

أخطار وأثار حوادث العمل وكيفية إدارتها

ثلايحية منال

جامعة باجي مختار - عنابة

العنوان الإلكتروني: manelthelaidjia@yahoo.com

الملخص:

تعتبر حوادث العمل من أهم الموضوعات المطروحة في مجال العلم، فقد اهتم بهذا العنصر من العلماء وفي مختلف التخصصات، فنجد أنه أخذ حيزه في الاقتصاد، وكذا علم النفس وعلم الاجتماع وغيرهم من العلوم. وللوقوف على معرفة الأسباب الحقيقية للحوادث وأهم العوامل التي تؤدي بالعامل بالوقوع في الأخطار المهنية، وكذا معرفة الآثار المترتبة عنها سواء على العامل أو على المؤسسة، وذلك معرفة السبل التي تقلل من الوقوع في الحوادث والحفاظ على العنصر البشري من جهة وعلى المؤسسة وقوامها من جهة أخرى. ارتأينا أن نستدرك هذه العناصر من خلال بحثنا هذا.

الكلمات المفتاحية: حوادث العمل، الأخطار، كيفية الإدارة.

Résumé :

Les accidents du travail sont l'un des sujets les plus importants dans le domaine des sciences: il s'intéresse à cet élément de scientifiques et à diverses disciplines, et prend ainsi sa place dans l'économie, ainsi que dans la psychologie, la sociologie et d'autres sciences.

Et connaître les causes réelles des accidents et les facteurs les plus importants qui entraînent le travailleur dans les risques professionnels, ainsi que la connaissance de leurs implications pour le travailleur et pour l'institution, et connaître les moyens de réduire l'incidence des accidents et de préserver l'élément humain, ainsi que la force et la force de l'institution. Nous avons pensé que nous devrions être conscients de ces éléments grâce à nos recherches.

Mots clés : Accident de travail, les risques, Types d'administrations

مقدمة:

يسعى الإنسان غالبا لتحقيق أبسط متطلباته، من بينها إشباع حاجاته الفيزيولوجية. والمتمثلة في الأكل، الشرب والسكن. ومن أجل تحقيق هذه المتطلبات يتجه هذا الإنسان إلى العمل. الذي هو ليس وليد العصور الحديثة، بل ظهر مع ظهور الإنسان إلا أن تطوره يختلف من مرحلة إلى أخرى. فنجد الإنسان البدائي كان يعتمد في عمله على وسائل بسيطة بدائية، وبظهور الثورة الصناعية تقدمت الحياة الاقتصادية والاجتماعية، وتطورت وسائل الإنتاج والآلات الصناعية. وبصورة عكسية على هذا التطور أصبح العمال في المؤسسات الصناعية غالبا في بيئة عمل غير مؤمنة، وهذا مما قد يعرضهم إلى الأخطار المهنية جراء تلك الآلات والمعدات. وقد تكون الظروف الفيزيكية دور أيضا في تعرض العمال إلى الأخطار. وبالتالي بروز ما يعرف بحوادث العمل و الأخطار المهنية حيث تعتبر ظاهرة الحوادث من الموضوعات التي لقيت اهتماما واسع النطاق من طرف الباحثين والمختصين، خصوصا وأن هذه الظاهرة في تزايد مستمر رغم التدابير والإجراءات المتاحة للتقليل منها، وذلك لتشابك وتعقد العوامل المسببة لها وتفاعلها مع بعضها، فهي تشمل ظروف العمل الاجتماعية والتنظيمية داخل العمل وهذه الظروف تؤثر في سلوك الفرد وأدائه وفي ميوله اتجاه العمل وفي علاقته مع الآخرين وعلى المؤسسة ككل، فالحوادث المهنية التي غالبا ما تؤدي إلى كلفة اقتصادية عالية نتيجة التوقف عن العمل بسبب الإصابات إضافة إلى التعويضات التي تدفعها المؤسسة للمصاب أو أسرته، إذ أن الحوادث المرتبطة بالعمل تعد من أهم الظواهر التي تهدد البشرية وهذا نظرا لارتفاعها المذهل وهذا ما أكدته منظمة العمل وبهذا فإن الفرد هو المورد الحقيقي ورأس المال الفعلي الذي يجب أن تتوفر له كل الظروف "ILO" الدولية الملائمة وعوامل الراحة وهذا ما يندرج في إطار الصحة والسلامة المهنية فهي تهدف في الأساس إلى حماية العامل من مخاطر الإصابات والحوادث التي يتعرض لها بسبب أدائه أثناء تواجده في مكان عمله، ذلك لأن هذه المسألة تمس بشكل مباشر صحة المورد البشري وحياته، وفي نفس الوقت ذات أهمية اقتصادية كبيرة بالنسبة للمنظمة والمجتمع.

