

المقاربات النسقية المفسرة لحوادث العمل ضمن المنظمات المهنية

د . بن خالد عبد الكريم
جامعة ادرا (الجزائر)

Abstract :

This research is a theoretical study to discover the concept of work-related accidents in the organization through several approaches, psychological, industrial safety, classical and contemporary legal theories on the subject of this research, end To systematically define (the work accident) as a result of the interaction of interactive elements (organizational psychological and sociological) within the organization.

The key words: work accident, The approach is systemic.

Résumé :

cette recherche , c'est une étude théorique pour de découvrir la notion de d'accident de travail dans l'organisation à travers plusieurs approches , psychologique , la sécurité industrielle , les théories juridiques classique et contemporaine sur l'objet de cette recherche ,fin de définir systématiquement (l'accident de travail) comme un résultat de l'interaction des éléments interactifs (organisationnelle psychologique et sociologique) au sein de l'organisation .abstract .

Mots clé : accidents du travail, L'approche systémique.

ملخص:

يهدف هذا البحث الى التناول النظري لمفهوم حادث عمل في المنظمة من خلال المقاربات النفسية والسلامة والامن الصناعي اضافة الى النظريات القانونية الكلاسيكية والمعاصرة لموضوع هذا البحث والتطرق الى الحوادث المهنية في المؤسسة الجزائرية ، انتهاء الى الوصول الى تعريف نسقي لمفهوم (حوادث العمل) من خلال تفاعل الابعاد (النفسية والاجتماعية) التنظيمية) داخل المنظمة.
الكلمات المفتاحية : حوادث العمل ، المقاربة النسقية .

مقدمة :

ان حماية العنصر البشري من مخاطر العمل يعني حماية الاقتصاد الوطني والمجتمع وإذا قمنا بقراءة إحصائية للبيانات المتوافرة عن حوادث العمل، وما ينتج عنها من حالات وفاة، أو عجز كلي، أو جزئي، أو آثار سلبية أخرى على مختلف الأصعدة الإنسانية والاجتماعية والاقتصادية فإن الأهمية التي ينبغي أن يحتلها هذا الموضوع تبدو واضحة تماماً، وتعتبر من اكثر المشاكل التي تسبب خسائر فادحة لكل العمال وأصحاب الاعمال في الولايات المتحدة الامريكية حيث اصدر المجلس القومي للامن الصناعي the national safety council تقريراً يشير الى ان الحوادث الصناعية تسبب خسائر قيمتها 4 بليون دولار سنوياً سلطان¹ ومن خلال هذه الدراسة سنحاول الاجابة على الاشكالية التالية ما هي اهم المقاربات الاساسية في تحديد مفهوم الحادث وما يقابله في الواقع مادام المفهوم يحوي تعريف معقد من خلال التحليل المفاهيمي والنظري للظاهرة موضوع هذا البحث (حادث العمل) انطلاقاً من ابحاث المختصين في المجال الصحي في قضايا العمل و الامن الصناعي ، أو التشريع القانوني، والنظريات الكلاسيكية والمعاصرة ؟

1- مفهوم حوادث العمل :

¹ -عويد سلطان المشعان، 1994 ، علم النفس الصناعي ، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع الكويت ، ص 141.

استحوذ مفهوم حادث العمل على جانب بالغ من الأهمية من طرف الباحثين والمهتمين في مختلف الفروع العلمية الخاصة بهم كالعلوم الاجتماعية وكذا الاقتصادية والطب والامن الصناعي كل حسب تخصصه

1- 1 الإطار الدلالي لمصطلح حوادث العمل:

بشكل عام فهناك عدة تعريفات لحوادث العمل نذكر من بينها تعريف محمد شحاتة ربيع "و الذي يرى أن الحادثة هي" كل ما يحدث دون أن يكون متوقع الحدوث ، بحيث ينجم عنه أضرار تصيب الفرد أو تصيب الآخرين ² حيث تعتبر الحوادث مظهرا من مظاهر عدم التوافق النفسي والحادث معناه هو ما يحدث للفرد او يتورط فيه دون سابق معرفة او توقع وينتج عنه اضرار تصيب الفرد او الآخرين والمعدات والممتلكات فإذا نتج عن الحادث جرح او عاهة او وفاة يمكن تسميتها اذا اصابة وإذا كانت الاصابة بسبب العمل اصابة عمل وهكذا فان الاصابة اعم في مفهومها من اصابة العمل ، اذ لا تمثل اصابة العمل إلا نوعا واحدا فقط من انواع الاصابات وان كانت الكلمة الانجليزية accident يعنيهما معا³

كما يعرف (Jean Pierre Citeau 2002) حادث العمل على أنه: كل ما يقع أثناء العمل صدفة أو بسببه، و يؤثر سلبا على القدرة الإنتاجية لعوامل الإنتاج⁴

كما يمكن تعريف حوادث العمل بشكل عام على أنها تلك الأفعال غير المخططة وغير المقصودة التي تحصل خلال أداء العمل أو بسببه، وتؤدي عادة إلى حدوث توقف في أداء العمل، حيث أنها مواقف مفاجئة تنشأ نتيجة احتكاك العامل ببيئة عمله، ويتدخل فيها عوامل نفسية واجتماعية وبيئية مختلفة مما ينتج عنه أذى لعناصر الإنتاج المادية والبشرية بنسب متفاوتة.⁵

