

الرقابة على إجراءات الصحة والسلامة المهنية ودورها في الوقاية من الأخطار المهنية

Supervision of occupational health and safety procedures and their role in the prevention of occupational hazards

يحي بوخنوفة، طالب دكتوراه، جامعة الجزائر2- أبو القاسم سعد الله، البريد الإلكتروني: yahiboukhanoufayahia@yahoo.com

تاريخ النشر: 2020/07/05

تاريخ القبول: 2019/06/17

تاريخ الإرسال: 2018/12/16

ملخص:

تعد المحافظة على أمن وسلامة العاملين وظيفية جوهرية في إدارة الأفراد وغاية تسعى جميع المنظمات باختلاف أشكالها إلى الوصول إليها، وفي سبيل تحقيق ذلك تعمل هذه الأخيرة على اتخاذ الإجراءات المناسبة لتنفيذ استراتيجية المنظمة في محيط آمن وخال من الأخطار والمخاطر لاسيما ما يتعلق منها بحوادث العمل والأمراض المهنية، وفي المقابل تسهر على تجسيد ذلك من خلال هيئات رقابية يعهد إليها متابعة وضبط سلوك العاملين والتحكم والالتزام لتحقيق الأمن الوظيفي، والعمل على تخفيف الأعباء والتكاليف المرتبطة بعدم الالتزام بإجراءات الصحة والسلامة المهنية منتهجة بذلك أساليب رقابية معينة تتباين من حيث الأسس والمعايير وتتكامل من حيث تحقيق أهداف المنظمة في الحفاظ على مقوماتها، وهي الإنسان، الآلة، والبيئة المحيطة.

الكلمات الدالة: الرقابة، الصحة والسلامة المهنية، الأخطار المهنية، حوادث العمل، الأمراض المهنية.

Résumé:

Assurer la sécurité des travailleurs est une fonction essentielle de la gestion des personnes. Toutes les organisations recherchent différentes formes d'accès et prennent pour ce faire les mesures appropriées pour mettre en œuvre la stratégie de l'Organisation dans un environnement sûr et exempt de dangers et de risques, Professional, et veille à ce que les organismes de réglementation chargés de surveiller et de contrôler le comportement des employés, de contrôler et d'engager à assurer la sécurité du travail et de réduire les charges et les coûts associés au non-respect des procédures de santé et de sécurité au travail, en tiennent compte, Un cadre réglementaire spécifique, différent en termes de principes fondamentaux et de normes, et intégré en termes de réalisation des objectifs de l'organisation en matière de préservation de ses constituants, humain, machine, environnement.

Mots-clés: contrôle, santé et sécurité au travail, risques professionnels, accidents du travail, maladies professionnelles.

مقدمة

لقد تزايد إهتمام المنظمات على اختلاف أشكالها وتعدد نشاطها بالموارد البشرية كإستثمار تعمل من خلاله هذه الأخيرة على تعظيم الأرباح والعائدات وتخفيف التكاليف لاسيما ما يتعلق منها بحوادث العمل والأمراض المهنية في بيئة العمل، وعلى اعتبار أن الوسط المهني عرضة للعديد من الأخطار والمخاطر التي تهدد أمن وسلامة العاملين فقد عملت هذه المنظمات على سن التشريعات المختلفة وفرض الإجراءات المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية في هذا الوسط تحقيقا للأمن الوظيفي وعلى الرغم من التشريعات المختلفة والإجراءات المفروضة إلا أن هذه الأخيرة لا تطبق على الوجه السليم وفي بعض الأحيان لا تطبق بشكل مطلق نتيجة عدم وعي العمال بأهمية هذه الإجراءات الوقائية من جهة أو نتيجة تقصيرهم في تطبيق وعدم إتباع ذلك من جهة أخرى.

وأمام غياب التطبيق السليم لإجراءات الصحة والسلامة المهنية في بيئة العمل، برزت الحاجة إلى وجود هيئات رقابية يعهد إليها متابعة وتنفيذ مختلف العمليات التنظيمية والسهر على تطبيق إجراءات الصحة والسلامة المهنية.

فالرقابة على إجراءات الصحة والسلامة المهنية نالت قدرا كبيرا من الإهتمام في الفكر الإداري الكلاسيكي والحديث، حيث اهتم الفكر الكلاسيكي بالتنظيم وأفراده من زاوية الهيكل الرسمي وعوامل الرشد الكاملة، كما ركز رواده أمثال فيبر وتابلور وفابول على الرقابة الشديدة للصيقة والضبط الصارم واعتبارها وظيفة إدارية هامة تتحدد من خلال الإشراف والمتابعة وأن الإدارة تملى على العمال الطريقة الواضحة التي يتم بها العمل⁽¹⁾ وأن العامل ملزم بإتباع القوانين والإمتثال لها في مستواه الهيراركي.

