

استراتيجيات السلامة المهنية والوقاية من حوادث العمل داخل بيئة العمل

د. بلول أحمد

د. بورقده صغير، جامعة الجلفة

ملخص:

تعتبر السلامة والوقاية من حوادث العمل مسؤولية كل فرد في موقع عمله ومرتبطة بعلاقته مع من حوله كالأشخاص والآلات والأدوات والمواد وطرق التشغيل وغيرها. فالسلامة المهنية مجموعة من الإجراءات التي تؤدي إلى توفير الحماية المهنية للعاملين والحد من خطر المعدات والآلات على العمال والمنشأة ومحاولة منع وقوع الحوادث أو التقليل من حدوثها وتوفير الجو المني السليم الذي يساعد العمال على العمل. وهدفها إنتاج من دون حوادث وإصابات، وقد أصبحت السلامة المهنية أنظمة وقوانين يجب على العاملين معرفتها كما يجب على الإدارة تطبيقها.

الكلمات المفتاحية: السلامة المهنية، حوادث العمل، استراتيجيات الوقاية من حوادث العمل.

مقدمة:

لقد اهتم علماء النفس الصناعي والتنظيمي، وأرباب العمل بموضوع السلامة المهنية والوقاية من حوادث العمل لأنها تعد المفتاح الحقيقي للنجاح والتطور السريع لمختلف جوانب العمل الناتج عن التقدم التكنولوجي والصناعات الحديثة، وسنت له القوانين والتشريعات هذا من أجل حماية المورد البشري من المخاطر المحدقة به، ومن أجل تمكين المنظمات من تحقيق أهدافها لابد من توفير بيئة عمل آمنة من مخاطر الصناعات المختلفة ورفع مستوى كفاءة الأفراد ووسائل الوقاية التي ستؤدي إلى الحد من الإصابات وحماية العاملين من الحوادث ومن ثم خفض عدد ساعات العمل المفقودة نتيجة الغياب بسبب الإصابة، وكذلك الحد من تكاليف العلاج والتأهيل وتعطل الإنتاج وتوقف العمال إلى أن يتم إصلاح التلف بالآلات والأجهزة وإحلال عامل آخر محل العامل المصاب يستغرق فترة زمنية تؤثر على الإنتاج وبهذا تتم السلامة المهنية والوقاية من الحوادث .

ولقد تناولت مجمل دراسات السلامة المهنية محاولة الكشف عن مساهمتها وأثرها، وعلاقتها ببعض المتغيرات. وفي ضوء تلك الأوضاع تعمل المنظمات إلى إعطاء الأهمية القصوى للمورد البشري الذي يعتبر الركيزة الأساسية لها، فالسلامة المهنية والوقاية من حوادث العمل من عوامل النجاح التي تمكن المنظمة من بلوغ أهدافها خاصة اليوم ونحن في عصر يتميز بالسرعة والتحول الكبير في بيئة الأعمال، فكان لابد من البحث عن إستراتيجيات مناسبة لها تمكن من تحقيق هذا الهدف والحد من حوادث العمل التي قد تعرقل سير المنظمات، فهي انعكاس لمدى الوعي الذي تتحلى به المنظمات في تحقيق هذه الأهداف، ولذلك فإن أي منظمة تحاول توفير مجموعة من الاستراتيجيات لتحقيق السلامة ووقاية العاملين من المخاطر

المهنية الناتجة عن الأعمال التي يزاولونها في أماكن العمل الغير آمنة، وتأتي هذه الدراسة لمحاولة التعرف على مفهوم السلامة المهنية وحوادث العمل واهم الاستراتيجيات التي تساهم في التخفيض منها.

- الإطار المفاهيمي للسلامة المهنية والوقاية من الحوادث المهنية:

1- مفهوم السلامة المهنية:

السلامة المهنية مفهوم واسع ذو جوانب متعددة، عرفت عدة تعاريف تتشابه في عدد من أجزائها وتختلف في أخرى، ومن بين التعريفات مايلي:

- هي تلك النشاطات والإجراءات الإدارية الخاصة بوقاية العاملين من المخاطر الناجمة عن الأعمال التي يزاولونها ومن أماكن العمل التي قد تؤدي إلى إصابتهم بالأمراض والحوادث. (أبوشامة، 1999، ص 85).