1- 2 طب العمل : ومن وجهة نظر طبيب العمل فإنها الحادثة التي ينتج عنها إصابات قد تكون عميقة، تعني أو حروق وعلى الأقصى تؤدي إلى الوفاة، هذه الأخيرة

عرفت الإصابة في موسوعة الطب والصحة والأمن على أنها:"حادث غير متوقع، قد يؤدي إلى إحداث ضرر أو جرح في كل ظرف من ظروف الحياة العملية – وترجع معظم – إن لم تكن كافة الإصابات إلى عناصر مادية، بينما يرجع جزء منها إلى إجهاد إنساني.⁶

وتعرف على أنها مختلف الحالات المؤذية، التي تقع للعامل و التي يمكن أن تتجم عن الحوادث التي تقع خلال العمل أو سببه أو بما يتعلق به، و عن جميع الأمراض المهنية الموصوفة التي تقع للعامل ويعتبر مازن ان الاصابة هي إحدى نتائج وقوع الحوادث وهي أما داخلية وإما خارجية، وقد صنفها سلوى مازن بثلاث مستويات:

- 1-إصابة بسيطة : لا تؤدي إلى الانقطاع عن العمل، وتكون على شكل خدوش أو كدمات، أو قطع سطحي بسيط.
- 2-إصابة متوسطة: وهي التي تؤدي إلى غياب العامل عن عمله مدة لا تزيد عن يوم واحد.
- 3-إصابات شديدة: تؤدي إلى عاهة مستديمة، أو إلى انقطاع عن العمل، وتؤدي العاهة إلى عجز جزئي أو كلي مثل الحروق الشديدة، أو الكسور، أو فقد إحدى الحواس كالسمع أو البصر أو الأطراف⁷

² محمد شحاتة ربيع، 2007، أصول علم النفس الصناعي، دار غريب للطباعة والنشر. والتوزيع، القاهرة، ص 272.

³ فرج عبد القادر طه 1988، علم النفس الصناعي والتنظيمي، دار المعارف، مصر ص 282.

⁴ Jean Pierre Citeau, , 2002, Gestion ressources humaines: principes généraux et cas pratiques, Armand colin, 4ème édition, dalloz, paris

⁵ فاتح مجاهدي، استخدام سياسة HSE كمدخل للتقليل من الحوادث المهنية في المؤسسات الصناعية دراسة حالة مديرية الصيانة بالأغواط التابعة لشركة سوناطراك مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية- العدد 08 2012 ص 23-24.

⁶ Encyclopédie de médecine, 1976, hygiène Sécurité du Travail, Volume A,K, GENEVE Bureau Internationale du travaial p12

⁷ سهيلة محمد ، 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 ، 2010، ص 725

1-3- علم النفس : اما الباحثين والمختصين في مجال علم النفس، وفي مجال سيكولوجيا الحوادث، يرون أن عدم القصد وعدم التوقع شرطان أساسيان لوقوع الحادث، والحادثة لا تتحد بنتائجها، وإنما كل حدث في السلوك أخل بالأمان، وأدى إلى التوقف عن العمل. وهنا يعرف **عبد المولى** حادثة العمل بأنها: واقعة تسبب مساسا بالجسم البشري وتكون ذات أصل خارجي⁸

ويعرفها (بديع محمد القاسم 2001 ص 56)⁹ على انها حدث غير متوقع او تتسبب في تلف الآلات و المواد او تكون سببا في تعطيل العمل وتوقف الانتاج

فمن الناحية الإنسانية والنفسية البحتة تعكس حوادث العمل مزيجاً من الخوف والاضطراب في نفوس العاملين، وتؤدي إلى وقوع أضرار مادية ونفسية متفاوتة في خطورتها حسب ما ينتهي إليه الحادث من الكسور أو الجروح أو الشلل أو القلق النفسي أو الآلام الظهرية والذهان والاكتئاب والتشوهات والعاهات، وقد ينتهي الأمر بالوفاة أو العجز الكامل كما يشير الى ذلك الخلف، (1992 ، ص 46)، إضافة إلى العديد من الآثار الاجتماعية والاقتصادية التي تنعكس سلباً على المجتمع بأسره. تتعدد العوامل التي تساهم في وقوع حادثة العمل في جميع البيئات والمجتمعات¹⁰.

نجد علماء النفس و الاجتماع والأرغونوميا الذين عكفوا على تحليل المشاكل النفسية والاجتماعية والتنظيمية التي تطرحها الإصابة يرون أن الإصابة ليست سوى لحظة خلل تتتاب عملية عمل ما، وتظهر كنتيجة لعدد من العوامل ، أين يتدخل سلوك الفرد والوسيلة المستخدمة والمحيط الذي يزاول فيه العمل، والزملاء ونوعية الإشراف ، وفترات التدريب وسوء صيانة الآلات والأماكن الخطرة والمملة إلى غيرها من العوامل التي لا تقل شأنًا في تهيئة ظروف الإصابة¹¹

1-4- التعريف القانوني إصابة العمل : إضافة إلى ذلك فقد نظر الباحثين في القانون إلى إصابة العمل على أنها:

"كل حادث يقع للعامل أثناء تأدية عمله المسند إليه، والإصابات التي تحدث له خلال فترة ذهابه للعمل ، وعودته منه ، بشرط أن يكون الذهاب والإياب دون توقف أو تخلف أو انحراف عن الطريق الطبيعي" وهو ايضا حدث غير متوقع و ليس مخططا له، يقع أثناء العمل أو خلال الذهاب إليه أو بسببه¹².

