

أسباب حوادث العمل وانعكاسها على العامل والمؤسسة الصناعية
The causes of accidents at work and their impact on the worker and
the industrial Enterprise

الباحثة : سلامة أمينة. جامعة- بسكرة - الجزائر.

Mail :slamina1987@gmail.com

تاريخ القبول : 2017/09 /12

تاريخ الاستلام : 2017/6/14

الملخص:

لقد حاولت هذه الدراسة تقصي عناصر وأسباب حوادث العمل، ومدى انعكاسها على أداء العامل وعلى سير المؤسسة الصناعية. وبناء عليه يركز هذا المقال الوصفي في البحث عن بعض الحالات المسببة لحوادث العمل. وتكشفت هذه الدراسة على أن لحوادث العمل عدة أسباب قد تكون داخلية تتعلق بالعامل في حد ذاته كالسن والخبرة، فكلما قلت خبرته زاد تورطه في حوادث العمل، ذلك لأن الخبرة تؤدي بالعامل إلى معرفة الطرق السليمة لأداء العمل وتجنب أخطاره. كما يمكن أن تكون هذه الحوادث خارجية متعلقة بالمؤسسة الصناعية، كالظروف الفيزيائية مثل: الضوضاء والحرارة والرطوبة وغيرها. ولقد أكدت هذه الدراسة من جهة أخرى تأثير وقوع حوادث العمل على أداء العامل وعلى سير المؤسسة الصناعية. وبمس هذا التأثير عدة جوانب منها الجانب الاجتماعي والاقتصادي. ومن هنا جاء الاهتمام بهذا الموضوع .

الكلمات المفتاحية : حوادث عمل؛ مؤسسة صناعية.

Abstract:

This study attempted to study the elements and causes of accidents at work, their impact on the performance of the worker ,and the functioning of the industrial enterprise. As a result, this descriptive article focuses on the search for certain cases causing accidents at work. Aspects of this study have revealed that these accidents have several causes that can be internal to the worker himself, as he lacks experience this involves him more in accidents because he lacks know-how.

It is possible that these causes are external to the industrial enterprise, such as the conditions of the work environment such as noise, heat, humidity and so on. On the other hand, the study confirmed the impact of work-related accidents on the worker's performance and on the functioning of the industrial enterprise. This affects, among other things, the social and economic aspect. Therefore, interest in this subject is an attempt to discover some of its aspects.

Keywords: Accidents at work; industrial enterprise

مقدمة :

تعتبر حوادث العمل من أهم الموضوعات المطروحة في مجال العلم، فقد اهتم بهذا المتغير كثير من العلماء وفي مختلف التخصصات، فنجده 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 بهدف توفير الوسائل ومعرفة 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.

I. 1- إشكالية البحث

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 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 الانتاج والالات 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 الفيزيائية دور ايضا في تعرض العمال الى الاخطار. وبالتالي بروز ما يعرف بحوادث العمل و الأخطار المهنية.

. لذلك ينطلق هذا البحث من التساؤل التالي:

أسباب حوادث العمل ومدى انعكاسها على العامل والمؤسسة الصناعية؟

محاولين بذلك الإجابة على التساؤلات الفرعية التالية:

- هل تعتبر الظروف الفيزيائية سببا في وقوع حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية؟

- هل للسمات الشخصية للعامل دور في وقوع حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية؟

ولالإجابة على هذه التساؤلات سنركز الحديث على مفهوم حوادث العمل، وأهم العوامل المسببة لها ومن ثم البحث عن مختلف الآثار المترتبة عنها.

I.2- أهمية البحث

نظرا لتفاقم ظاهرة حوادث العمل لا سيما في المجال الصناعي والتي خلفت خسائر مادية وبشرية تعود على العامل بالدرجة الاولى وعلى المنظمة بالدرجة الثانية. ادت الضرورة لدراسة هذا المتغير (حوادث العمل) نظرا لأهميته، وذلك من خلال :

معرفة اهم الاسباب التي تؤدي الى وقوع حوادث العمل. ومحاولة ايجاد الحلول للحد من هذه الاسباب.

I.3- أهداف البحث

- يهدف الباحث من وراء عرض هذا البحث إلى تحقيق الأهداف الآتية:
- معرفة اهم الاسباب والنقاط المباشرة والغير مباشرة التي تؤدي الى وقوع حوادث العمل.
 - الكشف عن انعكاس حوادث العمل على العامل وعلى المؤسسة الصناعية.

I.4- الدراسات السابقة

هناك بعض الدراسات التي تتشابه أو تتقاطع مع هذه الدراسة المتعلقة بحوادث العمل ومن هذه الدراسات:

1- دراسة الباحث "سمير حديبي" 2009/2008 بعنوان : حوادث العمل وعلاقتها بالروح المعنوية، دراسة ميدانية بمركب الجرافات والرافعات C.P.G على العمال المنفذين بعين اسمارة بقسنطينة.

