



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة وهران 2

كلية: العلوم الاجتماعية

قسم: علم الاجتماع

التخصص: علم الاجتماع العمل والتنظيم

عنوان البحث

الحوادث المهنية وتأثيرها على استقرار العامل

داخل المؤسسة الصناعية

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع العمل والتنظيم

تحت إشراف:

مولاي الحاج مراد

من إعداد الطالبة:

عقبوبي كريمة

أعضاء لجنة المناقشة

رئيسا	جامعة وهران 2	أستاذ التعليم العالي	بن طرمول عبد العزيز
مشرفا و مقرا	جامعة وهران 2	أستاذ التعليم العالي	مولاي الحاج مراد
مناقشا	جامعة وهران 2	أستاذ محاضر	شليح توفيق

السنة الجامعية: 2020-2019

شكر وتقدير

قال الله تعالى: {وَمَنْ يَشْكُرْ فَإِنَّمَا يَشْكُرُ لِنَفْسِهِ} (لقمان: 12).

وقال رسوله الكريم صلى الله عليه وسلم: "من لم يشكر الناس، لم يشكر الله عز وجل".

أحمد الله تعالى حمدا كثيرا طيبا مباركا مليء السموات والأرض
على ما أكرمني به من إتمام هذه الدراسة التي أرجو أن تتال رضاه.
ثم أتوجه بجزيل الشكر وعظيم الإمتنان إلى:

الأستاذ الدكتور "مراد مولاي الحاج" حفظه الله وأطال في عمره،
لتفضله الكريم بالإشراف على هذه الدراسة وتكرمه بنصحي وتوجيهي
الذي لم يبخل بالمعلومات اللازمة حتى إتمام هذه الدراسة.

كما أتوجه بالشكر لأعضاء لجنة المناقشة حفظهم الله لتفضلهم بمناقشة هذه الدراسة.

كما أتوجه بجزيل الشكر

إلى كافة أساتذتنا الكرام بقسم علم اجتماع تخصص علم اجتماع العمل والتنظيم

"بجامعة وهران 2"

على ما قدموه لنا طيلة فترة تكويننا.

عقبوبي كريمة

إهداء

أهدي ثمرة هذا الجهد،

إلى الينبوع الذي لا يمل للعطاء

إلى من حاكت سعادتي بخيوط منسوجة من قلبها

إلى "والدتي العزيزة".

إلى من سعى وشقى لأنعم بالراحة والهناء

الذي لم يبخل بشيء من أجل دفعي في طريق النجاح

الذي علمني أن أرتقي سلم الحياة بحكمة وصبر

إلى "والدي العزيز".

إلى من حبهم يجري في عروقي ويلهج بذكراهم فؤادي

إلى "إخوتي".

إلى من سرنا سويًا ونحن نشق الطريق معًا نحو النجاح والإبداع

إلى من تكاتفنا يدا بيد ونقطف زهرة تعلمنا "زملائي وزميلاتي".

بالأخص الأخت والصديقة "برقاز فاطمة الزهراء".

إلى من علموني حروفا من ذهب وكلمات من درر وعبارات من أسمى وأجلى عبارات في العلم

إلى من صاغوا لي من علمهم حروفا ومن فكرهم منارة تنير لنا مسيرة العلم والنجاح

إلى "أساتذتي الكرام".

أهدي هذا العمل المتواضع راجية من المولى عز وجل أن يجد القبول والنجاح.

عقبوبي كريمة

فهرس المحتويات

	• شكر وتقدير.
	• إهداء.
	• الفهرس.
	• قائمة الأشكال.
01	• مقدمة عامة.
14	◆ الفصل الأول: الحوادث المهنية.
15	تمهيد.
16	أولاً: ماهية حوادث العمل.
16	1. تعريف الحوادث المهنية.
17	2. أسباب الحوادث المهنية.
19	3. شروط تكيف الحادث كحادث مهني.
21	4. أنواع الحوادث المهنية.
22	5. تصنيف الحوادث المهنية.
24	6. الخسائر المترتبة عن الحوادث المهنية.
25	ثانياً: الآثار المترتبة عن الحوادث المهنية والنظريات المفسرة لها.
25	1. الآثار المترتبة عن الحوادث المهنية.
27	2. النظريات المفسرة للحوادث المهنية.
30	3. آليات وطرق التقليل من الحوادث المهنية.
33	4. التأمينات الاجتماعية.

36 ثالثا: التمييز بين المرض المهني والحادث المهني.
36 1. أوجه التشابه بين المرض المهني والحادث المهني.
36 2. أوجه الاختلاف بين المرض المهني والحادث المهني.
37 3. أهمية التفرقة بين المرض المهني والحادث المهني.
38 خلاصة الفصل.
39 ◆ الفصل الثاني: الأمن الصناعي والصحة والسلامة المهنية.
40 تمهيد.
41 أولا: الأمن الصناعي.
41 1. تعريف الأمن الصناعي.
41 2. الأسس العامة لبرنامج الأمن الصناعي.
43 3. مهام الأمن الصناعي.
44 4. عناصر الأمن الصناعي.
46 5. أهمية وأهداف الأمن الصناعي.
48 6. الأمن الصناعي في الجزائر.
49 ثانيا: الصحة والسلامة المهنية.
49 1. مفهوم الصحة والسلامة المهنية.
50 2. مظاهر الصحة والسلامة المهنية.
52 3. خطوات ووسائل تطبيق برنامج الصحة والسلامة المهنية.
54 4. آليات ومعدات الوقاية الشخصية والسلامة المهنية.
56 5. أهمية وأهداف الصحة والسلامة المهنية.
58 خلاصة الفصل.

59	◆ الفصل الثالث: استقرار العامل داخل المؤسسة الصناعية.
60	تمهيد
61	1. مفهوم الاستقرار المهني
61	2. طبيعة العمل وعلاقته بالاستقرار المهني داخل المؤسسة
62	3. استقرار العامل داخل المؤسسة وأهم عوامله
67	4. مظاهر عدم الاستقرار
69	5. أهمية الاستقرار المهني
71	6. النظريات التي فسرت الاستقرار المهني داخل المؤسسة
76	خلاصة الفصل
77	• خاتمة
79	• قائمة المراجع
87	• الملاحق

قائمة الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	الرقم
23	تصنيف الحوادث المهنية.	1
71	هرم "ماسلو" للحاجات.	2

مقدمة عامة

مقدمة عامة

من الحقائق المسلم بها أن الحوادث المهنية من المشاكل التي تصاحب حركة النمو والتطور الصناعي في سائر البلاد، وهي من الظواهر البارزة التي لازمت حركة التصنيع في مختلف المجتمعات، وإذا كانت مشكلة الحوادث المهنية أكثر بروزا في المجتمعات النامية فلا يعني هذا أن الدول الصناعية ومجتمعاتها المتقدمة لا تواجه هذه المشكلة، وإنما يمكن القول أن ضحايا حوادث وإصابات العمل في إنجلترا والولايات المتحدة الأمريكية، وهما من الدول العريقة في التقدم، كانت أكثر من ضحايا الحرب العالمية الثانية... ولا تنتشر الدول الراسخة في التقدم الصناعي أرقاما عن ضحايا الحوادث، تجنبا لما يحدثه النشر من آثار سيئة ويرجع علماء (الأمن الصناعي) أي السلامة والصحة المهنية وقوع الحوادث في محيط العمل إلى الإنسان العامل سواء كان ذلك بطريق مباشر أو غير مباشر..... والخطأ متوقع من الإنسان في بعض الأحيان، وهم يرون أن الخطأ في جميع الحالات يرجع إلى شخص ماله صلة بأي شيء في المصنع سواء كان الشخص الذي صمم المصنع أو الذي بناه أو المدير الذي يبذل النشاط ويفقد الانتباه بسوء إدارته أو مسئول الأفراد أو مسئول الصيانة، وقد اختلفت الآراء والدراسات في أسباب الحوادث المهنية، وقيل أنها لا تتناسب تناسباً طردياً بمعنى أنه ليس من الضروري أن تسبب أكثر الآن خطراً، فربما تكون الأعمال العادية من أكثر الحوادث خطراً وإذا كنا نرجع وقوع الحوادث المهنية للإنسان العامل باعتبار سيد الأدلة ومحركها، فإنما هذا يقتضي أن نبحث ونكتشف العوامل والظروف التي تحيط بها الإنسان سواء كانت عوامل داخلية أو خارجية هذا من جهة. ومن جهة أخرى نجد الدول العربية بصفة خاصة أن العمال يتمتعون بضعف مستوى الخبرة والتخصص ونقص التجربة والتكوين هذا ما يجعلهم يجهلون الأخطار المرتبطة بالنشاط الصناعي وبالتالي تكون اليد العاملة مرغمة على التكيف السريع مع المكنة والأدوات الصناعية المعقدة، وهذا لا يتحقق دون أن يسجل تدهورا في الحالة الصحية للعمال والجزائر كغيرها من الدول النامية لا زالت إلى حد الآن تشهد أعدادا كبيرة من الحوادث المهنية حيث التحولات التي يشهدها العالم اليوم وصلت امتداداتها إلى الجزائر حيث أثرت على كل الأنساق الاجتماعية والاقتصادية والسياسية التي ظلت خلال وقت طويل تسيطر على مراقبة وتسيير كل القطاعات والمؤسسات قد تراجع دورها غير أن هذا التراجع تزامنت معه إصلاحات اقتصادية

مست المؤسسات الصناعية التي مرت بمراحل متعاقبة: إعادة الهيكلة المالية، استقلالية المؤسسة وإعادة الهيكلة الصناعية بحثاً عن إعادة الاعتبار لهذه المؤسسات بفرض تحقيق النجاعة والفعالية المطلوبة، وتمهيداً للدخول في اقتصاد السوق الذي تضبطه جملة من القوانين تسمح في نهاية المطاف بتجميع الثروة بين أيدي الأقلية، نتيجة المنافسة القوية التي تظهر في السوق وهو ما يكشف عن مخاطر عديدة تواجهها الطبقة العاملة نتيجة الاستقلال الذي يعمد إليه أرباب العمل والذي قد يظهر في دول العالم المتخلف نتيجة فتح الأبواب أمام الرأسمال الأجنبي حيث يجد أرباب العمل ضالتهم الاستقلالية في نقص التجربة الصناعية العريقة لدى العمال وضعف مستواهم الثقافي وتردي ظروف العمل الفيزيائية، تخفيض الأجور، الحوادث المهنية، الأمراض المهنية، ... الخ وهي معاناة حقيقية يعيشها العمال يوماً داخل مؤسساتنا الصناعية خاصة، ولكي تتمكن المؤسسة من تحقيق أهدافها التي تسعى إليها يجب عليها أن تولي اهتمام كبير بالعنصر البشري، وذلك من خلال وضع سياسة رشيدة لتسيير الأفراد الذين يعملون فيها، مع الأخذ بعين الاعتبار جميع متغيرات المحيط الداخلي والخارجي المحيطة بهم، ويكون بخلق الجو الملائم للعمل وتوفير ظروف عمل جيدة سواء المادية منها أو المعنوية.

إن ظروف العمل المهنية والاجتماعية ومدى توافر التسهيلات والخدمات داخل مكان العمل أثر كبير على النواحي السيكولوجية للعاملين، وعلى حجم الإنتاج وجودته، فهي تؤثر على النواحي البدنية والسيكولوجية للعمال ومدى استقرارهم في عملهم.

ومثل أي بحث في خطواته الأولى، نطرح تساؤل يقودنا إلى محاولة الكشف عن ما يتضمنه الموضوع ولقد كان كالتالي:

☞ كيف تؤثر الحوادث المهنية على استقرار العامل داخل المؤسسة الصناعية؟

ومن الواضح أن لكل باحث أسباب ودوافع دفعت به إلى اختيار أي مشكلة من أجل معالجتها ودراستها، وهذا لميله إليها بالإضافة للحصول على أجوبة لأسئلته ومن بين الأسباب التي دفعتنا إلى اختيار هذا الموضوع:

إعداد مذكرة التخرج ومعايشة الوضعية التي يعاني منها العمال في المؤسسات خاصة الصناعية نظراً لكون العنصر البشري (العامل) هو المحرك الأساسي والمصدر الأول لرفع نسبة إنتاج المؤسسة أيضاً باعتبار أن موضوع الحوادث المهنية هو موضوع الساعة وحساس جداً وهو في تزايد مستمر إلى جانب الاهتمام بالفئة العاملة ومحاولة معرفة كل ما يعيشونه على الصعيد المهني بالإضافة إلى ميلي لهذا الموضوع واهتمامي به كونه من أهم المواضيع التي يجب معرفتها ودراستها خاصة وأتني مررت بهذه التجربة أثناء تعرض أحد أفراد أسرتي لحادث مهني وهو سبب كبير دفعني للدراسة والكشف ومعرفة السبب الرئيسي للحوادث المهنية وكيفية التقليل منها. من جانب آخر هو التخصص العلمي للباحث في علم اجتماع التنظيم والعمل كذلك باعتبار الحوادث المهنية من المواضيع التي لا تقل أهميتها علمياً والتي يجب دراستها سوسيوولوجياً من أجل معرفتها ومحاولة تفاديها من خلال معرفة أسبابها بغية اتخاذ حلول لتفاديها كذلك الكشف عن تأثير الحوادث المهنية على العمال وعلى استقرارهم داخل المؤسسة الصناعية الجزائرية.

ولقد تبلورت أهداف البحث إذ لكل دراسة من ورائها هدف ويكمن الهدف الرئيسي لموضوع دراستنا هو الوقوف عند ظاهرة من الظواهر التي تعاني منها مؤسسات الصناعية وهي ظاهرة الحوادث المهنية وتأثيرها على استقرار العامل داخل المؤسسة الصناعية إلى جانب الكشف عن نظر تعرض العامل للحوادث المهنية ومحاولة تقديم حلول للتقليل منها كما تهدف إلى إبراز الآثار السلبية التي يمكن أن يتعرض لها العامل والمؤسسة في حالة حدوث حوادث مهنية بالإضافة إلى تذكير أرباب العمل بخطورة الحوادث وظروف العمل الغير ملائمة ومحاولة الوقوف عند الأسباب المباشرة والغير مباشرة لوقوع الحوادث المهنية.

وموضوع الحوادث المهنية اتجاهات وأفكار متنوعة حسب إشكاليات الباحثين ومقارباتهم والطرق التي تم بها معالجتهم لها. وهذه قراءة لمجموعة من الدراسات السابقة التي اهتم لدراستها كوكبة من الباحثين والتي تقترب من موضوع دراستنا من أجل الوصول إلى النتائج المتحصل عليها وإثراء البحث من أجل وضع تصور شامل للدراسة مع ضبط الإشكالية وحصر المفاهيم والتي كانت على النحو التالي:

☞ الدراسات الأجنبية:

☉ دراسة ماكس فيبر (1905-1910) ألمانيا:

عنوان الدراسة: الظروف الإنسانية والتنظيمية وعلاقتها بالحوادث المهنية. تعتبر دراسة ماكس فيبر من أولى الدراسات العلمية لسيكولوجية الحوادث المهنية في الأوساط العمالية وهي مجموعة دراسات ميدانية على عمال صناعة النسيج والكتان في ألمانيا وحاول فيها أن يقف على أسباب سوء الإدارة وتباطيء العمل وقلة الإنتاج وطبيعة ظروف الفيزيائية لاسيما الإضاءة والتهوية والعلاقات الإنسانية بين العمال ورؤسائهم وعلاقة هذه المتغيرات بحوادث العمل والإصابات المهنية وقد توصل من خلال هذه الدراسة إلى الوقوف على الدور الكبير الذي تلعبه الظروف الفيزيائية في خلق الأجواء الآمنة والسليمة لأداء الأعمال خاصة التي تتضمن مخاطر آلية متصلة بالأجهزة والمعدات التي يعمل عليها العمال¹.

☉ دراسة بول كيلوج - Paul Kellogg (1914):

وهي دراسة أيضا مرتبطة بالظروف المهنية للعمال، وقد قام الباحث من خلالها بدراسة تطبيقية اهتمت بعمال صناعات الصلب بمدينة بيتسبرغ بالو.م. أ معتمداً فيها على النتائج السابقة التي توصل إليها ماكس فيبر مع تسليط الضوء أكثر على ظروف العمل والأخطار المحيطة بالعمال وأسباب الإصابات التي تعرضوا إليها. وقد توصل "بول كيلوج" (Paul

¹ عبد الله محمد عبد الرحمان: علم اجتماعي الصناعي النشأة والتطورات الحديثة، دار النهضة للطباعة والنشر، ط1،

(Kellogg) من خلال هذه الدراسة إلى نتائج تؤكد أن معظم الحوادث الواقعة والتي من شأنها عرقلة سيرورة الإنتاج مرتبطة بغياب التوعية وعدم الانتباه إليها بين الفنية والأخرى¹.

الدراسات العربية:

● دراسة أحمد عزت راجع (1965):

المتعلقة ببيكولوجية الحوادث المهنية والأمن بالمؤسسات الصناعية، أشار الباحث من خلالها إلى أهم العوامل المرتبطة بحوادث العمل والطرق المتبعة للتقليل منها.

ولقد ركزت نتائج الدراسة على ما يجب مراعاته للتقليل من الحوادث وعلى أهمية موضوع الأمن الصناعي في تحليل أسبابها ونشر الوعي الوقائي بين العمال عن طريق تكوين لجان خاصة به تدرس وتنفذ المهام الوقائية والأمنية².

● دراسة رضوان فيصل (1989):

إصابة العمل في الجمهورية العربية السورية، حيث قام الباحث بإجراء مسح شامل لعدد الإصابات المسجلة في سوريا خلال الفترة الممتدة ما بين 1983-1987 عن طريق الاعتماد على سجلات المؤسسة التأمينات الاجتماعية.

من أهم نتائج الدراسة أن عدد الإصابات المسجلة بلغ 112000 حادث عمل، أيضا عدد الغياب جراء الحوادث 1661194 يوم غياب³.

الدراسات المحلية:

● دراسة لمحمد المهدي بن عيسى تحت إشراف د. نورالدين حقيقي (1983):

ميكانيزمات حوادث العمل في قطاع البناء الجزائري، سعى الباحث من خلال هذه الدراسة إلى معرفة العوامل المتحكمة في حوادث العمل والعلاقة بينهما وبين التكنولوجيا المستعملة والظروف الفيزيائية للعمل بورشات هذا القطاع.

¹ عبد الله محمد عبد الرحمان: مرجع سابق، ص: 38.

² أحمد عزت راجع: علم النفس الصناعي، الدار القومية للطباعة والنشر، مصر، ط2، ص: 283-285.

³ فيصل رضوان: إصابات العمل في القصر العربي السوري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، جامعة دمشق، 1989.

من خلال هذه الدراسة توصل الباحث إلى أنه لخصائص اليد العاملة على سبيل المثال نقص التكوين، ظروف العمل الفيزيائية، إضافة إلى الطريقة التكنولوجية للحديثة التي أدت إلى تغير جذري في بعض المهن كالبناء أدوار متفاوتة لحدوث الإصابات في العمل¹.

⊖ دراسة تشخيصية ل د. لونيس علي، ا. صحراوي عبد الله:

علاقة حوادث العمل بالظروف الفيزيائية في البيئة المهنية، ولقد كانت الإشكالية الرئيسية التي تمت معالجتها من خلالها تتمثل في العلاقة بين العوامل الفيزيائية وظروف العمل في البيئة المهنية، حيث أجريت الدراسة بشركة الإسمنت بعين الكبيرة ولاية سطيف.

وقد أكدت نتائج الدراسة، أن الظروف الفيزيائية مثل: أرضية مكان العمل، الإضاءة، الضوضاء، الحرارة في ميدان العمل، لها أهمية كبيرة جدا ولا يجب إهمالها من طرف المسؤولين وأرباب العمل عند صياغة سياسة منظماتهم لأن هذه الظروف بقدر ما تعتبر لدى الجميع على أنها عنصرا أساسيا من عناصر نجاح العملية الإنتاجية وتحقيق الأهداف المسطرة بقدر ما هي كذلك متغير ذو اتجاهين للوقوع أو عدم الوقوع في حوادث العمل في البيئة المهنية².

✍️ تعقيب على الدراسات السابقة:

نجد الدراسة التي بين أيدينا تشابهت مع الدراسات السابقة، وذلك واضح من خلال الأهمية البارزة في التعرف على الأسباب التي تجعل العامل يقع في خطر الحوادث المهنية، والذي يشكل محور اهتمام الكثير من الدراسات الحالية، وتأتي هذه الدراسات بالإضافة إلى الدراسات السابقة والتي اهتمت ببيئة العمل، والأسباب الدافعة للحوادث المهنية. ونجد هذه الدراسة لها علاقة مع الدراسات السابقة من حيث النتائج، إذ اتفقت أغلب الدراسات أن من الأسباب الرئيسية لوقوع الحوادث، هي ظروف العمل السيئة والغير مناسبة كإمكان العمل، الإضاءة، الضوضاء. إذ تعتبر متغير ذو اتجاهين للوقوع أو عدم الوقوع في الحوادث المهنية.

¹ محمد المهدي بن عيسى: ميكانيزمات حوادث العمل في قطاع البناء الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الليسانس في علج الصناعي، معهد العلوم الاجتماعية، جامعة الجزائر، السنة الجامعية 1982-1983.

² د. لونيس علي، ا. صحراوي عبد الله: علاقة حوادث العمل بالظروف الفيزيائية في البيئة المهنية، دراسة تشخيصية، جامعة سطيف، 2013.

وهناك مفاهيم عديدة، أردنا أن نشير إليها في هذه الدراسة، باعتبارها نقاط رئيسية يركز عليها كل بحث علمي، وبالرغم من تنبؤها إلى أن حاولنا ذكر والتطرق إليها كالتالي:

● **مفهوم الحادث:** حادث مفاجئ يقع أثناء العمل وبسببه. وقد يؤدي الحادث إلى أضرار وتلفيات بالمنشأة أو وسائل الإنتاج دون إصابة أحد من العاملين، أو قد يؤدي إلى إصابة عامل أو أكثر بالإضافة إلى تلفيات المنشأة ووسائل الإنتاج.

● **مفهوم الحوادث المهنية:** يعرف حادث العمل، على أنه، أمر مفاجئ وهو أيضا أمر عارض، يترتب عليه تغيير في الأوضاع الموجودة قبل حدوثه، وبالتالي، فإنه يمس بالقيمة التي يحرص الإنسان على الحفاظ عليها¹. ويعرف أيضا، بأنه: "وقوع الشيء بعد أن لم يكن"². ويعرف الخبراء الاجتماعيون كذلك حادث العمل: بأنه كل إصابة أو خلل يصيب العامل بعمله سواء بدخوله إليه أو خروجه منه³. كما عرفه "مجدي محمد عبد الله"، بأنه: "حدث غير متوقع الحدوث، إما أن يصيب شخصا ما، أو يتسبب في تلف الآلات والمعدات والمواد، أو يكون سببا في تعطيل العمل وتوقف الإنتاج"⁴.

كما يعرف الحادث، على أنه كل ما يقع أثناء العمل صدفة أو بسبب ما، والذي يؤثر على القدرة الإنتاجية لعوامل الإنتاج. فيعتقد الكثير أن لفظ الحوادث يعني تلك الأشياء التي تلحق ضررا بالفرد إلا أنه يمكن تعريف الحادث بأنه شيء غير متوقع، يؤدي إلى اختلال أو علاقة في أداء نشاط معين⁵.

● **مفهوم الإصابة:** هي إحدى نتائج وقوع الحوادث، وهي إما داخلية وإما خارجية، وهي بثلاث مستويات:

¹ مصطفى أحمد أبو عمرو: مبادئ قانون التأمين الاجتماعي، لبنان، منشورات حلي الحقوقية، 2010، ص: 325.

² رامي نهيد صلاح: إصابات العمل والتعويض عنها، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2010، ص: 31.

³ زكي بدوي: دراسات تطبيقية في تشريعات العمل والتأمينات، الفكر العربي، 1975، ص: 69.

⁴ مجدي أحمد محمد عبد الله: علم النفس الصناعي بين النظرية والتطبيق، دار المعرفة الجامعية للنشر والتوزيع، ط3، 1996، ص: 25.

⁵ حسن الفكهاني: موسوعة الفن الصناعي، الدار العربية للنشر والتوزيع، القاهرة، 1972، صك 27.

- إصابة بسيطة: لا تؤدي إلى الانقطاع عن العمل، وتكون على شكل خدوش أو كدمات أو قطع سطحي بسيط.

- إصابة متوسطة: وهي التي تؤدي إلى غياب العامل عن عمله مدة لا تزيد عن يوم واحد.

- إصابة شديدة: تؤدي إلى عاهة مستديمة، أو إلى انقطاع عن العمل وتؤدي العاهة إلى عجز جزئي أو كلي مثل الحروق الشديدة، أو الكسور أو فقدان إحدى الحواس: كالسمع أو البصر أو الأطراف.

أي أن الإصابة هي النتيجة المباشرة للحادث الذي يتعرض لها العامل وتعرف إصابة العمل بأنها الإصابة التي تحدث للعامل في مكان العمل أو بسببه، وكذلك تعتبر الإصابة التي تقع للعمال في طريق ذهابهم إلى العمل، أو طريق الرجوع منه بشرط أن يكون الطريق الذي سلكه العامل هو الطريق المباشر دون توقف أو انحراف¹.

☞ مفهوم الاستقرار: يعتبر الاستقرار هو بقاء العامل في عمله الذي يشغله في التنظيم دون التفكير في تغيير عمله إلى مؤسسة أخرى ما دام العمل الأول يوفر مختلف احتياجاته المادية والاجتماعية والنفسية ويجعله مطمئناً على مستقبله المهني وراض عنه.

ويعرفه "أحمد عبد الواسع"، على أنه: "إشعار العامل على الدوام بالأمن والحماية في عمله وللعمل على تحرره المعقول من الخوف ما دامت الإجراءات التي اتخذت لتشغيله سليمة الخطوات وكان إنتاجه لا يدعو للقلق كذلك يجب أن ينتهز المسؤولين الفرص في كل مناسبة لإشعار العامل بالأمن والراحة وضمان استقراره عن طريق تحفيزه وحرية وضمن أمنه الصناعي وترقيته، ومعنى ذلك هو خلق جو مناسب للعمل والبيئة، الظروف الملائمة حتى يشعر العامل بالأمن والطمأنينة في عمله ومستقبله المهني وتدرجه، وبالاستقرار أيضاً هو ثبات العامل في المصنع الذي يعمل فيه حتى التقاعد، كما يشير أيضاً للاستقرار العامل في بقاء المؤسسة التي يعمل فيها حتى خروجه منها عند التقاعد.

¹ صبحي محمود متولي: موسوعة قانون التأمينات الاجتماعية ونظامها، معهد المملكة العربية للنشر، المملكة العربية السعودية، 1970، ص: 27.

والاستقرار يعتر أيضا على درجة ومدى ارتباط الأفراد بالمؤسسة التي يعملون فيها وعمله على تحقيق أهداف المؤسسة إلهامهم بمختلف الإجراءات المطبقة في عملهم واضطلاعهم على الفرص المتاحة من أجل ترفيتهم في وظيفتهم من خلال التعريف التالي:

الاستقرار، هو: درجة ارتباط الأعضاء بالتنظيم وتواجدهم به وتمثيلهم لأهدافه وإدراكهم لفرص التقدم المتاحة أمامهم¹.

● **مفهوم العامل:** هو الشخص الذي يقوم بنشا عقلي أو بدني، يقصد من خلاله تقديم خدمات أو إنتاج سلع بموجبه يدخل في علاقات اجتماعية في محيط العمل².

ويعرفه "الجوهري"، على أنه: "موظف عمومي خاضع لقانون أساسي هين في عمل دائم ومرسم، في رتبة من السلم التدريجي لإدارة المؤسسة"³.