أما أنصار الفكر النيوكلاسيكي وعلى رأسهم إلتون مايو فقد ركزوا على التنظيم غير الرسمي وبروز مفهوم الرجل الإجتماعي بدل الرجل الاقتصادي، والأخذ بعين الإعتبار الأبعاد الإجتماعية والنفسية للعاملين حيث استبعدوا في ذلك الرشد الكامل وركزوا على الرشد المحدود كما رأوا أن الرقابة لا تكون صارمة ولا لصيقة بل إعتدوا على الرقابة بالمشاركة، إضافة إلى الرقابة الذاتية التي يكون العامل فيها بعيد عن تأثير المشرف وأن كل فاعل يراقب نفسه وعمله وبهذا لا يكون بحاجة إلى تلقي كلمة تشجيع أو إنذار حول ما يقوم به⁽²⁾.

أما الفكر الحديث فقد ركز على الرجل الإداري بدل الرجل الاقتصادي وإحلال السلوك غير الرشيد محل السلوك الرشيد والقضاء على جمود السلوك الإنساني الذي يراه مرتون هو نتاج الرقابة الصارمة، كما إعتدت في تفسيرها للرقابة المرنة على القيادة الديمقراطية القائمة على مشاركة العمال في إتخاذ القرار، أما سيلزنيك فيرى ضرورة تفويض السلطة كأداة رقابية تساعد في تحقيق أهداف التنظيم⁽³⁾، في حين رأى البعض منهم ضرورة الإعتدال على التنظيم الرسمي القائم على رقابة صارمة من خلال إحلال تنظيم هيكلي محكم يعتمد على التخصص الوظيفي وتقسيم العمل بشكل دقيق ومحكم، أما البعض الآخر فقد رأى أن الرقابة لا بد أن تتم بشكل غير رسمي وتعطي أهمية كبيرة لقدرة ورغبات العامل في التعامل مع زملائه، وأن الرقابة تتم من خلال تلقين وغرس تنشئة إجتماعية يتم من خلالها إنبات القيم التنظيمية في نفوس العاملين.

وأمام هذا التباين في الأفكار والإتجاهات النظرية تتجلى أهمية الرقابة على مختلف العمليات التنظيمية بشكل عام وتطوفا على السطح أهمية الرقابة على إجراءات الصحة والسلامة المهنية بشكل خاص كعملية إدارية محضنة من خلال عمليات إدارة الموارد البشرية، وهو ما يجعلنا نبحث في واقع الرقابة على إجراءات الصحة والسلامة المهنية في بيئة العمل هذه الأخيرة التي كانت ولا تزال مطلب أساسي نادى به مختلف التيارات الفكرية وعملت على تجسيده مختلف المنظمات العمالية والحقوقية الدولية والمحلية، وفي هذا

السياق لا يمكن أن نغفل جهود منظمة العمل الدولية لاسيما إتفاقية "155" المتعلقة بالصحة والسلامة المهنيين وبيئة العمل والهادفة إلى الوقاية من الحوادث والأضرار الناجمة عن العمل والمتصلة به، والإتفاقية "161" المتعلقة بتوفير خدمات الصحة المهنية وكل مقتضيات بيئة صحية ومأمونة، والإتفاقية "187" المتعلقة بالاطار الترويجي للسلامة والصحة المهنيين التي تشدد من خلالها على أهمية التعزيز المتواصل لثقافة وقائية للصحة والسلامة المهنية في بيئة العمل⁽⁴⁾.

وإذا اعتبرنا أن الصحة والسلامة المهنية في بيئة العمل مطلب واجب التحقيق فالمؤسسة الجزائرية ليست بمعزل عن هذه الإجراءات وفي سبيل تحقيق ذلك تمت المسارعة إلى توفير غطاء قانوني وتشريعي يحمي العاملين في بيئة العمل كقانون 07/88 المتعلق بالوقاية والصحة وطب العمل في سبيل توفير أحسن الظروف في الوسط المهني⁽⁵⁾، كما تمت في شق آخر الإهتمام بالرقابة كسياق لفرض إجراءات الصحة والسلامة المهنية في الفصل السابع من نفس القانون لاسيما المادة 31 منه حيث عهدت هذه الاخيرة الي مفتشية العمل.

وإذا كانت حماية العاملين بهذا القدر من الأهمية فهل نجحت المؤسسة الجزائرية في فرض الرقابة على تطبيق إجراءات الصحة والسلامة المهنية في الوسط المهني؟ وما هي الأهداف المتوخاة من ذلك؟ وعلى من تقع مسؤولية المتابعة والإشراف لمختلف العمليات، وما هي الأساليب المستخدمة في ذلك؟

أولاً - مدخل الى الرقابة

الرقابة:

الرقابة لغة: رقب، رقبوا، ورقبوا وراقبه وراقبنا ورقبه بمعنى حرسه، إنتظره، حاذره.....

والرقابة: الخادم الذي يراقب أثاث القوم إذا غابوا⁽⁶⁾، أما الرقابة في معناها الإصطلاحي فقد نالت قدرا وافرا من إهتمام المفكرين فهناك من رأى أن الرقابة وظيفة إدارية فردية أو جماعية ومهمتها متابعة النشاط الإداري وفحصه داخل المنظمة بموضوعية بهدف التقويم أو التغيير عند اللزوم وذلك للتأكد من سلامة ومشروعية العملية الإدارية أداء ووسيلة وغاية⁽⁷⁾، كما تعرف بأنها الوسيلة التي تستطيع بها القيادة تصحيح أداء العاملين بهدف التأكد من أن الخطة الموضوعية يتم تنفيذها والإلتزام بها⁽⁸⁾.