إضافة للتعريفات السابقة، تطرق المشرع الجزائري إلى حوادث العمل في نصوص قانونية متعددة، أهمها القانون رقم " 83 13 " المؤرخ في 2 " جويلية " 1983 المتعلق بحوادث العمل / و الأمراض المهنية والمعدل والمتمم بالمرية 96-19 المؤرخ في جويلية 1996 و الذي يهدف إلى تأسيس نظام موحد لها، تسري أحكامه على كل القطاعات التي ينتمي إليها العامل. و لقد ورد مفهوم حادث العمل في هذا القانون كما يلي:

-حسب المادة السادسة (06) منه " يعتبر حادث العمل كل حادث انجرت عنها اصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ و خارجي و طرأ في إطار علاقات العمل."

ومن خلال هذا المبدأ التبعية القائمة على علاقة العمل وفي اوقات العمل الفعلية فلا يمكن التذرع بحادث العمل في اوقات يكون فيها العامل خارج اوقات العمل .

ولكن هناك استثناءات ذكرتهمما المواد 07-08 المعدلتين بالأمر رقم 19-96 يعتبر حادث العمل كل حادث طرأ أثناء القيام خارج المؤسسة بمهمة ذات طابع استثنائي أو دائم طبقا لتعليمات صاحب العمل وهي :

⁸ نفس المرجع ص 742

⁹ بديع محمد القاسم ، 2001 ، علم النفس المهني بين النظرية والتطبيق ، الاردن مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع ص 56

¹⁰ سهيلة محمد، مرجع سابق ص 223

¹¹ مرائب اليامنة 2008 ، التكنولوجيا و إصابات العمل ، رسالة ماجستير غير منشورة قسم. علم الاجتماع ،جامعة قسنطينة ص03

¹² محمود جواد كاظم، 1999، محاضرات الدورة الخاصة بالسلامة و الصحة المهنية القاهرة ، مصر 109

- القيام خارج المؤسسة بمهمة ذات طابع استثنائي او دائم طبقا للعليمات المستخدم فمن استفاد من امر بمهمة للتنفيذ عمل ما او التكوين او غيره وتعرض لحادث حق له الاستفادة من التعويض عن حادث.
- ممارسة عهدة انتخابية او بمناسبة ممارستها.
- مزاوله الدراسة بانتظام خارج اوقات العمل .

وذهبت المادة 08 الى ابعد من ذلك اذ اعتبرت بعض الحوادث حوادث عمل حتى لو لم يكن المعني بالأمر مؤمنا له اجتماعيا أي لم تكن له أي علاقة عمل اثناء الحادث وذلك و ذلك :

- اثناء النشاطات الرياضية التي تنظمها الهيئة المستخدمة .
- القيام بعمل متفان للصالح العام او لإنقاذ شخص معرض للهلاك .
- حسب المادة " (12) يكون في حكم حادث العمل، الحادث الذي يطرأ أثناء المسافة التي يقطعها المؤمن للذهاب إلى عمله أو الإياب منه، و ذلك أي كانت وسيلة النقل المستعملة، شريطة ألا يكون المسار قد انقطع أو انحرف، إلا إذا كان بحكم الاستعجال أو الضرورة أو ظرف عارض أو لأسباب قاهرة . "
- نرى أن التعريف الوارد في القانون الجزائري، يحصر حوادث العمل في تلك التي تخلق الإصابات فقط، و التي تستوجب بمقتضى القانون منح التعويضات اللازمة من طرف هيئة التأمين الإجتماعي، و لم يتطرق لمختلف الأضرار التي تمس بعناصر الإنتاج الأخرى و بالتالي لا يمكن اعتباره تعريفا شاملا، يعتمد عليه في تحديد مفهوم حادث العمل.
- انطلاقا من التعريفات السابقة نستخلص النقاط التالية:

مفهوم حادث العمل أشمل من معنى إصابة العمل، ذلك أن الإصابة هي كل ما يلحق بالعامل من أضرار جسمية و عقلية و نفسية نتيجة الحادث أو المرض المهني .غير أن الحادث يكون أبعد خطرا و أعمق أثرا على عناصر الإنتاج، لما يخلفه من أضرار تمس العامل، الآلات، المنشآت و مواد الإنتاج.

حادث العمل هو الذي يقع أثناء العمل أو بسببه أو متصل به، حيث يندرج ضمن حادث العمل، الأضرار التي تصيب عناصر الإنتاج خارج مكان العمل، كحوادث الطريق حوادث نقل المعدات و المواد و المنتجات .

حادث العمل هو فعل غير متوقع، و مفاجئ، ينقص من القدرة الإنتاجية لعوامل الإنتاج البشرية و المادية، لذا فإن الأعمال المتعمدة، لا يمكن إدراجها ضمن حوادث العمل.

حوادث العمل تقع نتيجة عوامل مادية و بشرية.