حيث توصل الباحث من خلال هذه الدراسة الى :

اكتشاف اهم الأسباب سواء كانت مباشرة أو غير مباشرة والتي بدورها تؤدي الى وقوع حوادث العمل وتجنبها يؤدي حتما الى الحد من هذه الظاهرة.

2 - وكذا دراسة الباحث "إبراهيم مقحم المقحم"، 2011 ، بعنوان : أسباب تعرض العاملين للإصابات والحوادث في مصانع سابك بالجبيل الصناعية" .

حيث توصل الباحث الى ان من بين اهم اسباب الحوادث والاصابات هو :

إهمال التدريب على المعدات الجديدة - قلة الاهتمام بقواعد السلامة - السلوكيات السيئة لبعض العاملين - العمل على معدات تحتاج إلى صيانة -العوامل النفسية السيئة التي تحيي العامل لارتكاب الأخطاء وحصول الحوادث - عدم الاهتمام بمخارج الطوارئ بالإضافة إلى قلة اهتمام العامل بالآلة وشكلها ومظهرها كمؤشر على سلامتها وخلوها من الأخطار.

I. 5- منهجية البحث

يعتمد هذا البحث على منهج التحليل الوصفي في وصف وتحليل اسباب وقوع حوادث العمل وانعكاسها على العامل وعلى المؤسسة الصناعية.

المعالجة السوسيوولوجية لحوادث العمل في المؤسسة الاقتصادية:

II. تعريف حوادث العمل :

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 عليها⁽¹⁾. ويعرف أيضا بأنه: "وقوع الشيء بعد أن لم يكن"⁽²⁾. ويعرف الخبراء الاجتماعيون كذلك حادث العمل : بأنه كل إصابة أو خلل يصيب العامل سواء كان لحسابه أو لحساب غيره، وكذلك خلال قيام العامل بعمله سواء بدخوله إليه أو خروجه منه⁽³⁾. * فنجد هنا بأن هذا التعريف ركز على أن الحادث يكون بضرورة 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"⁽⁴⁾. * ويلاحظ هنا أنه لو ترتب عن الحادثة إصابة للعامل أين كانت، إنما يؤثر هذا على الإنتاج، لأن المجتمع بكامله هو الذي يدفع تكلفة تلك الحادثة .

كما يعرف الحادث على أنه كل ما يقع أثناء العمل صدفة أو بسبب ما، والذي يؤثر على القدرة الإنتاجية لعوامل الإنتاج⁽⁵⁾. 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 إعاقه في أداء نشاط معين⁽⁶⁾. في حين نجد بأن علماء الاقتصاد ربطوا تعريفاتهم لحوادث العمل بالعملية الإنتاجية

وبعد الساعات في العمل، والخسائر التي تلحق بالعمال والمؤسسة. ومن بين التعريفات نجد من عرفه بأنه "كل إصابة تؤدي إلى خسائر سواء كانت مادية أو بشرية وفي نفس المجال يعرف الاقتصاديون على أن الحادث: " هو كل إصابة تحدث بجسم العامل نتيجة حركة أو تكون بسبب العمل، أو أثناءه (7).

وهذا المفهوم يشمل فكرة أن الحوادث تكون داخل المؤسسة ، وقد تؤدي هذه الإصابة إلى توقف العامل عن عمله لفترة زمنية قصيرة ، مما يشكل عجزا في الإنتاج ونقصا في المعدل المطلوب. وقد تؤدي أيضا إلى غياب العامل عن عمله فترة زمنية طويلة تمتد من يوم الحادث إلى غاية عدة أشهر، فيتبعها نقص في القوة العاملة المدربة على العمل الفني، ونقص في الإنتاج مما يؤدي إلى نقص الأرباح. تعريف حادث العمل من الواجهة القانونية: حسب المشرع الجزائري بالقانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية على أنه :

* **المادة 6:** يعتبر حادث العمل كل حادث انجرت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ، وخارجي وطراً في إطار العمل.

* **المادة 7:** يعتبر حادث العمل الذي يطرأ أيضا أثناء القيام خارج المؤسسة بمهمة، ذات الطابع الاستثنائي أو الدائم طبقا لتعليمات صاحب العمل.

- ممارسة أو بمناسبة ممارسة انتداب سياسي، انتخابي، أو في إطار منظمة جماهيرية أو مزاولة دراسة بانتظام خارج ساعات العمل.

* **المادة 8:** يعتبر أيضا كحادثه عمل حتى لو لم يكن المعني بالأمر مؤمّن له اجتماعيا الحادث الذي يطرأ أثناءه :

الأعمال والنشاطات المطلوبة التي ينظمها الحزب، أو المنظمات الجماهيرية.