ويرى هانري فايول أن الرقابة عملية إدارية الهدف منها هو التحقق من سير العمل وفق البرنامج المخصص لذلك وتكون محددة مسبقا، سريعة ومتنوعة أو خاضعة للجزاء "العقاب" من حيث الآجرة والتفصيل⁽⁹⁾.

والواضح مما سبق أن الرقابة عملية إدارية بحتة وظيفتها متابعة الأعمال والأنشطة الإدارية والتأكد من مدى سلامتها ومطابقتها للخطط المرسومة سابقا والكشف عن مكامن الضعف والوصول والعمل على علاجها وتجاوزها والحد منها ومنع تكرارها.

- الصحة والسلامة المهنية: تعرف على أنها الأداء الآمن في بيئة العمل⁽¹⁰⁾، كما تعرف أيضا بأنها المحافظة على عناصر الإنتاج الرئيسية "الإنسان، المواد والمعدات، والبيئة المحيطة"⁽¹¹⁾، فالصحة والسلامة المهنية هي نشاط منظم يهدف إلى حماية العاملين في بيئة العمل ويعمل على تجنب وتخطي الحوادث والإصابات والأضرار الناجمة عن العمل.

- الرقابة على الصحة والسلامة المهنية: هي نشاط منظم يهدف إلى حماية العاملين في مواقع العمل من خلال الإشراف والمتابعة لمختلف العمليات التنظيمية التي تسمح بالتحكم في مختلف الأخطار والمخاطر التي تهدد أمن وسلامة العاملين ومنه العمل على تجاوزها وتخطيها.

أهمية الرقابة على إجراءات الصحة والسلامة المهنية:

يكتسي موضوع الرقابة على إجراءات الصحة والسلامة المهنية أهمية بالغة في المنظمات على إختلاف أشكالها ومع تزايد وتيرة نموها وإتساع نطاقها كانت الحاجة إلى وجود أجهزة رقابية تعمل على حماية عناصر الإنتاج "الانسان، الآلة، والبيئة" وعلى إعتبار أن الرقابة هي الوسيلة المناسبة للإشراف والمتابعة والتحقق من مدى سلامة ومطابقة ما هو موجود لما هو مخطط له سلفاً. فمن خلال أجهزة الرقابة يمكن الكشف عن مكامن القصور ومعرفة المشكلات والإطلاع على أسبابها، فالرقابة تمكن في إدراك مختلف الإنحرافات والثغرات ومنه العمل على تدارك الخطوات الصحيحة والمناسبة لمعالجة ذلك وفي المقابل العمل على تحفيز وتشجيع الكفاءات⁽¹²⁾.

أهداف الرقابة على إجراءات الصحة والسلامة المهنية:

مما لا شك فيه أن الرقابة بمفهومها الواسع تعني الإشراف والمتابعة لمختلف العمليات والتأكد على أنها تسيير في الخط المعلوم والواضح وعلى الشكل الصحيح والسليم والمرغوب، والتحقق من أن أداء الواجبات وتنفيذها يتم بأحسن الطرق وعلى أفضل السبل محققة بذلك لأفضل النتائج، فضلاً عن ذلك التأكد من أن العمليات المختلفة تتم في حدود ما تسمح به اللوائح والتشريعات، وعموماً تتلخص أهداف الرقابة على إجراءات السلامة المهنية في ما يلي:

- إكتشاف معوقات الصحة المهنية والإطلاع على الأخطار الكامنة والمحتمل وقوعها⁽¹³⁾ ومنه العمل على مجابعتها بمختلف الوسائل وإيجاد الحلول المناسبة وتفاديها ومنع تكرارها.

- التحقق من بيئة العمل ومدى مطابقة العمليات لإجراءات الصحة والسلامة والمهنية.

- السهر على متابعة كيفية وطرق تنفيذ مختلف العمليات المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية من خلال تبصير العاملين بمختلف المخاطر والأضرار التي قد تؤثر على صحتهم وسلامتهم⁽¹⁴⁾.

- العمل على تجسيد ونشر ثقافة المؤسسة وتنمية الوعي لدى العاملين بأهمية إتباع وتطبيق إجراءات الصحة والسلامة المهنية تحقيقاً للأمن الوظيفي.

- ترشيد عملية إتخاذ القرار والتأكد من إدراك القيادات المشرفة لمختلف العمليات المتعلقة بأمن وسلامة العاملين⁽¹⁵⁾.

- العمل على تنمية قدرات العاملين الفنية والإبداعية من خلال مختلف العمليات والوسائل والمنهجيات والدعائم المخطط لها والتي يمكن من خلالها تحفيز المأجورين على تحسين معارفهم وسلوكياتهم وتصرفاتهم وكفاءاتهم اللازمة لتحقيق أهداف المنظمة وأهدافهم الخاصة للتكيف مع محيطهم وإنجاز مهامهم الحالية والمستقبلية⁽¹⁶⁾.