مما سبق تتجلى إشكالية هذا البحث في: كيف يمكن إدارة مخاطر حوادث العمل؟

وللإجابة عن هذه الإشكالية سيتم التطرق إلى النقاط الموالية:

- حوادث العمل.
- المخاطر الناجمة عن حوادث العمل.
- كيفية إدارة حوادث العمل.

أولاً: حوادث العمل:

1. تعريف حوادث العمل: لقد تعددت واختلفت آراء وتعريف الكتاب والدارسين حول تعريف حوادث

العمل ولهذا سوف نذكر أهم التعاريف لحوادث العمل:

1.1. حوادث العمل لغة: هو أمر فجائي وأيضا هو أمر عارض يترتب عليه تغيير الأوضاع الموجودة قبل حدوثه

وبالتالي فإنه يمس بقيمة يحرص الإنسان على الحفاظ عليها (أبو عمرو، 2010، ص325).

2.1. اصطلاحاً: تشمل حوادث العمل كافة الحوادث التي يمكن أن يتعرض لها العامل أثناء ممارسته أو أدائه

لعمله أو نتيجة لذلك سواء كان في مكان العمل أو خارجه متى كان ذلك تطبيقاً لأمر صادر عن صاحب

العمل (سليمان، ص160).

يعرف الحادث بأنه أي طارئ مفاجئ وغير متوقع أو مخطط له يقع خلال العمل أو بسببه ما يتصل به ويشمل

ذلك أي عرض لمخاطر طبيعية أو ميكانيكية أو كيميائية أو إجهاد حاد وغير ذلك من المخاطر التي قد تؤدي إلى

الوفاة أو الإصابة البدنية أو المرض الحاد للعامل المصاب 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 إلحاق الضرر بالمنشأة

ووسائل الإنتاج (القحطاني، 2007).

هو حدث يقع دون توقع أو سابق أو معرفة نتيجة مسببات خارجية أو أخطاء يرتكبها العامل ينتج عنه أضرار تصيب العامل أو الآخرين أو الممتلكات والمعدات أو كل ذلك وبالتالي هو حدث غير مخطط له أو مقصود من قبل العامل وإن كان في بعض الأحيان سببا مباشرا للوقوع فيه ينتج عنه توقف العامل أو الآخرين أو المنشآت والمعدات عن العمل لفترة زمنية معينة تتناسب مع الضرر الذي لحق بهم (محمد، 2010، ص725).

- يعرف الحادث المهني في المادة 06 من القانون 13183 الصادر بالجريدة الرسمية رقم 28 المؤرخة بـ 05 : جويلية 1983 بكونه: كل حادث خلف إصابة بدنية ناتج عن سبب مفاجئ وخارجي في إطار تأدية علاقة العمل" كما تنص المادة 09 من نفس القانون على أنه يعتبر حادث العمل: كل إصابة أو وفاة حدثت في مكان ووقت العمل أو في وقت يلي الحادث" مباشرة أو أثناء معالجة آثاره (صلحاوي، 2008، ص62).

أما القانون الفرنسي فيعرف الحادث المهني في المادة 1/144 من قانون الحماية الاجتماعية بكونها كل حادثة تلحق بالعامل أو الأجير أو مجموعة منهم مهما كان منصبه أثناء أو بسبب العمل مهما كانت الأسباب وبغض النظر عن المكان التي وقعت فيه (Rouger , 2004, 714).