الأنشطة الرياضية التي تنظم في إطار الجمعيات.

القيام بعمل من أعمال البر من أجل الصالح العام، أو إنقاذ شخص معرض للهلاك (8).

* قد يغلب على التعريف القانوني للحادث أن له طابع جزائي، وذلك في كون أن له مواد وينود نصت على شروطه وظروفه، وذلك من أجل حماية العامل من تلاعب وتهرب المؤسسة من المسؤولية، وكذلك حماية المؤسسة من تحايل العمال.

وعرف علماء النفس حوادث العمل من خلال بحثهم في أسبابها، إلا أن نظرتهم تركز على نفسية العامل المصاب، فكان تعريفهم للحوادث كالتالي: "هو حادث ينشأ مباشرة من موقف العمل، يحدث نتيجة لسوء استعداد العامل نفسياً للعمل، أو نتيجة اضطراب نفسي أو سوء تكييف يعاني منه العامل في إحدى جوانب شخصيته، سواء كان هذا الإحساس ناتجاً عن المؤشر الداخلي، بحيث يفقد العامل توازنه أو مؤشر خارجي يعيق توافقه. وبالتالي هو كل إصابة تترك أثر سلبي على كلا من العامل والمؤسسة معا أو أحدهما وتنتج عن تضافر عوامل نفسية واجتماعية وعوامل مادية" (9).

III. المفاهيم المرتبطة بحوادث العمل:

أ-الإصابة:

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

*إصابات 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 للحدث الذي يتعرض لها العامل، وتعرف إصابة العمل بأنها الإصابة التي تحدث للعامل في مكان العمل أو بسببه، وكذلك تعتبر الإصابات 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 انحراف (10).

ب-التخريب الانتقامي:

يرى احمد عزت راجح "أن التخريب الانتقامي لا يعمل إلا من قام به، ومع ذلك فهو يعتبر حادث عمل (11).

V. أسباب حوادث العمل : هناك فئتين شائعتين من الأسباب:

- الظروف الخطيرة في بيئة العمل .

- الأفعال الخطيرة والسلوكيات الغير آمنة .

أ- فالظروف الخطيرة تتضمن بعض مظاهر البيئة المادية، التي تهيئ لحدوث الحادث وتجعل وقوعه محتملا ومن أمثلة هذه الظروف: وضع الآلات على النحو الغير منتظم والإضاءة الرديئة، والآلات المتحركة التي تترك دون حراسة أو مراقبة، وكذا وجود أرضية مكان العمل مبتلة بالمياه، أو الشحوم، مما يسهل الانزلاق والسقوط الحر (12).

فالظروف الغير آمنة، هي الجوانب الفيزيائية، التي من الممكن أن تؤدي للوقوع في حوادث العمل، أي الحالة الطبيعية (المادية) التي يوجد فيها العامل والعمل في نفس الوقت، ومن تلك الأمثلة في هذا الجانب: الإضاءة القوية أو الضعيفة، عدم وجود التهوية مما يؤدي إلى انخفاض في درجة اليقظة عند العامل (13).

ب-الأفعال الغير الخطيرة، أو السلوكيات الغير آمنة، فتتمثل في أنماط السلوك التي تؤدي إلى وقوع الحوادث أو الفشل في أداء العمل الذي ينتج عنه وقوع الحوادث، ومن أمثلة هذه الأفعال، تحريك آلة أو الاصطدام بها بحيث تسقط على العامل فتصيبه، أو تسقط على آلة أخرى فتدمرها (14). وقد تتفاعل الظروف الخطيرة مع الأفعال الخطيرة في بيئة العمل على نحو ما، فتقع الحادثة، ومن الممكن أن تقع الحادثة بسبب عدد من الظروف غير الآمنة أو من السلوكيات غير الآمنة (15).

إن الأفعال الغير آمنة، عادة ما تكون مرتبطة بالجانب الشخصي للإنسان، وتعتبر أسباب داخلية وهي مقسمة إلى قسمين:

● عوامل بيولوجية:

كضعف النظر، ارتفاع عتبية السمع أو انخفاضها، إعاقة جسمية (فقدان عضو من الأعضاء)، أو أمراض صحية كارتفاع أو انخفاض الدم.

● عوامل عقلية ونفسية:

كالمثل، التعب، قصور في الذكاء، وتزداد درجة خطورة وأهمية العمل الداخلي أو الخارجي باختلاف الموقع الذي يتواجد فيه العمل والعامل، وباختلاف نوع العمل وتكوين العامل النفسي والبيولوجي، فمثل العامل الذي يتواجد في موقف مكتبي لا بد أن يكون لديه قوة في الإدراك البصري للمكان، كما أن العوامل الخارجية لا يكون لها اعتبار أو أثر، إلا إذا تفاعلت مع العوامل الشخصية، فسوء التهوية مع ضعف التنفس عند العامل يؤدي إلى وقوع الحادث (16).