2- تفسير كيفية توزيع الحوادث:

رغم تعرض العمال لنفس الاخطار اثناء ادائهم لمهامهم إلا أنهم يختلفون من حيث عدد الحوادث التي يتورط كل واحد فيه و ان هنالك فروضا لتفسير كيفية توزيع الحوادث على الافراد من بينها :

01- **الصدفة** : وهذا الفرض يرجع الحوادث الى عامل الصدفة المحضة ، اذ تكون الصدفة هي المسؤولة عن عن حدوث الحوادث ويرى هذا الافتراض ان جميع الافراد متساوون في استعدادهم للتورط في الحوادث ، كما يرى هذا الفرض انه ليس هنالك أي عوامل شخصية تميز فردا عن اخر فيما يتعلق بمدى استعداده للحوادث او تاثره ببحال معدل حودته

02- **عدالة توزيع الحوادث** : ويرجع هذا الفرض الى نظام عادل تضع له تخضع له الحوادث و خلاصة هذا الافتراض انه اذا حدث حادث لفرد ما فانه يكون بذلك قد حصل على نصيبه من الحوادث لفترة معينة ، تم ياتي دور فرد اخر من زملائه ليقع في حادثة وهذا.... الخ مما يشير الى ان من وقع له حادثة فان هذا يؤدي الى التقليل من احتمال الوقع في حادث اخر و يفسر البعض ذلك بان حدوث الحوادث للفرد بتسبب عنه تعليم من جانب الفرد و عبرة يستخلصها مما حدث له و بالتالي يساعده على كيفية تحاشي حوادث مستقبلية .

03- **القابلية المتزايدة:** ويرى هذا الفرض ان كل الافراد في البداية يكونون ذوي استعداد متساو للتورط في الحوادث التي تحدث للفرد تكون نتيجة الصدفة المحضة وان اولئك الذين تحدث لهم الحوادث الاولى يصبحون ذوي استعداد يهئء لهم الحوادث اكثر في المستقبل . ولعل اصحاب هذا الراي متاثرين بما هو متوقع من ان تورط الفرد في حادث يجله اكثر خوفا وقلقا وقل ثقة بنفسه فيقل تحكمه السليم في سلوكه نتيجة لهذا . وبالتالي يتورط في حوادث.¹³

يتضح من خلال هذا التعريف أنه ركز على نتائج الإصابة وألح على العناصر المادية في وقوعها ، إلا أننا نجد أنه قد أهمل إلى حد بعيد العوامل الإنسانية في وقوعها رغم أن الباحثين والمهتمين أحوأ عليها وأعطوها جانبا كبيرا من الأهمية.

3- **النظريات المفسرة للحوادث :** للحوادث اسباب كثيرة سواء كانت انسانية او خارجية و نسعرض بعض الاراء المختلفة المتعلقة بنشوء الحوادث .

3-1 **نظرية الحرية و الأهداف و اليقظة :** طبقا لهذه النظرية يعد الحادث سلوكا رديئا، أي ناتج عن بعض السلوك السيئ الذي يحدث في بيئة سيكولوجية غير مواتية أو غير مشجعة، حيث لا يتلقى العامل المكافأة على عمله و لا يشعر بالعدالة والرضا...فكلما كان المناخ الصناعي، يوفر الفرص السيكولوجية و الاقتصادية للعامل، كلما كان سلوك العامل خاليا من الحوادث.

إن المناخ الصحي الذي يوفر للعامل كالمكافأة و الجزاء على ما يبذله من جهد، يجب أن يوفر فرصة و ضع الأهداف البعيدة و القريبة المدى، فمثل هذه الفرص تقود إلى تكوين عادة التيقظ و جودة الإنتاج، لأن الظروف السيكولوجية و الاقتصادية المواتية، تشجع العامل على اليقظة و الانتباه و الحيطة .و الدراسات التي أجريت على المناخ السيكولوجي و الحوادث، تعطي كثيرا من الأدلة لتأييد هذه النظرية، و أثرها في الوقاية من حوادث العمل¹⁴

3-2 **نظرية الضغط و التكيف :** هذه النظرية تؤكد على أهمية طبيعة بيئة العمل و مناخ العمل، كعامل محدد أساس للحوادث إذ؛ تعد نظرية مناخية تقسم البيئة إلى بيئة داخلية و خارجية .فهناك ضغوط سلبية متعددة تفرض على الفرد إما من بيئته الداخلية) سمات الشخصية ، مرض الأعضاء، تناول الكحوليات (...أو من البيئة الخارجية) تزايد الإضاءة، مستوى الضوضاء، زيادة عبء العمل الجسدي (...و حسب هذه النظرية فإن العامل الذي يقع تحت ظروف الضغط و التوتر، يكون أكثر عرضة للحوادث من العامل المتحرر من

الضغط و التوترات(عبد الرحمان عسيوي ص 275)¹⁵

3-4 **النظرية القدرية :** اصحاب هذه النظرية يرون ان الناس صنفان فمنهم من لديه حصانة ضد الحوادث والأخر من اكثر قابلية للحوادث و يفسرون ذلك ويرجعون الى القدر ولكننا نرفض هذه النظرية لأنها لا تقوم على وجهة نظر علمية.

3-5 **النظرية الطبية :** وتقول هذه النظرية ان الشخص دائم الاصابة انما يعاني خلا جسدنا او عصبيا وان هذا الخلل هو السبب في هذه الحوادث .