أما "هشام هاشم رفعت"، فيعرف العامل، أنه: "كل ذكر أو أنثى يعمل لقاء أجر مهما كان نوعه في خدمة صاحب العمل وتحت سلطته وإشرافه"⁴.

وبالتالي، تعريف العامل كما ورد في التشريع الجزائري هو العامل، هو كل ما يؤدي عمل يدوي أو فكري مقابل راتب في إطار التنظيم والحساب شخص آخر طبيعي أو معنوي عمومي أو خاص يدعي المستخدم.

● **مفهوم المؤسسة:** تعتبر الوحدة الاقتصادية التي تتجمع فيها الموارد البشرية والمادية اللازمة للإنتاج الاقتصادي.

علماء الاجتماع يعرفون المؤسسة على أنها عبارة عن مجموعة من العلاقات المتبادلة بين الأفراد والجماعات والتي تؤدي إلى تعاونهم من أجل تحقيق الأهداف المحددة سلفا، كما تعرف على أنها نسق اجتماعي، يسعى إلى تحقيق أهداف واضحة ومحددة، هي نظام اجتماعي تعاوني، تفاعلي، واعي، مفتوح، يسير وفق هيكل رسمي من أجل تحقيق أهداف المؤسسة.

¹ مطلاوي محمد: عوامل الاستقرار المهني في المؤسسة الجزائرية، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، العدد 10، ص: 261-280.

² المعجم الوسيط، مكتبة الشروق الدولية، القاهرة، ط4، 2003، ص: 627.

³ الشويكي سمير: المعجم الإداري، دار أسامة للنشر والتوزيع، ط1، الأردن، 2006، ص: 214.

⁴ عمر حسين: الموسوعة الاقتصادية، دار الفكر للنشر والتوزيع، ط4، القاهرة، 1992، ص: 65.

ويعرفها "بارسونز": "بأنها وحدات تقوم وفقا لنموذج بنائي معين لكي تحقق أهداف محددة وبهذا اعتبر المؤسسة كل وحدة اجتماعية ترتبط أعضاؤها فيما بينهما خلال شبكة من العلاقات تنظمهم مجموعة محدودة من القيم الاجتماعية والمعايير".

ويعرفها "سيبسر برنارد"، أيضا، فيقول: "بأنها نسق من الأنشطة المنسقة شعوريا أو أنها قوى منظمة من شخصين أو أكثر تقوم بإنجاز مجموعة من الأنشطة من خلال التنسيق الهادف المدروس والشعوري"¹.

إذاً، باعتبار الحوادث المهنية اليوم من المشكلات الرئيسية والخطيرة التي تواجه البلدان المتقدمة، وذلك بسبب ما يشهده العالم من نهضة صناعية كبيرة ودخول الآلة واستخدام مواد مختلفة كالمواد الطبيعية أو الكيميائية في الصناعة، والتي يترتب عنها كنتيجة ختمية الكثير من الأخطار، وبالتالي الكثير من الحوادث المهنية والتي بدورها تؤدي إلى خسائر ترجع بالسلب على العامل وعدم استقراره وعلى المؤسسة وعدم فعاليتها وتحقيق الكفاءة الإنتاجية، وذلك راجع إلى أسباب عديدة تشمل ظروف العمل. إذ هذه الظروف، لها أثر على أداء العامل ومدى استقراره في عمله، وبالتالي نجد الحوادث المهنية تخلف تكاليف اقتصادية مرتفعة بسبب توقف العمل نتيجة إصابة العمال بالإضافة إلى التعويضات التي تقوم المؤسسة بدفعها للمصاب أو أسرته، بالإضافة إلى تكاليف أخرى متمثلة في البحث عن عمال آخرين وتدريبهم.

إذاً، الحوادث المهنية أصبحت من أهم وأخطر المشاكل التي يمكن أن تواجه البشرية، نظراً لارتفاعها بصفة مذهلة. وبعد العامل هو العنصر الأساسي والمحرك الرئيسي الذي لا بد أن يحظى بالاهتمام الكبير من طرف الجهات المعنية بتوفير كل المتطلبات للعمل في ظروف مستقرة وأكثر أماناً. ويتحقق ذلك، عن طريق الأمن الصناعي والصحة والسلامة المهنية التي اهتمها الوحيد هو حماية العامل من خطر الوقوع في الحوادث المهنية التي يمكن أن تواجهه في وقت عمله.

¹ أحمد مختار: معجم اللغة العربية المعاصرة، دار عالم الكتب، المجلد 1، ط2، القاهرة، 2008، ص: 1433.

ومن خلال كل هذا، والدراسات السابقة، سنحاول الإجابة على إشكالية بحثنا التي كانت كالتالي:

- ما مدى تأثير الحوادث المهنية على استقرار العامل داخل المؤسسة الصناعية؟
- ومن أجل معالجة الإشكالية المطروحة، وضعنا إجابات مؤقتة تعتبر كفرضيات لدراستنا، نقوم بإثباتها أو نفيها، وعليه، تم صياغة الفرضيات كالتالي:
- تعتبر العوامل الفيزيائية (الإضاءة - الضجيج - درجة الحرارة ... الخ) سبب رئيسي لوقوع العامل في الحوادث المهنية.
- تعمل المؤسسة بوضع إجراءات وقائية لتحسين ظروف العمل، وبالتالي التقليل من الحوادث المهنية.
- استقرار العامل داخل المؤسسة الصناعية له دور في التقليل من الحوادث المهنية.

بخصوص الإطار المنهجي للبحث، فإنه من أجل القيام بدراسة علمية لا بد من إتباع أساليب فكرية وعقلانية، تهدف لحصول على نتيجة معينة، وذلك عبر منهج يتناسب مع طبيعة الدراسة المراد القيام بها - وباعتبار موضوع الدراسة يتعلق بالحوادث المهنية، قمنا باستخدام المنهج "الوصفي التحليلي" الذي يعبر عن الطريقة المنتظمة لدراسة حقائق جديدة أو التأكد من صحة حقائق أخرى قديمة ومختلف آثارها والعلاقات التي تصلها بها وتفسيرها وكشف ما يحكمها من جوانب.

ولقد واجهتنا بعض الصعوبات أثناء القيام بالبحث، تمثلت في صعوبة الحصول على المعلومات من مصادرها الرسمية وعدم وجود علاقة في التواصل مع الجامعة.

إلى جانب ضيق الوقت والدخول في فترة الحجر الصحي المتعلق بجائحة كورونا، كما كانت هناك صعوبة في الاتصال بالمؤسسة التي كانت ستكون محل الدراسة الميدانية، نظراً للظروف التي حالت دون إتمامنا الدراسة النظرية والتطبيقية على أكمل وجه وفي ظروف طبيعية.

وفي هذا الإطار، قد قسّمت موضوع بحثنا إلى ثلاث فصول، بالإضافة إلى خاتمة عامة مرفقة بقائمة المراجع والملاحق التي تخدم موضوع بحثنا.

إذاً، احتوت المقدمة العامة على الإطار العام للدراسة وما تضمنه من طرح الإشكالية والفرضيات، أدوات وتقنيات البحث.

أما الفصل الأول المعنون بـ "الحوادث المهنية"، فتناول المجال النظري للحوادث المهنية بمقاربة سيكولوجية. أشرنا من خلاله إلى المفاهيم المرتبطة بالحوادث المهنية وأسبابها وشرط تكييف الحادث كحادث عمل وذكر أنواعها، بالإضافة إلى تصنيفها وتطرق للخسائر وتكلفتها إلى جانب النظريات المفسرة للحوادث وآليات التقليص، منها التطرق إلى التأمينات والتميز بين المرض المهني والحادث المهني.

والفصل الثاني، يتطرق إلى "الأمن الصناعي والصحة والسلامة المهنية"، بدأ بمفهوم والأسس العامة لبرنامج الأمن الصناعي ومهامه وعناصره، إلى جانب الأهمية والأهداف، بالإضافة إلى الأمن الصناعي في الجزائر، مروراً بالصحة والسلامة المهنية. كذلك ذكر المفهوم والمظاهر وخطوات ووسائل تطبيق برنامج الصحة والسلامة المهنية، مع ذكر الأهمية والأهداف.

أما الفصل الأخير، فقد حاولت من خلال استعراض مختلف محددات الاستقرار المهني، أي استقرار العامل داخل المؤسسة، فبعد التمهيد، قمت بالتطرق إلى المفهوم وطبيعة العمل وعلاقته بالاستقرار وأهم عوامله، كذلك مظاهر عدم الاستقرار وأهميته والنظريات التي فسرت استقرار المهني داخل المؤسسة الصناعية.

وفي الأخير خاتمة عامة وما تم استنتاجه من دراستنا لحوادث العمل لنرفقه بمجموعة من المراجع والملاحق الخاصة بالبحث.

الفصل الأول:

الحوادث المهنية

تمهيد:

تعتبر ظاهرة الحوادث المهنية من أهم وأخطر المشكلات التي تعاني منها المؤسسات الصناعية، حيث توفير بيئة عمل آمنة من مخاطر الصناعات المختلفة ورفع مستوى وكفاءة ووسائل الوقاية سيؤدي بلا شك إلى الحد من الإصابات وحماية العاملين من الحوادث، ومن تمّ 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 ودفع القوة الاقتصادية للدولة. وفي هذا الفصل، سنتطرق إلى أهمية موضوع الحوادث المهنية وماهيته.

أولاً: ماهية الحوادث المهنية:**1. تعريف الحوادث المهنية:**

تعرف الحوادث المهنية على أنها أمر مفاجئ. كما يعرفها الخبراء الاجتماعيون أنها كل إصابة أو خلل، يصيب العامل سواء كان لحسابه أو لحساب غيره.

1- **الحادث المهني، لغة:** حادث العمل هو كل حدث غير متوقع وغير مخطط يقع أثناء العمل أو بسببه أو الذهاب والإياب منه نتيجة أسباب إنسانية أو مادية، قد ينتج عنها إصابة للإنسان أو ضرر في الممتلكات¹.

2- **الحادث المهني، اصطلاحاً:** تشمل الحوادث المهنية جميع الحوادث التي يتعرض لها العامل أثناء ممارسته لعمله أو نتيجة لذلك، سواء كان في مكان العمل أو خارجه².

- يعرف الحادث بأنه أمر طارئ مفاجئ أو غير متوقع أو مخطط له، يقع خلال العمل أو بسببه.

- هو حدث يقع دون توقع سابق أو معرفة نتيجة مسببات خارجية أو أخطاء يرتكبها العامل ينتج عنه أضرار تصيب العامل أو الآخرين أو الممتلكات، وبالتالي هو حدث غير متوقع غير مخطط له أو مقصود من قبل العامل، وإن كان في بعض الأحيان بسبب مباشر للوقوع فيه ينتج عنه توقف العامل أو الآخرين أو المنشآت والمعدات عن العمل لفترة زمنية معينة تتناسب مع الضرر الذي لحق بهم³.

- هي الوقوع المفاجئ وحدث إصابة جسدية⁴.

¹ موسى - حنان علي: دور إدارة السلامة والصحة المهنية وفق المواصفة في التقليل من الحوادث المهنية، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 49، 2018، ص: 226.

² محمود عباس عوض: حوادث العمل في ضوء علم النفس، دار المعارف مصر، 1971، ص: 94.

³ سهيلة محمد: حوادث العمل وعلاقتها ببعض المتغيرات الشخصية والمهنية، مجلة جامعة دمشق، المجلد 26، العدد الرابع، 2010، ص: 725.

⁴ عباس محمود عوض: مرجع سابق، ص: 26.

- يعرف المشرع الجزائري الحادث المهني في مواد متفرقة من القانون المتعلق بالحوادث المهنية الصادر 13/83 المعدل والمتمم، قد عرفه كما يلي: "يعتبر كحادث عمل كل حادث أنجزت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ وخارجي وطراً في علاقة العمل".

- ولقد عرفت محكمة النقض الفرنسية الحادث المهني، كما يلي: "أن يمس الفعل بجسم الإنسان، وأن يكون هذا الفعل عنيفاً، وأن ينشأ عن سبب خارجي".

ومن خلال هذه التعريفات وما ذهبت إليه، نجد المشرع الجزائري قد استعمل تعريفاً مبسطاً للحادث المهني أكثر وضوحاً من التعريف الذي جاء به المشرع الفرنسي، على أساس أن هذا الأخير أغفل قاعدة جوهرية في الحادث المهني وهي إصابة المؤمن له أو المستفيد في جسمه. وهذا ما تقطن إليه المشرع الجزائري بقوله: "يعتبر حادث عمل... وأنجزت عنه إصابة بدنية".

إذاً، فالحوادث المهنية هو كل حدث غير متوقع يقع أثناء سير العمل¹.

2. أسباب الحوادث المهنية:

1- الأسباب الشخصية: ومن بينها:

- النوع: يذكر "ماير" في حديثه عن العلاقة بين التعب وارتكاب الحوادث لدى الجنسين، حيث أثبت بأن نسبة الحوادث المهنية بين الإناث تزيد أكثر مما عليه لدى الرجال، ويمكن تفسير ذلك في ضوء الفروق بين الجنسين، بسبب الإلتزان النفسي الفيزيولوجي، ضمن المعروف بأن النساء أقل إلتزاناً من الناحية النفسية. وهذا ما أكدت عليه "آن أنستازي" كنتيجة لتطبيقها لاختبار (برنروثر)، وتضيف قائلة: "إن الذكور أقل تعرضاً من الإناث للتقلبات التي تعتري توازن البيئة العضوية الداخلية"، أي أنهم أكثر ثباتاً، ولهم بعض الصفات الهامة التي تميزهم بها الثبات النسبي لدرجة الحرارة، مع اتزان عمليتي الهدم والبناء وكذلك كثرة الخجل والإغماء عند النساء.

- السن: تؤكد دراسات علم النفس الصناعي "تيفين 1968" و"ظه 1979" وغيرهما، أن هناك ارتباط سلبي بين الحوادث والسن، ولاسيما في الفترة العمرية (25-65) سنة، فقيام العمال صغار السن بالأعمال يمكن أن تعرضهم للحوادث نظراً لتمييزهم بالإهمال والتسرع واللامبالاة، بتقدم العمر يمكن ترقيتهم ونقلهم إلى أعمال أقل خطورة وأكثر سلامة.

¹ عباس جمال: تسوية المنازعات الطبية في قانون الضمان الاجتماعي الجزائري والمقارن، ط1، 2010، ص: 94-95.

- **الخبرة:** كلما زادت خبرة العامل، كلما قل تورطه في الحوادث المهنية، وكلما نقصت خبرته زاد تورطه في الحوادث، ذلك لأن الخبرة تؤدي بالعمال إلى معرفة الطرق السليمة لأداء العمل وتجنب أخطاره والعلاقة بين زيادة السن وقلة التورط في الحوادث تتصل إلى حد كبير بين طول الخبرة وقلة التورط في الحادث، فالسن والخبرة متلازمان تقريبا بالنسبة للتورط في الحوادث.

- **الذكاء:** قد يكون من المعقول أن نفترض أن هناك ارتباط بين الذكاء وعدم التورط في الحوادث، فالعمال الأقل ذكاء هو أكثر تورطا في الحوادث، ولكن نتائج البحوث لا تؤيد هذه الافتراضات. ومع ذلك، فإن تدني نسبة الذكاء إلى حدود الضعف العقلي، قد تسبب في وقوع الحادث.

- **التعب:** دلت التجارب أن معدل الحوادث يرتفع في الساعات الأولى من النهار لأن العامل نشيط بدرجة عالية، مما يؤدي به إلى استعمال سرعته، وبالتالي الوقوع في الحوادث. أما في الساعات المتأخرة من النهار، فإن معدل الحوادث ينخفض، وهذا يرجع إلى انخفاض سرعة الأداء. في المقابل ومن المؤكد أن التعب الشديد يؤدي إلى زيادة نسبة ارتكاب الحوادث.

فالتعب يؤدي إلى نقص القدرة على العمل، بسبب الجهد المبدول، وبالتالي يؤدي إلى ارتفاع نسبة الحوادث، هذا بدوره يؤدي إلى نقص الإنتاج.

2- الأسباب الخارجية:

1) طبيعة العمل: توجد بعض الأعمال تتطلب مجهودا فيزيقيا كبيرا من العامل، مما يؤدي به إلى الوقوع في الحوادث المهنية، إلا أن هذا الفرض يبقى نسبيا وغير كلي مطلقا. إحدى الدراسات، وجد أن معدل العمال الذين يقومون بمجهود عقلي، بأن نسبة ارتكابهم للحوادث في الصباح، لا تختلف عنها في المساء، ولوحظ أن إنتاج العمال أصحاب الأعمال الثقيلة في فترة ما بعد الظهر عن مثيله عند عمال أصحاب الأعمال الخفيفة. وإذا أحصينا الحوادث بالنسبة لكل وحدة من وحدات الإنتاج، لوجدنا أن العمال أصحاب الأعمال الثقيلة جسميا يرتكبون نسبة أكبر من الحوادث.

2) المناخ الصناعي: أول من قام بدراسة هذا النوع هو "كبير" في إحدى مصانع أجهزة الراديو بأمريكا، فوجد بأن الحوادث تزيد بصفة فادحة في الأقسام التي تقل فيها إمكانية الترقية، وعدم وجود فرصة للنقل الداخلي إلى أقسام أخرى، والتي تتميز بوجود مستوى مرتفع من الضوضاء. أما الحوادث الخطيرة، فكانت تتمركز في الأماكن التي يسيطر عليها العمال الذكور، والتي يوجد بها فرص قليلة للترقية والتنقل وفرص قليلة عن طموحات العمال.

3- الأسباب الراجعة إلى العامل: نستعرض فيما يلي بعض التصرفات الغير آمنة للعامل، ومنها:

- عدم ارتداء وسائل الحماية الشخصية / -تشغيل الآلات بسرعتها تزيد من السرعة المعتادة/
- استخدام الآلات والمعدات في غير مجال استخدامها¹.

3. شروط تكييف الحادث كحادث عمل:

بالرجوع لنص المادة (6) من القانون رقم 13.83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، يمكن استخدام الشروط التي يتطلبها المشرع لتكييف الحادث كحادث عمل، وذلك كالتالي:

1- أن ينجر عن الحادث إصابة بدنية:

يشترط القانون الجزائري لاعتبار الحادث حادث عمل أن يترتب عليه ضرر جسماني يمس بجسم المؤمن عليه وقد أطلق عليه لفظ الإصابة البدنية ويقصد بها كل أدى يلحق بجسم العامل سواء كان ظاهريا أو خفيا كالجروح وكسور العظام وفقد الأعضاء والإختلال العصبي والاضطرابات الخفية، أو بعبارة أخرى كل أدى يلحق بجسم العامل ومن شأنه أن يمس بالأداء الوظيفي لأحد أعضائه أو يفقد حياته، ومنه فلا يستحق العامل وفقا لقانون حوادث العمل والأمراض المهنية، التعويض عن الأضرار التي قد تلحق به ولا تمس بجسمه كتلف سيارته داخل المعمل أو المؤسسة التي يشتغل بها مثلا، حيث يكون التعويض هنا وفقا لقواعد المسؤولية المدنية.

¹ سلامة أمينة: أسباب حوادث العمل وانعكاساتها على العامل والمؤسسة الصناعية، مجلة علوم الإنسان والمجتمع، 2017، ص: 219-220-221-222-223.

أما إذا توفي العامل داخل سيارته نتيجة لانفجار بمحركها وهو يتأهب للعودة من مقر عمله إلى بيته، ففي هذه الحالة يكتف الحاد كحاد كحاد عمل ويكون لذوي حقوقه المطالبة بالتعويض وفقاً لقانون العمل، بينما يكون التعويض عن الأضرار المادية التي ألحقت بالسيارة من قبل شركة التأمين، ولا اعتبار للحادث الجسماني الذي يلحق بالعامل حادث عمل يجب توفر علاقة السببية بين حادث العمل والضرر الذي ألحق بجسم العامل، كما يجب أن يثبت الحادث بأنه حادث عمل بواسطة الطبيب المعالج، إذ يؤكد وقوع الحادث ومدى الضرر الذي ألحق بالعامل وما قد يترتب عليه من نتائج مستقبلية وفيما إذا كان الضرر قابل للعلاج.

2- أن يكون الحادث ذو طابع فجائي:

يشترط المشرع لتكييف الحادث كحاد كحاد عمل أن يكون سبب هذا الحادث أو أن يقع هذا الحادث فجائياً بمعنى غير متوقع حدوثه باعتبار لو كان ذلك لأمكن تفاديه أو الوقاية منه، وذلك باتخاذ إجراءات الحيطة والحذر، بمعنى أن يبدأ الحادث وينتهي في فترة وجيزة يمكن فيها تحديد متى بدأ الحادث ومتى انتهى كالسقوط أو الانفجار أو الصدمة،... الخ.

أما إذا استغرق الحادث زمناً بحيث يفصل بين بدايته ونهايته وقتاً طويلاً، فإنه لا يصنف بصفة الفجائية، بمعنى يجب أن يكون عنصر المفاجأة صفة في الحادث مصدر الضرر وليس في الضرر ذاته، فمتى كان الحادث فجائياً، اعتبر حادث عمل ولو كان ما يترتب عليه من ضرر لا يظهر إلا بعد فترة من الزمن، فالعامل الذي يسقط من أعلى المبنى الذي هو بصدد تشييده يعتبر سقوطه حادث عمل، وإن كانت آثاره الضارة لم تظهر إلا بعد فترة من سقوطه حتى لو استغرق ذلك مدة طويلة، فالسقوط ذاته لا يستغرق إلا لحظات، وعليه فهو يعتبر حادث فجائي بالنسبة للعامل الذي طرأ له هذا الحادث¹.

3- أن يحدث الحادث أثناء قيام علاقة العمل:

بالرجوع دائماً لنص المادة (6) من القانون رقم 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، نجد أن المشرع الجزائري، اشترط لتكييف الحادث كحاد كحاد عمل أن يطرأ هذا الحادث

¹ زرارة الواسعي صالحة: الحماية القانونية للعامل المصاب في حادث العمل، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 30، 2008، ص: 168-169-170-171-172.

في إطار علاقة العمل، بمعنى وقوع الحادث في الفترة التي يكون فيها العامل تحت إشراف وسلطة صاحب العمل أو المستخدم، وعليه، ومادام العامل يقوم بالعمل لصالح صاحب العمل وتحت إشرافه فمن المنطقي حمايته طالما يعمل تحت السلطة والإشراف، ولذلك فإنه يمكن تحديد مفهوم الحوادث أن تقع أثناء العمل بأنها تلك الحوادث التي تقع في زمان ومكان العمل طالما كان العامل تابعا لصاحب العمل ويعمل تحت إشرافه وتوجيهاته مهما كان ذلك مادام العمل المؤدى لصالح رب العمل¹.

4. أنواع الحوادث المهنية:

من أهم أنواع الإصابات التي تحدث أثناء وبسبب العمل داخل المنشأة الصناعية، نذكر منها:

1- الجروح الداخلية والعميقة: تحدث نتيجة الانفجارات والسقوط من الأماكن المرتفعة، أو حوادث السيارات، وتصيب الأجهزة الداخلية متسببة في النزيف الداخلي.

- الكسور وإصابات العمود الفقري والرأس: وتنتج عن سقوط من ارتفاع أو سقوط أجسام ثقيلة، وقد تؤدي إلى البتر، أو إصابات خطيرة كارتجاج المخ ومضاعفاته، أو الإترلاق الغضروفي ومضاعفاته والتي قد تؤدي إلى الشلل الجزئي أو الكامل.

2- الجروح الوخزية: تحدث نتيجة استعمال المسامير، السكاكين والآلات الحادة. وأهم ما يميز هذه المجموعة، صغر المنطقة المصابة وعمقها وصعوبة تحديدها والتعرض للمضاعفات، حيث يحتجزها الجسم داخل الجرح، وقد يخترق الجسم المفاصل والتجاويف، مثل: البطن، الجمجمة والأوعية الدموية.

3- الجروح القطعية: وتنتج عن استخدام العتاد والأدوات الحادة، السكاكين والزجاج والألواح المعدنية والمناشير بأنواعها. وتتميز هذه الإصابات بالنزيف الحاد، وقد تؤدي الإصابة إلى حد البتر التام للعضو المصاب.

¹ المادة (09) من القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية.

4- الجروح: والتي قد تصيب مختلف مناطق الجسم نتيجة لتعرضه إلى النار، أو إلى درجات الحرارة المرتفعة في المعمل¹.

5. تصنيف الحوادث المهنية:

تصنّف الحوادث المهنية على الشكل التالي:

- من حيث نوعها: إلى حوادث مرور - حوادث مناجم - حوادث طائرات أو إلى حوادث خطيرة وأخرى غير خطيرة.

- من حيث نتائجها: إلى حوادث تتلف الآلات، أو المنتجات أو تصيب الأشخاص بإصابة مختلفة كالحروق أو الكسور، أو فقد الحواس أو الأعضاء أو التشوهات المختلفة أو الموت.

- من حيث خطورتها: إلى حوادث مهنية أو حوادث تؤدي إلى عجز كلي دائم كفقْد العينين أو اليدين وأخرى تؤدي إلى عجز جزئي دائم كفقْد عين واحدة أو يد واحدة وأخرى تؤدي إلى عجز كلي مؤقت وأخرى تحتاج إلى إسعافات أولية².

*بالإضافة إلى هذه التصنيفات، هناك تصنيفات أخرى، كالتالي:

- حوادث تصنف حسب نوع الصناعة نفسها، مثلاً في معمل صناعة الزجاج تنتشر الحوادث، مثل: الجروح وقطع الأصابع والأطراف.

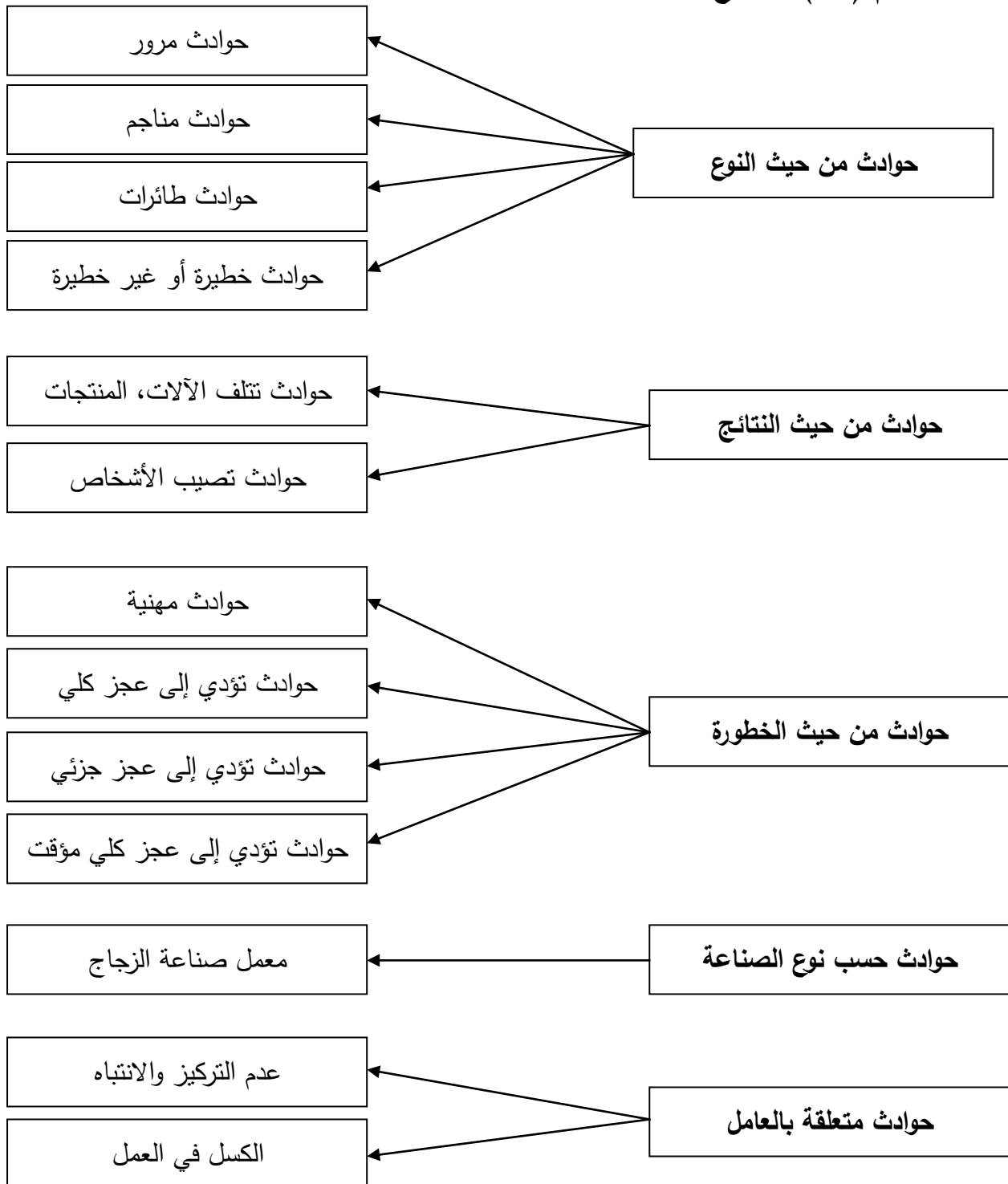
- وقد تصنف الحوادث بسبب العامل وقدرته على عدم التركيز وعدم الانتباه وكسله في العمل³.