ومن الملاحظ مما سبق أن للحوادث عدة أسباب منها سوء الاختيار المهني، والمتمثل في وضع الرجل المناسب في المكان الغير مناسب، وكما يمكن أن يكون العكس، فنجد أن قدرات العامل الجسمية والنفسية والذهنية لا تتلاءم مع طبيعة العمل المنسوب إليه وهذا ما يجعله أكثر عرضة للحوادث .

وهناك تقسيم آخر لأسباب حوادث العمل، فمنها ما يتعلق بالعامل و تعرف بـ :

➤ الأسباب الشخصية ومن بينها:

• النوع:

يذكر ماير في حديثه عن العلاقة بين التعب وارتكاب الحوادث لدى الجنسين، حيث أثبت بأن نسبة الحوادث بين الإناث تزيد بأكثر مما هي عليه لدى الرجال، ويمكن تفسير ذلك في ضوء الفروق بين الجنسين، بسبب الاتزان النفسي الفيزيولوجي، فمن المعروف بأن النساء أقل اتزاناً من الناحية النفسية والفيزيولوجية، وهذا ما أكدت عليه " أن انستازي " كنتيجة لتطبيقها لاختبار (برنروويتر)، وتضيف قائلة " إن الذكور أقل تعرضاً من الإناث للتقلبات التي تعترى توازن البيئة العضوية الداخلية"، أي أنهم أكثر ثباتاً، ولهم بعض الصفات الهامة التي تميزهم منها الثبات النسبي لدرجة الحرارة، مع اتزان عمليتي الهدم والبناء، وكذلك كثرة الخجل والإغماء عند النساء.

• السن:

تؤكد دراسات علم النفس الصناعي "تيفين 1968" و"طه 1979" وغيرهما أن هناك ارتباط سلمي بين الحوادث والسن، ولاسيما في الفترة العمرية (25-60) سنة، فقيام العمال صغار السن بالأعمال يمكن أن تعرضهم للحوادث نظراً لتمييزهم بالإهمال والتسرع واللامبالاة. ويتقدم العمر يمكن ترفيتهم ونقلهم إلى أعمال أقل خطورة وأكثر سلامة. (17).

ويتضح إذا بأن السن المناسبة هي أساس العمل، ولذلك فإن المسنين لديهم مشاكل جسمية ونفسية، وحتى عقلية كفقْدان الذاكرة في بعض الأحيان وكذلك تكون لديهم أمراض متعلقة بالسن، كضعف النظر أو ضغط الدم، وهذا ما يجعلهم أكثر عرضة لحوادث العمل.

● الخبرة:

كلما زادت خبرة العامل، كلما قل تورطه في حوادث العمل، وكلما نقصت خبرته زاد تورطه في حوادث العمل ذلك لأن الخبرة تؤدي بالعامل 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 عاملان متلازمان تقريبا بالنسبة للتورط في الحوادث (18).

● الذكاء:

قد يكون من المعقول أن نفترض أن هناك ارتباط كبير بين الذكاء وعدم التورط في الحوادث، فالعمال الأقل ذكاء هم أكثر تورطاً في الحوادث، ولكن نتائج البحوث لا تؤيد هذه الافتراضات، ومع ذلك فإن تديني نسبة الذكاء إلى حدود الضعف العقلي، قد تتسبب في وقوع الحوادث، لأن ضعيف العقل يكون بوجه عام غير قادر على التبصر بالأخطار (19). ولكن من جهة أخرى هناك بعض الدراسات تؤكد على وجود علاقة بين العمال الذين يقل ذكائهم عن متوسط وقوعهم في الحوادث العمل، ربما بالمقابل أولئك يملكون ذكاء متوسط لا يكونون مستهدفين للحوادث (20).

● التعب :

دلت التجارب بأن معدل الحوادث يرتفع في الساعات الأولى من النهار، لأن العامل يكون نشيطاً بدرجة عالية، مما يؤدي به إلى استعمال سرعته وبالتالي الوقوع في حوادث العمل، أما في الساعات المتأخرة من النهار فإن معدل الحوادث ينخفض، وهذا يرجع إلى انخفاض في سرعة الأداء (21). في المقابل ومن المؤكد أن التعب الشديد يؤدي إلى زيادة في نسبة ارتكاب الحوادث.

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

● **الصحة النفسية و الحالة المزاجية :**

تؤكد بحوث هوسي. *Heresy* أن حالات التوتر الشديدة للعمال يمكن أن تزيد من التورط في حوادث العمل فالخزن والغضب، وما إلى ذلك من الحالات الانفعالية، تقلل من وظائف العمليات المعرفية، وتباعد بينها وبين المعالجات الناجمة للمواقف الضاغطة. كما أن الابتهاج الزائد يؤدي للتورط في الحوادث (22).