3-6 **نظرية التحليل النفسي:** ترى هذه النظرية من خلال صاحبها سيغموند فرويد "أن التورط في الحوادث ما هو إلا تعبير عن الصراعات العصابية وأسباب لا شعورية كالهفوات ويعتقد اصحاب هذا الاتجاه ان الاصابة الجسدية انما هي عدوان لاشعوري موجه نحو الذات وان سبب معظم الحوادث و الدافعية الاشعورية

¹³ فرج عبد القادر مرجع سابق ص 282

¹⁴ عبد الرحمان عسيوي، سيكولوجية العمل و العمل دار الراجب الجامعية الإسكندرية،، ص 106

¹⁵ عبد الرحمن عيسوي بدون سنة ، علم النفس و الإنتاج ، القاهرة دار النشر . 275

3-7 النظرية الاجتماعية: ترى هذه النظرية أن الظروف الاجتماعية الصعبة والغير ملائمة والتي يعيشها العامل بتفاعلها مع الظروف البيئية السيئة للعمل، من شأنها أن تجعل العامل أسير الانفعالات والاضطرابات النفسية المستمرة وبالتالي الوقوع في شبح حوادث العمل.¹⁶

4- قياس معدل الإصابة وشدة وتكرار حوادث العمل:

قبل التطرق إلى شرح معدلات الإصابة وشدة حوادث العمل وتكرارها يجب الإشارة إلى أن حسابها لن يكون ما لم تكن هناك سجلات تدون فيها الحوادث والإصابات، التي تقع بسبب ظروف العمل الناجمة عن بيئة العمل المادية أو النفسية فالسجلات توفر لنا البيانات والمعلومات المطلوبة والتي على أساسها تحسب هذه المعدلات .

ولأن الإصابات والحوادث أصبحت لها تعابير ومؤشرات كمية وإحصائية، بحيث نجد أن منظمة العمل الدولية قد ساهمت بقسط كبير في بلورتها وإلزام الدول والمنظمات العامة والخاصة بوجود تطبيقها ونشر نتائجها. وفيما يلي طريقة حساب معدل الإصابة وكذا حساب شدة حوادث العمل وتكرارها.

4-1 قياس معدل وقوع الإصابة: ويحسب وعلى النحو التالي:

عدد الإصابات المسجلة بسبب العمل والتي نتج عنها أضرار $1 \times$ مليون

عدد ساعات العمل المتاحة

ويمكن حساب عدد ساعات العمل المتاحة لمدة سنة مثلا كما يلي:

عدد ساعات العمل في السنة X عدد ساعات العمل الأسبوعية X عدد العمال (عمر وصفي عقيلي 1996 ص 190)

4-2 معدل شدة الإصابة: ويهدف إلى معرفة مدى درجة بلاغة الإصابة ويقاس شدتها معبرا عنها بعدد أيام العمل الضائعة بسبب الإصابة. ويحسب هذا المعدل كما يلي (فاتح مجاهدي 2012 ص 27)¹⁷

عدد الأيام الضائعة $\times 100$

معدل شدة الإصابة =

إجمالي ساعات العمل سنوياً

4-3 قياس تكرار حوادث العمل: ويستخدم هذا المعدل من أجل معرفة معدل تكرار وقوع وحوادث كل حادث، وهذا يتطلب بالتالي ضرورة تصنيف الحوادث من أجل حساب تكرار كل منها على حده، ويتم حساب معدل تكرار الحوادث وفقا لما يلي :

عدد مرات حدوث الإصابة التي ينجم عنها ضرر $1 \times$ مليون

تكرار حوادث العمل =

عدد ساعات العمل المتاحة

ونقصد بالإصابات المقعدة أنها عدد الحوادث مع فترة انقطاع (عن العمل). كما تجدر الإشارة إلى أن الرقم مليون (1000000 يعتمد كأساس في قياس حوادث وإصابات العمل بافتراض أن الفرد يعمل 8 ساعات يوميا ولمدة 50 أسبوعا وبمعدل 5 أيام عمل $\times 5$ في الأسبوع فيكون عدد ساعات عمله في السنة تساوي $50 + 8 \times 5$ ساعة عمل). وبافتراض منظمة صناعية يعمل فيها 500 = شخص فإن مجموع ساعات

¹⁶ - عباس محمود عوض ص 03

¹⁷ فاتح مجاهدي مرجع سابق 27

العمل الكلية لهؤلاء الأفراد $200 * 500$ تساوي 1000000 وهي تمثل ساعات العمل الفعلية والتي يمكن أن يتعرض خلالها الأفراد العاملين إلى خطورة الإصابة أثناء العمل.¹⁸

وهذا يعني أن معدل تكرار الحادث (معدل تكرار الإصابة) يمثل عدد الإصابات التي أدت إلى تعطل أحد الأفراد العاملين - أو أكثر - عن العمل ليوم واحد أو أكثر وذلك على مدى مليون ساعة عمل. كما يمكن الإشارة إلى إمكانية استخراج مؤشر آخر لتكرار الحوادث من معدل تكرار الإصابة وهو يمثل عدد حوادث العمل المتعلقة ب 1000 عامل:

$$\text{مؤشرات التكرارية} = \frac{\text{عدد الحوادث}}{\text{عدد العمال}} \times 100$$

5- تصنيف حوادث العمل :

ويمكن تصنيف حوادث العمل كالآتي:

5-1 التصنيف حسب المسببات :و تنقسم إلى:

أ - حوادث عمل نتيجة أسباب إنسانية: هي التي يكون العامل الإنساني سببا مباشرا في وقوعها، سواء المرتبطة بأداء العمل أو الخارجة عنه، و أهمها سوء الاختيار، نقص التدريب، إهمال قواعد و تعليمات الوقاية، علاقات العمل... الخ

ب - حوادث عمل نتيجة أسباب تقنية :و يرتبط سببها مباشرة إما بجوانب تقنية راجعة لطبيعة الآلات و المعدات، أو لنوعية المواد المستعملة، أو لعدم كفاءة أعمال و الصيانة... الخ.