¹ سهيلة محمد: حوادث العمل وعلاقتها ببعض المتغيرات الشخصية والمهنية، مجلة جامعة دمشق، المجلد 26، العدد الرابع، ص: 825.

² رمضان السيد: حوادث العمل في ضوء علم النفس، دار المعارف، مصر، 1981، ص: 30-31.

³ عويضة كامل محمد محمد: علم النفس الصناعي، دار الكتب العلمية، بيروت، 1996، ص: 252.

الشكل رقم (01): يوضح تصنيف حوادث العمل¹.



¹ من إعداد الباحثة.

6. الخسائر التي تترتب عن الحوادث المهنية وتكلفتها:

1- الخسائر التي تترتب عن الحوادث المهنية:

أ) الخسائر المادية: قد تنتسب الحوادث في خسائر جسمية للعمال الذين يتعرض بعضهم للموت ويتعرض البعض الآخر إلى عاهات مستديمة تقعدهم عن العمل، أو جزئية تفقد العامل لأحد أعضائه ويحصل على تعويض لعاهته، غير أن إنتاجه سيتأثر حتما بالنقصان نتيجة تلك الإصابة، وقد يضطر إلى البحث عن عمل جديد يتناسب مع عاهته. وبإصابة العامل المدرب، فقد صاحب العمل جزءا من إنتاج المصنع وفقد صفة الجودة لإنتاج هذا العامل، وقد يكون بين العمال المصابين خبرة نادرة لا تفوض وسنحتاج إلى وقت طويل حتى نجد عامل الذي يحل محله، وبدأت تتأثر إنتاجية العمل وخاصة في تلك الأعمال التي يعتمد فيها أساسا على المهارات اليدوية.

ب) الخسائر المعنوية: تتمثل في أن العامل سيء الحظ الذي يقع ضحية لإحدى الحوادث لا يعاني فقط من الآلام البدنية ومن انخفاض قدرته على العيش والكسب فحسب، بل يعاني أيضا تدهورا كبيرا في روحه المعنوية، قد يكون أشد تأثرا على نفسيته. على أن هذا التدهور في المعنويات بسبب إصابة الناتجة عن ظروف العمل غير الملموسة قد يؤثر تأثيرا بليغا على مجتمع المصنع، وبالتالي في العلاقات العامة.

2- تكاليف الحوادث المهنية:

أ) التكاليف المباشرة: المقصود بها المصروفات التي يمكن معرفتها بسهولة في ميزانية المنشأة، والتي تظهر بوضوح في حساباتها، وتشمل:

1- التعويضات التي تدفع للعمال المصابين.

2- نفقات العلاج والمصاريف الطبية للمصابين.

3- المصاريف القضائية نتيجة الدعاوي التي قد يرفعها المصابون للحصول على حقوقهم، وقد يقوم بتحمل هذه النفقات شركات أو مؤسسات التأمين المؤمن لديها صاحب العمل ويتكلف صاحب العمل أقساط التأمين.

ب) التكاليف الغير مباشرة: المقصود بها كافة المصاريف الأخرى التي لا يمكن بصفة عامة اعتبارها متعلقة بحوادث العمل المعنية، بل على العكس نجدتها موزعة على مختلف أبواب المصروفات في المنشأة. وتشمل التكاليف الغير مباشرة:

1- الخسائر الناتجة بسبب نقص إنتاج العامل الذي حل محل المصاب في عمله حتى يتعود على العمل الجديد.

2- تكاليف ساعات العمل غير المنتج، كإصلاح ما قد حدث من إتلاف.

3- قيمة الخسائر التي لحقت بالآلات والتركيبات والمواد الأولية وأدوات العمل.

4- نقص الربح والتعرض للغرامات المالية من جراء عدم وفاء المنشأة بالتزاماتها¹.

ثانياً: الآثار المترتبة عن الحوادث المهنية والنظريات المفسرة لها:

1. الآثار المترتبة عن الحوادث المهنية:

أ- آثار متعلقة بالعامل: تترك الحوادث آثاراً سلبية على العامل حسب خطورتها وحسب نوعها، فهناك من الحوادث ما ينتج عنها ضحايا من الموتى. وهي تلك التي تمثل درجة عالية من الخطورة، كالحرائق التي تحدث داخل المصنع ويصعب إخمادها، والتي تحتوي على الكثير من المواد الخطرة والمنتبهة سريعة الاشتعال، أو انقلاب أحد مكونات الآلة الحادة. مما ينتج عنه إصابة عمل، وغير ذلك من الحوادث التي تتسبب في فقدان لأحد الأعضاء، أو شلل نصفي أو كلي، فيصبح العامل ذو عاهة مستديمة، تلزمه ترك العمل كلياً أو تفرض عليه ملازمة الفراش.

ب) آثار متعلقة بالمؤسسة: للحوادث المهنية انعكاسات سلبية على المؤسسة، تتفاوت هذه الانعكاسات بدرجة خطورة الحوادث كذا بنسبتها وحجمها، أي بتكرار وتفاقم الحوادث تنهار الروح المعنوية لمجموعة العمال، وتتطور نتيجة فقدانهم لإحساس الأمن والشعور الدائم بالخوف وعدم الاستقرار، مما يؤدي إلى البحث عن أعمال أخرى تكون أكثر أماناً، سواء داخل المؤسسة ذاتها، أو البحث عن أعمال في مؤسسات أخرى توفر ظروف آمنة. إذ يعتبر نسبة ارتفاع الحوادث من مؤشرات عدم الاستقرار المهني، فالجو الصناعي هو المسؤول عن ارتفاع أو

¹ علي فهمي مختار: حوادث إصابات العمل: أسبابها، تكاليفها، إحصاءاتها، مجلة المدير العربي، دار المنظومة، العدد 83، 1984، ص: 80-81.

انخفاض معدل الحوادث المهنية. ولهذا، يجب توفير كل الظروف الملائمة التي تقلل من إصابات العمل، كالألبسة والأقنعة مع تخصيص قسم الأمن الصناعي¹.

(ج) آثار اجتماعية: - أن هناك دائما تخوف من احتمال وقوع حوادث في كل مجالات النشاط البشري.

- الحوادث المهنية ما هي إلا نتائج النهائي لتصرفات وظروف وأخطاء إنسانية².

- تكلفة الحوادث بالنسبة للمجتمع: تتسبب في فقدان المجتمع لعضو عامل أو أكثر وتعطله. ويترتب على ذلك التزامات اجتماعية لمساعدة أسرة العامل المصاب وفقدان المجتمع لإنتاج العامل وخاصة إذا كان من النوع الماهر، وليس من السهل تعويضه خلال فترة قصيرة³.

(د) آثار اقتصادية: - تكاليف الوقت الضائع الناجمة عن إصابة العامل وتتمثل في حجم ساعات التوقف عن العمل.

- التكاليف الخاصة بتلاف الآلات والمعدات للعمل.

- تكلفة تعطل الإنتاج عند حدوث الإصابة.

- تكلفة إحلال عامل جديد محل العامل المصاب.

- تكاليف الوقاية من الحوادث المهنية، وتتمثل في:

(1) تكاليف التصميم: مثل التصميمات لوسائل الوقاية لبعض الآلات.

(2) تكاليف التشغيل: مثل تكاليف لجان السلامة والصحة المهنية من رواتب وتدريب.

(3) تكاليف التخطيط: وذلك للحد من العواقب التي تتصل بالحماية في المستقبل، وترتبط اقتصاديا بالحوادث ارتباطا وثيقا باقتصاديات الوقاية من الحوادث⁴.

¹ بديع محمود مبارك القاسم: علم النفس المهني بين النظرية والتطبيق، الوراق للنشر والتوزيع، 2001، ص: 52.

² زكريا طاحون: السلامة والصحة المهنية، شركة ناس العابدين للنشر، 2006، ص: 22-24.

³ عبد الغفار حنفي: السلوك التنظيمي والإدارة البشرية، دار الجامعة الجديدة للنشر، 2002، ص: 556.

⁴ قيس هادي أحمد: علم النفس الصناعي، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، ط1، عمان، 2014، ص: 145.

2. النظريات المفسرة للحوادث المهنية:

هناك العديد من النظريات التي حاولت فهم وتفسير الحوادث المهنية، من أهمها:

أ- **النظريات الكلاسيكية:** فمدرسة التنظيم العلمي للعمل بزعامة "فريديريك تايلور"، جاءت على أساس مجموعة من القوانين والقواعد العلمية المحددة التي تحدد إنجاز العمال لمهامهم، وهم في نظرها وسيلة أو أداة لمضاعفة حجم الإنتاج في غياب الجانب الإنساني ومدى تفاعلهم مع محيط عملهم، مما له أثر معنوي سلبي، وهذا ما يقود لوقوعهم في حوادث المهنية التي تعتبر وفق هذه النظرية عن خلل مرتبط بالقواعد والقوانين العلمية المحكمة التي نادى بها، على صعيد آخر، فإن مدرسة العلاقات الإنسانية وعلى رأسها "إلتون مايو" التي نادى بأهمية الجوانب الإنسانية والمعنوية في قيام العمال بأعمالهم، على عكس "تايلور"، فإنه يرى بأن حوادث العمل ما هي إلا نتيجة خلل مرتبط بالجوانب السابقة الذكر مركزة على أهمية ذلك في وقوع الحادث¹.

ب- **النظريات الحديثة:** منها:

* **نظرية العوامل الإنسانية:** ترد هذه النظرية الحوادث إلى الأخطاء الإنسانية التي نرى أنها تعود إلى ثلاثة عوامل رئيسية، هي: الحمل الزائد المرتبط بالمهمة التي تكون أعلى من قدرات العامل، وهو إما أن يكون فيزيقيا أو نفسيا، ويتأثر بعوامل المحيط والعوامل الداخلية والعوامل الموقفية.

- استجابات العامل الغير ملائمة للمفاجآت والطوارئ، وفي هذه الحالة يتحصل العامل المسؤولية، كما يمكن أن تكون استجابة لمحطة العمل غير المصممة تصميما جيدا. وفي هذه الحالة، تتحمل الإدارة المسؤولية².

- أنشطة العامل الغير ملائمة، ويقصد بها نقص التدريب والتقدير الخاطئ للخطر.

¹ بن دبة أحمد: مسببات حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية، دراسة لنيل شهادة الماستر، جامعة قاصدي مرباح، 2012-2013.

² بوحفص مباركي: دراسات أرغونومية لظروف العمل والحوادث المهنية، دار الأنييس للنشر والتوزيع، 2014، ص: 194-195.

***النظرية الاجتماعية:** ترى هذه النظرية أن الظروف البيئية السيئة للعمل من شأنها أن تجعل العامل أسير الانفعالات والاضطرابات النفسية المستمرة، وبالتالي الوقوع في شبح الحوادث المهنية¹.

***النظرية القدرية:** ترى هذه النظرية أن الناس نوعان: نوع يحظى بالسعادة والهناء، ونوع يحظى بالكآبة والبؤس الدائم. وبالتالي، فمنهم من لديه حضانة ضد الحوادث، ومنهم من يفقد هذه الحضانة. وبالتالي، فإن إمكانية التعرض والوقوع. فالحوادث أثناء العمل تكون كبيرة وهناك من يتعرض للحوادث بصفة مستمرة. وهذه النظرية ترجع هذا الاستمرار إلى الصدفة وسوء الحظ وتتفي على أن الإنسان هو عبارة عن شخصية واعية، تتكون من مجموعة من القدرات العقلية والجسدية، ويفكر ويتمشى مع المواقف المختلفة التي تعترض حياته. إذًا، فهو ليس مرتبطًا بالصدفة أو الحظ، إضافة إلى هذا، فإنها تنفي الجانب المادي لوقوع الحوادث في العمل².

***نظرية علم النفس التجريبي:** ترى هذه النظرية أن هناك أسباب متعددة للحوادث، فالعامل يكون تحت تأثيرات (ظروف العمل، العلاقات، ...)، ويمتد هذا التأثير ليشمل الوظائف النفسية للفرد. كما ترى أيضًا أن هناك دوافع متعددة، فقد يكون الدافع للحوادث هو الرغبة في الحصول على التعويضات المالية (الضمانات الاجتماعية) أو تعويضات معنوية (زيارة الأهل إذا كانوا بعيدًا عن مكان العمل، أو الرغبة في جلب الاهتمام من طرف الأفراد الآخرين، أو لأجل التخفيف من المسؤولية). ويعني هذا، أن هناك أسباب خارجية وداخلية، إلا أنها لم تبين ما هو الجانب الكبير في وقوع الحادث³.

***النظرية الطبية:** تفسر هذه النظرية للحوادث في البيئة المهنية، يكمن في أن الفرد ليس دائم الإصابة، وإنما يعاني من مرض جسدي أو عصبي، وأن هذا الخلل هو المحرك الرئيسي والسبب المباشر لوقوع الحادث. وتؤكد هذه النظرية أسباب الحوادث على أساسها الطبي (الخلل السمعي، البصري، ...) وهناك عوامل بيئية خارجية تساعد في وقوع الحوادث.

¹ عباس محمود عوض: مرجع سابق، ص: 30.

² الخواجة عبد العزيز: مدخل إلى علم النفس الاجتماعي، ديوان المطبوعات، دار الغرب للنشر، وهران، 2005، ص: 217.

³ سليم نعام: مشكلات العمل والإنتاج في المؤسسات الصناعية، دار نشر الطليح والنشر للتوزيع، سوريا، 1991، ص: 27.

***نظرية الضغط والتكيف:** ترى هذه النظرية أن وقوع الفرد في الحوادث في عمله راجع للضغوط والتهديدات المختلفة والمتغيرة كعامل مباشر ورئيسي. وترتكز هذه النظرية على الظروف المادية المحيطة (كالإضاءة - الضوضاء - الحرارة... الخ). ولا بد من توفير المناخ وتحسين النوعية الفيزيائية، لأن هذا يساعد على تكيف العامل وسلامته من الوقوع أو التعرض للحوادث أثناء العمل.

***نظرية الاستهداف للحوادث:** هذه النظرية من أقدم النظريات التي وضعت لتفسير الحوادث من الجانب البيولوجي ومن أكثرها شيوعاً، ترى أن الأفراد الذين يرتكبون العديد من الحوادث وبصفة متكررة يطلق عليها اسم "مستهد في الحوادث"، وهذا يرجع إلى وجود بعض السمات الوراثية الخاصة والطبيعية والتكوينية، فهم يقحمون أنفسهم في السلوك الخطير. أي هناك قابلية للتعرض للحوادث، ويكون هذا نتيجة الرغبة اشباع بعض الدوافع أو إلى خلل دائم طبيعي تكويني خاص بالفرد نفسه. غير أن هذه النتيجة لا تنطبق إلا على مجموعة من الأفراد فقط، فلا يمكن أن يكون جميع الأفراد لهم صفات وراثية متماثلة. وما يسجل على هذه النظرية هو إهمالها لأهمية الجوانب الخارجية التي يمكن أن تكون عاملاً مهماً وأساسياً في وقوع الحوادث¹.

***نظرية الحرية والأهداف واليقظة:** ترى هذه النظرية أن الحادث هو عمل أو سلوك رديء، أي أن الحوادث ناتجة عن بعض السلوكيات البيئية التي تحدث في بيئة سيكولوجية غير مشجعة، حيث لا يتلاقى العمال المكافأة على أعمالهم، فكلما كان المناخ الصناعي غني بالفرص السيكولوجية والاقتصادية، كلما كان سلوك العامل خالياً. فالمناخ النفسي الذي يوفر للعامل المكافأة وللجزاء على ما يبذله من جهد. فيجب أن يوفر هذا المناخ للعامل فرص وضع الأهداف القريبة والبعيدة المدى، على أن تكون ممكنة التحقيق، فينبغي أن يكون العامل قادراً على إثارة بعض الموضوعات والمشكلات ووضع الحلول لها، هذه الموضوعات تقود إلى تكوين عملية اليقظة وجودة الإنتاج، فالظروف السيكولوجية والاقتصادية الصحية تشجع العامل على اليقظة والانتباه والحذر².

¹ عبد الرحمان العيسوي: علم النفس والإنتاج، الدار الجامعية للطباعة والنشر والتوزيع، الإسكندرية، 2000، ص: 275-276.

² عبد الرحمان العيسوي: مرجع سابق، ص: 107.

***النظرية الوظيفية:** تتسم هذه النظرية بخلاف سابقتها بالشمول والتكامل في تفسيرها لظاهرة الحوادث المهنية، فجميع النظريات السابقة أرجعت سببها إلى سبب واحد. في حين ترى هذه النظرية أن الحوادث لها أسباب وعوامل مترابطة فيما بينها، بحيث لا يمكن إرجاعها إلى عامل واحد، بل إلى مجموعة من العوامل والأسباب الإنسانية والتنظيمية. ومن أهم الدراسات التي أكدت هذه النتائج الدراسة التي قام بها "**Heinrich**" "هنريش"، حيث توصل إلى أن العوامل الإنسانية تتسبب في 80% من الحوادث، أما الظروف البيئية، فتتسبب بـ12% تقريبا.

بينما توصلت الدراسة التي قام بها مجلس الأمن القومي بالولايات المتحدة الأمريكية إلى أن الحوادث ترجع إلى تقنية غير مأمونة بنسبة 18% وإلى عوامل إنسانية غير مأمونة بنسبة 19%، وترجع إلى خليط من العوامل التقنية والإنسانية غير الآمنة¹.

3. آليات وطرق التقليل من الحوادث المهنية:

- المتغيرات اللازم أخذها في الاعتبار لتقليل الحوادث المهنية:

أ/ **المتغير الأول: ساعات العمل الزائدة أو الإضافية وتوقيتها:** إن المشروعات التي تعمل عمالها ساعات عمل إضافية أكبر سوف تميل إلى إظهار معدلات حوادث بنسب أكبر من تلك المشروعات التي يعمل عمالها عدد ساعات عمل إضافية التي يعملها العامل، زادت فرص تعرض العامل للتعب والإرهاق، وزادت بالتالي احتمالات وقوع حوادث وإصابات العمل.

ب/ **المتغير الثاني: معدل دوران العمل:** فإن ذلك يعني أن معدل دوران العمل هو متغير ذو تأثير بالغ على معدلات حوادث المهنية بالمشروعات. كلما طالت مدة خدمة العامل في موقعه، أصبح العامل أكثر إماما وتمرسا بالطرق السليمة والأمانة لأداء عمله. وبالتالي انخفاض فرص واحتمالات الوقوع في الحوادث.

ج/ **المتغير الثالث: طبيعة نشاط العامل داخل المشروع:** عندما تكون طبيعة عمليات المشروع تميل إلى النواحي الصناعية والإنتاجية أكثر من النواحي الخدمائية والإدارية، زادت أعداد المصابين من العاملين في المجال الإنتاجي بالنسبة للعاملين في غير المجال الإنتاجي، زادت

¹ حمدي ياسين وآخرون: علم النفس الصناعي والمهني، دار الفكر العربي المعاصر، 1955، ص: 104.

احتمالات الخطر التي يتعرض لها العاملون في هذا المجال، وزادت بالتالي احتمالات ارتفاع نسب معدلات حوادث بذلك المشروع.

د/ المتغير الرابع: العمر ومدة الخدمة: يصبح العامل أكثر إماما وتمرسا بالطرق السليمة والأمانة لأن عمله دون أخطاء عندما تطول خدمته في موقعه وتتنخفض بالتالي فرص احتمالات وقوع الحوادث المهنية.

قام "سيسكيند" بدراسة لقياس تأثير ثلاثة متغيرات مجتمعة معاً: العمر، الجنس ومدة الخدمة على معدلات الحوادث، وقد انتهى "سيسكيند" إلى أن تطيلات الدراسة توضح أن العاملين سواء كانوا ذكورا أو إناثا يكونون عرضة للحوادث المهنية بشكل أكبر من خلال السنة الأولى لعملهم، وتؤيد معدلات حوادثهم الموضحة بالتفصيل على مستوى العمل والجنس هذه الحقيقة. وبالتحديد فإن العاملين من كل الأعمار والأجناس ترتفع معدلات حوادثهم بالعمل في الشهور الأولى لعملهم عنها في الفترات التالية لهذه الفترة الأولى. وتعتبر نتائج هذه التحليلات دليلاً قوياً للغاية على ضرورة بدل الجهود اللازمة لأخذ المتغيرات في الحسبان، عند التفكير في وضع أي سياسات في مجال الحسبان عند التفكير في وضع أي سياسات في مجال تخفيض معدلات الحوادث¹.

• استراتيجيات الوقاية من الحوادث المهنية:

تتلخص استراتيجيات الوقاية من الحوادث في العناصر التالية:

أ- إستراتيجية دراسة أسباب الحوادث: وذلك لأخذ التدابير الإحترازية الكفيلة بمنع وقوعها، وينصح الخبراء بدراسة أسباب الحوادث من حيث وقت وقوع الحادثة. والخصائص الشخصية المرتكب الحادثة من حيث السن، الخبرة، الظروف النفسية المحيطة به، ساعات وقوع الحادثة. هل الحادثة راجعة إلى إهمال من العامل أو شرود ذهنه أو بسبب خطأ في تصميم الآلة أو قصور في إجراءات الأمن الصناعي...

¹ ثناء عبد الكريم عبد الرحيم: حوادث العمل مصادرها وبيئة العمل، جامعة بابل ، 2018، ص: 40-45.

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

ج- إستراتيجية الجو التنظيمي: إن للجو التنظيمي أثر نفسي كبير على العمال من حيث التورط في الحوادث. ويورد "شولتز" العديد من الدراسات التي تؤكد على العلاقة بين الجو النفسي الآمن في المؤسسة الصناعية وبين معدلات التورط.

د/ إستراتيجية التدريب على وسائل الأمن الصناعي: يعتقد بعض الخبراء في الأمن الصناعي أن تدريب العمال على أساليب الوقاية والأمن الصناعي هو من أهم أساليب التقليل من معدلات التورط في الحوادث. هذا النوع من التدريب على الأمن الصناعي بالغ الأهمية، لأنه يعرف العمال بالأخطار المحتملة من العمل وكيفية تجنب هذه الأخطار قدر الإمكان. كما يعرفهم بنوعية الحوادث التي تقع وأسبابها، كما يشتمل البرنامج على كيفية استخدام الأدوات والإسعافات الأولية وأسلوب إخلاء المصابين في حالة الحوادث ونقلهم بسرعة إلى الأماكن الفلاحية.

هـ/ إستراتيجية الحوافز: يشير "شولتز" إلى نظام تستخدمه إحدى شركات النقل بالسيارات والتي كانت تعاني من ارتفاع معدلات الحوادث، حيث أعدت نظام حوافز يمنح بمقتضاها السائقون الذين لا يتورطون في الحوادث أو تقل عندهم نسب المخالفات المرورية، وهي حوافز مالية مجزية وقد أدى ذلك إلى التقليل من معدلات الحوادث بنسبة 65%¹.

¹ مراد بومنقار - سارة خلفه: استراتيجيات الوقاية من الحوادث المهنية (دراسة نظرية تحليلية)، حوليات جامعة قلمة للعلوم الاجتماعية والإنسانية، العدد 2017، 22، ص: 555-556-557.

• أساليب الوقاية من الحوادث المهنية:

إن الوحدة التنظيمية المسؤولة عن إدارة المورد البشري في المنظمة المعنية بتوفير المعدات والوسائل الخاصة بالسلامة المهنية لوقاية العاملين من الإصابات كذلك توفير مستلزمات إطفاء الحرائق وصيانة المعدات. وعلى هذه الوحدة التنظيمية أن تفقد برامج تعليم وتدريب متخصص لهذا الغرض وتتمثل معدات ووسائل الشخصية كالاتي:

- النظارات الواقية لوقاية العيون من الشرور والشظايا والحرارة والأشعة والصدمات.
- أغطية الرأس لحماية الرأس من الأشياء الساقطة والصدمات وضربات الشمس والأمطار والأتربة والوسائل.
- سدادات الأذن للوقاية من الضوضاء والخدمات الشديدة.
- أقنعة الوجه لحماية الوجه من تطاير الشظايا والحرارة والوهج والمواد الكيماوية.
- كمامات الوقاية من الغازات والأبخرة والروائح والأتربة والإشعاعات.
- الكفوف البلاستيكية والجلدية والمقوية.
- أحذية السلامة وأحذية العازلة.
- أحزمة الأمان¹.

4. التأمينات الاجتماعية:

1- تعريف التأمينات الاجتماعية:

هي أداة اجتماعية يمكن بواسطتها أن تتعاون مجموعة كبيرة من الأشخاص في تمويل صندوق يتكفل بتغطية أخطار محتملة عن طريق دفع التعويض محدد، طبقاً لقواعد محاسبة دقيقة. فالتأمين إذا يتضمن اتفاق عدد من الأفراد الذين يتعرضون لنفس الخطر، على أن يدفع كلا منهم مبلغاً قصيراً نسبياً لكي يعوض من الرصيد المتكون، كل من يعاني منهم من تحقق الخطر، على أن تكون الخسائر متوقعة مع إمكانية تقدير مجموعها بدرجة معقولة².

¹ أبو شيخة أحمد نادر أحمد: إدارة الموارد البشرية، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان (الأردن)، 2010، ص: 496-497.

² الظاهر محمد عبد الله: إصابات العمل بين قانون العمل وقانون الضمان، عمان، 1994، ص: 12.

2- تأمين إصابات العمل في قانون الضمان الاجتماعي للجزائري:

سنّ المشرع الجزائري القانون رقم 83-11، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، تضمن عدة محاور، نذكر منها:

- المادة 2: تغطي التأمينات الاجتماعية المخاطر التالية: المرض، الولادة، العجز، الوفاة.
- المادة 3: يستفيد من أحكام هذا القانون كل العمال، سواء كانوا إجراء أو ملحقين بالإجراء أين كان قطاع النشاط الذي ينتمون إليه.

أ- فبالنسبة للتأمين عن المرض:

وبحسب المادة 07: تشمل الأداءات على المرض: الأداءات العينية والأداءات النقدية. *الأداءات العينية: وتتمثل في التكفل بمصاريف العناية الطبية والوقائية والعلاجية لصالح المؤمن له ولذوي حقوقه.

وحسب المادة 08: فهي تشمل على المصاريف التالية: العلاج، الجراحة، الأدوية، الإقامة بالمستشفى، الأجهزة والأعضاء الاصطناعية، إعادة التدريب للأعضاء، إعادة التأهيل المهني، النقل بسيارة الإسعاف أو غيرها من وسائل النقل عندما تتطلب حالة المريض ذلك.