2. النظريات المفسرة لحوادث العمل

1.2. النظرية القدرية: "ترى هذه النظرية أن الناس نوعان، نوع يحظى بالسعادة والهناء، ونوع يحظى بالكآبة والبؤس الدائم وبالتالي فمنهم من لديه حصانة ضد الحوادث ومنهم من يفتقد هذه الحصانة وبالتالي فإن إمكانية التعرض والوقوع للحوادث أثناء العمل تكون كبيرة وهناك من يتعرض للحوادث بصفة مستمرة، وهذه النظرية ترجع هذا الإستمرار إلى الصدفة وسوء الحظ وتنفي على أن الإنسان هو عبارة عن شخصية واعية، تتكون من مجموعة من القدرات العقلية والجسدية، ويفكر و يتماشى مع المواقف المختلفة التي تعترض حياته. إذا فهو ليس مرتبطا بالصدفة أو الحظ إضافة إلى هذا فإنها تنفي الجانب المادي لوقوع الحوادث في العمل.

2.2. 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 أيضا أن هناك دوافع متعددة، فقد يكون الدافع للحوادث هو الرغبة في الحصول على تعويضات مالية (الضمانات الاجتماعية) أو تعويضات معنوية (زيارة الأهل إذا كانوا بعيدا عن مكان العمل أو الرغبة في جلب الإهتمام من طرف الأفراد الآخرين أو لأجل التخفيف من المسؤولية)، و يعني هذا أن هناك أسباب خارجية وداخلية إلا أنها لم تبين ما هو الجانب الذي القدر الكبير في التأثير في وقوع الحادثة.

3.2. النظرية الطبية: تفسر هذه النظرية لحوادث العمل 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.

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

5.2. نظرية الإستهداف للحوادث: هذه النظرية من أقدم النظريات التي وضعت لتفسير الحوادث من الجانب البيولوجي ومن أكثرها شيوعا، ترى أن الأفراد الذين يرتكبون العديد من الحوادث وبصفة متكررة يطلق عليها إسم "مستهدفي الحوادث" وهذا يرجع إلى وجود بعض السمات الوراثية الخاصة و الطبيعية والتكوينية فهم يقحمون أنفسهم في السلوك الخطير " (عوض، 1971، ص30-32).

3. أسباب حوادث العمل: لقد تعددت أسباب حوادث العمل واختلفت نذكر منها ما يلي:**أ - الظروف الفيزيكية:**

1- الحرارة : ثبت من البحوث العلمية أن درجة الحرارة التي يعمل فيها الفرد تؤثر على عدد حوادث العمل والإصابات الناجمة عنه، فقد وجد أن إصابات العمل تكون عند حدها الأدنى عندما يعمل الأفراد في درجة حرارة معتدلة وكلما قلت الحرارة أو زادت عن درجة الحرارة المثلى زاد معدل حوادث العمل، كما ثبت أن إذا زادت الحرارة أو قلت بدرجة كبيرة فإن الأمر لا يقف عند زيادة عدد الحوادث وإنما تزيد عند خطورتها. وشدتها (عموم وآخرون، ص545).

2- الإضاءة : تعتبر الإضاءة عامل للرؤية الجيدة وضعفها يسبب إجهاد للعيون ويقلل من قدرة العامل على التمييز في حركة الآلات والمعدات وبالتالي يكون عرضة للحوادث، وبهذا فإن ضعف الإضاءة وسوء توزيعها من شأنه أن يؤدي إلى أخطاء في العمل وحوادث في المصنع وإصابات للعامل.

3- الضوضاء : مما لا شك فيه أن الضوضاء المرتفعة تؤثر تأثيرا مباشرا في القدرة على العمل والإنتاج، وخاصة بالنسبة للأعمال التي تعتمد على المجهود الذهني إذ تؤدي الأصوات المرتفعة إلى تشتيت الذهن وعدم تركيزه وإلى الإجهاد العصبي كما تحول في بعض الأحيان دون سماع عوامل التنبيه من الخطر وبالتالي الوقوع في شبح الحوادث والإصابات (بحضية، 1995، ص16).

4- التهوية : ويقصد بها تغيير وتجديد الهواء أثناء العمل وهذا من شأنه إزالة الروائح الكريهة والمضرة وخفض درجة الحرارة ومن ثم عدم الوقوع في الحوادث، فسوء التهوية يصاحبه الخمول والتعب الذي قد يؤدي إلى الاستجابات الناقصة وإصدار السلوك غير الآمن ومن ثمة الوقوع في الحوادث.