ج - حوادث عمل نتيجة أسباب بيئية :و هي المتعلقة بظروف العمل، كالإضاءة الحرارية، التهوية الضوواء، ساعات العمل، عبء العمل... الخ و التي تؤدي إلى وقوع حوادث و إصابات¹⁹

5-2 التصنيف حسب الأثر الناتج :و تنقسم إلى:

أ - حوادث تضر باستمرارية العمل :و تنقسم بدورها إلى

حوادث تؤدي إلى توقف العمل (AAA) (Accident avec arrêt)

و حوادث لا تؤدي إلى توقف العمل، (ASA) (Accident sans arrêt)²⁰

5-3 درجة خطورة الإصابات وشدتها:

يفيد هذا النوع من البيانات في التفرقة بين الحوادث الصغيرة التي يسهل علاجها والشديدة التي تؤدي إلى الوفاة أو العجز الكلي أو الانقطاع عن العمل لفترة طويلة ؛ إذ أنه إذا لم تتضح التفرقة تكون بيانات السجلات مضللة لا تشير الحوادث التي ينبغي بذل جهود أكبر لتلافيها والملاحظ أن بعض المنشآت لا تسجل الحوادث الصغيرة حتى تظهر زيادة كبيرة في معدل إصابات العمل ، ولكن الواقع أن ذلك يفقد السجلات قيمتها ولا يساعد على أدائها لوظيفتها، ولقد بينت الدراسة التي تمت في أحد عشر قسما من أقسام مصانع الصلب أن تعدد الحوادث التي تسبب فقد الوقت نتيجة لحاجة العامل إلى العلاج.

ويمكن إعداد البيانات بالطريقة التي تعطى وزنا أكبر للإصابات الشديدة، ونل ك باحتساب الوقت الضائع نتيجة للإصابات في كل وظيفة، ولكن ينبغي أيضا التفرقة بين الحوادث التي تؤدي إلى العجز الكلي وتلك التي تؤدي إلى العجز

¹⁸ نبيل محمد مرسي، 2002، استراتيجيات الإنتاج والعمليات، مدخل إستراتيجي ، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية مصر ص 151

¹⁹ أحمد ناجي، حوادث العمل، مجلة العمل العربية، عدد 21 ، بغداد، أكتوبر 1981 ،ص: 47

²⁰ محمود جواد مرجع سابق 111.112

الوقتي للعامل، وبذلك يمكن من خلال السجلات إعطاء البيانات المطلوبة للتمييز بين الإصابات على أساس العجز الدائم أو العجز المؤقت والحوادث المؤدية إلى الوفاة وتلك التي تؤدي إلى ضياع الوقت وتلك التي تكفي فيها الإعاقات الأولية

4-5 نوع العمل: ينبغي بيان نوع العمل الذي تقع فيه الحوادث والإصابات للأسباب السابقة كما انه من المفيد معرفة درجة خطورة الوظيفة ووجوده الأنشطة المختلفة حيث لا يمكن القول أن معدل الحوادث والإصابات في مصنع معين عال إلا إذا قورن بالمصانع الأخرى المشابهة ولذلك ينبغي أن تبين سجلات الإصابات قائمة بالأعمال المختلفة وتصنيف الحوادث الناتجة في كل عمل حتى يمكن المقارنة بين الأنواع المختلفة من الأنشطة والأعمال لبيان ما تزيد فيها الحوادث عن غيرها.

5-6 وقت حدوث الإصابة: يجب تسجيل الوقت الذي تقع فيه الحادثة حتى يمكن تحديد أوقات وفترات العمل التي تتعدد فيها الإصابات والحوادث عن غيرها أن ظروف العمل تتغير من ساعة إلى أخرى كما قد تتغير في الفترة الصباحية عن الفترة المسائية وينبغي دراسة علاقة هذه التغيرات بتعدد الحوادث حتى يمكن تصحيح الظروف التي تؤدي إلى كثرتها فالتعب مثلا يتغير حسب طول الفترة التي يقضيها العامل في عمل مستمر وكذلك حسب طول الفترة التي يقضيها مستيقظا في حالة العمل الليلي²¹

كما نجد أيضا محاولات عديدة من طرف الكتاب و الباحثين في مجال الموارد البشرية لحصر مفهوم إصابة العمل فنجد مثلا عامر خضير الكبيسي يعرف إصابة العمل قائلا: "الإصابة في محيط العمل هي كل ما ينشأ عن حوادث العمل من أضرار جسمية أو وظيفية، وهناك من يضيف لها الأضرار العقلية و النفسية الناجمة عنها ويشترط المعينون بتشريعات العمل أن تكون هذه الإصابات قد وقعت أثناء تأدية العمل أو بسببه أو بمناسبته، وهذا يعني أن الإصابات التي يتعرض لها العاملون أثناء ذهابهم للعمل أو عودتهم منه تعتبر مشمولة بهذا التعريف على أن يسلك العاملون الطريق المباشر في ذهابهم و إيابهم دون توقف أو تخلف أو انعطاف عن الطريق الطبيعي المباشر، و هكذا يمكن أن تكون الإصابات داخل بيئة العمل أو خارجه و قد تكون مميتة أو معوقة (عامر خضير الكبيسي 2005 ص 218، 219)²²

عموما و من خلال ما سبق من تعريفات لإصابة العمل يلاحظ أن الفروقات واضحة و ذلك أن كل تعريف يركز على جانب دون آخر من الإصابة، كما أن هناك اختلافات بين الفروع العلمية في تعريفها للإصابة فكل فرع يحللها من زاويته الخاصة و بشكل عام و من خلال التعاريف السابقة الذكر حول الإصابة يمكن بلورة تعريف لإصابة العمل كما يلي:

إصابة العمل: هي تلك الأضرار التي تلحق بالعامل أثناء تأديته لعمله أو في طريق ذهابه إليه أو إيابه منه نتيجة وقوع حادث لأسباب مادية أو إنسانية. و قد تلحق أضرار الإصابة آثارا بليغة بالفرد في الجوانب الجسمية و الوظيفية و كذا النفسية و العقلية."