*الأداءات النقدية: وهي منح تعويضه يومية للعامل الذي يضطره المرض إلى الانقطاع مؤقتاً عن عمله، وتقدر حسب المادة 14، كما يلي:

- اعتباراً من اليوم الأول إلى اليوم 15 الموالي لتوقفه عن العمل 50% من أجر المنصب اليومي الصافي.

- اعتباراً من اليوم 16 الموالي لتوقفه عن العمل 100% من الأجر المذكور أعلاه.

- في حالة المرض الطويل المدى أو الدخول إلى المستشفى تطبق نسبة 100% اعتباراً من أول يوم توقف.

المادة 15: تستحق التعويضة اليومية عن كل يوم عمل أو راحة، على أن لا تتجاوز 31 يوم من أجر المنصب الشهري.

ب- التأمين عن العجز:

المادة 32: التأمين على العجز هو منح معاش المؤمن الذي يضطره العجز عن التوقف عن عمله.

المادة 36: يصنف العجز من حيث تحضير مبلغ المعاش إلى ثلاث أصناف:

- **الصنف الأول:** العجزة الذين مازالوا قادرين على ممارسة نشاط مأجور.
- **الصنف الثاني:** العجزة الذين يتعذر عليهم إطلاقا القيام بنشاط مأجور.
- **الصنف الثالث:** العجزة الذين يتعذر عليهم إطلاقا القيام بنشاط مأجور ويحتاجون إلى من يساعدهم.

ج- التأمين عن الوفاة:

المادة 41: يستهدف التأمين على الوفاة إفادة ذوي حقوق المؤمن له المتوفي من منحة الوفاة.

المادة 48: يقدر مبلغ منحة الوفاة باثنتي عشرة مرة مبلغ آخر أجر شهري في المنصب، وهذه تدفع مرة واحدة وعلى أن لا تقل عن قيمة المبلغ الشهري للأجر الوطني الأدنى في المضمون.

المادة 49: تدفع منحة الوفاة إلى ذوي حقوق المالك.

المادة 50: في حالة تعدد ذوي الحقوق توزع هذه المنحة بالتساوي¹.

3- الفئات المستفيدة من التأمين على الحوادث المهنية:

*العامل الأجير المؤمن له اجتماعيا.

*العمال الشبه الأجراء، مثل (حراس المساحات، الحمّالون، ... الخ).

*الفئات الأخرى من الأشخاص، وهم:

- طلاب المؤسسات التربوية.
- الطلاب المتمهون والمتربصون.

¹ سلامة أمينة: الثقافة الأمنية ودورها في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية، دراسة لنيل شهادة الدكتوراه، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2017-2018، ص: 77-78-79.

- الأشخاص الذين يقومون بأعمال ذات طابع اجتماعي، حتى ولو لم يكونوا مؤمنين اجتماعيا شرط أن يكون الحادث قد وقع أثناء القيام بالأعمال التالية:
- الأنشطة الرياضية التي تنظم في إطار الجمعيات أو التي تنظمها الهيئة المستخدمة.
- أعمال البر من أجل الصالح العام أو إنقاذ شخص معرض للهلاك¹.

ثالثا: التمييز بين المرض المهني والحادث المهني:

1. أوجه التشابه بين المرض المهني والحادث المهني:

يتمثل وجه التشابه في ارتباطهما بالعمل، الذي كان سببا في إصابة العامل بأي منهما، كما أن آثار وقوعها تظهر على جسم العامل، سواء من حيث الجانب الداخلي، مثلا: حادث العمل الذي سبب نزيفا في الدماغ بسبب السقوط، والصمم الذي سببه المرض المهني. كما يمكن أن تظهر آثار على الجانب الخارجي لجسم العامل، مثل بتر اليد أو الرجل العامل بسبب حادث العمل، أو البتر الذي يكون بسبب مرض جلدي يندرج ضمن أمراض المهنة رغم هذا التشابه فإن الأمر لا يخلو من بعض الفروق، والتي تترتب عنها آثار هامة.

2. أوجه الاختلاف بين المرض المهني والحادث المهني:

يتم التمييز بين المرض المهني وحادث العمل من عدة نواحي:

أ/ من حيث مصدر الضرر: إن كان حصول الضرر ناتجا عن فعل بطيء، وجدت بصفة تدريجية، فهو مرض مهني، مثل اشتغال العامل في جو شديد الحرارة مما أدى إلى وفاته وبما أن ضربة الشمس قد تسبب أمراضا مهنية وتسبب أيضا حادث عمل. هنا الفاصل هو طبيعة العمل، فيعتبر فعلا خارجيا يسمح بتحديد الوقت الذي بدأ وانتهى فيه. فيعتبر حادث عمل أو العكس يعتبر حادث مهني.

ب/ من حيث المعيار الزمني لاكتشاف الإصابة: لا يتصور وقوع حادث عمل إلا خلال القيام علاقة عمل يحدث للعامل أثناء أو بسبب العمل، وتمتد الحماية أيضا للطريق المؤدي من وإلى

¹ عباسة جمال: مرجع سابق، ص: 102-103.

مكان عكس الأمراض المهنية التي يكشفها العامل خلال مدة خدمته (علاقة العمل مازالت قائمة).

كما قد تظهر بعد انتهاء الخدمة، فضلا عن أنها قد تكتشف عن صاحب عمل آخر حيث يغير العامل موقع عمله، ولا يكون من شأن العمل الجديد إحداث إصابة بأحد الأمراض المهنية.

3. أهمية التفرقة بين المرض المهني وحادث العمل:

إن أهمية التفرقة بين المرض المهني وحادث العمل يبرز في التعويضات المقدمة من طرف صندوق الضمان الاجتماعي، وهذه الأخيرة تختلف باختلاف نوع الإصابة، فإذا أصيب العامل بحادث عمل، فإن يتمتع بالحماية الكاملة، مهما يكن سبب حدوثه، مادام قد ثبتت صلته بالعمل، أما إذا أصيب العامل بمرض مهني فلا يحق له التمتع بالحماية القانونية إلا إذا كان ذلك المرض من ضعف الأمراض المحددة على سبيل الحصر من قبل التشريع على أنها أمراض مهنية، فلا يكفي الإصابة بالمرض حتى يستحق العامل تعويضا عنها¹.

¹ مالكي محمد نجيم - بسامي أسماء: تعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، جامعة الجيلالي بونعامة، خميس مليانة، 2013-2014، ص: 35-36.

خلاصة الفصل:

من خلال ما تم التطرق إليه بخصوص الحوادث المهنية، بدأ بالمفهوم وصولاً إلى أهمية التفرقة بين المرض المهني والحادث المهني. إذاً، يمكن القول، بأنها ظاهرة منتشرة في كل القطاعات وتمس جميع الفئات ولا يمكن القضاء عليها نهائياً طالما العامل موجود والإنتاج متواصل، وبالتالي، فعلى الجهات المسؤولة أن تدرك خطورة هاته الظاهرة عن طريق معرفة الأسباب من أجل الوصول إلى حلول.

تمهيد:

يعد موضوع الأمن الصناعي والصحة والسلامة المهنية من أهم المواضيع التي اهتم بها الباحثين النفسانيين والاجتماعيين، نظرا لاهتمامهم الكبير للفئة العمالية عن طريق توفير ظروف عمل أكثر ملائمة، كما يحرصون على لزوم توفر كل أساليب الوقائية أثناء تأدية العمل. وسنحاول التطرق في هذا الفصل إلى ذكر ذلك.

أولاً: الأمن الصناعي:

1. تعريف الأمن الصناعي:

تعددت واختلفت تعريفات الأمن الصناعي، نذكر منها، ما يلي:

*الأمن الصناعي، هو إيجاد البرامج المناسبة للتصدي ما يمكن أن يؤثر بطريقة أو بأخرى على سلامة العاملين والممتلكات وسير العملية الإنتاجية، بالاستعانة بالمتخصصين في هذا المجال تتوفر فيهم الخبرة والكفاءة لتصميم هذه البرامج وتحقيق الهدف المنشود ألا وهو توفير كافة أساليب الحماية الوقائية لسلامة العاملين وسير الحسن للمؤسسة¹.

*كما يمكن تعريفه، على أنه، الفرع الذي يرسى إلى تهيئة جميع الظروف المادية والنفسية والاجتماعية والتي تكفل أكبر إنتاج مع الاهتمام برضى العامل عن عمله، فهو يهتم بالكشف عن أفضل الظروف الإنسانية للعمل، وحل المشكلات الصناعية حلا عالمياً².

*ويعرّف "Diorre Colonie"، الأمن، بأنه غياب كل خطر أثناء العمل ويؤكد على غياب حالة الأمن المطلق، فالأمن في نظره هدف مقصود يجب تحقيقه³.

2. الأسس العامة لبرنامج الأمن الصناعي:

يقوم الأمن الصناعي في أي مؤسسة بمهمة الحراسة، وتقديم الحماية والوقاية لكافة العاملين والممتلكات، من المخاطر بمختلف أنواعها. ولهذا، يسعى كل مؤسسة على توفير طرق ووسائل عصرية ومميزة تتكامل مع طبيعة العملية الصناعية في المؤسسة. ويأتي الاختلاف هنا في طريقة وأسلوب تحقيق السيطرة والوقاية الأمنية. ولكي تعمل منظومة الأمن على الوجه الأكمل، ينبغي أن يعتمد البرنامج الأمني في تطبيقه على عنصرين أساسيين، هما: وسائل الحماية المادية ووسائل الحماية التنظيمية، فإذا كان في الماضي عند البدء في التصميم لبناء أي مؤسسة لا يولى لأهمية لإدخال المواصفات الأمنية ضمن المخطط الهندسي، أما الآن، فقد اختلف الوضع، إذ لابد من مراعاة تصميم وتطبيق عدد من المواصفات الأمنية، التي

¹ عبد المحسن أبو الليث: الأمن الصناعي، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، 1417، ص: 02.

² السيد رمضان: حوادث الصناعة والأمن الصناعي، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، مصر، 1984، ص: 77.

³ Jackie Boisselier & Gérard Boué : **Pratique de la Sécurité dans l'Entreprise**. Les éditions d'organisation. France. 1977. P : 24.

تقوم بدورها بتقديم نسبة من الحماية الأمنية، فلا يستطيع المقاول مثلا تسلم عمله وبدء التشغيل، إلا بعد التأكيد من توفر هذه المواصفات، ومن أمثلة على هذه المواصفات: نوعية الأقفال والمفاتيح المطلوبة، توفر الأسوار الخارجية وفقا للمتطلبات الأمنية، توفر الإضاءة الأمنية وأنظمة الإنجاز البوابات الأمنية، ... الخ. إن البرنامج الأمني في المؤسسات يعتمد في تحقيق وسائل الحماية والسيطرة على أسلوبين، هما: السيطرة الداخلية والسيطرة الخارجية. فبالنسبة للسيطرة والحماية الداخلية، تتمثل في:

- التحكم في المفاتيح والأقفال، وذلك لمنع الدخول للمباني، أو الخزانات والدواليب التي تحتوي على أشياء ذات أهمية.
- اتباع نظام البطاقات الشخصية، حيث يقوم هذا النظام بالتعريف بشخصية كل من يدخل المؤسسة، وذلك لتحقيق السيطرة الداخلية على مداخل ومخارج المؤسسة، مع إلزام كل عامل بحمل بطاقته.
- علامات تحديد الاتجاه والسيارات، ووضع الإشارات التحذيرية. هذا ذلك للتحكم في سير المرور الداخلي والتحذير من الأماكن أو المواد الخطرة.
- حماية الوثائق والمعلومات، وذلك باتباع إجراءات لحماية الوثائق والمعلومات التابعة للمؤسسة من تلف أو سرقة باستخدام الكمبيوتر.
- وضع سجل بأسماء العاملين بالمؤسسة والموظفين وشروط التوظيف، ويضم كافة المعلومات الضرورية للعاملين.

أما الحماية والسيطرة الخارجية، تتمثل في:

- تركيب الموانع الإنشائية، وهي بمثابة أسوار أمنية بمواصفات محددة. وكذلك تركيب كاميرات المراقبة التلفزيونية، مع توافر الإضاءة الأمنية بمواصفات محددة. كل هذه الموانع تساعد على تأخير وكشف كل ما يحاول الدخول بطريقة غير مشروعة.
- تسيير دوريات داخل محيط المؤسسة، وتجهيزها بوسائل الإتصال الحديثة، حيث تقوم بعملها على مدار الساعة.

- إنشاء غرفة عمليات، لتقوم بالإشراف على كافة عمليات الأمن الصناعي داخل المؤسسة، وتقوم بالتنسيق مع كافة القطاعات الأمنية الأخرى وخدمات الطوارئ والإسعافات، كلما استحقت الضرورة ذلك.

3. مهام الأمن الصناعي:

إذا كان الغرض من الأمن الصناعي هو تحقيق درجة ونسبة عالية من الوقاية والحماية للعاملين والممتلكات والإنتاج وسلامة المعدات وكذا سمعة المؤسسة ومدى تواجدها في سوق الصناعة، فإن بذلك يقدم خدمات، أي أنه إدارة خدمات تخدم المؤسسة، ويأتي تقييم مقياس وحجم فعالية هذه الخدمات ومدى نجاحها فيما لم يحدث بالدرجة الأولى وليس فيما يحدث، ذلك أن المهمة الأساسية للأمن الصناعي هي مهمة وقائية (Mission Préventionnelle). ولقد أصبحت مهام الأمن الصناعي تتركز بالدرجة الأولى في تحديد وتحليل المخاطر الأمنية ومخاطر السلامة ومخاطر الحرائق، إضافة إلى وضع كل الترتيبات والإجراءات مع بعضها البعض¹.

كما يلعب الأمن الصناعي دورا كبيرا في الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية بمراعاة ظروف العامل النفسية والصحية، هذا من ناحية الجانب البشري، ومن أخرى، فإنه يسعى كذلك إلى حماية الجانب الاقتصادي، وهذا بتوفير دفع التعويضات الناتجة عن الحوادث والتي تعود إلى المؤسسة بالربح والزيادة في الإنتاج. ويهدف كذلك الأمن الصناعي إلى تحسين أساليب الإرشاد والتوجيه واختيار العمال المناسبين وتوفير التأمينات الصحية وخلق التوعية الوقائية عن طريق التكوين على الأمن والوقاية من الحوادث.

ومن بين المهام التي يسعى الأمن الصناعي للقيام بها، ما يلي:

أ. حماية العمال من الإصابات وحوادث العمل.

ب. حماية الآلات والأدوات والمحافظة عليها من التحطم والتلف.

ج. المحافظة على المواد الخام وبقائها صالحة الاستعمال، وذلك عن طريق التخزين السليم.

¹ علي غربي - بلقاسم سلاطني - إسماعيل غيرة: تنمية الموارد البشرية، دار الهدى للنشر، الجزائر، 2002، ص: 134-136.

لذلك يجب مراعاة شروط الأمن الصناعي في الخطوات التالية:

- عند تصميم المشروع.

- في أماكن تولد الخطر داخل المصنع.

- أثناء اختيار العمال الصالحين للعمل.

فالهدف الأساسي وقائي وعلائي. أما الوقائي، فهو يهدف إلى منع الحوادث قبل وقوعها، والثاني، على منع الأخطار التي تقع¹.

4. عناصر الأمن الصناعي:

- إن المسؤولية تجاه رعاية وحماية العاملين، يجب أن تكون مسؤولية المستويات الإدارية جميعاً، أي مسؤولية المدراء والرؤساء، أفراد وجماعات. لذا فهي تتدرج تحت مسؤوليات الإدارة المطلوبة لحماية ورعاية العاملين.

- إن وضع المسؤولية موضع التنفيذ، يتطلب أنشطة إدارية وأساليب إدارية منسقة ومتعاونة، من شأنها حماية العاملين. وتتطلب وجود سياسة الحماية والرعاية، يجب أن يكون هدفها ليس فقط وقاية العاملين ضد ما قد يؤثر على قدراتهم العقلية والذهنية، إنما أيضاً أن يشمل الحفاظ عليهم ورعايتهم وتأينهم عن طريق الأساليب العلاجية والجراحية والدوائية، بما في ذلك التدريب والتأهيل. وبهذا يمكن ضمان العودة من إصابة العجز أو ألم به المرض، إلى مجتمع العمل بالمقدرة نفسها. وليس فقط في المعدات الميكانيكية، بل تشمل قدره كل من عمل بغض النظر عن طبيعة وأسلوب عمله². أي لا بد أن يكون الدعم عموماً من قبل الإدارة العليا.

• تحقيق الأمن الصناعي:

لتحقيق الأمن الصناعي، لا بد من استبعاد المستهدفين للحوادث، أو إبعادهم على الأقل عن الخطر. وبما أن الحوادث لا ترجع جميعها إلى عملية الاستهداف، بل يرجع الكثير منها إلى

¹ العايب رابح: مدخل إلى علم النفس العمل والتنظيم، منشورات جامعة منتوري، قسنطينة، 2005، ص: 103.

² مهدي حسن زوليف: إدارة الأفراد، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان، 2003، ص: 243.

الظروف والعوامل المختلفة للعمل، لذا لا بد من وضع برنامج الأمن الصناعي للوقاية من إصابات العمل، والعمل على تجنب الحوادث بكل الطرق والوسائل المتوفرة، أهمها:

- القيام بإجراء التفتيش والفحوصات الدورية، أي على فترات معينة للأجهزة والأماكن والآلات والمعدات للتأكد من سلامتها واستمرار الصيانة عليها.
- كما تشرف على برنامج تحسين الظروف الطبيعية للعمل، المتعلق بضبط درجات الحرارة ونسب الرطوبة وحركة التهوية والأبخرة والغازات.
- الاختيار المهني للعمال وحالتهم الصحية.
- الإشراف على نشر الوعي الوقائي بين العمال بالأساليب الفعالة، عن طريق نشرات والراديو والصحافة والمحاضرات، لتبصير العمال بمخاطر العمل.
- القيام بتتبع مدى تنفيذ القوانين والتشريعات المتعلقة بالأمن الصناعي. وهناك ما يسمى بقياسات الأمان، التي تعني القواعد والإجراءات والممارسات، التي تتضمن سلامة المستخدمين. هذه القياسات تصنفها المؤسسة، يشرح فيها كيفية تطبيق العمل بالفقرة التي تقول "نحن نعتقد بأن مسؤوليتنا التالية هي المكافحة باستمرار لتوفير الأمان في كافة العمليات، وعلى لجنة الصناعة أن تتبع أيضا تطبيق قياسات الأمان هذه".

● التخطيط لعملية الوقاية في الأمن الصناعي:

- أ. **الإعلام:** وضع الإعلانات والملصقات لتعريف الفرد لتجنب الحوادث. وتعتبر الصورة من أهم الوسائل الإعلامية في الأمن الصناعي.
- ب. **التدريب:** وذلك لإحداث تغير في سلوك الفرد واتجاهاته وتصرفاته، وذلك لتحسين أداءه.
- ج. **إشراك العاملين:** في وضع وتطبيق برامج السلامة، لكي يلتزموا في تطبيقها.
- د. **توفير بيئة العمل:** مناسبة من بناية وأرضية لمكان العمل ووجود مستلزمات السلامة كاملة، والعمل على توفير الوسائل الصحية من تهوية وإضاءة، ولما كان سبب بعض الأخطار التي تواجه العاملين في اتصالهم المباشر للآلات، فلا بد من إيجاد الحواجز.

هـ. تحليل حوادث العمل: لمعرفة أسبابها ومعالجة تلك الأسباب¹.

5. أهمية وأهداف الأمن الصناعي:

1- أهمية الأمن الصناعي:

تكمُن أهمية الأمن الصناعي في حماية عناصر الإنتاج المادية والبشرية على حد سواء، حيث تعود الفائدة على كل من الوحدة الصناعية والأفراد العاملين.

*فبالنسبة للوحدة الصناعية:

- منع حدوث التلف لوسائل الإنتاج المادية.

- الحد من التكاليف المباشرة والغير مباشرة للإنتاج.

- تحسين صورة ومركز الوحدة الصناعية.

*أما بالنسبة للأفراد العاملين، فيحقق برنامج الأمن الصناعي، ما يلي:

- منع حدوث الإصابات الجسدية التي تسبب الموت في بعض الأحيان.

- حماية الإيداع المادي للأفراد.

- تعزيز مكانة الفرد داخل الوحدة "المؤسسة" للسمعة الجيدة - لالتزامه وتطبيقه لقواعد وإجراءات الأمن الصناعي.

*لذا يمكن القول، بأن الأمن الصناعي يسعى إلى تأمين السلامة لجميع الأفراد، وتهيئة الظروف للعمل المناسب لهم وتطبيق الأساليب والإجراءات الكاملة، للحفاظ على سلامة الأفراد ووسائل الإنتاج المادية، من خلال ما يلي:

- تدريب وتأهيل الأفراد للقيام بأداء الأعمال دون وقوع الحوادث.

- الرقابة الدورية والمستمرة لضمان سلامة ووسائل الإنتاج من الآلات ومعدات والتأكد من تطبيق الصيانة الدورية واتباع الأساليب والإجراءات الخاصة بالأمن الصناعي.

¹ محمد السكري: إدارة المشاريع الصناعية والإدارة الصناعية، دار الكتب للنشر، بيروت، 1967، ص: 244-488-489.

- التأكد من سلامة بيئة العمل وتأمين الشروط الصحية من تهوية، إضاءة للأفراد العاملين، تهيئة المستلزمات الوقائية لهم.
- القيام بالدراسات والبحوث الخاصة لأسباب الحوادث، بغية الوصول إلى بدائل مناسبة لمنع تكرار الحوادث¹.

2- أهداف الأمن الصناعي:

يسعى الأمن الصناعي إلى تحقيق مجموعة من الأهداف، من أبرزها:

- (1) حماية الأفراد العاملين من التعرض للإصابات أو الوفاة خلال فترة العمل عن طريق تأمين السلامة لهم، وتهيئة ظروف العمل المناسبة وتوضيح الإجراءات والتعليمات الكفيلة بالحفاظ على سلامتهم، وسلامة وسائل الإنتاج المادية الأخرى.
- (2) تقليل تكاليف الإنتاج: منها التكاليف المباشرة كنفقات العلاج الطبي للمصابين، ونفقات التعويض والتأمين، ومنها التكاليف غير المباشرة كالوقت الضائع جراء وقوع الحادث والوقت الذي تخصصه الإدارة للإستقصاء والتحقيق، إضافة إلى تكاليف تدريب الأفراد الجدد، للعمل في مواقع الأفراد المصابين، كذلك تكاليف استبدال الآلات، والمعدات، والمواد التي تتعرض إلى التلف بسبب وقوع الحادث.
- (3) رفع إنتاجية المقومات البشرية والمادية في إطار من السلامة والصحة داخل الوحدة الصناعية، والعمل على حماية الأفراد من الإصابات، وتنمية شعورهم بالأمان والطمأنينة، وتعزيز إلتئامهم وولائهم للوحدة الصناعية ورفع الروح المعنوية لهم.

¹ خالد عبد الرحيم الهيتي، أكرم أحمد الطويل، جمال محمد النعيمي: أساسيات التنظيم الصناعي، دار زهران للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، من:

4) العمل على تحقيق علاقات جيدة مع الأفراد العاملين من خلال العمل على تعزيز الثقة بين الأفراد، والوحدة الصناعية، وذلك بتطبيق برنامج الأمن الصناعي وتوفير كافة المتطلبات والمستلزمات التي تمنع من وقوع الحوادث وتأمين السلامة المهنية للأفراد¹.

6. الأمن الصناعي في الجزائر:

لم يكن الأمن الصناعي في الجزائر في بدايته يحظى بالقسط الوافر من الاهتمام خاصة قبل الاستقلال، حيث النسيج الصناعي لم يكن متطوراً وأن العامل الجزائري كان يعمل بأجر ضعيف تحت ظروف عملية قاسية، ولكن بعد الاستقلال، تم تجديد قانون الأمن الصناعي الموروث، وقد عرف هذا الأخير تطورات كبيرة نتيجة اتساع القاعدة الصناعية وإنشاء العديد من المصانع وتشغيل مئات الآلاف من العمال، وهذا الاتساع الهائل ومع التقدم التكنولوجي جعل المشروع الجزائري يعطي أهمية كبرى لهذا الميدان وانفراد الباب الثالث من الكتاب الرابع من قانون العمل خاصة المواد من 242 إلى 302، كما أصدر المرسوم التنفيذي 66-75 بتاريخ 26 أبريل 1975 وكذا المرسوم رقم 65-75 بنفس التاريخ.

كما ضمت صراحة المادة 24 من قانون العمل الجزائري أن تكون المحلات وأماكن العمل التي يشتغل فيها العمال نظيفة بصورة مستمرة وأن تتوفر فيها شروط الوقاية الصحية والسلامة، وبالتالي، يجب على المؤسسة تنفيذ الالتزامات التالية:

- 1) أن تقوم بضبط الضجيج والضوضاء على المستوى الملائم في بيئة العمال، وذلك وفقاً للمعايير التي تصدر بتا قرارات من وزير العمل والشؤون الاجتماعية.
- 2) أن يضع بمتناول العمال بالمؤسسة أو الوحدة كافة الوسائل الكفيلة بتأمين النظافة التامة ولاسيما أماكن حفظ الملابس وأماكن المغاسل ودورات المياه.
- 3) أن يعد مطعم في المؤسسة يقوم بإعداد الوجبات الغذائية للعمال وأن يضع في متناولهم الماء الصالح للشرب، وذلك في الأحوال التي تحددها القرارات، ولا يمكن لصاحب العمل أن

¹ منتدى السلامة والصحة المهنية، أهداف الأمن الصناعي من طرف:

يقوم بهذه الإلتزامات على أكمل وجه ما لم يكن تعاون معه من جانب العمال. ولهذا فقد ألزم القانون عمال المنشآت بمراعاة ما يلي:

- أن يتناول وجبات طعامهم في مطعم المؤسسة أو المكان المخصص لذلك الغرض.
- أن يمتنع العامل عن إحضار أو توزيع أي مشروب كحولي في أماكن العمل ويعاقب القانون على مخالفة الإلتزامات السابقة.

وضمامنا لتحقيق الغرض الوقائي والأمني، تشرع في هذا الغرض سنة 1984 من طرف جبهة التحرير الوطني بتنظيم الندوتين الوطنيتين حول الصحة والأمن وطب العمل، وتوصيات اللجنة المركزية ودورتها 17 المخصص للصحة خاصة. وفي وقتنا الحالي، حيث الأزمة الصناعية مست اليوم معظم بلدان العالم الثالث بكل شدة، حيث أصبح من الضروري مكافحة الحوادث العمل والأمراض المهنية، بحيث تمثل مطبا حيويا بالمواجهة للآثار السلبية وضمن الشروط الكفيلة لبلوغ الأهداف المنوهة بتنميتها الاجتماعية والاقتصادية¹.

ثانيا: الصحة والسلامة المهنية:

1. مفهوم الصحة والسلامة المهنية:

جاء مفهوم الصحة والسلامة المهنية ليغير إدارة الموارد البشرية ويضيف لها دورا جديدا يضمن حماية الأفراد العاملين من ظروف العمل المحيطة الغير آمنة وخاصة في ظروف العمل التي تتطلب جهدا جسديا. وقد أصبحت هذه المعايير تشكل جزء من حقوق الأفراد العاملين، وأصبح هناك منظمات تعني بهذا الموضوع بشكل خاص، ويعبر مفهوم الصحة والسلامة المهنية عن توفير ظروف عمل آمنة لكل من الفرد العامل والآلة المستخدمة في العمل، وقد كان يطلق عليه في السابق الأمن الصناعي. ولقد أصبحت مفاهيم السلامة المهنية توفى الأداء الأمن في بيئة ومكان العمل، والذي يضمن عدم وقوع حوادث أو التحقيق منها قدر المستطاع خلال التعامل مع الآلات المختلفة.