- هي الإدارة التي تقع عليها مسئوليات وواجبات الإدارة والتوجيه والتخطيط والتنفيذ والمتابعة لكل ما يتعلق بالأمن والسلامة المهنية في المؤسسة أو المنشآت ووضع القواعد والتعليمات الفنية لضمان سلامة العاملين والممتلكات والبيئة ووضع إستراتيجية سواء في برامج التدريب أو التثقيف والوعي التي يمكن من خلالها الارتقاء بمستوى أداء العاملين. (أشرف، 2001، ص 66).

- السلامة والصحة المهنية هي توفير بيئة عمل آمنة وصحية، للحفاظ على ثلاثة من المقومات الأساس لعناصر الإنتاج: الإنسان، الآلة، والمادة، ضمن خلق جو من السلامة والطمأنينة، لحماية العنصر البشري من الحوادث والأمراض المهنية. (ماضي، 2010، ص 98).

يمكن إعطاء تعريف أوسع للسلامة والصحة المهنية: هي عبارة عن مجموعة من الإجراءات الخاصة لحماية المورد البشري، ومحافظة على سلامته من كافة المخاطر التي تواجهه في بيئة العمل.

2- أهداف السلامة والصحة المهنية:

تتلخص أهداف السلامة والصحة المهنية في حماية عناصر الإنتاج من الضرر والتلف الذي يلحق من جراء وقوع حوادث وإصابات العمل وذلك عن طريق تطبيق مجموعة من الإجراءات والاحتياطات الوقائية بهدف تأمين بيئة عمل آمنة خالية من المخاطر المهنية سواء للعاملين أو المترددين على المؤسسة الصناعية، وذلك بتطبيق مجموعة من الإجراءات والاحتياطات الوقائية كالتالي:

- 1- حماية العنصر البشري العامل أو ما يسمى حديثا بالبيئة العاملة.
- 2- حماية المهارات والخبرات والتخصصات وتنميتها.
- 3- رفع المستوى الفني للعاملين وذلك بالتمرين والتدريب المستمر.
- 4- تحديد طرق الأداء و تسييرها بأقل المجهودات وأقل المخاطر.
- 5- حماية عناصر الإنتاج كهدف ملزم لجميع العاملين المباشرين وغير المباشرين.
- 6- خفض تكلفة الإنتاجية مع زيادة الإنتاج ومحاولة تقليل الفارق في المواد الخام قدر المستطاع.
- 7- منح الثقة في المنشآت الاقتصادية وتشجيعها باستمرار.
- 8- المشاركة في تنمية الاقتصاد القومي.

9- خلق الوعي لدى العاملين فيما يتعلق بالأساليب والطرق الآمنة لأداء العمل وأهمية الالتزام بقواعد السلامة والتي من شأنها تدعيم السلامة والصحة المهنية وكذلك رفع معنويات العاملين وزيادة ثقتهم بأنفسهم وبالتالي زيادة إنتاجيتهم. (بوخمخ، 2002، ص44).

3- مفهوم الحوادث المهنية :

هناك ثمة تعريفات عديدة لهذا المفهوم منها:

عرفها بعض المؤلفين على أنها " إصابة يتعرض لها العامل مما يؤدي لتعطل النشاط المبذول، وما يترتب على ذلك من خسائر مادية ومعنوية للعامل والمؤسسة على حد سواء. (حمدي وآخرون، 1999، ص 195).

يعرف الخبراء الاجتماعيون حادث العمل : بأنه كل إصابة أو خلل، يصيب العامل سواء كان لحسابه أو لحساب غيره. وكذلك خلل قيام العامل بعمله أو بدخوله أو خروجه منه. (زكي، 1975، ص69)، فنجد بأن هذا التعريف ركز على أن الحادث يكون بالضرورة داخل العمل، أو خارج المؤسسة التي يعمل بها. وبالتالي يجب أن يشترط في الحادث أن يكون في إطار علاقة العمل .

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. (مجدي، 1996، ص25).

ويلاحظ أنه لو ترتب عن الحادثة إصابة للعامل أين كانت إنما يؤثر هذا على الإنتاج، لان المجتمع بكامله هو الذي يدفع تكلفة تلك الحادث.