➤ **الأسباب الخارجية: فتتمثل في ما يلي:**

● **الإضاءة الغير مناسبة:**

من المنطقي في الأمور أن نعتبر بأن درجة الإضاءة، ووضوح الرؤية لها علاقة في انخفاض أو ارتفاع نسبة حوادث العمل، ومن المؤكد بأن نسبة الحوادث التي تحصل في ضوء النهار أقل منها في أي نوع من الإضاءة الصناعية، لذلك هناك تجربة تؤكد صحة هذا القول، حينما قامت إحدى شركات التأمين بإحصاء لجميع الحوادث الصناعية، وتبين أن 25 % من الحوادث راجعة إلى رداءة أو سوء الإضاءة.

● **درجة الحرارة والتهوية:**

إن لدرجة الحرارة صلة وثيقة بالوقوع في حوادث العمل، والدليل على ذلك التجربة التي قام بها "فرنون" حيث أكد بأن عددا قليلا فقط من الحوادث تقع عندما تكون درجة الحرارة في حدود 70° بينما يرتفع معدل الحوادث عندما تنخفض درجة الحرارة إلى أقل من 70°. ولكن هذه الدرجة تؤخذ بعين الاعتبار أصل العامل ربما يكون من السكان الذين يقطنون في الأماكن الحارة مثلا، فهؤلاء لديهم القدرة على تحمل درجات الحرارة العالية. وفي دراسة طبقت على عمال مناجم الفحم، تبين أن هناك تزايد طرديا في عدد حوادث العمل البسيطة كلما ارتفعت درجة الحرارة من 62° إلى 80° (23).

● **الضوضاء:**

• أكدت العديد من الدراسات، أن الضوضاء هي عنصر مزعج ومشتت للانتباه، لكن ليس كل ما يثير الأصوات يعد ضوضاء، لأن الضوضاء التي تدخل في الإنتاج لا تعد عاملا مسببا لحوادث العمل، وإنما تلك التي يكون مصدرها خارجا عن الآلة، فالذي يستخدم آلة الطباعة لا تشكل له أوجاع رغم الصوت الذي تصدره لأن العامل ينجح من خلال تكيفه مع تلك الأصوات (24).

• طبيعة العمل :

توجد بعض الأشغال تتطلب مجهودا فيزيقيا كبيرا من العامل، مما يؤدي به إلى الوقوع في حوادث العمل، إلا أن هذا الفرض يبقى نسبيا وغير كلي مطلقا. في إحدى الدراسات، وجد أن معدل العمال الذين يقومون بمجهود عضلي، بأن نسبة ارتكابهم للحوادث في الصباح، لا تختلف عنها في المساء، ولوحظ أن إنتاج العمال أصحاب الأعمال الثقيلة ينخفض في فترة ما بعد الظهر عن مثيله عند عمال أصحاب الأعمال الخفيفة، وإذا أحصينا معدل الحوادث بالنسبة لكل وحدة من وحدات الإنتاج، لوجدنا أن العمال أصحاب الأعمال الثقيلة جسميا يرتكبون نسبة أكبر من الحوادث (25).

• المناخ الصناعي:

• أول من قام بدراسة هذا النوع هو " كير" في إحدى مصانع أجهزة الراديو بأمریکا، 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 (26).

ونستخلص مما سبق، أن لوقوع حوادث العمل هناك عدة أسباب من بينها:

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

- عدم ارتداء وسائل الحماية الشخصية.
- تشغيل الآلات بسرعة تزيد عن سرعتها المعتادة.
- استخدام الآلات والمعدات في غير مجال استخدامها.

ب - الأسباب الراجعة إلى بيئة العمل: أما الأسباب التي قد تكون سببها بيئة العمل فمنها:

- سوء الإضاءة .
- الضجيج المرتفع .
- عدم كفاءة أجهزة التهوية وأجهزة سحب الغازات.

IV. آثار حوادث العمل :

* التأثيرات الاقتصادية:

- تكاليف الوقت الضائع الناجمة عن إصابة العامل وتمثل في حجم ساعات التوقف عن العمل.
- تكاليف الوقت الضائع بالنسبة للعمال الآخرين، حيث أن بعض العمال يتوقفون عن العمل لانتقالهم إلى مكان الحادث حبا في الاطلاع عما حدث، كما يتعطل البعض الآخر نتيجة لمساعدة العامل المصاب.
- التكاليف الخاصة بتلف الآلات والمعدات المستخدمة في العمل لاستبدالها أو إصلاحها وصيانتها.
- تكلفة تعطل الإنتاج عند حدوث الإصابة.
- تكلفة مولد التنظيف والتسوية بعد الحادث .
- تكلفة إحلال عامل محل العامل المصاب.
- تكلفة غرامات التأخير التي قد يطالب بها العملاء نتيجة لتأخير تسليم الطلبات.
- تكاليف الوقاية من الحوادث وتمثل في :
- تكاليف التصميم: مثل التصميمات لوسائل الوقاية لبعض الآلات.
- تكاليف التشغيل: مثل تكاليف لجان السلامة والصحة المهنية من رواتب وتدريب.
- تكاليف التخطيط: وذلك للحد من العواقب التي تتصل بالحماية في المستقبل وترتبط اقتصاديا بالحوادث ارتباطا وثيقا باقتصاديات الوقاية من الحوادث.

* التأثيرات الاجتماعية:

- إن هناك دائما تخوف من احتمال وقوع حوادث في كل مجالات النشاط البشري.
- إن حوادث العمل ما هي إلا الناتج النهائي لتصرفات وظروف وأخطاء إنسانية⁽²⁷⁾.

- يترتب على وقوع حوادث العمل فقدان العامل لغالبية دخله. وقد دلت الدراسات أن التعويضات التي يتحصل عليها العامل، لا تعادل الدخل الذي كان سيحصل عليه خلال هذه الفترة، ويضاف إلى ذلك ما تعانيه الأسرة بفقدان عائلها إذا كانت الحادثة مميتة.

- تكلف الحوادث بالنسبة للمجتمع: تتسبب الحوادث في فقدان المجتمع لعضو عامل أو أكثر وتعطله. ويترب على ذلك التزامات اجتماعية لمساعدة أسرة العامل المصاب. وفقدان المجتمع لإنتاج العامل وخاصة إذا كان من النوع الماهر، وليس من السهل تعويضه خلال فترة قصيرة⁽²⁸⁾.

ويمكن من خلال هذه النتائج توضيح الآثار المترتبة على العامل من جهة وعلى المؤسسة من جهة أخرى.

*الآثار المتعلقة بالعامل:

ترك الحوادث أثارا 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 المصانع ويصعب إخمادها، والتي تحتوي على الكثير من المواد الخطرة والمتهبة وسريعة الاشتعال. أو إنقلاب أحد مكونات الآلة الحادة، مما ينتج عنه إصابة العامل. كما قد تكون هناك حالات وفاة كحالة التسمم بالغازات الضارة والتي تتطور مع مرور الوقت إلى مرض خبيث، سرعان ما يقضي على جسم المصاب 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. كما قد تكون عاهة جزئية كفقْدان العامل أحد الأصابع أو الأطراف، هذه الأخيرة تجعل من العامل يغير عمله في حالة ما إذا كانت عاهته تعيقه عن الاستمرار في عمله السابق، نظراً لما تتطلبه طبيعة العمل، كما قد يؤدي تغيير العمل إلى التغيير في الحالة الاجتماعية للعامل، نظراً لاختلاف الأجر فقد يقل مقارنة مما قد يكون عليه سابقاً قبل وقوع الحادث.

*الآثار المتعلقة بالمؤسسة الصناعية:

لحوادث العمل انعكاسات سلبية على المؤسسة، تتفاوت هذه الانعكاسات بدرجة خطورة الحوادث وكذا بنسبتها وحجمها، أي بتكرار و تفاقم الحوادث تنهار الروح المعنوية لمجموعة العمال، وتتطور نتيجة فقْدانهم 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 أفضل وأحسن وأفضل. إذ يعتبر ارتفاع نسبة الحوادث من مؤشرات عدم الاستقرار المهني فالجو الصناعي هو المسؤول عن ارتفاع أو انخفاض معدل حوادث العمل، ولهذا يجب توفير كل الظروف الملائمة التي تقلل من إصابات العمل، كالألبسة الأفعنة، مع تخصيص قسم للأمن الصناعي.

ومن هنا يشعر العامل بالاهتمام به وشعوره بخوف الإدارة على أمنه وصحته (29). إن كثرة الحوادث وتكرارها يصيب أيضا العمال المدربون وكذا ذوي الخبرة في ميدان العمل. وهذا ما يؤثر على إنتاجية المؤسسة، سواء بالوقت الضائع أثناء تقديم الإسعافات الأولية والتي تتوقف فيها العملية الإنتاجية جزئيا أم كليا، هذا في الحالات البسيطة. أو في الحالات الخطرة التي تؤدي إلى وفاة أو عاهات مستديمة، فإن المؤسسة يلزمها وقت كافي لإعداد عمال آخرين وتدريبهم. وخلال هذه الفترة تتعطل العملية الإنتاجية، فتصبح وتيرتها بطيئة بالإضافة إلى كل هذا الميزانية التي تخصصها المؤسسة لسد نفقات حوادث العمل للمصابين، بالإضافة إلى إصلاح وترميم الآلات ومكان العمل، والنفقات الخاصة بتكوين و تدريب العمال الجدد، بالإضافة إلى الخسائر المترتبة على النقص في الإنتاج.