¹ سمير حديبي: حوادث العمل وعلاقتها بالروح المعنوية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس العمل والسلوك التنظيمي، جامعة منتوري، قسنطينة، 2008-2009، ص: 72-73.

كما أن مفهوم الصحة والسلامة المهنية يطلق على الظروف التي تتوفر في بيئة عمل تتمتع بالشروط الأساسية التي تضمن صحة وسلامة العاملين، أي أنها بيئة عمل تمنع احتمالات التعرض للحوادث ومن الإصابة بالأمراض المهنية. ويمكن القول أن مفهوم الصحة والسلامة المهنية يعبر عن مجموعة من الممارسات والإشترطات التي يتوجب على المنظمة توفيرها في مواقع العمل لحماية جميع الأفراد من الحوادث والإصابات والأمراض المهنية باستخدام الأدوات المناسبة ومتابعة المعايير اللازمة لتوفر جميع هذه الظروف¹.

2. مظاهر الصحة والسلامة المهنية:

أ- **المظهر الفني:** تستخدم في العمليات الإنتاجية وسائل إنتاجية متنوعة، ويشكل كل منها مصدرا متميزا للمخاطر، لذا تبرز ضرورة دراسة جميع مصادر هذه المخاطر لنتمكن في الوقت المناسب من أخذ الاحتياطات المناسبة لمنع حدوث الأضرار، ويتضح ذلك بما يلي:

- الماكينات والآلات.
- الأوعية والتمديدات.
- وسائل النقل الداخلية والخارجية.
- التمديدات المتعلقة بأنظمة التدفئة والتهوية.
- المخاطر التي قد تتجم عن العملية الإنتاجية ذاتها.
- المضار الفيزيائية (ضجيج، اهتزاز).

ب- **المظهر الطبي:** ضمن الإطار الطبي، هناك ما يسمى بطلب العمل، يهدف إلى الكشف عن العوامل التي تهدد صحة الأفراد والجماعات في أماكن عملهم. ويمكن تلخيص مهام طب العمل بما يلي:

1) التعرف على العوامل الناجمة عن العمل ومدى تأثيرها على صحة الإنسان، واحتمالات الإصابة في حال التعرض إليها.

¹ أبو عرابي، طارق غالب: أثر معايير الصحة والسلامة المهنية على الأداء التنظيمي، مجلة رماح البحوث والدراسات، مركز البحث وتطوير الموارد البشرية، الرماح، العدد 28، 2019، ص: 25.

2) تقدير وتقييم كمية هذه العوامل في حال وجودها والتعرف عليها بطريقة العينات، وإجراء القياسات اللازمة ومقارنتها بالحدود السماحية المتعارف عليها دوليا أو محليا.

3) اقتراح طرق لإزالة هذه العوامل أو السيطرة عليها والتحكم بها لإزالة ضررها، وحصر التعرض لها ضمن الحدود الدنيا، بحيث لا تتجاوز الحدود المسموح بها.

ج- المظهر النفسي: للإنتقاء المهني أهمية بالغة في الحفاظ على سلامة العاملين، وهو إجراء وقائي أولي، حيث لا بد من اختيار العامل المناسب الذي تتلاءم قواه النفسية والجسمية مع مكان وطبيعة العمل، ولا نسمح بأي تناقض يمكن أن يكون سببا جادا في وقوع الحوادث والإصابات والأمراض المهنية. ولتحقيق الاختيار المهني السليم للعاملين وتوزيعهم على أماكن العمل التي تتناسب مع قدراتهم وخبراتهم ومؤهلاتهم العلمية تجرى لهم الاختيارات الأولية مثل اختبارات الذكاء والإدراك، ومن العوامل التي تؤدي للإصابات: نقص الكفاءة، التوزيع الخاطيء للعمال على أماكن العمل، الخواص الوظيفية الهامة للجهاز العضلي، عدم ملاءمة الحالة النفسية العامة. فقد أثبتت الدراسات أن نسبة العامل الشخصي في مجموع الحوادث تتراوح بين 60-90%.

د- المظهر الاجتماعي: يشمل تأثير العلاقات الاجتماعية بين الأفراد في مكان العمل وخارجه، أي ضمن إطار مجتمعاتهم بكل ما يتضمن ذلك من علاقات قد تؤثر على مجهود الفرد أثناء العمل، بما تجده من عدم توافق بينه وبين العمل الذي يؤدي به بصورة تؤدي إلى وقوع الحادث، يتضمن ذلك الاحترام لجميع مميزات العلاقات بين الأفراد سواء العلاقات العملية (بين العمال أنفسهم أو العامل ورئيسه المباشر أو العامل وصاحب العمل)، أو العلاقات خارج العمل (الأسرية، مكان وظروف العمل، كيفية قضاء أوقات الفراغ والإجازات).

هـ- المظهر القانوني: عام 1802، صدر أول قانون في بريطانيا في مجال السلامة والصحة المهنية وتضمن مواد لحماية الصبية وتلاميذ التدريب الصناعي، حيث حدد ساعات العمل بـ 12 ساعة يوميا، وجاء لقانون نتيجة تدهور حالة الأطفال العاملين في مجال الصناعة أخلاقيا وصحيا. ومع تطور الصناعة وأساليب الإنتاج، تزايدت المشكلات الناجمة عن وقوع حوادث وإصابات عمل، مما أدى إلى تطور قوانين السلامة والصحة المهنية وظهور جماعات وهيئات معنية بذلك، وبدأت الدول تسن القوانين والتشريعات المتعلقة بذلك، وبدأ التعاون الدولي

وأنشأت منظمة العمل الدولية في مؤتمر السلام المنعقد في باريس 1919 ومازال له الدور في المؤتمر كأحد المعاهد المتخصصة التابعة للأمم المتحدة وعلى المستوى الدولي في تطوير السلامة والصحة المهنية.

و- **المظهر الاقتصادي:** مما لا شك فيه عدم كفاية احتياطات وإجراءات السلامة المهنية داخل أي منشأة صناعية يزيد من احتمال حوادث العمل التي تتجم عنها بالإضافة إلى الإصابات والأمراض المهنية: خسائر مادية تؤثر على أرباح تلك المؤسسة بشكل خاص وأرباح البلد بشكل عام، وتدفع المؤسسات نوعين من النفقات لإتقاء ذلك:

- **نفقات مشتركة:** تظهر كنتيجة للتأمينات التي تدفعها المؤسسة لجهات التأمين.
- **نفقات متفرقة:** التي تظهر عند وقوع الحوادث ويعتمد مقدارها على نوع الإصابة، فهي مختلفة، مثل: الخسارة في إنتاج الفرد المصاب طيلة فترة علاجه، تكاليف علاج العمال المصابين، تكاليف البحث عن مصدر ومسببات الحادث، الغرامات التي تترتب على وقوع الحادث، والخسائر الناجمة عن إجراءات السلامة التي لم تكن كفيلة بمنع وقوع الحادث¹.

3. خطوات ووسائل تطبيق برنامج الصحة والسلامة المهنية:

1-خطوات الصحة والسلامة المهنية:

- ضرورة استخدام معدات الوقاية والسلامة الشخصية أثناء العمل وعدم الاستهانة بأهميتها.
- ضرورة توفير صندوق إسعافات أولية في مواقع العمل من أجل التعامل مع الإصابات البسيطة وبصورة سريعة.
- حفظ المواد الكيميائية والمواد القابلة للإشعال بعيداً عن أماكن تجمع العمال باعتبارها مصدر خطر حقيقي على المصانع والمنشآت والعاملين فيها.

¹ عثمان فريد رشدي: الصحة والسلامة المهنية، الطبعة 1، دار الراجية للنشر والتوزيع، الأردن، 2014، ص: 21-22-23-24.

- تفعيل مفهوم السلامة المهنية داخل المصنع والمنشآت، وذلك بإيجاد مشرف للسلامة المهنية، بحيث يقوم بمتابعة متطلبات السلامة التي من شأنها أن تجد الكثير من الحوادث.
- التركيز على رفع مدى جاهزية العاملين في المصانع والمنشآت، وذلك بتنفيذ التمارين التي من شأنها إكسابهم الخبرات الكافية بكيفية الإخلاء، والتعامل مع الحوادث حال وقوعها.
- إدامة التنسيق بين أصحاب المصانع أو القائمين عليها، مع جهاز الدفاع المدني للسلامة والصحة المهنية والجهة المعنية بهذا الشأن، وذلك بعقد دورات للمشرفين على العاملين والعمل التي تهدف إلى توفير بيئة عمل آمنة للجميع.
- العمل على إصدار المطويات والملصقات بشكل دوري، ومواكبة التطورات التي تطرأ على بيئة العمل في مجال السلامة العامة، حيث تعتبر هذه المنشورات من الأمور الضرورية والمهمة لتثقيف العاملين ورفع الحس التوعوي لديهم، وبالتالي للحد من الإصابات في بيئة العمل.

2- وسائل تطبيق برنامج الصحة والسلامة المهنية:

إن الوسائل التي يتطلب منا اتباعها أو توفيرها لتحقيق تطبيق برنامج (الصحة والسلامة المهنية) ناجح كثيرة ومتعددة، إلا أن ما يربط بينها هو مشاركة العامل الفعلية في هذه الوسائل من حيث أن يكون هو العنصر الفاعل في إيجادها أو تكون أساس في توفير دافع أمن وسليم له ومنها:

1) **التوعية والتثقيف:** تعتبر من أكثر الوسائل أهمية، وتتم عن طريق اتباع سبل عديدة من بينها:

- أ. النشرات والكراريس التعليمية.
- ب. الملصقات الجدارية والإعلانات.
- ج. الأفلام السينمائية واستخدام الوسائل السمعية والبصرية.

د. وسائل الإعلام المختلفة مثل التلفزيون والراديو والصحافة.

هـ. إقامة المعارض الخاصة بالصحة والسلامة المهنية.

و. عقد الندوات والمؤتمرات الخاصة بأمور الصحة والسلامة المهنية¹.

4. آليات ومعدات الوقاية الشخصية والصحة والسلامة المهنية:

1-واقيات الرأس:

من أجل منع اصطدام رأس العامل بالأجسام الصلبة نتيجة سقوط الجسم الصلب أو أثناء حركته، تصنع الواقيات عادة من المواد البلاستيكية، ويشترط أن تكون سهلة الاستخدام والتنظيف والصيانة، وتبطن من الداخل بمواد تمتص السوائل كالعرق. كما أيضا تستخدم واقيات الرأس المصنوعة من القماش بقصد منع الشعر من الانسكاب بالقرب من الأجزاء الدوارة، وهذا بالنسبة للعاملات.

2-واقيات الأذن:

أصبحت الضوضاء من المشاكل التي تواجه الصناعة بشكل عام، وقد انعكست آثارها سلبيا على الحالة النفسية للعامل من جهة، وعلى قدرته على السمع من جهة أخرى. لقد ثبت من خلال التجارب والأبحاث المختبرية أن للضوضاء أثر كبير على مقدرة العامل على السمع وقد تؤدي الضوضاء الشديدة المستمرة إلى فقدان العامل السمع أحيانا، ولهذا ازداد الاهتمام باستخدام واقيات الأذن سواء كانت عن طريق سد قناة الأذن باستخدام مواد مختلفة كالقطن، أو استخدام الواقيات التي تربط على الأذن بشكل جيد، بحيث تؤدي إلى التقليل من المخاطر الضوضاء إلى أدنى حد ممكن.

3-واقيات الوجه والعينين:

تستخدم النظارات المصنوعة من الزجاج أو البلاستيك لوقاية العينين والوجه من المخاطر المختلفة والناجمة عن تطاير بعض الأجزاء الصغيرة من المواد أثناء القيام بعمليات الخراطة أو اللحام وغيرها، كذلك تستخدم النظارات لوقاية العينين والوجه من الحرارة والإشعاعات المختلفة،

¹ ميسون علي حسن علي العبيدي: برنامج الصحة والسلامة المهنية، شبكة جامعة بابل للنشر، 2015، ص: 2-3.

وعادة يتم تصنيع النظارات وتصميمها بشكل يؤمن سهولة استخدامها وصيانتها، وتتناسب مع الغرض الذي تستخدم له.

4-واقيات للتنفس:

تستخدم لوقاية العامل من المخاطر المختلفة الناجمة عن نقص في الأكسجين في المناطق التي يعمل فيها أو الناتجة عن وجود غازات وأبخرة سامة وتكون مرفقة بخراطوم لسحب الهواء، وتكون هذه الواقيات مثبتة بإحكام على الوجه بأكمله أو جزء منه. وإن استخدام هذه الواقيات يعتمد على نوع الخطر وشدته ونوع التلوث والمدة التي يعمل جهاز الوقاية والجهد المطلوب للقيام لعملية الاستنشاق. وأجهزة وقاية التنفس متنوعة، فبعضها مزود بقنينة للأكسجين، والبعض الآخر مزود بمرشحات لإزالة المواد الغير مرغوب فيها والعالقة في الهواء الذي يستنشقه العامل، والبعض الآخر يزود العامل مباشرة بالهواء النقي من الجو.

5-واقيات القدم والساق:

وتستخدم لهذا الغرض أحذية خاصة، بعضها مصمم لوقاية القدمين من الأخطار نتيجة لسقوط أجسام ثقيلة عليها أو نتيجة لاصطدام بمثل هذه الأجسام، وتصنع مقدمتها عادة من مواد صلبة تتلاءم مع طبيعة النقل المتوقع، وهناك أنواع أخرى من الأحذية تستخدم لوقاية العامل من الخطر بسبب السير في أماكن مبنلة بمواد تسهل الإنزلاق أو لوقايتها من أخطار الكهرباء عند المرور فوق سلك مكشوف، وقد تصنع قاعدة هذه الأحذية من الخشب لمنع التوصيل، وقد تكون الأحذية من النوع الذي يغطي القدمين والساقين لتأمين أفضل حماية للعامل ضد المخاطر المختلفة التي قد تحدث بسبب سكب بعض المواد الكيميائية على جسم العامل أو انتشارها.

6-واقيات مكافحة الحريق:

تستخدم لوقاية جسم العامل من مخاطر الحريق أو ارتفاع درجات الحرارة في الأخران، وهي ملابس مصنوعة من مواد خاصة، لها القابلية على مقاومة الحرارة لحد درجة 2000

درجة مئوية ويزود بمثل هذه الملابس عادة عمال الإطفاء، وتكون مهمتها تغطية جسم العامل بالكامل ضد خطر الحريق، وتتم الرؤيا من خلال فتحة زجاجية لمقاومة الحرارة أمام العينين¹.

5. أهمية وأهداف الصحة والسلامة المهنية:

أولاً: أهمية الصحة والسلامة المهنية:

يمكن أن نذكر أهمية الصحة والسلامة المهنية كما يلي:

1- تعزيز المعاناة البدنية والنفسية والاجتماعية للعاملين، وتوفير الدعم اللازم لحفظ قدرتهم على العمل مهنيا واجتماعيا وتطويرها.

2- تصوير وتعزيز العمل الصحي والمأمون، وبيئات العمل الصحية، وتنظيم العمل المرشد.

3- حفظ وتعزيز صحة العاملين من خلال إتقاء الحوادث والأمراض المهنية والسيطرة عليها، والقضاء على العوامل والمخاطر والظروف المهنية الضارة بالصحة والسلامة أثناء العمل.

4- تمكين العاملين من ممارسة حياة منتجة اجتماعيا واقتصاديا والمساهمة إيجابيا في التنمية المستدامة².

ثانياً: أهداف الصحة والسلامة المهنية:

1- حماية العنصر البشري من الإصابات الناجمة عن مخاطر بيئة العمل، وذلك بمنع تعرضهم للحوادث والإصابات والأمراض المهنية³.

2- الحفاظ على مقومات العنصر المادي المتمثل في المنشآت، وما تحتويه من أجهزة ومعدات من التلف والضياع نتيجة للحوادث.

¹ محمد عبد الرضا الشمري: السلامة والأمن الصناعي، ط1، دار الصفا للنشر والتوزيع، الأردن، 2008، ص: 41-42.
² سلوى عثمان الصديقي: مدخل إلى الصحة العامة والرعاية الصحية والاجتماعية، المكتب الجامعي الحديث للنشر، الإسكندرية، 1994، ص: 240-242.

³ شحادة نظمي - محمد الجبوسي وآخرون: إدارة الموارد البشرية، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان، 2000، ص: 45.

3- توفير وتنفيذ كافة اشتراطات السلامة والصحة المهنية التي تكفل توفير بيئة آمنة تحقق الوقاية من المخاطر للعنصرين البشري والمادي.

4- تستهدف الصحة والسلامة المهنية كمنهج علمي، تثبيت الأمان والطمأنينة في قلوب العاملين أثناء قيامهم بأعمالهم، والحد من نوبات القلق والفرع الذي ينتابهم، وهم يتعايشون بحكم ضروريات الحياة مع أدوات ومواد وآلات يكمن بين ثناياها الخطر الذي يتهدد حياتهم وتحت ظروف غير مأمونة تعرض حياتهم بين وقت وآخر لأخطار فادحة¹.

¹ زيدان حسان: الصحة والسلامة المهنية، دار الفكر للنشر والتوزيع، عمان، 1994، ص: 18.

خلاصة الفصل:

من خلال ما تم ذكره في هذا الفصل، نستنتج أن الأمن الصناعي يقوم بدور هام في تحقيق أهداف المؤسسة الصناعية، وذلك من خلال تقديم الحماية والوقاية لكافة العاملين والممتلكات من المخاطر بمختلف أنواعها، ويتم ذلك بتحقيق البرنامج الأمني عن طريق توفير وسائل عصرية (الآلات) تتماشى مع طبيعة العمل وكذا توعيتهم في العمل أكبر وأكثر من جهة ومن جهة أخرى تحقيق استقرار العمال في عملهم التي تسعى إلى تحقيقه الصحة والسلامة المهنية عن طريق الالتزام بمختلف البرامج الوقائية، التي تحمي العاملين من الوقوع في الحوادث المهنية أثناء مزاوله عملهم.

الفصل الثاني:

الأمن الصناعي

والصحة

والسلامة المهنية

تمهيد:

يعد موضوع الأمن الصناعي والصحة والسلامة المهنية من أهم المواضيع التي اهتم بها الباحثين النفسانيين والاجتماعيين، نظرا لاهتمامهم الكبير للفئة العمالية عن طريق توفير ظروف عمل أكثر ملائمة، كما يحرصون على لزوم توفر كل أساليب الوقائية أثناء تأدية العمل. وسنحاول التطرق في هذا الفصل إلى ذكر ذلك.

أولاً: الأمن الصناعي:

1. تعريف الأمن الصناعي:

تعددت واختلفت تعريفات الأمن الصناعي، نذكر منها، ما يلي:

*الأمن الصناعي، هو إيجاد البرامج المناسبة للتصدي ما يمكن أن يؤثر بطريقة أو بأخرى على سلامة العاملين والممتلكات وسير العملية الإنتاجية، بالاستعانة بالمتخصصين في هذا المجال تتوفر فيهم الخبرة والكفاءة لتصميم هذه البرامج وتحقيق الهدف المنشود ألا وهو توفير كافة أساليب الحماية الوقائية لسلامة العاملين وسير الحسن للمؤسسة¹.

*كما يمكن تعريفه، على أنه، الفرع الذي يرسى إلى تهيئة جميع الظروف المادية والنفسية والاجتماعية والتي تكفل أكبر إنتاج مع الاهتمام برضى العامل عن عمله، فهو يهتم بالكشف عن أفضل الظروف الإنسانية للعمل، وحل المشكلات الصناعية حلا عالمياً².

*ويعرّف "Diorre Colonie"، الأمن، بأنه غياب كل خطر أثناء العمل ويؤكد على غياب حالة الأمن المطلق، فالأمن في نظره هدف مقصود يجب تحقيقه³.

2. الأسس العامة لبرنامج الأمن الصناعي:

يقوم الأمن الصناعي في أي مؤسسة بمهمة الحراسة، وتقديم الحماية والوقاية لكافة العاملين والممتلكات، من المخاطر بمختلف أنواعها. ولهذا، يسعى كل مؤسسة على توفير طرق ووسائل عصرية ومميزة تتكامل مع طبيعة العملية الصناعية في المؤسسة. ويأتي الاختلاف هنا في طريقة وأسلوب تحقيق السيطرة والوقاية الأمنية. ولكي تعمل منظومة الأمن على الوجه الأكمل، ينبغي أن يعتمد البرنامج الأمني في تطبيقه على عنصرين أساسيين، هما: وسائل الحماية المادية ووسائل الحماية التنظيمية، فإذا كان في الماضي عند البدء في التصميم لبناء أي مؤسسة لا يولى لأهمية لإدخال المواصفات الأمنية ضمن المخطط الهندسي، أما الآن، فقد اختلف الوضع، إذ لابد من مراعاة تصميم وتطبيق عدد من المواصفات الأمنية، التي

¹ عبد المحسن أبو الليث: الأمن الصناعي، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، 1417، ص: 02.

² السيد رمضان: حوادث الصناعة والأمن الصناعي، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، مصر، 1984، ص: 77.

³ Jackie Boisselier & Gérard Boué : **Pratique de la Sécurité dans l'Entreprise**. Les éditions d'organisation. France. 1977. P : 24.

تقوم بدورها بتقديم نسبة من الحماية الأمنية، فلا يستطيع المقاول مثلا تسلم عمله وبدء التشغيل، إلا بعد التأكيد من توفر هذه المواصفات، ومن أمثلة على هذه المواصفات: نوعية الأقفال والمفاتيح المطلوبة، توفر الأسوار الخارجية وفقا للمتطلبات الأمنية، توفر الإضاءة الأمنية وأنظمة الإنجاز البوابات الأمنية، ... الخ. إن البرنامج الأمني في المؤسسات يعتمد في تحقيق وسائل الحماية والسيطرة على أسلوبين، هما: السيطرة الداخلية والسيطرة الخارجية. فبالنسبة للسيطرة والحماية الداخلية، تتمثل في:

- التحكم في المفاتيح والأقفال، وذلك لمنع الدخول للمباني، أو الخزانات والدواليب التي تحتوي على أشياء ذات أهمية.
- اتباع نظام البطاقات الشخصية، حيث يقوم هذا النظام بالتعريف بشخصية كل من يدخل المؤسسة، وذلك لتحقيق السيطرة الداخلية على مداخل ومخارج المؤسسة، مع إلزام كل عامل بحمل بطاقته.
- علامات تحديد الاتجاه والسيارات، ووضع الإشارات التحذيرية. هذا ذلك للتحكم في سير المرور الداخلي والتحذير من الأماكن أو المواد الخطرة.
- حماية الوثائق والمعلومات، وذلك باتباع إجراءات لحماية الوثائق والمعلومات التابعة للمؤسسة من تلف أو سرقة باستخدام الكمبيوتر.
- وضع سجل بأسماء العاملين بالمؤسسة والموظفين وشروط التوظيف، ويضم كافة المعلومات الضرورية للعاملين.

أما الحماية والسيطرة الخارجية، تتمثل في:

- تركيب الموانع الإنشائية، وهي بمثابة أسوار أمنية بمواصفات محددة. وكذلك تركيب كاميرات المراقبة التلفزيونية، مع توافر الإضاءة الأمنية بمواصفات محددة. كل هذه الموانع تساعد على تأخير وكشف كل ما يحاول الدخول بطريقة غير مشروعة.
- تسيير دوريات داخل محيط المؤسسة، وتجهيزها بوسائل الإتصال الحديثة، حيث تقوم بعملها على مدار الساعة.

- إنشاء غرفة عمليات، لتقوم بالإشراف على كافة عمليات الأمن الصناعي داخل المؤسسة، وتقوم بالتنسيق مع كافة القطاعات الأمنية الأخرى وخدمات الطوارئ والإسعافات، كلما استحقت الضرورة ذلك.

3. مهام الأمن الصناعي:

إذا كان الغرض من الأمن الصناعي هو تحقيق درجة ونسبة عالية من الوقاية والحماية للعاملين والممتلكات والإنتاج وسلامة المعدات وكذا سمعة المؤسسة ومدى تواجدها في سوق الصناعة، فإن بذلك يقدم خدمات، أي أنه إدارة خدمات تخدم المؤسسة، ويأتي تقييم مقياس وحجم فعالية هذه الخدمات ومدى نجاحها فيما لم يحدث بالدرجة الأولى وليس فيما يحدث، ذلك أن المهمة الأساسية للأمن الصناعي هي مهمة وقائية (Mission Préventionnelle). ولقد أصبحت مهام الأمن الصناعي تتركز بالدرجة الأولى في تحديد وتحليل المخاطر الأمنية ومخاطر السلامة ومخاطر الحرائق، إضافة إلى وضع كل الترتيبات والإجراءات مع بعضها البعض¹.

كما يلعب الأمن الصناعي دورا كبيرا في الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية بمراعاة ظروف العامل النفسية والصحية، هذا من ناحية الجانب البشري، ومن أخرى، فإنه يسعى كذلك إلى حماية الجانب الاقتصادي، وهذا بتوفير دفع التعويضات الناتجة عن الحوادث والتي تعود إلى المؤسسة بالريح والزيادة في الإنتاج. ويهدف كذلك الأمن الصناعي إلى تحسين أساليب الإرشاد والتوجيه واختيار العمال المناسبين وتوفير التأمينات الصحية وخلق التوعية الوقائية عن طريق التكوين على الأمن والوقاية من الحوادث.

ومن بين المهام التي يسعى الأمن الصناعي للقيام بها، ما يلي:

أ. حماية العمال من الإصابات وحوادث العمل.

ب. حماية الآلات والأدوات والمحافظة عليها من التحطم والتلف.

ج. المحافظة على المواد الخام وبقائها صالحة الاستعمال، وذلك عن طريق التخزين السليم.

¹ علي غربي - بلقاسم سلاطني - إسماعيل غيرة: تنمية الموارد البشرية، دار الهدى للنشر، الجزائر، 2002، ص: 134-136.

لذلك يجب مراعاة شروط الأمن الصناعي في الخطوات التالية:

- عند تصميم المشروع.

- في أماكن تولد الخطر داخل المصنع.

- أثناء اختيار العمال الصالحين للعمل.

فالهدف الأساسي وقائي وعلائي. أما الوقائي، فهو يهدف إلى منع الحوادث قبل وقوعها، والثاني، على منع الأخطار التي تقع¹.

4. عناصر الأمن الصناعي:

- إن المسؤولية تجاه رعاية وحماية العاملين، يجب أن تكون مسؤولية المستويات الإدارية جميعاً، أي مسؤولية المدراء والرؤساء، أفراد وجماعات. لذا فهي تتدرج تحت مسؤوليات الإدارة المطلوبة لحماية ورعاية العاملين.

- إن وضع المسؤولية موضع التنفيذ، يتطلب أنشطة إدارية وأساليب إدارية منسقة ومتعاونة، من شأنها حماية العاملين. وتتطلب وجود سياسة الحماية والرعاية، يجب أن يكون هدفها ليس فقط وقاية العاملين ضد ما قد يؤثر على قدراتهم العقلية والذهنية، إنما أيضاً أن يشمل الحفاظ عليهم ورعايتهم وتأينهم عن طريق الأساليب العلاجية والجراحية والدوائية، بما في ذلك التدريب والتأهيل. وبهذا يمكن ضمان العودة من إصابة العجز أو ألم به المرض، إلى مجتمع العمل بالمقدرة نفسها. وليس فقط في المعدات الميكانيكية، بل تشمل قدره كل من عمل بغض النظر عن طبيعة وأسلوب عمله². أي لا بد أن يكون الدعم عموماً من قبل الإدارة العليا.

• تحقيق الأمن الصناعي:

لتحقيق الأمن الصناعي، لا بد من استبعاد المستهدفين للحوادث، أو إبعادهم على الأقل عن الخطر. وبما أن الحوادث لا ترجع جميعها إلى عملية الاستهداف، بل يرجع الكثير منها إلى

¹ العايب رابح: مدخل إلى علم النفس العمل والتنظيم، منشورات جامعة منتوري، قسنطينة، 2005، ص: 103.