إن حوادث العمل تتميز بكونها مفاجئة، أي ليس لها أي مؤشرات سابقة وليست مرتقبة، كأن يقع العامل فتكسر رجله، أو كأن يسقط عليه شيء ما فيصاب بأذى في رأسه. (مسلم، 2007، ص 147).

حيث يركز هذا التعريف على الأثر الذي يتركه الحادث على العامل، دون ذلك التلف الذي يلحق بالمؤسسة سواء في شقها المادي أو المعنوي. كما عرفه محمد عاطف عبيد " كل إصابة تحدث نتيجة عمل إنسان، سواء كان أجيرا أو عمال في أي مكان لحساب رئيس واحد، أو عدة رؤساء في المؤسسة". (عبيد، 1972، ص 375).

في حين نجد هذا التعريف اقتصر فقط على حدوث إصابة، ووجود علاقة بين العمال وأرباب العمل دون ذكر الأثر الذي تتركه هذه الإصابة ومكان الإصابة.

ويعرف عباس محمد عوض الحادثة بأنها "واقعة غير مرغوب فيها، تحدث دون أن يكون هناك توقع لحدوثها، قد ينجم عنها إصابة بسيطة أو عنيفة أو تلف الأشياء وقد لا ينجم عنها أي شيء مطلقا". (العيسوي، 1990، ص 113).

في حين نجد بأن علماء الاقتصاد ربطوا تعريفاتهم لحوادث العمل، بالعملية الإنتاجية وبعدها الساعات في العمل والخسائر التي تلحق بالعمال وبالمؤسسة، ومن بين التعريفات نجد من عرفه بأنه "كل إصابة تؤدي إلى خسائر سواء كانت مادية أو بشرية". (عبيد، 1972، ص359).

وعرف كذلك بأنه " حدث ناتج عن خطأ سلوكي غير مقصود، هذا الخطأ الذي تترتب عنه نتائج معتبرة، تتطلب تقريراً عنها. (مباركي، 2000، ص 200).

- التعريف القانوني لحوادث العمل :

تعددت التعاريف المقدمة للحوادث المهنية وتباينت وذلك بسبب ارتباطها بالجانب التشريعي لمختلف الدول فالتشريع الجزائري مثلا يعرف الحادث المهني في المادة السادسة من القانون 13/83 الصادر بالجريدة الرسمية رقم 28 المؤرخ بـ 05 جويلية 1983 بكونه كل حادث خلف إصابة بدنية ناتج عن سبب مفاجئ وخارجي في إطار تأدية علاقة عمل حثت في مكان ووقت العمل أو في وقت هي الحادث مباشرة أو أثناء معالجة أثاره. (الجريدة الرسمية الجزائرية ، رقم 28 المؤرخة بـ 05 جويلية 1983).

وورد أيضا في النص القانوني (الفصل الثالث من قانون العمل عدد 28 لسنة 1994): "يعتبر حادث العمل الحاصل بسبب الشغل أو بمناسبة لكل عامل عندما يكون في خدمة صاحب عمل أو أكثر وكذلك يعتبر حادث الشغل الحاصل للعامل أثناء تنقله بين مكان شغله ومحل إقامته بشرط أن لا ينقطع سيره أو يتغير اتجاهه بسبب أمله عليه مصلحته الشخصية أو لسبب لا صلة له بنشاطه المهني " .

4- تصنيف حوادث العمل :

هناك تصنيفات عديدة لحوادث العمل ومن بين التصنيف الشائعة نذكر ما يلي:

- التصنيف الأول:

- أ- حوادث يمكن تجنبها: وهي تلك الحوادث الخارجية عن نطاق السيطرة للعامل أي خارجة على إطار قدرته الجسمية والعقلية والتنظيمية ودرجة التوعية الوقائية لدى العامل.
- ب- حوادث يترتب عنها ضرر: وهي تلك الحوادث التي تخلف عند وقوعها أضرارا قد تلحق بالعامل أو وسائل الإنتاج وبالتالي تخلف خسارة للمؤسسة.
- حوادث لا يترتب عنها ضرر: وهي تلك الحوادث التي تقع ولا تخلف ورائها أضرارا بشرية ولا مادية ما عدا ضياع للوقت أو تعطيل في الإنتاج. (عبد المتولي، 1984، ص ص 505- 501).