- حماية مقومات المنظمة الأساسية من خلال توفير جو مهني خالي من الأخطار والمخاطر والعمل على إزالة مسببات الخطر وتقليل التعرض لها في محيط العمل.

- التحقق من التطبيق السليم لإجراءات وقواعد الصحة والسلامة المهنية والعمل على تخفيض الحوادث الناتجة عن عيوب في الأجهزة والمعدات أو ظروف العمل، ما يسمح بتحقيق أداء آمن وسليم.

- التأكد من إحترام القانون والسهر على تنفيذ اللوائح والتشريعات التي تضمن أمن وسلامة العاملين.

أنواع الرقابة: تنقسم الرقابة إلى عدة أنواع، وهي تصنف وفق معايير وأسس مختلفة يمكن إجمالها في:

1- حسب معيار توقيت القيام بالرقابة: وتظهر وفق هذا الأساس ثلاثة أنواع للرقابة:

أ. الرقابة السابقة: وظيفة هذا النوع التحقق من جميع متطلبات ووسائل إنجاز العمل وتكون قبل البدء في التنفيذ، ويمكن تحقيقها من خلال (17).

- رسم إستراتيجية واضحة تضمن الأهداف والسياسات والخطط من خلال إعتامد مناهج وطرق وأنظمة محددة لأداء المهام والمسؤوليات بهدف الحد من الإنحرافات وكذا التنبؤ بالمشكلات المتوقع حدوثها والعمل على مواجهتها وإيجاد الحلول في أوانها.
- الإعتامد على مستلزمات العمل الحديثة من الوسائل التكنولوجية وغيرها.

ب. الرقابة المتزامنة: وهي الرقابة التي تكون أثناء سير العمل وتكون متزامنة مع التنفيذ ومن خلال هذه العملية يتم قياس الأداء الحالي للعاملين وتقييمه ومقارنته مع المعايير المحددة وإكتشاف الخلل ساعة حدوثه والعمل على التحكم فيه ومعالجته في آوانه ومنع إنتشاره.

ت. الرقابة اللاحقة: وهي العملية التي تكون بعد الإنتهاء من تنفيذ مختلف الأنشطة والعمليات ومن خلالها يمكن قياس مستويات الأداء الماضية بالنتائج المحققة ومدى مطابقتها للأهداف المخطط لها، بهدف إجراء مختلف التعديلات ومعالجة مختلف الإنحرافات الناجمة عن سوء التنفيذ والتسيير غير السليم (18).

(2) - الرقابة على أساس مصدرها: وتنقسم إلى:

أ. الرقابة الداخلية: وتتم هذه الرقابة داخل المؤسسة ذاتها حيث يسهر المدير أو المسؤول على متابعة إجراءات الصحة والسلامة المهنية وبث وزرع الأمان الوظيفي في نفوس العاملين (19) أو يعهد بذلك إلى أجهزة رقابية متخصصة موجودة داخل المؤسسة تعمل على تعزيز مواطن القوة أو الكشف عن مكامن الضعف ومعالجتها.

ب. الرقابة الخارجية: وهي الرقابة المفروضة من خارج محيط المؤسسة، يعهد إليها التأكد من الموجودات والمعدات وتستخدم للغايات المتخصصة حيث تكون تبعيتها في الغالب للدولة وتمارسها أجهزة مستقلة مثل الجهاز المركزي والمحاسبات (20).

(3) - الرقابة من حيث تنظيمها:

أ. الرقابة المفاجئة: وهي تلك الرقابة التي تكون بشكل مفاجئ ودون سابق إنذار من أجل التحكم ومراقبة العمل وضبطه دون تحضير مسبق.

ب. الرقابة الدورية: وهي التي تنفذ في فترة زمنية معينة وحسب جدول زمني يتم تحديدها يوميا أو أسبوعيا أو شهريا وقد يوضع لذلك جدول زمني ثلاثي أو نصف سنوي.

ج. الرقابة المستمرة: ويتم عن طريق المتابعة المستمرة والإشراف والتقييم المستمر للأداء.

(4) - الرقابة حسب معيار الجهاز الذي يمارس الرقابة: ومن خلال هذا المعيار يمكن أن تأخذ عدة تصنيفات منها:

أ. الرقابة المالية: وتمارسها أجهزة متخصصة في الدولة كالرقابة المفروضة من ديوان المحاسبة، أو ديوان الرقابة والتفتيش الذي ألحق بديوان المحاسبة (21).

ب. الرقابة الإدارية: وهي متابعة العمليات الإدارية تمارس من طرف أجهزة قد تكون مركزية أو لا مركزية وظيفتها التأكد من تحقيق إستراتيجية المؤسسة وتحقيق الأهداف المخطط لها.

وهناك أنواع أخرى للرقابة كالرقابة التشريعية، الرقابة القضائية، الرقابة السياسية الشعبية وغيرها، كل هذه الأنواع غايتها التحكم و الإشراف ومتابعة مختلف العمليات ولكل منها أساليب معينة في تنفيذ وممارسة الرقابة تختلف باختلاف البيئة والمحيط الذي تمارس فيه هذه الأخيرة.