² مهدي حسن زوليف: إدارة الأفراد، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان، 2003، ص: 243.

الظروف والعوامل المختلفة للعمل، لذا لا بد من وضع برنامج الأمن الصناعي للوقاية من إصابات العمل، والعمل على تجنب الحوادث بكل الطرق والوسائل المتوفرة، أهمها:

- القيام بإجراء التفتيش والفحوصات الدورية، أي على فترات معينة للأجهزة والأماكن والآلات والمعدات للتأكد من سلامتها واستمرار الصيانة عليها.
- كما تشرف على برنامج تحسين الظروف الطبيعية للعمل، المتعلق بضبط درجات الحرارة ونسب الرطوبة وحركة التهوية والأبخرة والغازات.
- الاختيار المهني للعمال وحالتهم الصحية.
- الإشراف على نشر الوعي الوقائي بين العمال بالأساليب الفعالة، عن طريق نشرات والراديو والصحافة والمحاضرات، لتبصير العمال بمخاطر العمل.
- القيام بتتبع مدى تنفيذ القوانين والتشريعات المتعلقة بالأمن الصناعي. وهناك ما يسمى بقياسات الأمان، التي تعني القواعد والإجراءات والممارسات، التي تتضمن سلامة المستخدمين. هذه القياسات تصنفها المؤسسة، يشرح فيها كيفية تطبيق العمل بالفقرة التي تقول "نحن نعتقد بأن مسؤوليتنا التالية هي المكافحة باستمرار لتوفير الأمان في كافة العمليات، وعلى لجنة الصناعة أن تتبع أيضا تطبيق قياسات الأمان هذه".

• التخطيط لعملية الوقاية في الأمن الصناعي:

- أ. **الإعلام:** وضع الإعلانات والملصقات لتعريف الفرد لتجنب الحوادث. وتعتبر الصورة من أهم الوسائل الإعلامية في الأمن الصناعي.
- ب. **التدريب:** وذلك لإحداث تغير في سلوك الفرد واتجاهاته وتصرفاته، وذلك لتحسين أداءه.
- ج. **إشراك العاملين:** في وضع وتطبيق برامج السلامة، لكي يلتزموا في تطبيقها.
- د. **توفير بيئة العمل:** مناسبة من بناية وأرضية لمكان العمل ووجود مستلزمات السلامة كاملة، والعمل على توفير الوسائل الصحية من تهوية وإضاءة، ولما كان سبب بعض الأخطار التي تواجه العاملين في اتصالهم المباشر للآلات، فلا بد من إيجاد الحواجز.

هـ. تحليل حوادث العمل: لمعرفة أسبابها ومعالجة تلك الأسباب¹.

5. أهمية وأهداف الأمن الصناعي:

1- أهمية الأمن الصناعي:

تكمن أهمية الأمن الصناعي في حماية عناصر الإنتاج المادية والبشرية على حد سواء، حيث تعود الفائدة على كل من الوحدة الصناعية والأفراد العاملين.

*فبالنسبة للوحدة الصناعية:

- منع حدوث التلف لوسائل الإنتاج المادية.

- الحد من التكاليف المباشرة والغير مباشرة للإنتاج.

- تحسين صورة ومركز الوحدة الصناعية.

*أما بالنسبة للأفراد العاملين، فيحقق برنامج الأمن الصناعي، ما يلي:

- منع حدوث الإصابات الجسدية التي تسبب الموت في بعض الأحيان.

- حماية الإيداع المادي للأفراد.

- تعزيز مكانة الفرد داخل الوحدة "المؤسسة" للسمعة الجيدة - لالتزامه وتطبيقه لقواعد وإجراءات الأمن الصناعي.

*لذا يمكن القول، بأن الأمن الصناعي يسعى إلى تأمين السلامة لجميع الأفراد، وتهيئة الظروف للعمل المناسب لهم وتطبيق الأساليب والإجراءات الكاملة، للحفاظ على سلامة الأفراد ووسائل الإنتاج المادية، من خلال ما يلي:

- تدريب وتأهيل الأفراد للقيام بأداء الأعمال دون وقوع الحوادث.

- الرقابة الدورية والمستمرة لضمان سلامة ووسائل الإنتاج من الآلات ومعدات والتأكد من تطبيق الصيانة الدورية واتباع الأساليب والإجراءات الخاصة بالأمن الصناعي.

¹ محمد السكري: إدارة المشاريع الصناعية والإدارة الصناعية، دار الكتب للنشر، بيروت، 1967، ص: 244-488-489.

- التأكد من سلامة بيئة العمل وتأمين الشروط الصحية من تهوية، إضاءة للأفراد العاملين، تهيئة المستلزمات الوقائية لهم.
- القيام بالدراسات والبحوث الخاصة لأسباب الحوادث، بغية الوصول إلى بدائل مناسبة لمنع تكرار الحوادث¹.

2- أهداف الأمن الصناعي:

يسعى الأمن الصناعي إلى تحقيق مجموعة من الأهداف، من أبرزها:

- (1) حماية الأفراد العاملين من التعرض للإصابات أو الوفاة خلال فترة العمل عن طريق تأمين السلامة لهم، وتهيئة ظروف العمل المناسبة وتوضيح الإجراءات والتعليمات الكفيلة بالحفاظ على سلامتهم، وسلامة وسائل الإنتاج المادية الأخرى.
- (2) تقليل تكاليف الإنتاج: منها التكاليف المباشرة كنفقات العلاج الطبي للمصابين، ونفقات التعويض والتأمين، ومنها التكاليف غير المباشرة كالوقت الضائع جراء وقوع الحادث والوقت الذي تخصصه الإدارة للإستقصاء والتحقيق، إضافة إلى تكاليف تدريب الأفراد الجدد، للعمل في مواقع الأفراد المصابين، كذلك تكاليف استبدال الآلات، والمعدات، والمواد التي تتعرض إلى التلف بسبب وقوع الحادث.
- (3) رفع إنتاجية المقومات البشرية والمادية في إطار من السلامة والصحة داخل الوحدة الصناعية، والعمل على حماية الأفراد من الإصابات، وتنمية شعورهم بالأمان والطمأنينة، وتعزيز إنتمائهم وولائهم للوحدة الصناعية ورفع الروح المعنوية لهم.

¹ خالد عبد الرحيم الهيتي، أكرم أحمد الطويل، جمال محمد النعيمي: أساسيات التنظيم الصناعي، دار زهران للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، من:

4) العمل على تحقيق علاقات جيدة مع الأفراد العاملين من خلال العمل على تعزيز الثقة بين الأفراد، والوحدة الصناعية، وذلك بتطبيق برنامج الأمن الصناعي وتوفير كافة المتطلبات والمستلزمات التي تمنع من وقوع الحوادث وتأمين السلامة المهنية للأفراد¹.

6. الأمن الصناعي في الجزائر:

لم يكن الأمن الصناعي في الجزائر في بدايته يحظى بالقسط الوافر من الاهتمام خاصة قبل الاستقلال، حيث النسيج الصناعي لم يكن متطوراً وأن العامل الجزائري كان يعمل بأجر ضعيف تحت ظروف عملية قاسية، ولكن بعد الاستقلال، تم تجديد قانون الأمن الصناعي الموروث، وقد عرف هذا الأخير تطورات كبيرة نتيجة اتساع القاعدة الصناعية وإنشاء العديد من المصانع وتشغيل مئات الآلاف من العمال، وهذا الاتساع الهائل ومع التقدم التكنولوجي جعل المشروع الجزائري يعطي أهمية كبرى لهذا الميدان وانفراد الباب الثالث من الكتاب الرابع من قانون العمل خاصة المواد من 242 إلى 302، كما أصدر المرسوم التنفيذي 66-75 بتاريخ 26 أبريل 1975 وكذا المرسوم رقم 65-75 بنفس التاريخ.

كما ضمت صراحة المادة 24 من قانون العمل الجزائري أن تكون المحلات وأماكن العمل التي يشتغل فيها العمال نظيفة بصورة مستمرة وأن تتوفر فيها شروط الوقاية الصحية والسلامة، وبالتالي، يجب على المؤسسة تنفيذ الالتزامات التالية:

- 1) أن تقوم بضبط الضجيج والضوضاء على المستوى الملائم في بيئة العمال، وذلك وفقاً للمعايير التي تصدر بتا قرارات من وزير العمل والشؤون الاجتماعية.
- 2) أن يضع بمتناول العمال بالمؤسسة أو الوحدة كافة الوسائل الكفيلة بتأمين النظافة التامة ولاسيما أماكن حفظ الملابس وأماكن المغاسل ودورات المياه.
- 3) أن يعد مطعم في المؤسسة يقوم بإعداد الوجبات الغذائية للعمال وأن يضع في متناولهم الماء الصالح للشرب، وذلك في الأحوال التي تحددها القرارات، ولا يمكن لصاحب العمل أن

¹ منتدى السلامة والصحة المهنية، أهداف الأمن الصناعي من طرف:

يقوم بهذه الإلتزامات على أكمل وجه ما لم يكن تعاون معه من جانب العمال. ولهذا فقد ألزم القانون عمال المنشآت بمراعاة ما يلي:

- أن يتناول وجبات طعامهم في مطعم المؤسسة أو المكان المخصص لذلك الغرض.
- أن يمتنع العامل عن إحضار أو توزيع أي مشروب كحولي في أماكن العمل ويعاقب القانون على مخالفة الإلتزامات السابقة.

وضمامنا لتحقيق الغرض الوقائي والأمني، تشرع في هذا الغرض سنة 1984 من طرف جبهة التحرير الوطني بتنظيم الندوتين الوطنيتين حول الصحة والأمن وطب العمل، وتوصيات اللجنة المركزية ودورتها 17 المخصص للصحة خاصة. وفي وقتنا الحالي، حيث الأزمة الصناعية مست اليوم معظم بلدان العالم الثالث بكل شدة، حيث أصبح من الضروري مكافحة الحوادث العمل والأمراض المهنية، بحيث تمثل مطبا حيويا بالمواجهة للآثار السلبية وضمن الشروط الكفيلة لبلوغ الأهداف المنوهة بتنميتها الاجتماعية والاقتصادية¹.

ثانيا: الصحة والسلامة المهنية:

1. مفهوم الصحة والسلامة المهنية:

جاء مفهوم الصحة والسلامة المهنية ليغير إدارة الموارد البشرية ويضيف لها دورا جديدا يضمن حماية الأفراد العاملين من ظروف العمل المحيطة الغير آمنة وخاصة في ظروف العمل التي تتطلب جهدا جسديا. وقد أصبحت هذه المعايير تشكل جزء من حقوق الأفراد العاملين، وأصبح هناك منظمات تعني بهذا الموضوع بشكل خاص، ويعبر مفهوم الصحة والسلامة المهنية عن توفير ظروف عمل آمنة لكل من الفرد العامل والآلة المستخدمة في العمل، وقد كان يطلق عليه في السابق الأمن الصناعي. ولقد أصبحت مفاهيم السلامة المهنية توفى الأداء الأمن في بيئة ومكان العمل، والذي يضمن عدم وقوع حوادث أو التحقيق منها قدر المستطاع خلال التعامل مع الآلات المختلفة.

¹ سمير حديبي: حوادث العمل وعلاقتها بالروح المعنوية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس العمل والسلوك التنظيمي، جامعة منتوري، قسنطينة، 2008-2009، ص: 72-73.

كما أن مفهوم الصحة والسلامة المهنية يطلق على الظروف التي تتوفر في بيئة عمل تتمتع بالشروط الأساسية التي تضمن صحة وسلامة العاملين، أي أنها بيئة عمل تمنع احتمالات التعرض للحوادث ومن الإصابة بالأمراض المهنية. ويمكن القول أن مفهوم الصحة والسلامة المهنية يعبر عن مجموعة من الممارسات والإشترطات التي يتوجب على المنظمة توفيرها في مواقع العمل لحماية جميع الأفراد من الحوادث والإصابات والأمراض المهنية باستخدام الأدوات المناسبة ومتابعة المعايير اللازمة لتوفر جميع هذه الظروف¹.

2. مظاهر الصحة والسلامة المهنية:

أ- **المظهر الفني:** تستخدم في العمليات الإنتاجية وسائل إنتاجية متنوعة، ويشكل كل منها مصدرا متميزا للمخاطر، لذا تبرز ضرورة دراسة جميع مصادر هذه المخاطر لنتمكن في الوقت المناسب من أخذ الاحتياطات المناسبة لمنع حدوث الأضرار، ويتضح ذلك بما يلي:

- الماكينات والآلات.
- الأوعية والتمديدات.
- وسائل النقل الداخلية والخارجية.
- التمديدات المتعلقة بأنظمة التدفئة والتهوية.
- المخاطر التي قد تتجم عن العملية الإنتاجية ذاتها.
- المضار الفيزيائية (ضجيج، اهتزاز).

ب- **المظهر الطبي:** ضمن الإطار الطبي، هناك ما يسمى بطلب العمل، يهدف إلى الكشف عن العوامل التي تهدد صحة الأفراد والجماعات في أماكن عملهم. ويمكن تلخيص مهام طب العمل بما يلي:

1) التعرف على العوامل الناجمة عن العمل ومدى تأثيرها على صحة الإنسان، واحتمالات الإصابة في حال التعرض إليها.

¹ أبو عرابي، طارق غالب: أثر معايير الصحة والسلامة المهنية على الأداء التنظيمي، مجلة رماح البحوث والدراسات، مركز البحث وتطوير الموارد البشرية، الرماح، العدد 28، 2019، ص: 25.

2) تقدير وتقييم كمية هذه العوامل في حال وجودها والتعرف عليها بطريقة العينات، وإجراء القياسات اللازمة ومقارنتها بالحدود السماحية المتعارف عليها دوليا أو محليا.

3) اقتراح طرق لإزالة هذه العوامل أو السيطرة عليها والتحكم بها لإزالة ضررها، وحصر التعرض لها ضمن الحدود الدنيا، بحيث لا تتجاوز الحدود المسموح بها.

ج- المظهر النفسي: للإنتقاء المهني أهمية بالغة في الحفاظ على سلامة العاملين، وهو إجراء وقائي أولي، حيث لا بد من اختيار العامل المناسب الذي تتلاءم قواه النفسية والجسمية مع مكان وطبيعة العمل، ولا نسمح بأي تناقض يمكن أن يكون سببا جادا في وقوع الحوادث والإصابات والأمراض المهنية. ولتحقيق الاختيار المهني السليم للعاملين وتوزيعهم على أماكن العمل التي تتناسب مع قدراتهم وخبراتهم ومؤهلاتهم العلمية تجرى لهم الاختيارات الأولية مثل اختبارات الذكاء والإدراك، ومن العوامل التي تؤدي للإصابات: نقص الكفاءة، التوزيع الخاطيء للعمال على أماكن العمل، الخواص الوظيفية الهامة للجهاز العضلي، عدم ملاءمة الحالة النفسية العامة. فقد أثبتت الدراسات أن نسبة العامل الشخصي في مجموع الحوادث تتراوح بين 60-90%.

د- المظهر الاجتماعي: يشمل تأثير العلاقات الاجتماعية بين الأفراد في مكان العمل وخارجه، أي ضمن إطار مجتمعاتهم بكل ما يتضمن ذلك من علاقات قد تؤثر على مجهود الفرد أثناء العمل، بما تجده من عدم توافق بينه وبين العمل الذي يؤدي به بصورة تؤدي إلى وقوع الحادث، يتضمن ذلك الاحترام لجميع مميزات العلاقات بين الأفراد سواء العلاقات العملية (بين العمال أنفسهم أو العامل ورئيسه المباشر أو العامل وصاحب العمل)، أو العلاقات خارج العمل (الأسرية، مكان وظروف العمل، كيفية قضاء أوقات الفراغ والإجازات).

هـ- المظهر القانوني: عام 1802، صدر أول قانون في بريطانيا في مجال السلامة والصحة المهنية وتضمن مواد لحماية الصبية وتلاميذ التدريب الصناعي، حيث حدد ساعات العمل بـ 12 ساعة يوميا، وجاء لقانون نتيجة تدهور حالة الأطفال العاملين في مجال الصناعة أخلاقيا وصحيا. ومع تطور الصناعة وأساليب الإنتاج، تزايدت المشكلات الناجمة عن وقوع حوادث وإصابات عمل، مما أدى إلى تطور قوانين السلامة والصحة المهنية وظهور جماعات وهيئات معنية بذلك، وبدأت الدول تسن القوانين والتشريعات المتعلقة بذلك، وبدأ التعاون الدولي

وأنشأت منظمة العمل الدولية في مؤتمر السلام المنعقد في باريس 1919 ومازال له الدور في المؤتمر كأحد المعاهد المتخصصة التابعة للأمم المتحدة وعلى المستوى الدولي في تطوير السلامة والصحة المهنية.

و- **المظهر الاقتصادي:** مما لا شك فيه عدم كفاية احتياطات وإجراءات السلامة المهنية داخل أي منشأة صناعية يزيد من احتمال حوادث العمل التي تتجم عنها بالإضافة إلى الإصابات والأمراض المهنية: خسائر مادية تؤثر على أرباح تلك المؤسسة بشكل خاص وأرباح البلد بشكل عام، وتدفع المؤسسات نوعين من النفقات لإتقاء ذلك:

- **نفقات مشتركة:** تظهر كنتيجة للتأمينات التي تدفعها المؤسسة لجهات التأمين.
- **نفقات متفرقة:** التي تظهر عند وقوع الحوادث ويعتمد مقدارها على نوع الإصابة، فهي مختلفة، مثل: الخسارة في إنتاج الفرد المصاب طيلة فترة علاجه، تكاليف علاج العمال المصابين، تكاليف البحث عن مصدر ومسببات الحادث، الغرامات التي تترتب على وقوع الحادث، والخسائر الناجمة عن إجراءات السلامة التي لم تكن كفيلة بمنع وقوع الحادث¹.

3. خطوات ووسائل تطبيق برنامج الصحة والسلامة المهنية:

1-خطوات الصحة والسلامة المهنية:

- ضرورة استخدام معدات الوقاية والسلامة الشخصية أثناء العمل وعدم الاستهانة بأهميتها.
- ضرورة توفير صندوق إسعافات أولية في مواقع العمل من أجل التعامل مع الإصابات البسيطة وبصورة سريعة.
- حفظ المواد الكيميائية والمواد القابلة للإشعال بعيداً عن أماكن تجمع العمال باعتبارها مصدر خطر حقيقي على المصانع والمنشآت والعاملين فيها.

¹ عثمان فريد رشدي: الصحة والسلامة المهنية، الطبعة 1، دار الراجية للنشر والتوزيع، الأردن، 2014، ص: 21-22-23-24.

- تفعيل مفهوم السلامة المهنية داخل المصنع والمنشآت، وذلك بإيجاد مشرف للسلامة المهنية، بحيث يقوم بمتابعة متطلبات السلامة التي من شأنها أن تجد الكثير من الحوادث.
- التركيز على رفع مدى جاهزية العاملين في المصانع والمنشآت، وذلك بتنفيذ التمارين التي من شأنها إكسابهم الخبرات الكافية بكيفية الإخلاء، والتعامل مع الحوادث حال وقوعها.
- إدامة التنسيق بين أصحاب المصانع أو القائمين عليها، مع جهاز الدفاع المدني للسلامة والصحة المهنية والجهة المعنية بهذا الشأن، وذلك بعقد دورات للمشرفين على العاملين والعمل التي تهدف إلى توفير بيئة عمل آمنة للجميع.
- العمل على إصدار المطويات والملصقات بشكل دوري، ومواكبة التطورات التي تطرأ على بيئة العمل في مجال السلامة العامة، حيث تعتبر هذه المنشورات من الأمور الضرورية والمهمة لتثقيف العاملين ورفع الحس التوعوي لديهم، وبالتالي للحد من الإصابات في بيئة العمل.

2- وسائل تطبيق برنامج الصحة والسلامة المهنية:

إن الوسائل التي يتطلب منا اتباعها أو توفيرها لتحقيق تطبيق برنامج (الصحة والسلامة المهنية) ناجح كثيرة ومتعددة، إلا أن ما يربط بينها هو مشاركة العامل الفعلية في هذه الوسائل من حيث أن يكون هو العنصر الفاعل في إيجادها أو تكون أساس في توفير دافع أمن وسليم له ومنها:

1) **التوعية والتثقيف:** تعتبر من أكثر الوسائل أهمية، وتتم عن طريق اتباع سبل عديدة من بينها:

- أ. النشرات والكراريس التعليمية.
- ب. الملصقات الجدارية والإعلانات.
- ج. الأفلام السينمائية واستخدام الوسائل السمعية والبصرية.

د. وسائل الإعلام المختلفة مثل التلفزيون والراديو والصحافة.

هـ. إقامة المعارض الخاصة بالصحة والسلامة المهنية.

و. عقد الندوات والمؤتمرات الخاصة بأمور الصحة والسلامة المهنية¹.

4. آليات ومعدات الوقاية الشخصية والصحة والسلامة المهنية:

1-واقيات الرأس:

من أجل منع اصطدام رأس العامل بالأجسام الصلبة نتيجة سقوط الجسم الصلب أو أثناء حركته، تصنع الواقيات عادة من المواد البلاستيكية، ويشترط أن تكون سهلة الاستخدام والتنظيف والصيانة، وتبطن من الداخل بمواد تمتص السوائل كالعرق. كما أيضا تستخدم واقيات الرأس المصنوعة من القماش بقصد منع الشعر من الانسكاب بالقرب من الأجزاء الدوارة، وهذا بالنسبة للعاملات.

2-واقيات الأذن:

أصبحت الضوضاء من المشاكل التي تواجه الصناعة بشكل عام، وقد انعكست آثارها سلبيا على الحالة النفسية للعامل من جهة، وعلى قدرته على السمع من جهة أخرى. لقد ثبت من خلال التجارب والأبحاث المختبرية أن للضوضاء أثر كبير على مقدرة العامل على السمع وقد تؤدي الضوضاء الشديدة المستمرة إلى فقدان العامل السمع أحيانا، ولهذا ازداد الاهتمام باستخدام واقيات الأذن سواء كانت عن طريق سد قناة الأذن باستخدام مواد مختلفة كالقطن، أو استخدام الواقيات التي تربط على الأذن بشكل جيد، بحيث تؤدي إلى التقليل من المخاطر الضوضاء إلى أدنى حد ممكن.

3-واقيات الوجه والعينين:

تستخدم النظارات المصنوعة من الزجاج أو البلاستيك لوقاية العينين والوجه من المخاطر المختلفة والناجمة عن تطاير بعض الأجزاء الصغيرة من المواد أثناء القيام بعمليات الخراطة أو اللحام وغيرها، كذلك تستخدم النظارات لوقاية العينين والوجه من الحرارة والإشعاعات المختلفة،

¹ ميسون علي حسن علي العبيدي: برنامج الصحة والسلامة المهنية، شبكة جامعة بابل للنشر، 2015، ص: 2-3.

وعادة يتم تصنيع النظارات وتصميمها بشكل يؤمن سهولة استخدامها وصيانتها، وتتناسب مع الغرض الذي تستخدم له.

4-واقيات للتنفس:

تستخدم لوقاية العامل من المخاطر المختلفة الناجمة عن نقص في الأكسجين في المناطق التي يعمل فيها أو الناتجة عن وجود غازات وأبخرة سامة وتكون مرفقة بخراطيم لسحب الهواء، وتكون هذه الواقيات مثبتة بإحكام على الوجه بأكمله أو جزء منه. وإن استخدام هذه الواقيات يعتمد على نوع الخطر وشدته ونوع التلوث والمدة التي يعمل جهاز الوقاية والجهد المطلوب للقيام لعملية الاستنشاق. وأجهزة وقاية التنفس متنوعة، فبعضها مزود بقنينة للأكسجين، والبعض الآخر مزود بمرشحات لإزالة المواد الغير مرغوب فيها والعالقة في الهواء الذي يستنشقه العامل، والبعض الآخر يزود العامل مباشرة بالهواء النقي من الجو.

5-واقيات القدم والساق:

وتستخدم لهذا الغرض أحذية خاصة، بعضها مصمم لوقاية القدمين من الأخطار نتيجة لسقوط أجسام ثقيلة عليها أو نتيجة لاصطدام بمثل هذه الأجسام، وتصنع مقدمتها عادة من مواد صلبة تتلاءم مع طبيعة النقل المتوقع، وهناك أنواع أخرى من الأحذية تستخدم لوقاية العامل من الخطر بسبب السير في أماكن مبنلة بمواد تسهل الإنزلاق أو لوقايتها من أخطار الكهرباء عند المرور فوق سلك مكشوف، وقد تصنع قاعدة هذه الأحذية من الخشب لمنع التوصيل، وقد تكون الأحذية من النوع الذي يغطي القدمين والساقين لتأمين أفضل حماية للعامل ضد المخاطر المختلفة التي قد تحدث بسبب سكب بعض المواد الكيميائية على جسم العامل أو انتشارها.

6-واقيات مكافحة الحريق:

تستخدم لوقاية جسم العامل من مخاطر الحريق أو ارتفاع درجات الحرارة في الأخران، وهي ملابس مصنوعة من مواد خاصة، لها القابلية على مقاومة الحرارة لحد درجة 2000

درجة مئوية ويزود بمثل هذه الملابس عادة عمال الإطفاء، وتكون مهمتها تغطية جسم العامل بالكامل ضد خطر الحريق، وتتم الرؤيا من خلال فتحة زجاجية لمقاومة الحرارة أمام العينين¹.

5. أهمية وأهداف الصحة والسلامة المهنية:

أولاً: أهمية الصحة والسلامة المهنية:

يمكن أن نذكر أهمية الصحة والسلامة المهنية كما يلي:

1- تعزيز المعاناة البدنية والنفسية والاجتماعية للعاملين، وتوفير الدعم اللازم لحفظ قدرتهم على العمل مهنيا واجتماعيا وتطويرها.

2- تصوير وتعزيز العمل الصحي والمأمون، وبيئات العمل الصحية، وتنظيم العمل المرشد.

3- حفظ وتعزيز صحة العاملين من خلال إتقاء الحوادث والأمراض المهنية والسيطرة عليها، والقضاء على العوامل والمخاطر والظروف المهنية الضارة بالصحة والسلامة أثناء العمل.

4- تمكين العاملين من ممارسة حياة منتجة اجتماعيا واقتصاديا والمساهمة إيجابيا في التنمية المستدامة².

ثانياً: أهداف الصحة والسلامة المهنية:

1- حماية العنصر البشري من الإصابات الناجمة عن مخاطر بيئة العمل، وذلك بمنع تعرضهم للحوادث والإصابات والأمراض المهنية³.

2- الحفاظ على مقومات العنصر المادي المتمثل في المنشآت، وما تحتويه من أجهزة ومعدات من التلف والضياع نتيجة للحوادث.

¹ محمد عبد الرضا الشمري: السلامة والأمن الصناعي، ط1، دار الصفا للنشر والتوزيع، الأردن، 2008، ص: 41-42.
² سلوى عثمان الصديقي: مدخل إلى الصحة العامة والرعاية الصحية والاجتماعية، المكتب الجامعي الحديث للنشر، الإسكندرية، 1994، ص: 240-242.

³ شحادة نظمي - محمد الجبوسي وآخرون: إدارة الموارد البشرية، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان، 2000، ص: 45.

3- توفير وتنفيذ كافة اشتراطات السلامة والصحة المهنية التي تكفل توفير بيئة آمنة تحقق الوقاية من المخاطر للعنصرين البشري والمادي.

4- تستهدف الصحة والسلامة المهنية كمنهج علمي، تثبيت الأمان والطمأنينة في قلوب العاملين أثناء قيامهم بأعمالهم، والحد من نوبات القلق والفرع الذي ينتابهم، وهم يتعايشون بحكم ضروريات الحياة مع أدوات ومواد وآلات يكمن بين ثناياها الخطر الذي يتهدد حياتهم وتحت ظروف غير مأمونة تعرض حياتهم بين وقت وآخر لأخطار فادحة¹.