- التصنيف الثاني :

- أ- من حيث نوعيتها تسمم، نقل
- ب- من حيث خطورتها:خطير، خطير جدا
- ج- تؤدي إلى إصابات مشوهة قاتلة من حيث نتائجها
- د- من حيث سببها إهمال سقوط تزلزل، توقف مفاجئ لبعض الآلات، انفجار(العيسوي، 1996، ص 533).

5- أسباب الحوادث المهنية داخل بيئة العمل:

- يتميز " تشابانيز " 1972، جوانب عديدة لأسباب الحادث تتعلق سواء بطبيعة الحادث (سقوط أشياء)، او بالعامل البشري. ورغم تداخل العاملين في كثير من جوانبهما، إلا انه يمكننا تمييز فئات الأسباب التالية:
- أسباب غير متوقعة (انفجار قنوات الغاز أو الماء مثلا).

- أسباب راجعة لنقص الحماية.
- أسباب راجعة إلى العوامل البشرية على مستوى سلوك الأفراد العاملين.(مباركي، 2000، ص ص 201-202).

6- الوقاية من حوادث العمل :

أ - التوعية الوقائية :

تعتبر اللوائح والتشريعات، من المسائل الضرورية بالنسبة لجميع المنشآت وبصفة خاصة تلك التي تتعلق بقواعد السلامة والصحة المهنية، فلا يمكن تصور نجاح مؤسسة صناعية بدونها وأيضاً لا تنجح هذه الإجراءات والقواعد، إلا إذا تم توعية العامل بأهميتها في تحقيق السلامة المهنية له ولجميع العاملين في المنشأة الصناعية، حيث تتلخص هذه اللوائح في عبارات موجزة، تكتب على لوحة أو مجلة حائط، أو تنشر على صورة كتاب أو نشرات، تدور حول كيفية استخدام الأدوات وتشغيل الأجهزة ووقاية أعضاء الجسم ورفع الأشياء ونقلها، تعريف العامل بأماكن الخطر وأسباب الحرائق والانفجارات وعمل إشارات التحذير.

وتتم توعية العاملين باستخدام مجموعة من الوسائل منها:

- طريقة المحاضرات : وهي طريقة سهلة وسريعة لتزويد عدد كبير من الناس بقسط كبير من المعلومات . ويتوقف نجاح المحاضرة على قدرة المحاضر على الاحتفاظ بانتباه العاملين
- المنشورات المطبوعة : تعتبر أيضاً من الأدوات المفيدة في تقديم التوعية والإرشاد للعاملين ولكن المشكلة تنحصر في تحفيز العمال على قراءتها.
- الأفلام الإيضاحية :تعتبر إحدى أوائل التوعية الجيدة في مجال الصحة والسلامة المهنية، فهي تسهل تعليم كثير من المهارات الصناعية مثل : سير العملية الإنتاجية، تسلسلها وربط الصلة بين أجزائها .
- المسابقات : ويتم صرف مكافآت ومنح الهدايا القيمة للملتزمين، بأنظمة الصحة والسلامة المهنية وهذه المسابقات، لا تأخذ طابع الأسئلة والأجوبة، بل تقام على أساس قلة وزيادة الحوادث والإصابات في فترة معينة(صقر ، 2006 ، ص ص 33-34).
- المناقشة : تعتمد هذه الوسيلة على تبادل الأفكار والمعلومات بين مجموعة العمال والقائم على هذه المناقشات، وذلك بالتطرق إلى عدة مواضيع تخص الوقاية والأمن.
- الندوة : وهي عبارة عن محادثة هادفة يشترك فيها ثلاثة إلى ستة أفراد، بغرض معالجة موضوع الوقاية وبعض المشكلات المتعلقة بها ويدير هذه الندوة ستة أو ثمانية أشخاص، بعضهم يمثل المحاضرين والآخر يمثل الخبراء والمختصين، لتبادل وجهات النظر، على أن تقدم نتائج الندوة للعمال بطريقة يرونها مناسبة
- اللجنة :عبارة عن مجموعة صغيرة من الأفراد الذين يعينون وينتخبون ليقوموا بمهمة التوعية الوقائية ويعين للجنة رئيس .وفي بعض الأحيان يقرر من بين الأعضاء وقد تهدف اللجنة إلى تخطيط النشاط أو تقييم برامج الأمن الصناعي، أو القيام بعمل تنفيذي، أو إعداد تقرير معين .وتتميز اللجنة بقلّة أعضائها، مما يتيح فرص للنجاح أمام المشاركين فيها.