أساليب الرقابة:

تعتبر الرقابة وظيفة مهمة في أي مؤسسة مهما كان شكلها وتنظيمها، تعمل من خلاله هذه الأخيرة على متابعة الأداء بما يتفق والأهداف المرسومة، وتستخدم في ذلك أساليب متعددة للتأكد والتحقق من الإستخدام الأمثل للموارد المتاحة، ويتجلى ذلك فيما يلي:

- **التقارير الإدارية:** وهو أسلوب تتحصل من خلاله الهيئات الرقابية على المعلومات المتعلقة بسير العمل والبحث في مدى كفاءة العمل المنجز مما يسمح بمقارنة مستويات الأداء الفعلي بالأداء المخطط له، وهذه التقارير تكون منظمة بصفة دورية، يومية، أسبوعية، شهرية، فصلية سنوية أو بعد إنتهاء كل مرحلة من مراحل تنفيذ وإنجاز المشروع، وقد تكون هذه التقارير غير دورية أي كلما إقتضت الحاجة لذلك⁽²²⁾. ومن خلال هذه التقارير يمكن قياس كفاءة العاملين وكذا قياس العمل الجماعي، وقد تكون هذه التقارير في شكل مذكرات ورسائل متبادلة بين مختلف وحدات وأقسام المؤسسة الواحدة، يتم من خلالها الإتصال والتواصل وكذا الإفصاح والشفافية والتأكد من المضامين⁽²³⁾.

- **الملاحظات الشخصية:** من خلال المشاهدات الشخصية يمكن الوقوف على مختلف الأخطاء التي نشوب عملية التنفيذ لأن هذا النوع من الرقابة يفرض مباشرة أثناء تنفيذ مختلف العمليات وبالتالي العمل على تصحيح كل الإختلالات في آوانها ويتوقف فاعلية هذا الأسلوب على كفاءة الفريق الذي يشرف على مختلف العمليات من مدراء وعاملين ومشرفين ...

- **الموازنة التقديرية والعمومية:** هذا الأسلوب مستمد من إستراتيجية التخطيط في المؤسسة حيث يعمل على تقدير إيرادات ونفقات المؤسسة خلال فترة زمنية معينة، وهي بيان مفصل للأعمال و الأنشطة المراد تنفيذها حيث تستخدم كأساس لتقييم الأداء، كما يستخدم هذا الأسلوب كأساس للتنسيق بين مختلف العمليات التنظيمية.

- **الشكاوي والإقتراحات:** وهي وسيلة رقابية يمارسها طالبي الحقوق الضائعة لأسترداد حقوقهم سوء كانوا عاملين أو مشرفين أو مدراء، فيما يتعلق بإحقاق الحق في الأمن و الصحة والسلامة في بيئة العمل، وكذا في تقرير الحق في توفير وسائل الراحة والرفاهية وظروف العمل الآمنة، أو التعسف في منح الإمتيازات الوظيفية، حيث يلجأ أصحاب الحقوق إلى صندوق الشكاوي والإقتراحات للوقوف على حقوقهم وهنا يستوجب على صناع القرار الاستماع الى شكاوي العاملين بهدف احتواء سخطهم وتوترهم وكذا البحث بهدوء في أسباب الشكاوي و ملاساتها والمساعدة على إيجاد حلول لها⁽²⁴⁾.

قواعد الرقابة البناءة: النظام الرقابي البناء لا بد أن يستند إلى مجموعة من القواعد والخصائص التي يعتمد عليها لتحقيق مقومات النجاح ويمكن تلخيصها فيما يلي⁽²⁵⁾.

(1)- **القاعدة الإقتصادية:** والقصد من ذلك الإعتماد على نظام رقابي يعمل على توفير أكبر قدر من العوائد ويقلل أكبر قدر من الإنفاق ومعنى ذلك الإقتصاد في النفقات أو ضبط التكاليف وزيادة العوائد.

وفي سياق ذلك متابعة إجراءات الصحة والسلامة المهنية والإشراف على مختلف العمليات التنظيمية بأقل التكاليف والإقتصاد في الإنفاق، وتسيير بيئة خالية من الحوادث والأمراض المهنية و بأقل تكاليف.

(2)- قاعدة التركيز على النقاط الإستراتيجية في الرقابة: من خلال هذه القاعدة يقوم النظام الرقابي بالتركيز على مختلف العمليات المهمة في المؤسسة وكذا التركيز على التغيرات المسببة للإختلالات ذات الأثر البالغ والعميق أي ربط الإختلالات بمسبباتها ومن ذلك معالجة الإختلالات الجوهرية التي تحول دون تطبيق إجراءات الصحة والسلامة المهنية في بيئة العمل والعوامل الدافعة إلى زيادة الاخطار و المخاطر في محيط الخدمة والعمل على الحد منها من خلال إستراتيجية تسيير المخاطر ومواجهة الازمات التي تعترض مسيرة المؤسسة دون تحقيق الاهداف المرجوة.

(3)- قاعدة الشمولية: الرقابة الفعالة والجيدة يجب أن تكون شاملة لكل الانشطة ومتابعة نتائج الاداء القبلية والمتزامنة والبعدية لمعرفة مستويات الاداء في كل مرحلة وكذا معرفة المعوقات والإختلالات التي تشوب كل مرحلة حتى يتمكن هذا النظام الرقابي من الوصول إلى العلاج الكافي ومنع تكرار هذه الحوادث والأزمات التي تعيق فعالية التنظيم وتزيد من تكاليف المؤسسة.