¹ زيدان حسان: الصحة والسلامة المهنية، دار الفكر للنشر والتوزيع، عمان، 1994، ص: 18.

خلاصة الفصل:

من خلال ما تم ذكره في هذا الفصل، نستنتج أن الأمن الصناعي يقوم بدور هام في تحقيق أهداف المؤسسة الصناعية، وذلك من خلال تقديم الحماية والوقاية لكافة العاملين والممتلكات من المخاطر بمختلف أنواعها، ويتم ذلك بتحقيق البرنامج الأمني عن طريق توفير وسائل عصرية (الآلات) تتماشى مع طبيعة العمل وكذا توعيتهم في العمل أكبر وأكثر من جهة ومن جهة أخرى تحقيق استقرار العمال في عملهم التي تسعى إلى تحقيقه الصحة والسلامة المهنية عن طريق الالتزام بمختلف البرامج الوقائية، التي تحمي العاملين من الوقوع في الحوادث المهنية أثناء مزاوله عملهم.

الفصل الثالث:

استقرار العامل

داخل المؤسسة

الصناعية

تمهيد:

يعتبر الاستقرار المهني من أهم المواضيع التي تشغل بال المفكرين خاصة العلماء الاجتماعيين الذين يهتمون بدراسة المؤسسة الصناعية، حيث يعود نجاح هذه الأخيرة على مدى فعالية العاملين فيها ومدى استقرارهم المهني في النشاطات التي يقومون بها. وسنتطرق في هذا الفصل بذكر بداية بمفهوم الاستقرار وصولاً إلى أهم النظريات التي فسرت الاستقرار المهني.

1. مفهوم الاستقرار المهني:

يشير "إبراهيم رمضان" إلى أن الاستقرار يعني قدرا جيدا من توافر الكفاية اللازمة لسير العمل والثبات، والأمان للمؤسسة والعاملين بها بما يضمن سلامة سير العمال بالمؤسسة وعدم تعرضه للتقلبات أو الهمزات المختلفة¹.

ويشير أيضا، إلى ضرورة ضمان استقرار أكبر للعمال من خلال توفير ظروف عمل أفضل حتى يتحقق الأمان والثبات في العمل، وبانعدام ذلك يصبح التنظيم في حالة عدم استقرار تظهر في شكل ظواهر تنظيمية كثيرة كالتسرب، أو الاحتجاج، عدم الرضا، ... وهو ما ينعكس على أداء المنظمة ككل.

ويعتبر الاستقرار العامل أحد الأصول العامة للإدارة عند "هنري فايول"، ويقصد "بقاء الموظف في عمله وعدم نقله منه لعمل آخر وينتج عن تقليل نقل الموظفين من وظيفة أخرى فعالية أكثر ونفقات أقل². وهنا يضيف "فايول" موضحاً أهمية مسألة استقرار العامل من خلال بقائه أطول فترة ممكنة ومحافظة الإدارة عليه باعتبار تنقله أو نقله تكلفة إضافية ملقاة على عاتق المؤسسة تقاس بسنوات الخبرة التي تغادر مع صاحبها.

2. طبيعة العمل وعلاقته بالاستقرار داخل المؤسسة:

في ظل التغيرات والتحديث، يتطلب من المنظمات قدرا كبيرا من الانفتاح والتواصل والمرونة المواكبة كل جديد فغي مجال نشاطها وحركة الابتكارات المستمرة، فلزمها بتوفر الكفاية الكاملة لتحقيق الاستقرار والتوازن اللازمين لأجل تحدي المنافسين والبقاء في السوق، فإن استقرار المؤسسة من استقرار العامل.

ولكي تضمن المؤسسة وجودها ضمن السوق الاقتصادية وثباتها، عليها التخطيط والإعداد الجيد لتوفير الاحتياجات من الموارد البشرية والمادية لتضمن استقراره.

¹ ناصر دادي عدون: الاتصال ودوره في كفاءة المؤسسة الاقتصادية، دار المحمدية العامة، الجزائر، 2004، ص: 81.

² نجم عبد الله العزاوي - عبس حسين جواد: الوظائف الاستراتيجية في إدارة الموارد البشرية، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، الأردن، 2010، ص: 81-82.

وستعرض فيما يلي، بعض النقاط الواجب على المؤسسة أخذها بعين الاعتبار لأجل ثباتها واستقرارها:

- قدرة إدارة الموارد البشرية على الاتصال والتواصل والتفاعل المستمر في سوق العمل والتخطيط والإعداد المستقبلي لتوفير احتياجات المستقبلية للمؤسسة.
- توفير القدر الكافي من العناصر البشرية في الوقت المطلوب مع عدم وجود عمالة زائدة عن حاجة العمل.
- ضمان بيئة عمل جيدة للتحفيز والتعاون بين العمال وضمان قدر كافي من الاتصال بين العمال فيما بينهم وبين الإدارة لضمان ولائهم للمؤسسة، مما ينتج عنه أكبر حجم من الإنتاج.

3. الاستقرار داخل المؤسسة وأهم عوامله:

1- الاستقرار المهني داخل المؤسسة:

أ- بالنسبة للعامل: للعمل أهمية كبيرة في تحقيق الأمن الاجتماعي في جانبه المعنوي والمادي، فمن خلاله يحاول الأفراد تحقيق أهدافهم وثبات العامل في عمله واستقراره فيه، له انعكاساته إيجابية عليه وعلى المنظمة بطابع جماعة للعمل. عكس العامل كثير التنقل، فهو دائماً يبحث عن التكيف والتلاؤم مع سلوكيات الجديدة بجماعة العمل وأساليب العمل الجديدة التي سيخضع لها، فكل هذه العوامل الغير معروفة للعامل تصبح بالنسبة له مصدر قلق وخوف من المجهول وتثبيت للمعنويات. أما مظاهر استقرار العامل في عمله هي التقدم المهني بحكم إتقانه لعمله والتحكم في آلياته وبالتقليل من احتمالات الإصابة بالحوادث، التعب، الإجهاد.

وإذا كان الاستقرار المهني له أهمية بالنسبة للعامل وجماعة العمل، فهو بالنسبة للمنظمة له أهمية مضاعفة إلا أنه يمكنها من بلوغ أهدافها التي تسعى إلى تحقيقها. فإنه عليها الاحتفاظ باليد المدربة والمكتسبة للخبرة. ومن هنا، استقرار الأفراد في المنظمة يعمل على تماسك جماعة العمل، مما يجعل المنظمة مجتمع مصغر تجمع ثقافة تنظيمية وهدف مشترك وهوية واحدة وهي المنظمة، فهم يجتمعون من أجل الاستمرار والبقاء لتحقيق هذه المتطلبات على المنظمة

أن توفر لهم عوامل الشعور بالأمان الجسدي والمادي وعدم التخوف من مستقبلهم المهني في هاته المنظمة.

ب- بالنسبة للمؤسسة: في ضوء التغيرات والتطورات التي تشهدها القطاعات الإدارية يتطلب هذا قدرا كبيرا من المنظمة من الانفتاح والتواصل والمرونة لمواكبة كل جديد في مجال عملها في ابتكارات الدائمة تلزمها القدرة الكاملة لتحقيق الاستقرار، فاستقرار المؤسسة من استقرار العمال والعكس صحيح.

2- عوامل الاستقرار المهني داخل المؤسسة:

الاستقرار المهني يتأثر بمجموعة من العوامل التي لا يمكن الفصل بينهما من الناحية العملية، بحيث نجد أنه يرتبط بالعوامل التالية: - عوامل فيزيقية - نفسية - مادية - اجتماعية.

1) العوامل الفيزيقية: تأكدت البحوث المتعلقة بدراسة التنظيمات على ضرورة توفر الظروف الفيزيقية الجيدة داخل المؤسسة الصناعية، نظرا لما توفره هذه الظروف من الأجواء المناسبة التي تساعد العامل على تحسين ورفع الكفاءة الإنتاجية، ومن ثمة تحقيق الرضا والاستقرار في العمل. ويقصد بالظروف الفيزيقية تلك الأحوال الطبيعية والمادية المحيطة بالعامل أثناء أداء عمله¹. تتضمن الظروف الفيزيقية، ما يلي:

***الحرارة والرطوبة:** يقوم العامل بأداء عمله في بعض الأحيان في أماكن ترتفع فيها درجة الحرارة، مما يؤثر على أداء العامل ويؤدي في بعض الأحيان إلى المرض، وعلى العموم يمكن القول أن هناك بعض المناطق تعرف بارتفاع درجة الحرارة وانخفاضها، أو بارتفاع نسبة الرطوبة أو انخفاضها. ويزيد تأثير الحرارة والرطوبة على أداء العامل واستقراره في العمل أكثر عند الانتقال للعمل في بيئة تختلف عن البيئة التي ترعرع فيها وعلى المؤسسات أن تأخذ بعين الاعتبار هذا الأمر عند توظيفها أعضاء جدد، كما أن ظروف الحرارة والرطوبة تختلف بين الأعمال المكتبية والإدارية من جهة، والأعمال المتعلقة مباشرة بالإنتاج من جهة أخرى. وعليه،

¹ عزالدين أمين: مدخل في شؤون العمل وعلاقاته، مكتبة القاهرة، مصر، 1994، ص: 23.

يتوجب على المؤسسة أن تولي المزيد من الاهتمام لأولئك الأفراد الذين يعملون في خطوط الإنتاج¹.

كما تعتبر درجة الحرارة المعتدلة ظرفا مساعدا للعامل في عمله، فإذا زادت أو انخفض عن المعدل المناسب، أدى ذلك إلى تدمير العمال نفسيا وإرهاقهم فيزيولوجيا، الشيء الذي يدفعهم إلى ارتكاب الأخطاء والوقوع في الحوادث المهنية. وعليه، فإن عامل الحرارة والرطوبة يلعب دورا كبيرا في استقرار العمال في عملهم لذا لا بد على المؤسسات من توفير الراحة والحرارة المناسبة للعامل لكي يستطيع العمل براحة تامة دون إنشغال بها حتى يتحقق الاستقرار في العمل.

***الإضاءة:** تختلف الوظائف المنتشرة عبر مختلف الوحدات التنظيمية للمؤسسة الصناعية من حيث متطلبات شدة الإضاءة، فالأعمال الدقيقة تتطلب إضاءة أشد من الأفعال التي لا تتطلب الدقة في التنفيذ، والإضاءة الشديدة أو الضوء الخافت يؤثران في بعض الأحيان إلى درجة الوهن الكامل².

وعليه، في هذه الحالة على المؤسسة أن تعمل على تحسين ظروف العمل لعمالها، وذلك بتوفير شدة إضاءة مناسبة لكل وظيفة على حدا، بحيث أنها تسهل للعمال بأن يقوموا بوظائفهم بفعالية ونجاح.

***الأمن الصناعي:** يعرف الأمن الصناعي، على أنه: كل إجراء يتخذ لمنع والتقليل من حوادث العمل والأمراض المهنية، وتقديم وسائل الوقاية والإسعاف والعلاج، مع توفير الظروف المناسبة للعمل. والأمن الصناعي كما يطلق عليه بعض الإجراءات الوقائية والتنظيمية الخاصة ببيئة العمل يستهدف وفقا للتعريف منع أو تقليل إصابات العمل المختلفة سواء المادية، الاجتماعية، النفسية، ... الخ³.

¹ حليس سمير: التغيير التكنولوجي والاستقرار المهني، دراسة ميدانية بالشركة الإفريقية للزجاج (AFRICANER)، طاهير جيجل، ماجستير في علم اجتماع التنمية وتسيير الموارد البشرية، جامعة منثوري، قسنطينة، 2008-2009، ص: 107.

² جبيلي فاتح: الترقية الوظيفية والاستقرار المهني بالمؤسسة الصناعية، دراسة ميدانية لبلدية جيجل بوراوي بلهادف، ماستر في علم اجتماع التنظيم والعمل، جامعة قسنطينة، 2011-2012، ص: 42.

³ توفيق نجيب محمد: الخدمات العمالية بين التطبيق والتشريع، مكتبة القاهرة الحديثة، القاهرة، 1967، ص: 491.

وكانت "براسي لوس" أول من اهتمت بالأمراض المهنية في مجال الطب الصناعي في إحدى نشراتها عام 1567. كما اهتم كل من "أجريكولا" و"هيبرودوتين"، بتحديد أسباب الأمراض المهنية ودرجة خطورتها وأسباب مضاعفتها، غير أن أول من اهتم بعمل علمي جاء فيما يتعلق بهذا الموضوع هو "بيرنارد رمازيني" الملقب بالأب الروحي لطب الصناعات. وقد تطور هذا المجال أكثر وأصبح يهتم بما سيمن "بالتوجيه الوقائي" انطلاقاً من مناقشات "هورت" "Huart" الفكرية من أجل تقادي المظاهر التي يمكن أن يتعرضوا إليها وتنمية الوعي الوقائي لديهم¹.

وقد استمر التطور في مجالات الأمن الصناعي حتى ظهور هيئات دولية متخصصة في الأمن الصناعي والوقاية من الحوادث، وكان ذلك في النصف الثاني من القرن العشرين، من بين هذه الهيئات نذكر على سبيل المثال: اللجنة الدولية الفنية الكهربائية، اللجنة الدولية لمكافحة الحرائق. هذه الأخيرة التي ساهمت بمعارفها وأبحاثها في تطوير أساليب الأمن الصناعي².

***الضوضاء:** يتأثر الاستقرار المهني للعمال في المؤسسات الصناعية بالضوضاء التي تحدثها الآلات والضجيج الكبير الذي تحدثه تلك الآلات الخاصة القديمة منها، والتي أصبحت تستدعي استبدالها بآلات جديدة لتوفير الظروف الملائمة للعامل ليقوم بواجباته على أكمل وجه، والضوضاء تؤثر على العلاقات الاجتماعية بين العمال وخاصة على الاتصالات فيما بينهم. مما يؤدي إلى سوء فهم العامل لما يقوله أو يطلبه العامل آخر الذي يحتل مكان بجواره، ويمتد التأثير السيئ للضوضاء إلى الحياة الاجتماعية العامة للعامل خارج المؤسسة عندما تتأثر لديه حاسة السمع وربما نقل إلى مستويات دنيا، وهذا ما يجعل العمال خاصة أولئك الذين يملكون مهارات عالية يفكرون في مغادرة المؤسسة والبحث عن عمل جديد في مؤسسات أخرى أين يقل الضجيج³.

ومنه، فإن الضوضاء تؤثر سلباً على الاستقرار المهني للعامل مما يدفع المؤسسة إلى البحث عن حلول لهذه المشكلة العويصة، ويكون ذلك إما باستبدال الآلات القديمة أو بتوفير وسائل الوقاية للعمال، كما يجب على المؤسسة أن تهتم بالعمال من خلال توضيح كيفية العمل على

¹ ماضي - خالد فتحي - أحمد راغب: السلامة المهنية، دار الكنوز المعرفية العلمية للنشر، عمان، 2011، ص: 78.

² لطفي كمال رستم: الأحصائي الاجتماعي في المصنع، مكتبة القاهرة الحديثة، القاهرة، 1965، ص: 97.

³ حليس سمير: مرجع سابق، ص: 108.

الآلات الجديدة التي تعتمد عليها في عملياتها الإنتاجية، أو بتوضيح كيفية استخدام الوسائل الوقائية للتقليل من تأثير الضجيج.

(2) العوامل النفسية: لا تنحصر الحاجات المهنية للعمال في الجوانب الفيزيائية فحسب، بل تتعدى إلى جوانب نفسية. فالأفراد في المؤسسات الصناعية الحديثة بحاجة ماسة إلى الاحترام والتقدير والمكانة الاجتماعية، وعدم تلبية هذه الحاجات قد يؤدي إلى التوتر النفسي وعدم التوافق والإتزان مع البيئة التي يعمل بها، وربما يدفع ذلك إلى التفكير في ترك المؤسسة ومغادرتها بطريقة نهائية.

ويعتبر شعور العامل بالرضا عن العمل كمقياس أساسي لاستقرار المهني، فإن كان العامل راضي، فإن تمسكه سيزداد أكثر والعكس صحيح، ويتحقق الشعور بالرضا عن العمل من خلال الشعور بالانتماء للمؤسسة التي سيلتزم (03) عوامل أساسية:

- مدى توافق أهداف العاملين مع أهداف المؤسسة.

- مدى إستجابة المؤسسة للحياة الاجتماعية والشخصية للعاملين ورعايتهم.

- مدى تفاعل العاملين مع بعضهم البعض والارتباط والتفاهم الذي يتوفر بينهم.

(3) العوامل المادية: تشير العوامل المادية إلى ما يحصل عليه الفرد في مجال عمله من أجور وعلاوات ومكافآت وهدايا... الخ، مقابل قيامه بعمله بنجاح الذي يحققه والتفوق الذي يبديه مقارنة مع الآخرين، وتعتبر هاته العوامل من أهم الأمور التي تجعل العامل أكثر رضا عن عمله، وبالتالي، استقراره فيه وزيادة تمسكه بمؤسسته لأنها تنظر إليه بعين الاعتبار، خاصة إذا كان متفوقا على الآخرين. ويأتي الأجر في مقدمة العوامل المادية ذات العلاقة بالاستقرار المهني في المؤسسات الصناعية، على اعتبار أنه المصدر الأساسي للدخل لمختلف الفئات العمالية، وعلى الأجر تتوقف مقدرة العامل على إشباع حاجاته ورفع مستوى معيشته، حيث يتقاضى أجرا مقابل العمل الذي يؤديه ويشارك به في العملية الإنتاجية للمؤسسة¹.

¹ عبد الرحمان حسين محمد: علم النفس الصناعي، دار حامد للنشر والتوزيع، عمان، 2009، ص: 359.

ومنه، يمكن القول أن من أسباب عدم استقراره في العمل تعود في كثير من الأحيان إلى الأجر التي يتلقاها العمال، لأنهم إذا لم يحصلوا على ما يستحقونه سيشعرون بالظلم وتتنخفض روحهم المعنوية، وترتفع نسبة عدم الرضا فيما بينهم، وبالتالي، يعيشون في جو من عدم الاستقرار الذي لا يخدم لا الفرد ولا المؤسسة في حد ذاتها بالنظر إلى الإنتاجية المنخفضة.

4) العوامل الاجتماعية: تلعب العلاقات الإنسانية الجيدة بين الأفراد والتداخل الذي يتم بين الجماعات المختلفة في العمل دورا أساسيا في تحقيق الاستقرار المهني. وعليه، فقد اهتم المختصين بهذا الموضوع منذ ظهوره مدرسة العلاقات الإنسانية وأفكارها على يد "التون"، حيث أكد هؤلاء أنه يجب أن لا ننظر إلى الإنسان في التنظيم على أنه آلة، وإنما يجب اعتباره كائن حي له حاجاته الاجتماعية والشخصية، من الضروري إشباعها إذا ما أردنا تحقيق الفعالية المطلوبة في الانجاز. والفرد بطبيعته يحاول دائما إيجاد علاقات طيبة مع زملاء العمل، والشعور بالأهمية من قبل الإدارة من جهة، ومن جهة أخرى من قبل الزملاء في العمل. كما يمكن القول بالأهمية من قبل الإدارة من جهة ومن جهة أخرى من قبل الزملاء في العمل، كما يمكن القول أن المؤسسة يمكنها توفير بيئة عمل اجتماعية سليمة من خلال اهتمام بأمرين أساسيين:

- تشجيع على تكوين الجماعات الاجتماعية في العمل.

- توفير الإشراف الجيد¹.

4. مظاهر عدم استقرار العامل:

إن شعور الموظفين بحالة من الاستياء، ووجود خلاف بينهم وبين المسؤولين يجعلهم يلجؤون إلى عدة طرق وأساليب للتعبير عن رفضهم ومقاومتهم لقانون أو ظروف العمل أو العلاقات بينهم وبين المشرفين وتفكيك جماعات، كتعبير منهم لسخطهم عن ظروف العمل، وبذلك يكون الموظف مهيباً نفسياً لمغادرة المؤسسة. ومن أهم هذه الظروف:

¹ زيان آمال عبد: العمل وعلم اجتماع المهني، الأسس النظرية والمنهجية، دار الغريب للطباعة والنشر والتوزيع، مصر، 2002، ص: 49.

- **الغياب:** هناك فرق بين مصطلح "الغياب" و"التغيب"، حيث أن الأول هو انقطاع العامل عن العمل بسبب خارج عن إرادته، أما التغيب فيعني عدم حضور العامل إلى مكان العمل دون سبب، لكن الشيء الذي يهمنا هو غياب العامل من مكان عمله في الوقت الذي يفترض فيه وجوده بصفة طبيعية لتأدية المهام أو العمل الموكل له، سواء كان هذا الغياب بموافقة المشرف المباشر أو غيابه، ثم بعد ذلك يبرر الموظف هذا الغياب سواء بالشهادة الطبية أو بأسباب موضوعية.

كما أن التغيب هو وقت ضائع في المؤسسة بسبب غياب الموظفين الذي يمكن اجتنابه ويعتبر نوعاً من المقاومة يلجأ إليه العامل هروباً من الضغوطات أو الجو المشحون في المؤسسة، ويعتبر ظاهرة مرضية خطيرة إذا ما أصابت المؤسسة، نتيجة التكاليف المترتبة عنه، فإذا كان العامل غير راض عن عمله فإنه يحاول الابتعاد عنه كلما كان ذلك ممكناً، ويعتبر إحدى الوسائل التي يلجأ إليها العمال لتعبير عن السخط والنفور ومظهر من مظاهر الاستياء الذي يمكن اعتباره الخطوة الأولى لمغادرة العمل للمؤسسة¹.

- **دوران العمل:** يعتبر دوران العمل شكلاً من أشكال النزاع في المؤسسة، ويعرف على أنه عدم الاستقرار والثبات في مكان العمل، ويمكن أن يكون عدم التوازن هذا ظرفياً مكانياً كالانتقال إلى مكان يختلف اختلافاً جذرياً في طبيعة أداءه عن المكان السابق، ويمكن أن يكون داخلياً ضمن المنظومة أو خارجياً، كالانتقال إلى مؤسسة أخرى أو دائماً من خلال إنهاء خدمات العمال نهائياً بتسريحهم من العمل واستبدالهم بغيرهم.

وتختلف أسباب دوران العمل، فقد تكون متعلقة بموقف العمال من الجهاز الإداري ومن حجم التنظيم الذي يعبرون عنه بالتضخم خاصة في مستوى الإشراف، هذا ما يجعلهم يشعرون أن هناك من يأخذ أجراً شهرياً دون القيام بأي عمل واضح للتنظيم، وبالتالي، فأجره مقطوع على حساب العمال، مما يؤدي إلى شعورهم بالظلم².

¹ بدر حامد: الرضا الوظيفي، دار المعرفة للنشر والتوزيع، الكويت، 1983، ص: 62-63.

² الحي عبد المنعم: علم اجتماع الصناعي، المكتب الحديث، الإسكندرية، 2003، ص: 284.

- **التمارض:** وهو إيهام النفس بالمرض أو وجود علة، فهو عملية نفسية يمكن العامل عن طريقها التظاهر بالمرض، كما يعني تبرير الغياب بشهادة طبية دون علة تذكر، وينتشر بين العمال الذين يشعرون بالضيق في العمل لأسباب مهنية قد توصلهم إلى حالات نفسية مضطربة أسبابها: الإشراف السيئ، الإحساس بالظلم، عدم التلاؤم مع منصب العمل إلى أن تتحول إلى رغبة في ترك المؤسسة¹.

- **الاضطراب:** يعتبر الاضطراب شكل من أشكال الصراع الصناعي داخل المؤسسة وهو احتجاج يقوم به العمال للتعبير عن وضعهم السيئ ويعني كذلك التوقف الجماعي عن العمل لحين حدوث تغيرات في ظروف العمل وهو مظهر تكتيكي للضغط ويفترض أن يكون هناك نوع من الوعي الجماعي بحجم المشكلة والإحساس بأن الهدف واحد وأن النتائج تعود على الكل².

5. أهمية الاستقرار المهني:

للعمل أهمية كبيرة في تحقيق الأمن الاجتماعي وفي جانبيه المادي والمعنوي، ومن خلاله يحاول الأفراد تحقيق أهدافهم وإشباع رغباتهم وحاجاتهم، وثبات العامل في عمله واستقراره فيه له انعكاسات إيجابية عليه وعلى المنظمة التي يعمل بها، فالعامل المستقر في عمله متشبع بثقافة المنظمة ومتطبع بطابع جماعة العمل عكس العامل كثير التنقل، فهو دائماً يبحث عن التكيف والتلاؤم مع السلوكيات الجديدة مع جماعة العمل وأساليب العمل الجديدة التي سيخضع لها، فكل هذه العوامل الغير معروفة للعامل تشكل له مصدر قلق من المجهول وضبط المعنويات.

أما مزايا الاستقرار العامل في وظيفته هي التقدم المهني وبلوغ أعلى السلم التدريجي عن غيره من العمال لإتقانه في عمله والتحكم في آلياته، وبالتالي، تقليل احتمالات الإصابة بحوادث العمل والتعب والإجهاد، كما أن استقرار أعضاء جماعة العمل يزيد من تماسكها وترابط أعضائها، وبالتالي، يدون انتمائها للمنظمة ويرتفع مستوى التزامها التنظيمي. والعكس صحيح،

¹ شاويش نجيب مصطفى: إدارة الموارد البشرية وإدارة الأفراد، دار الشروق للنشر، الأردن، ط3، 2005، ص: 75.

² الحي عبد المنعم: مرجع سابق، ص: 85.

فكلما انعدم الاستقرار الوظيفي في المنظمة تعرضت جماعة العمل إلى التسرب الوظيفي بين أعضائها ما يحتمل تفككها، فالوافد الجديد قد يحمل ثقافة تنظيمية مغايرة تجعل في تفككها زملاء العمل يؤدي إلى إرباك العلاقات الاجتماعية داخل بيئة العمل، وبالتالي، يكون احتمال التفكير في المغادرة المنظمة وترك العمل في هذه الحالة، وإذا كان الاستقرار الوظيفي له أهمية للعامل وجماعة العمل، فهو بالنسبة للمؤسسة تتضاعف أهميته، فيمكنها من بلوغ أهدافها كما يساعدها على الاحتفاظ باليد العاملة المدربة والمكتسبة للخبرة ويعيقها من تكاليف البحث عن العلاقات البديلة عن التي تسربت وتركت مناصب عملها بعد أن كلفت المؤسسة مبالغ مالية كبيرة طوال عملية التعيين.