ب - الأسباب الشخصية:

1- الذكاء : هناك اختلافات بين الباحثين في مجال علم النفس الصناعي حول صلة الذكاء بالحوادث فنجد

البعض يؤكد على وجود علاقة عكسية بين الذكاء ووقوع الحوادث، بمعنى أنه كلما كان العامل ذكيا، كلما قلت الحوادث بينما نجد البعض الآخر يؤكد على عدم وجود أية علاقة بين الذكاء والحوادث ومرد ذلك إلى اختلافات العلماء في تحديد موحد وشامل للذكاء وبالرغم من ذلك فإن الصلة بين الذكاء والحوادث ظهرت جلية في إحدى الدراسات عندما اتضح للباحثين أن العمال الذين تعرضوا لامتحانات ذكاء في بداية عملهم وحصلوا على درجات عالية هم أقل العمال تعرضا للإصابة بالحوادث (عقيلي، 1996، ص349).

2-الدافعية : هي بمثابة الطاقة المحركة لسلوك الفرد فإن إنتاجه يختلف باختلاف الدافعية عنده، وإن نقصت الدافعية عنده، وإن نقصت الدافعية عند العامل أثناء قيامه بالعمل يمكن أن تورطه في الحوادث وفي هذا الصدد تشير دراسة " كبير " عن زيادة الحوادث في الأقسام ذات المرتبات وفرص الترقية الأقل، إن انخفاض دافعية الفرد في العمل وفشل الإدارة في استشارتها يكن أن يزيد من توتر الفرد ويوقعه في الحوادث.

3-الحالة الوجدانية والانفعالية : تؤكد بحوث " هيرسي " أن الحالة الانفعالية الشديدة للعمال من شأنها أن تزيد في التورط بالحوادث فالخزن والغضب وما إلى ذلك من حالات انفعالية تقلل من وظائف العمليات المعرفية وتبعد بينهما، وبين المعالجات الناجحة للمواقف الضاغطة كما أن الابتهاج الزائد يؤدي إلى التورط في الحوادث وكذلك الأشخاص الذين يسهل استشارتهم.

4-الخبرة : لقد أوضحت البحوث التي استهدفت دراسة العلاقة بين طول الخبرة في العمل والحوادث التي تحدث في أثنائها اتجاهها عاما نحو نقصان معدل الحوادث كلما طالت مدة الخبرة فلقد أشار في هذا المجال "تيفين " و"ماكورميك" إلى أن البيانات الخاصة بالإصابات بينما أن 9000 عامل في الصلب تؤيد الارتباط السلبي بين إصابات العمل ومدة الخدمة في المصنع أو في نفس العمل الحالي .

5-العوامل اللاشعورية : تشير بحوث مدرسة التحليل النفسي أن جملة دوافع لاشعورية تدفع العامل للوقوع في الحادثة ويتمثل ذلك في كراهية العمل والتهرب من المسؤوليات والانتقام من أصحاب السلطة، لوم الذات وعقاب

النفس، بحيث يرى أصحاب مدرسة التحليل النفسي أن مضطربي الشخصية من العمال يميلون إلى البحث على المشكلات واختلاف المتاعب الصحية والمهنية والمالية لأنفسهم وللمحيطين بهم، فقد ألح أنصار التحليل النفسي على أن المستهدفين للحوادث من مضطربي الشخصية يعانون من أزمات نفسية لاشعورية تجعلهم في حاجة موصولة لإيذاء أنفسهم وإيذاء الآخرين (كمال، 2007، ص155-156).

ج - المتغيرات الديموغرافية:

1-السن : هناك دراسة حديثة أجريت لمعرفة عما إذا كان انخفاض معدل الحوادث يحدث نتيجة للخبرة أو أنه ينخفض نتيجة للتقدم في السن، ما هو سبب انخفاض نسبة الحوادث عن عامل الخبرة، فالعمال الأكبر سنا والأكثر نضجا يكونون أقل عرضة لارتكاب الحوادث، ومن خلال هذه الدراسة أيضا يمكن افتراض أن التحسن الذي يحدث في معدل الحوادث الذي يرجع إلى الخبرة وإلى السن قد يرجع نسبيا إلى تسرب العمال من خلال عملية الغربة لاستبقاء الصالحين من غير الصالحين، كما دلت بعض البحوث على أن عدد الحوادث يزداد بتقدم العمر عند بعض العمال، حيث يصبح هؤلاء لا يأخذون الحد الكافي من الحذر تجاه أعمالهم ونتيجة كذلك للألفة بالمخاطر التي اكتسبوها طوال مدة عملهم.