(4)- قاعدة البساطة و الوضوح: القصد من ذلك أن تكون الإجراءات الرقابية سهلة الفهم خالية من كل مظاهر الغموض, قابلة للتنفيذ والتطبيق من قبل فريق التنفيذ.

(6)- قاعدة سرعة كشف الإنحرافات: فعالية الرقابة يستند أساسا إلى سرعة الجهاز الرقابي في كشف الإنحرافات والإختلالات في أوانها والعمل على التبليغ عنها بسرعة والوقوف على مسبباتها والعمل على تصحيحها بأقل التكاليف.

(7)- قاعدة النظرة المستقبلية: وهذا يعني أن النظام الرقابي الفعال هو الذي يتطلع إلى المستقبل كما يهتم بالنتبؤ بالإنحرافات أكثر من تصحيح الأخطاء والتركيز على النتائج أكثر من مشاهدة ومتابعة الأفراد، وهو ما يعني أن الرقابة إلى إجراءات الصحة والسلامة المهنية هي العمل على بث الأمان الوظيفي في نفوس العاملين والإهتمام بتوفير الوقاية اللازمة من الحوادث والأمراض قبل حدوثها وأخذ الإجراءات اللازمة في حالة وقوع هذه الحوادث أو الإصابة بأحد الأمراض المصنفة كمرض مهني أكثر من الإهتمام بتحرير المخالفات وتوقيع العقوبات على المخالفين وكذا المتقاعسين في تحقيق إجراءات السلامة، وبالتالي التركيز على نتائج الأداء أكثر من متابعة تحركات الأفراد.

(8)- قاعدة الإتساق والتكامل: النظام الرقابي الناجح هو الذي يستمد قوته وفعاليتته من التخطيط السليم والفهم الواضح لمختلف المعايير والإجراءات وهو ما يسمح لمن يقوم بالرقابة من أداء مهامه في أحسن الظروف.

(9)- قاعدة المرونة: ويعني ضرورة بقاء النظام الرقابي في حالة تأهب وإستعداد للتغيرات المتوقعة الحدوث، أي أن المرونة في توفير درجة عالية من القابلية للتعديل والإصلاح وتصحيح الأخطاء والتغيير والتطوير وهذا لا يتم إلا في وجود محيط أمن خالي من الحوادث والأمراض وقابل للتكيف والتأقلم مع هذه التغيرات والتعديلات⁽²⁶⁾.

(10)- قاعدة الملاءمة: والقصد من ذلك أن يكون النظام الرقابي مناسب وملائم لطبيعة وأهداف المؤسسة على اعتبار أنه لا يوجد نظام رقابي وحيد وفريد يطبق على جميع المؤسسات بإختلاف أشكالها بل تتباين أوجه الأنظمة الرقابية وتختلف بإختلاف المؤسسة ونوعها ونشاطها ومحيطها.

(11)- قاعدة الحافز الشخصي: يعتبر نظام الحوافز من أهم السبل التي يمكن من خلالها التأثير على معنويات العاملين بشكل مباشر لقبول الانظمة الرقابية والعمل على إنجاحها على إعتبار أنه كلما زادت مصلحة العاملين كما زاد قبولهم للمعايير المفروضة⁽²⁷⁾، فالحافز هو فرصة مناسبة تأخذ شكل مكافأة أو علاوة أو ثناء توفره المؤسسة لتثيير الرغبة لدى الفرد في الحصول عليها⁽²⁸⁾.

وفي سياق إحترام إجراءات الصحة والسلامة المهنية تعمل هذه الاخيرة على تحفيز الفاعلين على إحترام الإجراءات الآمنة وكذا رفع معنوياتهم في العمل في محيط أمن خالي من الحوادث والأمراض وتقليل نفقاتها وزيادة إيراداتها والمحافظة على مواردها البشرية، ومن الأساليب التي يمكن من خلالها تنمية الحافز الذاتي⁽²⁹⁾ نجد:

- ❖ مشاركة المنفذين في وضع معايير الرقابة.
- ❖ فرض الرقابة على النقاط الإستراتيجية مع عدم التشدد في محاسبة المنفذين.
- ❖ توفير وسائل الرقابة التي تمكن المنفذين من معرفة مستويات الأداء.
- ❖ العمل على تحقيق التعاون والتنسيق بين مختلف الفاعلين (منفذين، مسؤولين) لإنجاح عملية الرقابة وجعل النظام الرقابي يعمل على تصحيح الإختلالات والإنحرافات وليس تصيد الأخطاء وفرض العقوبات.

12- قاعدة الكفاءة: وتعني إعتقاد النظام الرقابي على الكفاءة القادرة على تحقيق أهداف المؤسسة المخطط لها مع مراعاة الاقتصاد في التكاليف والنفقات، والكفاءة تنصب على أداء الأشياء بشكل دقيق منتظم⁽³⁰⁾.