-المؤتمر: وهو عبارة عن اجتماع ينظم لبضعة أيام قليلة، قصد بحث موضوع الأمن الصناعي وسبل الوقاية من حوادث العمل، بحضور العمال أو ممثليهم للوصول إلى قرار يحدد خطة العمل المستقبلية وتنفيذ القرارات الخاصة بالمشكلة المطروحة.

-الإرشادات: يقدمها المشرف المباشر، أو التقني إلى العمال قبل شروعهم في العمل، أو عند قيامهم بعمل لم يسبق لهم أدائه من قبل، أو عند استعمال مواد أو أدوات لا يعرفون أخطارها (دوباخ، 2009، ص 31)
-التدريب: هو عبارة عن عملية مخططة، تقوم باستخدام أساليب و أدوات بهدف خلق وتحسين وصل المهارات والقدرات لدى الفرد وتوسيع نطاق معرفته للأداء. وذلك من خلال التعلم لرفع مستوى كفاءته وبالتالي كفاءة منشأته، التي يعمل فيها الفرد كمجموعة عمل (ماهر، 1999، ص 319).

كذلك عرف بأنه ذلك الجهد المنظم والمخطط له، لتزويد الموارد البشرية في المنظمة بخبرات ومعارف معينة وتحسين وتطوير وتنمية مهاراتهم وقدراتهم، وتغيير سلوكهم واتجاهاتهم بشكل ايجابي، مما يساعد الأفراد على أداء وظائفهم الحالية والمستقبلية بفعالية. وبالتالي رفع مستوى الإنتاج، مع تحقيق أهداف لكل من الموظف والمنظمة. (فيصل، 2007، ص 137).

يجب على المؤسسة الصناعية لتحقيق الأمن الاستقرار ولتفادي الأخطار المهنية، أن تتبع نظام التدريب على العمل، حيث أن التدريب يلعب دورا أساسيا في المحافظة على بيئة عمل، خالية من المخاطر. وذلك من خلال تدريب العاملين على كيفية أداء العمل بطريقة مأمونة، حيث تظهر الاحتياجات التدريبية في تنفيذ الأعمال في مواقف عدة منها:

-عند وضع العمال جدد أو منقولين إلى مواقع جديدة، فيتطلب ذلك برامج تدريبية بهدف إطلاعهم على إجراءات العمل الصحيحة.

- إن تدريب العاملين على الطرق المأمونة في العمل، يجعلهم أكثر قدرة على التنبؤ بالحوادث حيث يمكنهم التعرف على أماكن الخطر.

- تحديد مصدر الخطر:

بمجرد أن يتم إعداد الإدارة والعاملين لتقبل برنامج السلامة والصحة المهنية، تبدأ مرحلة تحديد ومعرفة مصادر الخطر والتي يمكن أن يكون مصدرها:

- بيئة العمل المادية وظروفها .

- تصرفات غير سليمة أثناء العمل .

- أو أن يكون مصدرها الفرد نفسه وذلك بسبب قلة خبرته، أو ضعفها أو ضعف تدريبه، أو ضعف إلمامه بقواعد السلامة والصحة المهنية.

أيا كان مصدر الخطر فعلية اكتشافه تساعد كثيرا في تحديد السبل الكفيلة من أجل منع حدوثه أو التخفيف منه وذلك في حال استحالة منع الخطر نهائيا . ولذلك لا بد على المؤسسة أن تقوم بـ:

- التكوين على الأمن: إن هذا التكوين الميداني على الأمن، إجباري بالنسبة لكل المنخرطين الجدد في المؤسسة، على أن تجعل هذا العنصر ضمن سياسة الرقابة.

- لجان متخصصة: إيجاد لجان متخصصة في النظافة والأمن وظروف العمل، في كل الوحدات الإنتاجية، أو هناك لوائح تحدد أعمالها لا تدخل في مضمونها، لأنها من اختصاص قانون العمل.
- صناديق الحوادث:

إن الانخراط في صندوق حوادث العمل والمساهمة فيه، يخفف على عامل المؤسسة النفقات في حالة وقوع الحادث (مسلم، 2007، ص ص 156-157).