2-الجنس : إن نسبة الحوادث بين الإناث أكثر مما هي عليه بين الرجال ويمكن تفسيره ذلك في ضوء الفروق بين الجنسين بصدد الاتزان النفسي الفسيولوجي فمن المعروف أن النساء أقل اتزانا من الناحية النفسية، والفسيولوجية وهذا ما أكدت عليه "آن أستازي" كنتيجة لتطبيقها اختبار "برنويتز" وتصيف قائلة "إن الذكور أقل تعرضا من الإناث للتقلبات التي تعترى توازن البيئة العضوية والداخلية أي أنهم أكثر ثباتا أولهم بعض الصفات الهامة التي تميزهم ومنها الثبات النسبي لدرجة الحرارة واتزان عمليتي الهدم والبناء وثبات النسبة بين المواد الحامضة والمواد في الدم وكذلك مستوى السكر في الدم، وربما كانت كثرة الخجل والإغماء عند النساء إضافة إلى كثرة المسؤوليات

المنزلية والمهنية الملقاة على عاتق المرأة العاملة التي تزيد من الإرهاق النفسي والجسمي ومن ثمة سهولة التورط في الحوادث والإصابات (نفس المرجع، ص362).

3-طبيعة العمل : "تؤكد إحصاءات حوادث العمل معدل هذه الحوادث يزداد في الأعمال اليدوية وأنه ثمة إحصاءات أخرى تشير إلى أن للتقنيات الحديثة دور في زيادة معدل الحوادث، حيث كلما زادت سرعة الآلات زاد تعقيد العمل وتفاقمت مسؤولياته ومن ثم يزيد معدل التورط في الحوادث 1 .

4-تغيير نوبات العمل والحوادث : مما لا شك فيه فيسيولوجيا أن حرارة الجسم تكون في أعلى درجاتها مساء وأقل درجاتها تكون في الصباح ويلاحظ أن أداء الفرد يرتبط بارتفاع درجة حرارة الجسم كما أنه ثمة علاقة قوية بين أداء الفرد الذي يتطلب اليقظة والانتباه وبين درجة حرارة الجسم ويلاحظ أنه عندما تتغير نوبة العمل من الليل للنهار أو بالعكس فإن حرارة الجسم تصبح متطلبا حيويا لأداء العامل فهي تحفز الفرد لانجاز أعماله، وبشكل عام فإن أفضل ساعات العمل وأكثرها ارتباطا بانعدام الحوادث تكون في النهار، فوظائف الجسم تخضع لهذه الإيقاعات اليومية أو ما يسميها البعض بالساعات البيولوجية. (عقيلي، 1996، ص152).

4.المخاطر الناجمة عن حوادث العمل

لا تخل أي مؤسسة من وجود مخاطر تهددها وتهدد الموارد البشرية بها، حيث يعد حادث العمل في حد ذاته خطرا يحذر بالمورد البشري في المقام الأول، كما تنجم عنه العديد من المخاطر سيتم التطرق لها في هذا العنصر.

1.4. الخسائر المترتبة عن حوادث العمل

إن الخسائر التي تنجم عن حوادث العمل لا ترتبط فقط بالنفقات المباشرة والمرتبطة بعلاج المورد البشري المصاب، بل تتعداه لتشمل عدة نفقات أخرى بعضها مرتبط بالمورد البشري وأخرى ترتبط بالمنظمة، وتتمثل أهم هذه الخسائر في الآتي :

أ - الخسائر المرتبطة بالموارد البشري:

ينتج عن حوادث العمل تقديم تعويضات للمصاب، غير أن هذا التعويض لا يقارن بفقدان المورد البشري لجزء أو كل قدرته على العمل، كما يمكن أن يتقاضى تعويضا يقل عن أجره المعتاد مع تعرضه لنقص في قواه الجسمية والنفسية، وقد تؤدي الإصابة إلى عدم إمكانية استمراره بالعمل وبذلك يصبح عالة على المجتمع، وهذه الخسائر ينعكس تأثيرها على الثروة القومية هذا من جهة، ومن جهة أخرى تؤدي إلى ارتفاع تكاليف الإنتاج بعد إضافة مصاريف معالجة الحوادث إليها، وفي الأخير يتحمل تبعات ذلك المستهلك لأخير (حمدي، 2008، ص18).