و مع ذلك فهناك حقيقة لا مراء فيها، و هي أن "حوادث" أو حادث العمل "هو" فعل اجتماعي-اقتصادي لا مقصود إذ لا نعثر على عامل واحد قد يبرر وقوعها، باستثناء الشخص الذي يعان ي مشكل مع ذاته أو مع المؤسسة، وهو ما قد يتسبب في وقوع حادث²³

و يتضح من خلال هذا الحادث واقعة غير مرغوب فيها، كما نجده اللاحاح على فهم الأفعال التي تسببها وضرورة تحليلها، بالإضافة إلى فهم النتائج التي تحصل من تلك الأفعال الغير مرغوبة كي نتضح الحادثة، لكن هذا التعريف أهمل

²¹ - رمضان مومن، حمزة معمري، حوادث العمل أسبابها وأساليب خفضها، مجلة العلوم الاجتماعية عدد خاص الملتقى الدولي حول المعانات في العمل الجزائر ص 559-560 .

²² - عامر خضير الكبيسي 2005، إدارة الموارد البشرية في الخدمة المدنية، مصر، المنظمة العربية للتنمية الإدارية. ص 219. 218.

²³ - منجل جمال الاتجاهات 2007 النظرية المفسرة لحوادث العمل: محاولة لفهم التشريع الجزائري لحوادث العمل. مجلة التواصل الجزائر عدد 20 ديسمبر

نتائج الحادثة والآثار التي تخلفها والأسباب التي تدفع بوقوعها، واكتفى بضرورة التمييز بين الأفعال والنتائج التي تحدث من خلال الحادثة.²⁴

6- حوادث العمل في الجزائر :

اما في الجزائر فأن مختصين في القطاع أشاروا إلى تسجيل 7 آلاف حادث سنويا أغلبها في قطاع البناء والأشغال العمومية والري الذي أحصى 25 بالمائة من حوادث العمل و35 بالمائة من الأمراض المهنية. وحسب الأرقام المقدمة من طرف مديرة المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية، يأتي قطاع صناعة الحديد في المرتبة الثانية بنسبة 12 بالمائة من حوادث العمل، و23 بالمائة من الأمراض المهنية، وفي المرتبة الثالثة يأتي قطاع النقل والشحن الذي يشهد الكثير من حوادث المرور غالبا ما يتسبب السائق في حدوثها. إلى جانب ذلك، أشارت مصلحة طب ، إلى تسجيل حوالي 900 حادث عمل سنويا. (جريدة البلاد 29 أبريل 2009)

وقد عرفت انخفاضا طفيفا مقارنة بالسنوات السابقة ببلادنا، وذلك راجع بالدرجة الأولى إلى اتخاذ كل الإجراءات اللازمة واعتماد سياسة ناجعة للوقاية من المخاطر في الأوساط المهنية، في الوقت الذي يمكن فيه القانون كل مواطن من الاستفادة من الحماية والصحة في أماكن العمل. من خلال الترسنة القانونية السارية المفعول في هذا المجال حيث أشارت إلى القانون رقم 07 / 88 المؤرخ في 26 جانفي 1988 والمتعلق بالحماية، الصحة، والطب المهني والذي يلزم كل جهة توظف عمالا بوضع مخطط وقائي إجباري والانخراط في هذه السياسة الوقائية.

وللإشارة فإن الجزائر التي انضمت إلى المنظمة الدولية للعمل منذ سنة 1962 وقعت على اتفاقيتين من شأنهما تقوية السياسة الوقائية التي اعتمدها في مجال حماية العمال في الورشات، تتعلق أحدهما بالحماية والصحة بقطاع الانجاز والبناء، والثانية تتعلق بحماية وصحة العمال في أماكن عملهم.

أما فيما يخص تطبيق هذه الاتفاقيات فيؤكد النص القانوني على أنه "لا يحق لأي أحد أن يتجاهل القانون، وأن الجهات المستخدمة مجبرة على احترام هذه القوانين للتقليل من حوادث العمل والتحكم في قيمة التعويضات المالية". بحيث يسمح هذا النص للمفتشين بالتنقل إلى المؤسسات للتأكد من مدى تطبيق القانون، حسب القانون الصادر في سنة 2005 يلزم كل الجهات المستخدمة التي توظف أكثر من تسعة عمال بإنشاء لجنة تتكفل بتحسين ظروف العمل (جريدة المساء الجزائرية 27/04/2009).

خلاصة عامة : على ما تقدم ، يمكن استنتاج الآتي:

أولا : أنه يمكن اعتبار " حوادث " العمل ظاهرة اجتماعية-اقتصادية، مرضية و أنها ظاهرة لا مقصودة و لذلك ، فهي وقائع تحدث دون تخطيط مسبق و لانية ، لدى من يتعرضون لها.