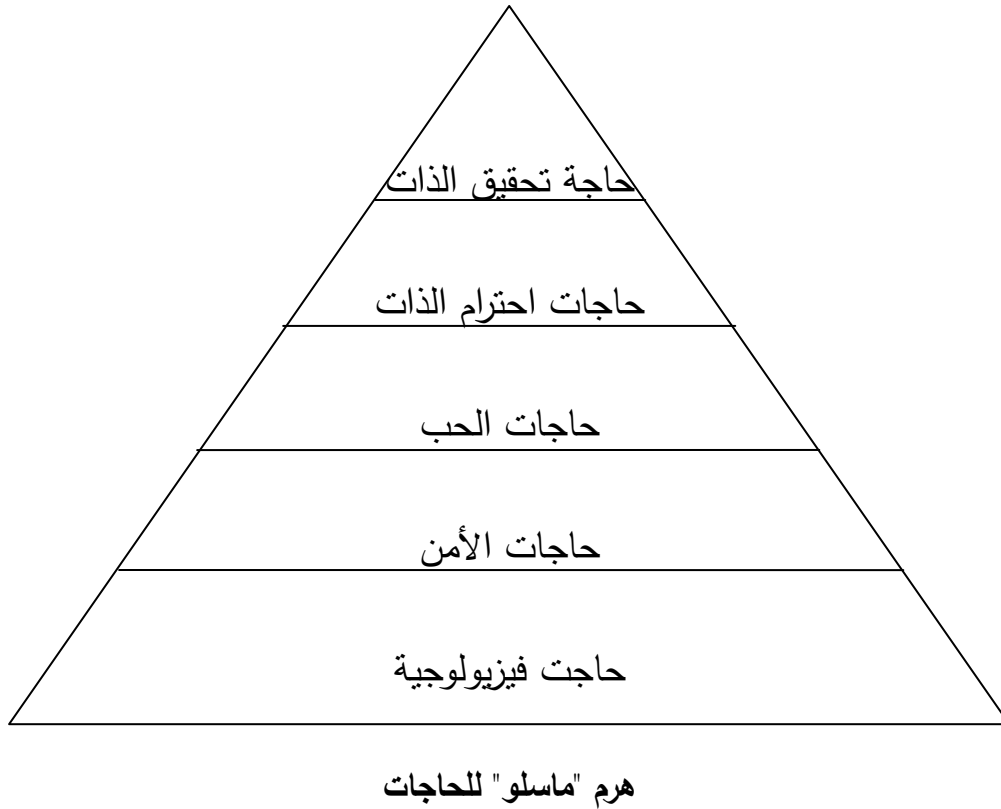
ومنه، يمكن القول بأن استقرار العمال في المؤسسة يعمل على تماسك جماعة العمل ما يجعل المنظمة مجتمع مصغر تجمعها ثقافة تنظيمية وهدف مشترك وهوية واحدة، وهي المؤسسة. فهم يجتمعون فيها كل يوم من أجل الاستمرار والبقاء لتحقيق متطلبات المؤسسة وتوفير الشعور بالأمان النفسي والجسدي والمادي لتكون لهم مصدر سعادة ومستقبلاً مهنيًا¹.

¹ اليازيد وهيبة: فعالية أساليب التحفيز في استقرار الموارد البشرية، دراسة ميدانية بالمجمع الصناعي لإنتاج الألبان بتلمسان، أطروحة دكتورا في التسيير، جامعة تلمسان، 2013-2014، ص: 103.

6. النظريات التي فسرت الاستقرار المهني داخل المؤسسة:

• نظرية السلم الهرمي للحاجات (أبراهام ماسلو):

يعتبر "أبراهام ماسلو" رائد نظرية الحاجات، حيث نظم حاجات الإنسان تنظيماً هرمياً ذلك وفق الحاجة وأهميتها. فالحاجات الفيزيولوجية مثلًا كالنوم والشراب أولى من الحاجة إلى احترام الذات. يرتب "ماسلو" 1954 الحاجات إلى خمسة أنواع:



أ- **الحاجات الفيزيولوجية:** تتمثل في الحاجات الأساسية الضرورية للإنسان وتشبع هذه الحاجات بالغذاء والماء والنوم وغير ذلك.

ب- **حاجات الأمن:** وتتمثل في حاجة الإنسان إلى جو من الطمأنينة والسكينة لضمان حياة خالية من الأخطار المهددة لحياة أو استقرار الإنسان، وتأتي هذه الدرجة حسب "ماسلو" في الدرجة الثانية بعد الحاجات الفيزيولوجية.

ج- **حاجات الحب:** تتمثل في رغبة الفرد أن يكون محبوبا من طرف الأشخاص المحيطين به سواء كان ذلك في محيط العمل أو الأسرة أو المجتمع بصفة عامة.

د- **حاجات احترام الذات:** تبدو هذه الحاجة في رغبة الفرد بالشعور بالأهمية والمكانة البارزة في السلم التنظيمي أو بين الأفراد ومقدرته على تحمل المسؤولية والتنفيذ والإنجاز بالإضافة إلى العمل على تنمية الذات باكتساب مهارات وإضافة معلومات.

هـ- **حاجة تحقيق الذات:** وتتمثل هذه الحاجات التي تشمل أعلى الهرم في تحقيق الفرد ما يصبو إليه، بحيث يحقق أشياء لرغباته وحاجاته السابقة والوصول إلى مستوى خال من الوعي بالذات.

ويؤكد "ماسلو" بأن ترتيب هذه الحاجات هو ترتيب تتحكم فيه الأولوية، فلا يمكن مثلا أن يسعى الفرد لإشباع حاجات الأمن قبل إشباع الحاجات الفيزيولوجية. وهكذا لتطبيق هذه النظرية في ميدان المنظمة، فإنه ينبغي للقائد أن يدرس أو يعرف الحاجات التي يسبق العامل لإشباعها، حتى يوجه نشاط العامل وفق هذه الحاجات. كما يمكن للمشرفين أن يضيفوا برنامجا منظما لدوافع العمل، بحيث يعرفون الحاجات العامة الملحة للعمال في مختلف المراحل، مما يجعلهم على توفير المحيط الملائم لإشباع هذه الحاجات، ذلك أو ربط الحاجة بالعمل يؤدي إلى تحفيز العمل على الإنتاج أكثر وتحسن نوعية الإنتاج للعمل لتحقيق أهداف المنظمة.

• نظرية الدرر (Alderfer):

كبدل للمستويات الخمسة التي وضعها "ماسلو" اقترح "ألدرفر" سنة (1979-1982)

نظرية جديدة تفترض للفرد ثلاث حاجات أساسية بدلا من خمس، وهذه الحاجات هي:

- **حاجات الوجود:** وهي حاجات مادية تشبع بواسطة الطعام والشراب، الأجر والمكافآت وغير ذلك.

- **حاجات القرابة:** تتمثل في إنشاء العلاقات مع الأقارب وزملاء العمل والمشرفين والمرؤوسين.

- **حاجات النمو:** وتظهر في قيام الفرد بعملية الإبداع في مجالات تخصصه بالإضافة إلى العمل على تحقيق الترقية ونمو الشخصية بصفة عامة.

وتتميز هذه النظرية التي تتدرج في تطور نظرية الحاجات باختصارها لنظرية "ماسلو" بإضافتها مفهومها مخالفا في تغيير عملية انتقال الفرد من ناحية لأخرى وتحقيق حاجاته. وبالتالي، تحقيق رضاه واستقراره في العمل ويتحقق ذلك بدرجة إشباع الاحتياجات لديهم، وفي أن الفرد يتحرك على السلم من الأسفل إلى الأعلى وأن الحاجات غير المشبعة هي التي تحفز الفرد والحاجات المشبعة تصبح أقل أهمية، إلا أن نظرية "الدرفر" تختلف عن نظرية "ماسلو" في كيفية تحرك الفرد وانتقاله من فئة لأخرى. إذ يرى "الدرفر" أن الفرد يتحرك إلى الأعلى وإلى الأسفل في سلم الحاجات، أي أنه عند إخفاق الفرد في محاولة الإشباع حاجات النمو تبرز حاجات الارتباط قوة دافعية تجعل الفرد يعيد توجيه جهوده لإشباع الحاجات المترتبة.

• نظرية التفاعل:

تناولت نظرية التفاعل المتغيرات التي تفرزها الآثار البيئية والعلاقات الاجتماعية السائدة، فقد طرح "وليام وايت" "Whyte 1959" نظرية التفاعل وأسهم بذلك في إنضاج المفاهيم الفكرية التي تطرأها من خلال ثلاث مكونات أساسية للنظام الاجتماعي والمنظمة، وهي:

- **الأنشطة:** تمثل الأنشطة جميع التصرفات الفردية والجماعية التي يفضلها الأفراد عند تفاعلهم داخل المنظمة وهي تمثل المهام الرسمية لكل فرد في المنظمة، سيما ما هو قابل للقياس منها.

- **التفاعل:** يتناول مفهوم التفاعل الآثار التي تتركها الاتصالات بين مختلف الأفراد العاملين في المنظمة من حيث عملية البدء بالاتصال والمدة التي يتطلبها والنتائج المترتبة عليه من ناحية درجة الإستجابة والآثار الناجمة عن التغيير في السلوك.

- **المشاعر:** يعبر مفهوم المشاعر عن الكيفية التي يشعر بها الفرد إزاء المحب الخارجي (البيئة) والجوانب الإدراكية من المشاعر التي يتصرف في ضوءها إزاء المنظمة أو العاملين بها وتتألف المشاعر من ثلاثة عناصر أساسية ذات تأثير مهم في تحديد أنماط السلوك الذاتي للفرد، هي:

- **الإطار الفكري المبدئي** الذي يتحكم في سلوك الفرد من خلال المبدأ أو العقيدة أو الفكرة التي يؤمن بها.

- الجوانب العاطفية في المشاعر الذاتية للفرد.

- الاتجاهات أو الميول العامة التي تحكم في مشاعر الأفراد عند الشروع بالعمل.

وترتبط هذه المفاهيم الثلاثة (الأنشطة، التفاعل، المشاعر) عضويًا مع بعضها، بحيث أن أي تغيير أو تأثير في إحداها يمثل تغيير مترابط في الأخرى وينعكس في أنماط السلوك. فالتفاعل الاجتماعي حينما يتأثر بتغيير معين، فإن الأنشطة والمشاعر إزاء المواقف المختلفة لا بد أن تتأثر كذلك بنفس القدر الذي تأثرت به طبيعة التفاعل.

وهكذا نظر "وايت" إلى العلاقات السائدة في السلوك التنظيمي للأفراد بصورة غير عشوائية وإنما كنمط أو نسق من الأبعاد السلوكية، كما أن هذه السلسلة المترابطة من الأنشطة والتفاعلات والمشاعر تعد المحرك الرئيسي للسلوك الفردي داخل المنظمة. وقد أكد "وايت" من خلال دراسته للأثار البيئية على حقيقة أن المنظمة هي نظام مفتوح من العلاقات السائدة سواء مع خارجها أو في داخلها. وهكذا يعد تفكير "وايت" منسجمًا ومتكاملاً مع نظرية النظم ويخلق إطارًا للتنبؤ بالسلوك الإنساني والسيطرة عليه في الحقول المختلفة المتظلمة¹.

• نظرية التوقع:

يرى "فكتوم فروم" أن دافعية الفرد لأدائه محصلة للفوائد التي يحصل عليها وشعوره واعتقاده بإمكانية الوصول إلى هذه الفوائد نتيجة الأداء الذي يمارسه، بحيث أن الفرد العامل قبل أن يقوم بأي سلوك يحاول التفكير بالربط بين احتمالات ثلاثة أساسية هي: الجهد، الأداء، الجزاء. وبين أن هذه النظرية تقوم على مسلمة أن سلوك الأداء تسبقه عملية المفاضلة قد تتمثل أيضًا في بدائل الجهد المبذول وتتم هذه المفاضلة على أساس قيمة المنافع المتوقعة من بدائل السلوك المتعلقة بالأداء ويمكن تبسيطها كما يلي:

- احتمال تحقق العوائد الدافعية لأداء معين: منفعة العوائد.

والسؤال الذي يترتب على ذلك، هو: على أي أساس يتم هذا الاختيار؟

¹ محمد عبد المولى: علم الاجتماع في ميدان العمل الصناعي، الدار العربية للكتاب، مصر، 1995، صك 40-41-43-

أي كيف يقوم الفرد إلى اختيار بدائل عديدة للسلوك وأن السلوك الذي يختاره الفرد هو السلوك الذي يعظم به عوائده.

ومن هنا، يمكن القول أن هاته النظرية بنيت على (03) مفاهيم (التوقع، القوة، القيمة). كما يرى "فروم" أن سلوك الفرد لا يتحدد بحافز واحد ولكن بالعديد من الحوافز والفرد يختار الأكثر إشباعاً لحاجاته ورغباته¹.

¹ لغرابية رشا: حوادث العمل وأثرها على الاستقرار المهني للعامل داخل المؤسسة، دراسة ميدانية لنيل شهادة الماستر، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي، 2018-2019، ص: 49.

خلاصة الفصل:

من خلال ما تم التطرق إليه في هذا الفصل، نستنتج أن الاستقرار المهني أي استقرار العامل في عمله يؤدي ذلك بلا شك إلى استقرار المؤسسة، حيث كلما كان العامل مستقر وراضٍ عن عمله يعتبر ذلك مؤشرا إيجابيا على سير المؤسسة الحسن ورفع الإنتاجية، مما ينتج عنه بلا شك التقليل من الحوادث المهنية.

وبالتالي، إلغاء العامل فكرة تنقله من مؤسسة لأخرى بحثا عن الأمان والاستقرار وتوفير حاجاته والاطمئنان على مستقبل المهني.

خاتمة

وفي الأخير، نستنتج أن ظاهرة حوادث العمل لدى عمال المؤسسات الصناعية من أخطر الظواهر الاجتماعية، لاسيما في الميدان الصناعي. وإن المؤسسات الصناعية هي أهم مجال تظهر فيه الحاجة إلى توافر وسائل الوقاية والإجراءات المناسبة للحماية الفردية والجماعية في مكان العمل وفي كل وضعيات العمل عند القيام بمختلف الوظائف والمهام، قصد منع الحوادث أو تقليل احتمالات الإصابة بالأمراض المهنية.

وذلك نظراً لما يحيطها من أخطار بمستويات عالية، مما يحيط بغيرها، ومن ثم تظهر أهمية إتباع إجراءات الوقاية والسلامة في هذا المجال من الأمور الضرورية والأساسية بالإضافة إلى التعرف كذلك على السياسة الأمنية أو الإستراتيجية المناسبة في مجال الصحة والأمن في مكان العمل، ومدى فعاليتها في التخفيض من معدل الحوادث التي يتعرض لها العمال وفي جميع الأحوال تبقى مهمة حماية العامل من مسؤولية الدولة، حيث إذا لم يشعر العامل بالأمن داخل مكان عمله، فسيبقى دائماً يعاني من عدم الاستقرار. وهذا ما سيؤثر حتماً عليه وعلى عمله.

وبالتالي، الوقوع في أخطار قد تؤدي إلى حدوث حوادث مهنية خطيرة مكلفة خسائر وتكاليف كبيرة.

ومنه نقترح:

- ☞ توفير وسائل الوقاية من الحوادث سواء كانت، على شكل أجهزة أو تعليمات إرشادية وخاصة في قطاع الصناعة.
- ☞ ضرورة تدريب العاملين تدريجياً جيداً على التصرفات السليمة عند التعامل مع الآلات والماكينات، نظراً لما تتسبب فيه من حوادث.
- ☞ ضرورة الاهتمام بظروف العمل ومحاولة تحسينها.
- ☞ ضرورة توعية العاملين على التركيز في العمل فقط، خاصة أن عدم الانتباه يعد أكثر أسباب تحقق الحوادث شيوعاً والتي ترجع إلى سلوك العاملين.
- ☞ الاهتمام بالتخصص وتنظيم العمل وعدم تكليف العامل بالعمل في غير تخصصه إلا بعد تأهيله وتدريبه تدريباً جيداً.
- ☞ نشر إحصاءات حوادث العمل التي تحققت وأسبابها في كافة قطاعات الشركة، حتى يمكن الاستفادة منها في انتباه العاملين لخطورة العمل على حياته الاجتماعية ومن ثم التركيز في العمل فقط.

قائمة المراجع

* الكتب باللغة العربية:

1. أبو شيخة أحمد نادر أحمد: إدارة الموارد البشرية، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان، 2010.
2. أحمد عزت رابح: علم النفس الصناعي، الدار القومية للطباعة والنشر.
3. الحي عبد المنعم: علم اجتماع الصناعي، المكتب الحديث، الإسكندرية، 2003.
4. الخواجة عبد العزيز: مدخل إلى علم النفس الاجتماعي، ديوان المطبوعات، دار الغرب للنشلا، وهران، 2005.
5. الزيات كمال عبد: العمل وعلم اجتماع المهني، الأسس النظرية والمنهجية، دار الغريب للطباعة والنشر والتوزيع، مصر، 2002.
6. السيد رمضان: حوادث الصناعة والأمن الصناعي، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 1984.
7. الظاهر محمد عبد الله: إصابات العمل بين قانون العمال وقانون الضمان، عمان، 1994.
8. العايب رابح: مدخل إلى علم النفس العمل والتنظيم، منشورات جامعة منثوري، قسنطينة، 2005.
9. بدر حامد: الرضا الوظيفي، دار المعرفة للنشر والتوزيع، الكويت، 1983.
10. بديع محمود - مبارك القاسم: علم النفس المهني بين النظرية والتطبيق، الوراق للنشر والتوزيع، 2001.
11. بوحفص مباركي: دراسات أزرغونومية لظروف العمل والحوادث المهنية، دار الدتيس للنشر والتوزيع، 2014.
12. توفيق نجيب محمد: الخدمات العمالية بين التطبيق والتشريع، مكتبة القاهرة الحديثة، القاهرة، 1967.
13. ثناء عبد الكريم عبد الرحيم: حوادث العمل مصادرها وبيئة العمل، جامعة بابل، 2018.

14. حمدي ياسين وآخرون: علم النفس الصناعي والمهني، دار الفكر العربي المعاصر، 1995.
15. رامي نهيد صلاح: إصابات العمل والتعويض عنها، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2010.
16. رمضان السيد: حوادث العمل في ضوء علم النفس، دار المعارف، مصر، 1981.
17. زكريا طاحون: السلامة والصحة المهنية، شركة ناس العابدين للنشر، 2006.
18. زكي بدوي: دراسات تطبيقية في تشريعات العمل والتأمينات، الفكر العربي، بيروت، 1975.
19. زيدان حسان: الصحة والسلامة المهنية، دار الفكر للنشر والتوزيع، عمان، 1994.
20. سلوى عثمان الصديقي: مدخل إلى الصحة العامة والرعاية الصحية والاجتماعية، المكتب الجامعي الحديث للنشر، الإسكندرية، 1994.
21. سليم نعامة: مشكلات العمل والإنتاج في المؤسسات الصناعية، دار عكر للطبع والنشر والتوزيع، سوريا، 1991.
22. شاويش نجيب مصطفى: إدارة الموارد البشرية وإدارة الأفراد، دار الشروق للنشر، الأردن، 2005.
23. شحادة نظمي - محمد الجبوسي وآخرون: إدارة الموارد البشرية، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان، 2000.
24. عباسه جمال: تسوي المنازعات الطبية في قانون الضمان الاجتماعي الجزائري والمقارن، ط1، 2010.
25. عبد الرحمان العيسوي: علم النفس والإنتاج، الدار الجامعية للطباعة والنشر والتوزيع، الإسكندرية، 2000.
26. عبد الرحمان حسين محمد: علم النفس الصناعي، دار حامد للنشر والتوزيع، عمان، 2009.

27. عبد الغفار حنفي: السلوك التنظيمي والإدارة البشرية، دار الجامعة الجديدة للنشر، 2002.
28. عبد الله محمد عبد الرحمان: علم اجتماع الصناعي النشأة والتطورات الحديثة، دار النهضة للطباعة والنشر، ط1، 1998.
29. عبد المحسن أبو الليف: الأمن الصناعي، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، 1417.
30. عبد الوهاب أحمد عبد الواسع: علم إدارة الأفراد، 1973.
31. عثمان فريد رشدي: الصحة والسلامة المهنية، الطبعة 1، دار الراجحة للنشر والتوزيع، الأردن، 2014.
32. عزالدين أمين: مدخل في شؤون العمل وعلاقته، مكتبة القاهرة، مصر، 1994.
33. علي غربي - بلقاسم سلاطينية - إسماعيل غيرة: تنمية الموارد البشرية، دار الهدى للنشر، الجزائر، 2002.
34. عويضة كامل محمد: علم النفس الصناعي، دار الكتب العلمية، بيروت، 1996.
35. قيس هادي أحمد: علم النفس الصناعي، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، ط1، عمان، 2014.
36. لطفي كمال رستم: الأخصائي الاجتماعي في المصنع، مكتبة القاهرة الحديثة، القاهرة، 1965.
37. ماضي خالد فتحي - أحمد راغب: السلامة المهنية، دار الكنوز المعرفية العلمية للنشر، عمان، 2011.
38. مجدي أحمد - محمد عبد الله: علم النفس الصناعي بين النظرية والتطبيق، دار المعرفة الجامعية للنشر والتوزيع، ط3، مصر، 1996.
39. محمد السكرني: إدارة المشاريع الصناعية والإدارة الصناعية، دار الكتب للنشر، بيروت، 1967.
40. محمد عبد الرضا الشمري: السلامة والأمن الصناعي، ط1، دار الصفا للنشر والتوزيع، الأردن، 2008.

41. محمد عبد المولى: علم الاجتماع في ميدان العمل الصناعي، الدار العربية للكتاب، مصر، 1995.
42. محمود عباس عوض: حوادث العمل في ضوء علم النفس، دار المعارف، مصر، 1971.
43. مصطفى أحمد أبو عمرو: مبادئ قانون التأمين الاجتماعي، منشورات علي الحقوقية، لبنان، 2010.
44. مهدي حسن زوليف: إدارة الأفراد، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان، 2003.
45. ميسون علي حسن - علي العبيدي: برنامج الصحة والسلامة المهنية، شبكة جامعة بابل للنشر، 2015.
46. ناصر دادي عدون: الاتصال ودوره في كفاءة المؤسسة الاقتصادية، دار المحمدي العامة، الجزائر، 2004.
47. نجم عبد الله العزاوي - عباس حسين جواد: الوظائف الاستراتيجية في إدارة الموارد البشرية، دار اليازوري للنشر والتوزيع، الأردن، 2010.

✿ الكتب باللغة الأجنبية:

48. Jackie Boisselier & Gérard Boué: **Pratique de la sécurité dans l'entreprise**. Les éditions d'organisation. France. 1977.

✿ قائمة المجلات:

49. أبو عرابي - طارق غالب: أثر معايير الصحة والسلامة المهنية على الأداء التنظيمي، مجلة الرماح للبحوث والدراسات، مركز البحث وتطوير الموارد البشرية، الرماح، العدد 28.
50. وزارة الراسلي صالحة: الحماية القانونية للعامل المصاب في حادث العمل، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 30، 2008.

51. سلامة أمينة: أسباب الحوادث المهنية وانعكاساتها على العامل والمؤسسة الصناعية، مجلة علوم الإنسان والمجتمع، 2017.
52. سهيلة محمد: حوادث العمل وعلاقتها ببعض المتغيرات الشخصية والمهنية، مجلة جامعة دمشق، المجلد 26، العدد الرابع، 2010.
53. علي فهمي مختار: حوادث إصابات العمل: أسبابها، تكاليفها، إحصاءاتها، مجلة المدير العربي، دار المنظومة، العدد 83.
54. مطلاوي محمد: عوامل الاستقرار المهني في المؤسسة الجزائرية، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، العدد 10.
55. موسى حنان علي: دور إدارة السلامة والصحة المهنية وفق المواصفة في التقليل من الحوادث المهنية، مجلة العلوم الانسانية، العدد 49، 2018.

❁ قائمة المعاجم والموسوعات:

56. أحمد مختار: معجم اللغة العربية المعاصرة، دار عالم الكتب، المجلد 1، ط 2، القاهرة، 2008.
57. الشوبكي سمير: المعجم الإداري، دار أسامة للنشر والتوزيع، ط 1، الأردن، 2006.
58. المعجم الوسيط، مكتبة الشروق الدولية، القاهرة، ط 4.
59. حسن الفكهاني: موسوعة الأمن الصناعي، الدار العربية للنشر والتوزيع، القاهرة، 1972.
60. صبحي محمود متولي: موسوعة قانون التأمينات الاجتماعية ونظامها، معهد المملكة العربية للنشر، المملكة العربية السعودية، 1970.
61. عمر حسين: الموسوعة الاقتصادية، دار الفكر العربي للنشر والتوزيع، ط 4، القاهرة، 1992.

❁ قائمة المواقع:

62. خالد عبد الرحيم الهيتي - أكرم أحمد الطويل - جمال محمد النعيدي:
أساسيات التنظيم الصناعي، دار زهران للنشر والتوزيع، ط1، عمان، الأردن،
1967. من:

الار%20مصر http://lib.neelain.edu.sed/cgi.bin/KOHA/opacdetail.p/?biblionumber
10648&quorydesc:au%3A20/08/2020-18:30
20% خلال د20% ع بد20% ح يم

63. منتدى السلامة والصحة المهنية، أهداف الأمن الصناعي من طرف
Safetyman

http://safetyman.frumeegypt.net20/08/2020-18:30

❁ قائمة الرسائل الجامعية:

64. اليازيد وهيبية: فعالية أساليب التحفيز في استقرار الموارد البشرية، دراسة ميدانية
بالمجمع الصناعي لإنتاج الألبان بتلمسان، أطروحة دكتورا في التسيير، جامعة
تلمسان، السنة الجامعية 2013-2014.

65. جيجلي فاتح: الترقية الوظيفية والاستقرار المهني بالمؤسسة الصناعية، دراسة
ميدانية لبلدية جيجل بوراوي بلهادف، مذكرة لنيل شهادة ماستير في علم اجتماع
التنظيم والعمل، جامعة قسنطينة، السنة الجامعية 2011-2012.

66. حليس سمير: التفكير التكنولوجي والاستقرار المهني، دراسة ميدانية بالشركة
الإفريقية للزجاج (AFRICANER)، طاهر جيجل، ماجستير في علم اجتماع
التنمية وتسيير الموارد البشرية، جامعة منثوري، قسنطينة، السنة الجامعية 2008-
2009.

67. د. لونيس علي - ا. صحراوي عبد الله: علاقة حوادث العمل بالظروف الفيزيائية
في البيئة المهنية، دراسة تشخيصية، جامعة سطيف، 2013.

68. سلامة أمينة: الثقافة الخمسة ودورها في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية، دراسة لنيل شهادة الدكتوراه، جامعة محمد خيضر، بسكرة، السنة الجامعية 2017-2018.
69. سمير جديبي: حوادث العمل ومكانتها بالروح المعنوية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس العمل وسلوك التنظيمي، جامعة منثوري، قسنطينة، السنة الجامعية 2008-2009.
70. لغرابة رشا: حوادث العمل وأثرها على استقرار المهني للعامل داخل المؤسسة، دراسة ميدانية لنيل شهادة الماستر، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي، السنة الجامعية 2018-2019.
71. مالكي محمد نجيم - سبامي أسماء: تعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، جامعة الجيلالي بونعامة، خميس مليانة، السنة الجامعية 2013-2014.
72. محمد المهدي بن عيسى: ميكانيزمات حوادث العمل في قطاع البناء الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الليسانس في علج الصناعي، معهد العلوم الاجتماعية، جامعة الجزائر، السنة الجامعية 1982-1983.
73. مراد بومنقار - سارة خلفة: إستراتيجيات الوقاية من الحوادث المهنية: دراسة نظرية، تحليلية، حوليات جامعة قالمة للعلوم الاجتماعية والإنسانية، العدد 22، 2017.

❁ قائمة التقارير الرسمية:

74. المادة 09 من القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث والأمراض المهنية.

الضمان الاجتماعي	
وكالة :	
مركز الدفع :	
تصريح بمباشرة أو عدم مباشرة العمل	
انا المستخدم الممضي اسفله، اشهد ان المؤمن :	
الاسم :
اللقب :
رقم التسجيل
المولود في
- قد توقف عن العمل في
(1) - قد باشر عمله في
- لم يباشر عمله الى يومنا هذا
المقر الاجتماعي و ختم المستخدم
اسم وصفة الموقع،
في
التوقيع،
تصريح بالشرف	
بملا من طرف المؤمن في حالة عدم مباشرة عمله او عدم ممارسة اي نشاط مهني انا الممضي اسفله،	
الاسم :
اللقب :
اشهد بشرفي،
- انني في حالة توقف عن العمل منذ تاريخ
(1) - الى يومنا هذا
- انني لا امارس اي نشاط مهني.
في
الامضاء،
(1) اشطب العبارات الغير مناسبة.	

كل شخص يقوم بتزوير او ينقل بتصريحات غير صحيحة يعاقب من طرف القانون.