ب - الخسائر المرتبطة بالمنظمة:

ترتبط هذه الخسائر بشكل أساسي بنقص الإنتاج نتيجة حوادث العمل، ومن أهمها نذكر ما يلي:

- الخسائر الناجمة عن النقص المؤقت في إنتاج المورد البشري في حالة استئنائه للعمل كالبطء في الحركة بسبب الحادث أو علاجاته.

- الخسائر المترتبة عن انخفاض كفاءة المورد البشري الذي يعوض زميله المصاب، وكذا تكاليف التدريب اللازمة للرفع من كفاءته.

- الخسائر الناتجة عن الوقت الضائع من قبل زملاء المصاب لاضطرابهم أثناء وقوع الحادث، وكذا الوقت الذي أضاعوه وهم يقدمون المساعدة وتقديم معلومات عن الحادث.

- الخسائر في الآلات والمعدات والأدوات، يؤدي تكرار حوادث العمل إلى اكتساب المنظمة سمعة غير طيبة مما ينتج عنه نفور الخبرات عن الالتحاق بها (عقيلي، 2005، ص576).

5. إدارة مخاطر حوادث العمل: تتركز مهمة إدارة مخاطر حوادث العمل بالدرجة الأولى في تحديد وتحليل مخاطر حوادث العمل، بالإضافة إلى وضع مختلف الإجراءات والترتيبات الضرورية لمنع حدوث هذه الحوادث أو الحد منها على الأقل من أجل الوصول لتحقيق سلامة مهنية جيدة على مستوى المنظمة.

وعليه يقصد بإدارة مخاطر حوادث العمل تلك النشاطات والإجراءات الإدارية الخاصة بوقاية المورد البشري من المخاطر الناتجة عن الأعمال التي يزاولونها ومن أماكن العمل التي قد تؤدي إلى إصابتهم بأمراض والحوادث .

1.5 الإطار القانوني لإدارة مخاطر حوادث العمل:

تزايد اهتمام التشريعات الحكومية في إصدار قوانين تنص على حماية ووقاية الموارد البشرية من حوادث العمل والزام أصحاب العمل بها، حيث أوجب القانون على صاحب العمل اتخاذ الاحتياطات اللازمة لحماية العمال أثناء العمل من الأضرار الصحية وأخطار العمل والآلات.

ويمكن استعراض بعض التشريعات التي نصت على حماية الموارد البشرية من حوادث العمل فيما يلي :

-أصدرت ألمانيا سنة 1882 قانونا يلزم أصحاب العمل بالتأمين ضد حوادث العمل التي تصيب الموارد البشرية.
-أصدرت إنجلترا سنة 1897 قانونا مماثلا للقانون السابق لعلاج الموارد البشرية والتأمين عليهم ضد إصابات وحوادث العمل.

-وفي سنة 1898 صدر مثل هذا القانون في فرنسا، كما صدر قانون مشابه له في الولايات المتحدة الأمريكية سنة 1911 وهي الفترة التي تلت مباشرة حركة الإدارة العلمية لتايلور.

-وفي جمهورية مصر العربية تنالت القوانين والتشريعات المهتمة بهذا الجانب بداية بالتشريع رقم 14 سنة 1909 إلى قانون العمل رقم 137 لسنة 1981، كما تم تعديل هذا ، القانون سنة 2003 (عباس، 2003، ص304).

6.مسؤولية إدارة مخاطر حوادث العمل:

تقع مسؤولية إدارة المخاطر المتعلقة بحوادث العمل على عاتق جميع العاملين بالمنظمة، كل فرد حسب

موقعه كما يلي (عبوي، 2006، ص244):

أ -الموارد البشرية: يقع على عاتق الموارد البشرية للمنظمة الالتزام بأداء مهامهم في تحمل مسؤولية أمن المنظمة، وأن يكونوا على دراية بنظم وقواعد السلامة ومن ثم الالتزام بتطبيق مختلف لوائح وتعليمات السلامة المهنية.

ب -الإدارة العليا تعتبر الإدارة العليا الجهة المسؤولة عن توفير وسائل السلامة المهنية ووضع اللوائح والتعليمات التي تنظم استخدام تلك الوسائل، أي يجب أن تدعم الإدارة العليا برامج الأمن والسلامة من خلال إدارة مخاطر حوادث العمل بحيث توفر لها شروط نجاحها.