7- استراتيجيات الوقاية من حوادث العمل :

انطلاقاً من الشعار القديم الذي يقول الوقاية خير من العلاج فإن مهمة السلامة المهنية والوقاية من حوادث العمل تكون أكبر على عاتق الأخصائي في علم النفس المهني وهذا من خلال إيجاد طرق واستراتيجيات الوقاية من الحوادث المهنية، والتي من أمثلتها:

أ- إستراتيجية دراسة أسباب الحوادث : وذلك لاتخاذ التدابير الاحترازية الكفيلة بمنع وقوعها وينصح الخبراء بدراسة أسباب الحوادث من حيث وقت وقوع الحادثة والخصائص الشخصية لمرتكب الحادثة من حيث السن، الخبرة، الظروف النفسية المحيطة به، ساعة وقوع الحادثة وهل الحادثة راجعة إلى إهمال من العامل أو شرود ذهنه أو بسبب خطأ في تصميم الآلة أو قصور في إجراءات الأمن الصناعي.(شحاتة، 2015، ص ص 215-217).

وينصح الخبراء بدراسة أسباب الحوادث من حيث :

- وقت وقوع الحادث: هل في الوردية الصباحية أو المسائية أو الليلية.
- ساعة وقوع الحادث: هل أول الوردية أو آخرها.
- الخصائص الشخصية لمرتكب الحادث من حيث: السن، الخبرة، والظروف النفسية المحيطة به وساعة وقوع الحادثة.
- هل الحادثة راجعة إلى إهمال من العامل أو شرود ذهنه أو بسبب خطأ في تصميم الآلة أو قصور في إجراءات الأمن الصناعي.
- إضافة إلى ما أدت إليه الحادثة من نتائج مثل: خسارة في المواد الخام أو تلف في الآلات أو إصابة لدى العامل.(مجاهدي، 2018، ص 501).
- ب- إستراتيجية تصميم بيئة العمل :

وذلك من خلال تهيئة بيئة عمل سلبية من حيث درجة الحرارة المعتدلة والإضاءة الكافية وان تكون بيئة العمل نظيفة من الأشياء التي قد تلحق أضرار بالعمال، كما إن صيانة الآلات بصفة دورية يؤدي إلى المحافظة على كفاءتها بالإضافة إلى توفير معدات الوقاية كمطافئ الحريق والتي يجب إن توضع في أماكن معروفة يسهل الوصول إليها ذلك إن 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 ويرد " شولتز" العديد من الدراسات التي تؤكد على العلاقة بين الجو النفسي الآمن في المؤسسة الصناعية وبين معدلات التورط في الحوادث.

د- إستراتيجية التدريب على وسائل الأمن الصناعي :

يعتقد بعض خبراء الأمن الصناعي أن تدريب العمال على أساليب الوقاية والأمن الصناعي هو من أهم أساليب التقليل من معدلات التورط في الحوادث وهذا 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 يتمثل البرنامج على كيفية استخدام الأدوات والإسعافات الأولية، وأسلوب إخلاء المصابين في حالة الحوادث ونقلهم بسرعة إلى الأماكن العلاجية المتخصصة.

هـ - إستراتيجية الحوافز:

يشير " تشولتز " إلى نظام تستخدمه إحدى شركات النقل بالسيارات والتي كانت تعاني من ارتفاع معدلات الحوادث حيث أعدت نظام حوافز يمنح بمقتضاها السائق أن الذين لا يتورطون في الحوادث أو تقل عندهم نسب المخالفات المرورية وهي حوافز مالية مجزية وقد أدى ذلك إلى تقليل معدل الحوادث بنسبة 65%، (شحاتة، 2015، ص ص 215-217).

8- آليات حماية العمال من حوادث العمل :

أشار إليها المشرع الجزائري في القانونون 88- 07 (الوقاية الصحية والأمن الطبي وطب العمل 1988، ص 117) في الفصل الثاني المتعلق بالقواعد العامة، في مجال الوقاية الصحية والأمن في وسط العمال. ومن أهم وسائل الوقاية من حوادث العمل ما يلي:

- إبعاد الأسباب الميكانيكية للحوادث بإبعاد الورشات عن بعضها البعض، تحسين الإضاءة، وضع حواجز واقية على الآلات وعن الأفران والسيور والروافع، الناقلات، التركيبات الكهربائية والمعدات المرصودة ضد أخطار الحريق.