ثانيا : أن حادث العمل يتسبب في أضرار مادية و إنسانية غير مقصودة ، بالرغم من الاحتياط المتخذ و لذلك ، فهو يتميز عن الحادث العمدي ؛ الذي تكون وراءه رغبة الحاق عند فرد أو جماعة إلحاق الضرر بمؤسسة ما.

ثالثا : أن حادث العمل ، الذي يبذ و للوهلة الأولى أنه حادث ، تتداخل فيه عوامل أخرى عديدة تجعله يترتب عن الحادث المفترق ل. لذلك ، يتحمل العامل أو فئة العمال ، جزءا من المسؤولية أو كلها ، لأنه يأخذ صور حادث و على كل ، فإن حادث ال مل ، بوصفه مسلمة هو " :أنه فعل غير مرغوب فيه ، ولكنه حال واقع لا محالة. "

²⁴ - محمد زرقون. الحاج عرابية، -27- 28 فيفري 2013 ، التسيير التنبؤي لحوادث العمل في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية ، الملتقى الوطني الثاني حول

تسيير الموارد البشرية: التسيير التقديري للموارد البشرية و مخطط الحفاظ على مناصب العمل بالمؤسسات الجزائرية، ص 21

قائمة المصادر والمراجع :

- أحمد ناجي، 1981 حوادث العمل، مجلة العمل العربية، عدد 21 .
- جريدة المساء الجزائرية الصادر بتاريخ 27/04/2009
- جريدة البلاد الجزائرية الصادرة يوم الأربعاء 29 أبريل 2009
- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية قانون رقم 83 13 مؤرخ في 21 رمضان 1403 هـ الموافق ل 2 يوليو 1983 يتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية ، الصادرة في 24 رمضان 1403 هـ الموافق 05 يوليو 1983م، عدد 28 .
- رمضان مومن ، حمزة معمري، حوادث العمل أسبابها وأساليب خفضها ، مجلة العلوم الاجتماعية عدد خاص الملتقى الدولي حول المعانات في العمل الجزائر .
- سهيلة محمد 2010 حوادث العمل وعلاقتها ببعض المتغيرات الشخصية والمهنية دراسة ميدانية مقارنة لدى عينة من العاملين في شركة مصفاة باتياس للنفط في محافظة طرطوس "مجلة جامعة دمشق- المجلد - 26 العدد الرابع.
- عامر خضير الكبيسي 2005 ، إدارة الموارد البشرية في الخدمة المدنية ، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، مصر .
- عباس محمود عوض ، 1976، حوادث العمل في ضوء علم النفس، دار المعارف، مصر .
- عبد الرحمان عسوي، سىكولوجية العمل و العمال ، دار الراتب الجامعية، الإسكندرية.
- عبد الرحمن عيسوي بدون سنة ، علم النفس و الإنتاج ، دار النشر ، القاهرة.
- عمر وصفي عقيلي ، 1996، إدارة القوى العاملة ، دار زهران للنشر و التوزيع، عمان .
- عويد سلطان المشعان، علم النفس الصناعي ، مكتبة الفلاح للنشر و التوزيع ، الكويت
- فاتح مجاهدي 2012 استخدام سياسة HSE كمدخل للتقليل من الحوادث المهنية في المؤسسات الصناعية دراسة حالة مديرية الصيانة بالأغواط التابعة لشركة سوناطراك مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية - العدد 08 .
- فرج عبد القادر طه 1988، علم النفس الصناعي والتنظيمي ، دار المعارف ، مصر .
- محمد زرقون. الحاج عرابية، 2013 ، التسيير التنبؤي لحوادث العمل في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية ، الملتقى الوطني الثاني حول تسيير الموارد البشرية: التسيير التقديري للموارد البشرية و مخطط الحفاظ على مناصب العمل بالمؤسسات الجزائرية.
- محمد شحاتة ربيع، 2007 ، أصول علم النفس الصناعي ، دار غريب للطباعة و النشر و التوزيع ، القاهرة.
- محمد عبد السميع، 1972 الأمن الصناعي: عرض تحليلي لمفهومه ونشاطه ، مطبعة القاهرة،
- محمود جواد كاظم، 1999، محاضرات الدورة الخاصة بالسلامة و الصحة المهنية القاهرة ، مصر
- مرابط اليامنة 2008 ، التكنولوجيا و إصابات العمل ، رسالة ماجستير غير منشورة قسم .علم الاجتماع ، جامعة قسنطينة
- منجل جمال الاتجاهات 2007 النظرية المفسرة لحوادث العمل: محاولة لفهم التشريع الجزائري لحوادث العمل. مجلة التواصل الجزائر عدد 20 ديسمبر 2007 ص 120
- نبيل محمد مرسي، 2002، استراتيجيات الإنتاج و العمليات، (مدخل إستراتيجي)، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية ، مصر .
- بديع محمد القاسم ، 2001 ، علم النفس المهني بين النظرية والتطبيق ، مؤسسة الوراق للنشر و التوزيع الاردن

المراجع الأجنبية

- Accidents du travail et maladies professionnelles – définitions . Collège des Enseignants Hopsitalo-Universitaires de Médecine et santé au Travail. Université Médicale Virtuelle Francophone Date de création du document 2010-2011
- Encyclopédie de médecine ,1976, hygiène Sécurité du Travail, Volume A,K, GENEVE Bureau Internationale du travail
- Jean Pierre Citeau , 2002, Gestion ressources humaines: principes généraux et cas pratiques, Armand colin, 4ème édition, , paris dalloz