ج -مدراء الإدارات والمشرفون: تقع على عاتقهم مسؤولية تدريب موظفيهم على العمل بأسلوب سليم، وكذا يجب عليهم العمل على تشجيع موظفيهم على الالتزام بقواعد الأمن والسلامة والتقيد بها، وليتم هذا بشكل جيد لابد أن يبادروا هم أنفسهم بالتقيد بهذه القواعد.

د -ضباط السلامة والصحة: تقع على عاتقهم مسؤولية إعداد ووضع برامج السلامة والصحة ومن ثم مراجعة هذه البرامج بين الفينة والأخرى لتعديلها بما يتماشى وظروف العمل المستجدة في حالة تغيرها، كما تندرج تحت مسؤوليتهم المساعدة في تدريب مختلف الموارد البشرية بالمنظمة لاستيعاب هذه البرامج والإجراءات.

هـ -إدارة الموارد البشرية: لا تقل مسؤولية إدارة الموارد البشرية في هذا المجال عن مسؤولية باقي الإدارات الأخرى، إذ من واجباتها التأكد من أن الموارد البشرية التي تعرضت لحوادث عمل تتلقى العلاج اللازم والحماية المناسبة، وكذا حصولهم على التعويضات التي يقرها القانون.

7. أهداف إدارة مخاطر حوادث العمل: تتمثل أبرز أهداف إدارة مخاطر حوادث العمل في الآتي (صالح، 2004، ص193):

-المحافظة على الموارد البشرية من الإصابات وعلى ممتلكات المنظمة من التلف، مما ينجم عنه التقليل من الخسائر المادية والبشرية داخل المنظمة مما ينعكس بدوره على زيادة الإنتاج كما ونوعا.

-زيادة شعور الموارد البشرية بالانتماء للمنظمة التي تسعى إلى المحافظة عليهم من الإصابات مما يدفعهم للعمل بجد وإخلاص.

- تحسين سمعة المنظمة بين أوساط المجتمع الخارجي سواء كان ذلك المجتمع هو الجماهير التي تتعامل معها المنظمة أو الحكومة أو النقابات والاتحادات العمالية.
- ضمان استمرار الإنتاج دون توقف مما يمكن المنظمة من الوفاء بالتزاماتها تجاه عملائها ومنافسة بقية المنظمات الأخرى.

9. عوائق إدارة مخاطر حوادث العمل:

- تعيق عملية إدارة مخاطر حوادث العمل على مستوى مختلف المنظمات مجموعة من العوائق العراقل التي تحد من نجاعتها، ومن أبرز هذه العوائق نذكر ما يلي 1 :
- المقاومة الذاتية للمورد البشري للالتزام ببرامج الصحة والسلامة خوفا من وقوع ما لا تحمد عقباه.
- الاعتقاد السائد بين مختلف الموارد البشرية بأن حوادث العمل تصيب الآخرين فقط.
- كره الموارد البشرية لاحتياطات السلامة لشعورهم أنها تحد من حرياتهم.
- عدم ارتداء الموارد البشرية لملابس الوقاية ومعدات الحماية لإحساسهم بأنها تزعجهم وتقلل من مستواهم الوظيفي (حمدي، مرجع سابق، ص98).

10. حوادث العمل في الجزائر:

- تقتل حوادث العمل أزيد من 10 آلاف جزائري من بين 50 ألف حادث عمل يسجل سنويا، وبلغ عدد الأمراض المهنية 500 مرض مهني مما يؤدي إلى ضياع 15 ألف يوم سنويا، حيث قدر عدد المتعرضين للموت بسبب حوادث العمل سنة 2014 في مختلف القطاعات 8 آلاف عامل من بين 50 ألف حادث عمل سنويا، وسجل أكبر عدد من حوادث العمل بقطاعي البناء والأشغال العمومية، وتعود أغلب هذه الحوادث إلى غياب ثقافة تأمين مواقع العمل في الجزائر 1 .