ويمكن تلخيص هذه الآثار فيما يلي:

- الإنتاج الضائع نتيجة تجمع العمال لمشاهدة الحادثة ومعاينة المصاب.
- الإنتاج الضائع نتيجة توقف العمال بعد وقوع الحادث وصعوبة العودة إلى نفس معدلات الإنتاجية العادية إذ تكثر الأخطاء و تبطئ العمليات.
- الإنتاج الضائع من خلال إجراءات نقل المصابين .
- النفقات التي تصرف لتدريب العامل البديل وفرق إنتاجيته.
- قد يترتب على الإصابة عدم إمكانية الوفاء بالالتزامات الإنتاج المقررة في الخطة، وما يترتب عليها من آثار على سمعة المؤسسة ومكانتها في السوق.

VI. الخاتمة

من خلال بحثنا هذا تأكد لنا وجوب الرجوع إلى أسباب وأعراض الحوادث المهنية التي تقع مهما اختلفت أسبابها وذلك من أجل معرفة ووضع الاحتياطات اللازمة، واتخاذ أفضل الوسائل الكفيلة بمنع تكرارها مستقبلاً. فالعامل في المؤسسة الصناعية 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. وبالتالي يمكن القول أن حوادث العمل مهما كانت داخلية أو خارجية فهي تؤثر على أداء العامل من جهة، وعلى المؤسسة الاقتصادية من جهة أخرى.

VII النتائج

1. نتيجة التساؤل الرئيسي :

من خلال ما سبق جاءت هذه الدراسة لتتقف على الاسباب التي تؤدي الى وقوع حوادث العمل و مدى انعكاسها على العامل وعلى المؤسسة الصناعية. فلقد تمت الإجابة على كل التساؤلات التي تؤكد ذلك، ما يدل على أن التساؤل العام الذي بنيت عليه هذه الدراسة قد تحقق. وبالتالي قد اتضح أن للظروف الفيزيائية سببا في وقوع حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية، والمعرفة بالأسباب قد تؤدي حتما إلى تفادي الأخطار المهنية، كما أنه للسمات الشخصية للعامل دور في وقوع حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية وعليه تتضح الأهمية الكبرى لهذا المتغير، وذلك من خلال نشر الوي الوقائي و ترسيخ القيم الأمنية في المؤسسة الصناعية.

2. النتائج الجزئية :

إن للظروف الفيزيائية دور مباشر في وقوع حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية، وهي كل ما يدخل في حيز بيئة العمل من إضاءة، حرارة، ضجيج. وعلى سبيل المثال قد تكون إضاءة المصنع ضعيفة، أو غير موزعة توزيعاً جيداً بين أنحاء وأرجاء المصنع، فيكون العامل هنا أكثر عرضة لوقوعه في حوادث العمل.

يمكن القول بأن لسمات الشخصية للمنتسبين للمؤسسة الصناعية دور في الوقوع في حوادث العمل. وهذا ما يوضح لنا وجود علاقة بين إصابة العمال، وبين الثقافة السائدة في المجتمع الذي يعيشون فيه، إذ أن هناك علاقة متداخلة بين القيم والمعتقدات التي يؤمن بها العامل، والعادات والتقاليد التي تنظم حياته الاجتماعية، كونه عضواً في المجتمع أو الجماعة، و بين الحوادث التي يتعرض لها .

VIII. التوصيات

1. معرفة الأسباب الحقيقية المؤدية الي وقوع حوادث العمل و معالجها للحد من هذه الظاهرة.
2. لا بد للمؤسسة أن تخصص مؤطرين يقومون بالتوعية القبلية ليكون لدى العمال، ثقافة توعوية تمكنهم من إدراك المخاطر والوقاية منها.
3. توفير الوسائل التوعوية، وتخصيص الجزء الأكبر من اهتمام المؤسسة وخاصة الإدارة في تطوير عنصر التوعية باستخدام احداث الوسائل وأبسطها، لكي تنشر الوعي ولو كان جزئياً للعامل بهدف حماية نفسه من المخاطر المهنية.
4. إعداد المخططات الخاصة بالتنظيم العام في حالة الخطر، وذلك عن طريق إرساء برنامج الوقاية التي تعتبر بمثابة مجموعة من الوسائل والأدوات والمقاييس الهادفة إلى تخفيض احتمالات حدوث الأخطار.
5. نشر الوعي الوقائي بين صفوف عمال المؤسسة، محاولة المؤسسة بذلك تطبيق تعليمات الصحة والأمن والبيئة ، وتمارس هذه المهمة من خلال محاولة كل فرد عامل في اي مصلحة المساهمة بكل فعالية في تحقيق السلامة الصناعية.
6. لا بد على المؤسسة أن توفر كل الخدمات الطبية والعلاجية (مادية وبشرية) تكون قادرة على التكفل بمعالجة الحالات الطارئة إن وجدت، وان لم توجد كذلك لا بد من إجراء دورات طبية لمعرفة صحة العمال.