الاهتمام بالتوجيه والتدريب، الإختيار المهني، ذلك بإجراء الاختبارات السيكولوجية عند الالتحاق بالعمل.

- مراعاة أمن العمال في اختيار التقنيات والتكنولوجيا وكذلك في تنظيم العمل.

- تحسين الأحوال البدنية والنفسية للعمال، بتحديد مدة العمل وفترات الراحة اليومية. ومحاربة سرعة العمل، ذلك بهدف تجنب التعب والملل والذين يزيدان من حوادث العمل.

- تدريب العمال المشرفين عن العمل، على وسائل الوقاية من الحوادث، عقد اجتماعات دورية للأمن والتي تساعد في التعريف على الأخطار المهنية. وتزويد العمال بكل المعلومات (كتابات، أدلة، لافتات).

المتعلقة بأخطار التخزين واستعمال ونقل وتسويق المواد الخطيرة هذا من جهة، وبالحوادث التي قد تسببها الآلات ومعدات وأدوات العمل.

- تلقين العمال عادات الاحتياط المؤدية إلى الأمن ولفت نظر المستجدين إلى العمل، بواسطة المنشورات والمحادثات والإعلانات، مما يولد في نفوسهم روح الاحتياط.
- 7- تخصيص جوائز في كل وحدة، أو مؤسسة لكل عامل يساهم في تنمية وسائل الوقاية، من الحوادث كما يجب توقيع إجراء على كل عامل يخالف قواعد الأمن.
- 8- يجب أن تقوم كل وحدة أو مؤسسة صناعية، بتسجيل البيانات الخاصة بالحوادث ووضع إحصاءات دورية، عن أسباب الحوادث، مما يساعد على تحديد وسائل الوقاية. كما يجب أن تحمل الحكومة على توحيد بيانات هذه الإحصائيات، لمكان إجراء دراسات مقارنة عن أسباب الحوادث على نطاق واسع.

- الفحص الطبي الدوري:

إن الكشف الطبي الدوري و المستمر، أمر بالغ الأهمية من جميع الجوانب، فهو يشمل إعادة تقييم اللياقة البدنية والنفسية للعامل، كذلك الاكتشاف المبكر للأمراض المزمنة والتأثيرات، المتوقعة على صحة العامل. وتتوقف فترات الفحص الروتيني على، نوعية و شروط وظروف العمل والعامل وسن العامل.

تعتبر هذه الفحوص الطبية الدورية في كثير من بلدان العالم النامي، وسيلة هامة لتعزيز إستراتيجية الرعاية الصحية الأولية في المجتمع عامة. وتكون لها قيمة للعاملين الذين يواجهون أخطار صحية بسبب التعرض، لغبار معدني قابل للتنفس أو مواد سامة مؤثرة (حلبي، 2007، ص 117)

- طب العمل:

يعد طبيب العمل أبرز المختصين في الصحة المهنية، حيث أسند له المشرع في معظم الدول، دوراً أساسياً في تنفيذ برنامج الوقاية والأمن في أماكن العمل. ومن المهام الأساسية لطبيب العمل:

* الفحص : حيث يجري مختلف الفحوص على العمال، قبل الالتحاق بالعمل وأثناءه، من خلال الفحوصات الدورية، أو بعد الإصابة في حالة تعرض العامل لإصابة بحادث أو مرض مهني.

* المراقبة: يعتبر طب العمل أحد التخصصات الميدانية التي تتطلب من المختص، قضاء جزء كبير من وقته في المؤسسات وأماكن العمل، التي يشرف عليها صحياً، لمراقبة ظروف العمل والسعي لمعرفة العوامل، المسببة للأمراض المهنية و لحوادث العمل . مقدماً النصح والاستشارة الطبية، بالتعاون مع مهندس الوقاية والأمن الصناعي والأخصائي في علم النفس العمل و التنظيم ومسؤولي المؤسسة.

* الاستشارة : يقدم طبيب العمل استشارته الطبية لمختلف الأطراف المعنية بالصحة المهنية، العمال ولجان الوقاية والأمن، المسيرين وحتى للمحاكم الاجتماعية أو المفتشيات (المكلفة بفض النزاعات العمالية) في حالة نزاع أطراف العملية الإنتاجية (مباركي، 2008، ص ص 130-131).