كما بلغت تعويضات الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للأجراء سنة 2008 حوالي 200 مليون دينار جزائري أي 20 مليار سنتيم على مستوى ولاية الجزائر العاصمة وحدها، وتتعلق هذه التعويضات بحوادث العمل إذ يبلغ المتوسط الشهري لدفع التعويضات على المستوى الولائي 6.1 مليار سنتيم بالنسبة لتعويضات حوادث العمل، ويتراوح عدد المستفيدين من التعويض متوسط 1480 إلى 1600 مؤمن لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للأجراء، ومعظم الملفات المودعة لدى المصلحة تخص العمال الذين تعرضوا لحوادث عمل بمقر العمل خاصة الإنزلاقات والسقوط على السلالم أو الشرفات، وتم تحديد معدل عدد المستفيدين من التعويض عن العجز شهريا حوالي 840 مؤمن إلى 1200 كأقصى تقدير بالنسبة لولاية العاصمة، ويدفع الصندوق حوالي 15 مليون دينار شهريا للمؤمنين عن العجز، وتعتبر الشريحة المسنة أكبر المعوضين في هذا المجال (بوطالي، 2007).

خاتمة:

من خلال بحثنا هذا نؤكد لنا وجوب الرجوع إلى أسباب وأعراض الحوادث المهنية التي تقع مهما وذلك من أجل معرفة ووضع الاحتياطات اللازمة، واتخاذ أفضل الوسائل الكفيلة مهما اختلفت أسباب منع تكرارها مستقبلا. فالعامل يحتاج إلى حماية نفسه من الحوادث العملية، وذلك من خلال ما توفره المؤسسة من قوانين وبيئة عمل آمنة من مخاطر الصناعات المختلفة، ورفع مستوى كفاءة ووسائل الوقاية، والعمل على الحفاظ على سمعة وقوة المؤسسة.

قائمة المراجع:

- 1-أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة الفردية، ج 2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
- 2-أحمد عزت راجع، علم النفس المواءمة المهنية الهندسة البشرية والعلاقات الإنسانية، الدار القومية للطباعة والنشر، مصر.
- 3-بوطالبي سميرة، 27/04/2009، تعويضات حوادث العمل بالعاصمة بلغت 200 مليون دينار، جريدة الفجر .
- 4-راشد محمد القحطاني، 28 29 . 4أفريل 2007، حوادث وإصابات العمل، مؤتمر الصحة والسلامة المهنية، الرياض.
- 5-رمضان عمومن وآخرون، حوادث العمل وأسبابها وأساليب خفضها، مجلة العلوم الإنسانية عدد خاص بالملتقى الدولي حول المعاناة في العمل.
- 6-سمير صلحاوي، 2008، الحوادث المهنية وآثارها على تنافسية المؤسسة، دراسة حالة مؤسسة سونلغاز، مذكرة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة باتنة، الجزائر.
- 7-سهيلة محمد عباس، 2003، إدارة الموارد البشرية: مدخل استراتيجي، دار وائل، الأردن.
- 8-سهيلة محمد، 2010، حوادث العمل وعلاقتها ببعض المتغيرات الشخصية والمهنية دراسة ميدانية مقارنة لدى عينة من العاملين في شركة مصفاة بانياس للنفط في محافظة طرطوس، مجلة جامعة دمشق، المجلد 26 ، العدد الرابع .
- 9-سملاي يحضية، 1994، دراسة أثر حوادث العمل على الكفاية الإنتاجية وفعالية نظام الوقاية في المؤسسة الصناعية، رسالة ماجستير، قسم الاقتصاد، جامعة الجزائر.

- 10- طارق كمال، 2007 علم النفس المهني والصناعي، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية.
- 11- عمر وصفي عقيلي، 1996، إدارة القوى العاملة، دار زهران للنشر والتوزيع، عمان .
- 12- عمر وصفي عقيلي، 2005، إدارة الموارد البشرية المعاصرة: بعد استراتيجية، الطبعة الأولى، دار وائل، الأردن.
- 13- محمد فالح صالح، 2004، إدارة الموارد البشرية، الطبعة الأولى، دار الحامد، الأردن.
- 14- محمود عباس عوض، 1971، حوادث العمل في ضوء علم النفس، دار المعارف، مصر .
- 15- مصطفى أحمد أبو عمرو، 2010، مبادئ قانون التأمين الاجتماعي، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان.
- 16- نهاد عطا حمدي وزيد غانم الحصان، 2008 ، الأمن الصناعي وإدارة محطات الخدمة، دار الازوري، الأردن.
- 17- Rouger Vincentini, 2004, les risques professionnels , Editions d'organisation ,paris.