❖ هوامش البحث:

- (1) مصطفى أحمد أبو عمرو (2010)، مبادئ قانون التأمين الاجتماعي، لبنان: منشورات حلي الحقوقية، ص 325.
- (2) رامي نعيد صلاح (2010)، إصابات العمل والتعويض عنها، الأردن: دار الثقافة للنشر والتوزيع، ص 31 .
- (3) زكي بدوي (1975)، دراسات تطبيقية في تشريعات العمل والتأمينات، بيروت: الفكر العربي ص 69.
- (4) مجدي أحمد محمد عبد الله (1996)، علم النفس الصناعي بين النظرية والتطبيق، ط3، مصر: دار المعرفة الجامعية للنشر والتوزيع، ص 25.
- (5) حسن الفكهاطي (1972)، موسوعة الأمن الصناعي، ج2، القاهرة: الدار العربية للنشر والتوزيع ص 27 .
- (6) حنفي سليمان (1980)، الأفراد، القاهرة: دار الجامعات المصرية للنشر والتوزيع، ص 306 .
- (7) المرجع السابق، ص 324.
- (8) الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، (1983)، حوادث العمل والأمراض المهنية، القانون رقم 83-13 المؤرخ في 02 يوليو 1983، العدد 28، في 1983/07/05، الجزائر، ص ص 09-18.
- (9) محمد شاكر (1968)، غدارة المشاريع الصناعية، ج2، الأردن: دار الكتاب للنشر والتوزيع، ص 481.
- (10) صبحي محمود متولي (1970)، شرح قانون التأمينات الاجتماعية ونظامها في المملكة العربية السعودية، ط2، المملكة العربية السعودية: معهد الإدارة العامة للنشر، ص 27.
- (11) أحمد عزت راجح (1971)، علم النفس الصناعي، مصر: الدار القومية، للنشر، ص 518.

- (12) حميدي ياسين وآخرون (1990)، علم النفس الصناعي والتنظيمي بين النظرية والتطبيق الكويت، دار الكتاب الحديث للنشر، ص ص 190-196.
- (13) عبد الرحمان العيسوي (1990)، دراسات في علم النفس الاجتماعي، الإسكندرية، مصر: دار المعارف الجامعية للنشر والتوزيع، ص 164.
- (14) أحمد عزت راجح (1965)، علم النفس المواءمة المهنية: الهندسة البشرية والعلاقات الإنسانية مصر: دار القومية للنشر، ص 354 .
- (15) عبد الفتاح محمد دويدار (2003)، أصول علم النفس المهني وتطبيقاته، لبنان: دار النهضة العربية للنشر، ص 202.
- (16) كامل محمد ابو عويضة (1996)، علم النفس الصناعي، بيروت: دار الكتب العلمية للنشر ص 62 .
- (17) حمدي ياسين وآخرون (1999)، علم النفس الصناعي والتنظيمي بين النظرية والتطبيق، دار الكتاب الحديث للنشر، ص 200.
- (18) محمد شحاتة ربيع (2010)، علم النفس الصناعي والمهني، الأردن: دار ميسرة، ص 212.
- (19) طارق كمال (2007)، علم النفس المهني والصناعي، مصر: مؤسسة شباب الجامعة ص 155.
- (20) كامل محمد ابو عويضة، مرجع سبق ذكره، ص 166.
- (21) عبد الرحمان العيسوي (2003)، علم النفس والإنتاج، ج 2، مصر: دار المعرفة الجامعية، ص 188.
- (22) حمدي ياسين و آخرون، مرجع سبق ذكره ، ص 200.
- (23) عبد الرحمان العيسوي، مرجع سبق ذكره ، ص 156.
- (24) طارق كمال، مرجع سبق ذكره ، ص 155.
- (25) عبد الرحمان العيسوي، مرجع سبق ذكره ، ص 158.

(26) المرجع السابق، ص 160.

(27) زكريا طاحون (2006)، السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل، تونس: شركة ناس العابدين
ص ص 22-24.

(28) عبد الغفار حنفي (2002)، السلوك التنظيمي والإدارة البشرية، مصر: دار الجامعة الجديدة
للنشر، ص 556.

(29) بديع محمود مبارك القاسم (2001)، علم النفس المهني بين النظرية والتطبيق، عمان: مؤسسة
الوراق للنشر والتوزيع، ص 52.