خاتمة :

إن موضوع حوادث العمل من المواضيع التي لازالت ذات الأهمية البالغة، التي تتطلب تكثيف الجهود والأبحاث حولها والوقوف على أسبابها وإيجاد الاستراتيجيات التي تزيد من إجراءات السلامة والوقاية والأمن ومنع الحوادث والإصابات والأمراض المهنية المختلفة، كذا لا بد إتباع كل التدابير اللازمة والإجراءات الضرورية للتقليل قدر الإمكان منها، لأنه ومن دون شك أن التحكم في مسببات الحوادث وإصابتها يكون أقل تكلفة على المدى البعيد من معالجتها. ولا يجب إهماله من طرف المسؤولين وأرباب العمل عند صياغة سياسة منظماتهم، مصانعهم، ووحدات الإنتاج لديهم. كما يمكن التأكيد على الدور البارز التي تلعبه أساليب التوعية الوقائية الكفؤة أو الكافية، وكذا التدريب الخاص في الوقاية من إصابات حوادث العمل، وذلك من خلال العمل على الحد أو التقليل من السلوكيات الطائشة والخطئة للعاملين، والقضاء على المشاعر السلبية والتخوفات والضغطات التي تنتابهم أثناء مزاوتهم لأعمالهم في ظروف بيئية تستلزم الحيطة والحذر.

قائمة المراجع :

- أبو شامة عباس، 1999، الأمن الصناعي، ط1، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.
- أحمد ماهر، 1999، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية للنشر والتوزيع، الإسكندرية.
- أحمد زكي حلبي، 2007، الصحة المهنية، دار الفجر للنشر والتوزيع، القاهرة.
- أميمة صقر المغني، 2006، واقع إجراءات الأمن والسلامة المهنية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، الجامعة الإسلامية، فلسطين.
- أشرف محمد عبد الغني، 2001، علم النفس الصناعي أسسه وتطبيقاته، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية.
- بوحفص مباركي، 2000، العمل البشري، دار الغرب للنشر والتوزيع، ط1، الجزائر.
- بوخمخام عبد الفتاح ، 2002، تحليل و تقييم الأداء الاجتماعي في المنشأة الصناعية، مجلة العلوم الإنسانية، عدد 18، منشورات جامعة منتوري، قسنطينة.
- دوباخ قويدر، 2009، دراسة مدى مساهمة الأمن الصناعي في الوقاية من إصابات حوادث العمل الأمراض المهنية ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، جامعة الإخوة منتوري، قسنطينة.
- زكي بدوي، 1975، دراسات تطبيقية في تشريعات العمل والتأمينات، دار الفكر العربي بيروت.
- حمدي ياسين، وآخرون، 1999، علم النفس الصناعي والتنظيمي بين النظرية والتطبيق، ط1، دار الكتاب الحديث، الكويت.

- مجدي أحمد محمد عبد الله، 1996، علم النفس الصناعي بين النظرية والتطبيق، دار المعرفة الجامعية للنشر والتوزيع، مصر.
- مجاهدي الطاهر، 2018، مدخل إلى علم النفس العمل والتنظيم، دار الباحث للنشر والإشهار، الجزائر.
- محمد مسلم، 2007، مدخل إلى علم النفس العمل، دار قرطبة للنشر، الجزائر.
- محمد شحاتة ربيع، 2015، علم النفس الصناعي والمهني، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، الأردن.
- عبد الرحمان العيسوي، 1990، دراسات في علم النفس الاجتماعي، دار المعارف الجامعية للنشر والتوزيع، الإسكندرية.
- عبد الرحمان عيسوي، 1996، دراسات في علم النفس المهني والصناعي، دار المعرفة الجامعية، عمان.
- عبد المتولي محمد، 1984، علم الاجتماع في ميدان العمل الصناعي، ط1، طرابلس الدار الغربية للكتاب.
- فيصل حسونة، 2007، إدارة الموارد البشرية، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان.
- خالد فتحي ماضي، أحمد راغب الخطيب، 2010، السلامة المهنية العامة، دار كنوز المعرفة، ط1، الأردن.
- قانون رقم 83-11، المؤرخ في 02/07/1983 الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 28، الجزائر في: 05/07/1983.