ثانيا: الأخطار المهنية:

قبل أن نقوم بتقديم تعريف للمخاطر المهنية لابد من التطرق إلى معنى الخطر هذا المعطى الذي أختلف بشأنه الكتاب والدارسون، فالخطر لغة يعني المجازفة والإشراف على الهلكة⁽³¹⁾ أما في معناه الإصطلاحي فقد عرفه البعض على أنه "عدم التأكد من وقوع خسارة معينة"⁽³²⁾ وعرفه البعض الآخر على أنه "الخسارة المادية المحتملة لوقوع حادث معين"⁽³³⁾، ويتضح من خلال هذه التعاريف أن الخطر هو الإحتمالية وعدم التأكد من وقوع خسارة وأن هذه الأخيرة مرتبطة بالجانب المادي وأغفلت بذلك الجانب النفسي والإجتماعي.

الأخطار المهنية: يمكن القول أنها تلك المشكلات والعقبات الناجمة عن الإحتمالية وعدم التأكد التي تواجه العامل في بيئة العمل، والتي يمكن أن تلحق به أضرار وإصابات جسمية أو نفسية، كما يمكن أن تنجر عليها تكاليف إضافية.

نماذج من الأخطار المهنية: تتعدد أنواع ونماذج الاخطار المهنية في بيئة العمل حيث سنقتصر في هذا الطرح على حوادث العمل والأمراض المهنية.

1- حوادث العمل:

تعريف حادث العمل: هو أي حدث غير متوقع يقع في أثناء العمل وبسببه ويؤثر على سير العمل أو على قوة الإنتاج، كما يحتمل وقوع إصابات⁽³⁴⁾ كما يعرف بأنه كل توقف عن النظام الطبيعي لسير العمل، ومن هنا فإن الخلل البسيط في نظام سير العمل حادثه يستوجب إيقافها لإصلاح الخلل، وكل حادث يقع لسبب يمكن توقعه، ومن ثم يمكن إيقافه وتلافيه عن طريق أحكام الرقابة على أجهزة العمل⁽³⁵⁾.

وفي القانون الجزائري يعرف حادث العمل حسب المادة 06 من القانون 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية أنه

"كل حادث عمل إنجرت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ وخارجي طرأ في إطار علاقة العمل"⁽³⁶⁾.

عناصر حادث العمل "شروطه":

لكي يطلق على الحادث تسمية حادث العامل لابد من توفر الشروط التالية⁽³⁷⁾:

1. عنصر المباغته أو المفاجئة: بمعنى أن الحادث يقع بصورة مفاجئة ومباغته ودون سابق إنذار وفي مدة قصيرة.
 2. توفر عنصر السبب الخارجي للحادث: وهو أن لا يكون الحادث نتيجة خلل باطني أو داخلي يصيب العامل حيث لا بد أن تكون عوامل خارجية مسببة للحادث وهذا ما يتخذ كسبيل للتفرقة بين ما هو حادث عمل وما هو مرض مهني.
 3. عنصر مساس الحادث جسم العامل: حيث يترتب على هذا العامل إصابات وجروح تمس جسم العامل سواء بشكل ملموس أو غير ملموس وسواء كانت الإصابات بسيطة أو جسيمة. وفي هذا السياق قد يقترن مفهوم حوادث العمل بمعنى الإصابة، ولكن للحادث مدلول أشمل وأوسع، على اعتبار أنه ليست كل الحوادث تنجر عنها إصابات، كما أن الحادث في حد ذاته قد تكون آثاره عميقة على عوامل الإنتاج ووسائله رغم خلوه من الإصابات.
- أسباب حوادث العمل:** تتعدد الأسباب المؤدية إلى حوادث العمل وتختلف باختلاف طبيعتها ومصدرها فمنها ما يعود إلى عوامل شخصية ومنها ما يكون مصدرها هي العوامل التنظيمية وأخرى تعود إلى عوامل فنية، وعموما تتجلى هذه الأسباب في ما يأتي:
- (1) - **حوادث العمل الناتجة عن العوامل الشخصية⁽³⁸⁾:** ويقصد بها تلك الحوادث الناتجة عن سلوك الفرد ذاته وشخصيته ومن بين هذه العوامل:

- قابلية بعض الأفراد للحوادث دون غيرهم في نفس العمل.
 - نقص الخبرات والمهارات في ميدان العمل يعمق من حوادث العمل.
 - التهاون والإهمال وعدم الإهتمام، وكذا اللامبالاة والسخرية وسوء الإستعمال والتشاجر والمزاح أثناء العمل⁽³⁹⁾.
 - العامل الذي يعاني من الأمراض كالإحباط والقلق أو التوتر، وكذا ضعف البصر وقلة السمع أكثر عرضة للحوادث وإصابات العمل من العامل الصحيح السليم.
 - إنعدام الإنضباط في العمل وعدم إحترام الأوامر والتعليمات واللوائح وغياب الإلتزام.
 - غياب التدريب الجيد والناجع.
 - الإجهاد والتعب والإفئار إلى الراحة⁽⁴⁰⁾.
 - المشكلات الأسرية وما ينجر عليها من أزمات كشرود الذهن والقلق والاكتئاب وغيرها.
- (2) - **حوادث وإصابات العمل الناتجة عن العوامل التنظيمية:** وهي الحوادث الناجمة عن البناء التنظيمي وما ينجر عليها في معظم الأحيان من الضغوط المهنية والصراعات الوظيفية من جراء غياب التنظيم السليم وعدم إتساق التخطيط مع طبيعة النشاط⁽⁴¹⁾:
- غياب التسيير المرن السليم المعتمد على إختيار الكفاءات.
 - إنعدام قنوات الإتصال بين المشرفين والمنفذين الأمر الذي أحدث فجوة بين الإدارة العليا والمستويات التنفيذية.
 - سوء الإختيار والتقدير ونقص التدريب.
 - الضغوط المهنية وما يتخللها من توترات وعدم وضوح في العلاقات وهو ما يؤدي إلى عدم قدرة الفرد إلى التوافق مع متطلبات البيئة المهنية والتنظيمية.
 - إساءة إستخدام آليات التنظيم والتطوير وتنمية المهارات والكفاءات.
 - عدم الإستقرار الوظيفي الناجم عن سياسة التشغيل المؤقت وما يفرزه من عوامل نفسية على العاملين تؤدي إلى تعميق الحوادث.

• الإختلال التنظيمي الناجم عن التوتر والصراعات وضغوط العمل وما ينجر عليها من إختلالات وظيفية تؤدي إلى عدم الرضا وفقدان الثقة لدى العاملين مما يدفع إلى الإهمال واللامبالاة والتسيب وهو ما يكون دافع لزيادة معدلات الحوادث وإصابات العمل⁽⁴²⁾.

(3)- حوادث العمل الناجمة عن العوامل الفنية: وهي تلك العوامل التي تعود إلى غياب التخطيط والإنحراف عن إتباع الإجراءات الرشيدة والسليمة في إختيار مواقع العمل الآمنة وكذا غياب التصميم الآمن للآلات والمعدات نتيجة إنعدام المواصفات الهندسية، وعدم إتباع نظم السلامة فيما يتعلق بالإضاءة والتهوية، والرطوبة الملائمة لطبيعة العمل⁽⁴³⁾ وكذا إنعدام وسائل التنبيه والإنذار عن الأخطار المحتملة الوقوع.

- عدم إتباع شروط التخزين الآمن للمواد الخطرة والسريعة الإلتهاب والقابلة للإنفجار .
- عدم الإحاطة الكاملة للعاملين لمستوى إستخدام الآلات والمعدات نتيجة غياب القدرات والكفاءات المناسبة الناجمة عن عدم وضع العامل المناسب في المكان المناسب.
- غياب الإستخدام الأمثل للموارد المتاحة وإنعدام توفير شروط الراحة، وكذا غياب مداخل ومخارج النجدة.

سبل الوقاية من حوادث العمل:

للووقاية من خطر حوادث العمل لابد على المؤسسات من إتباع سبل الوقاية ويمكن إبرازها في ما يلي:

- 1- الحد من الظروف غير الآمنة: حيث يتعين على مسؤول السلامة إختيار الطرق الكفيلة التي تسمح بتحقيق الأمان الوظيفي من خلال تصميم الوظائف أو تخفيض المخاطر الجسدية وإستبعاد كل العوامل التي يمكن أن تشكل خطورة في موقع العمل عن طريق إختيار الموقع الآمن للآلات وإستبدال الآلات الخطرة وإستبعاد المواقف الغامضة التي يمكن أن تساهم في إصابة العاملين بالسقوط أو الإنزلاق مع توفير الإضاءة الكافية لتقليل حوادث العمل.
- 2- خفض الأفعال غير الآمنة من خلال الإختيار والتمكين، وذلك من خلال تحديد السمات الإنسانية التي ترتبط بالحوادث في وظائف معينة، كإختبارات المهارة المرئية، إختبارات مصدقية الموظف، إختبارات الإستقرار النفسي.
- 3- خفض التصرفات والأعمال غير الآمنة من خلال اللوائح والملصقات ووسائل الدعاية من أجل لفت أنظار العاملين إلى العوامل الخطرة والعمل على تفادي السقوط فيها وبالتالي خفض الحوادث.
- 4- خفض الظروف غير الآمنة من خلال تفعيل دور التدريب، وذلك عن طريق إعداد وتأهيل العاملين من خلال وسائل التدريب المختلفة وتعليم العاملين سبل السلامة في محيط العمل وهذا ما يسمح بمعرفة مصادر الخطر والعمل على تجاوزها.
- 5- خفض الظروف غير الآمنة من خلال تحفيز العاملين وتشجيعهم عن طريق تقديم مكافأة وعلاوات للعاملين الأقل عرضة للحوادث في محيط العمل.
- 6- خفض الإجراءات والظروف غير الآمنة من خلال إلتزام متخذي القرار بتوفير سبل السلامة والإهتمام بأنشطة الأمان على أن تكون إجراءات الصحة والسلامة المهنية من أولى الأولويات.
- 7- خفض إجراءات الغير آمنة من خلال التأكيد على الأمان، وذلك بتفعيل سبل الأمان ونشر الوعي بأهمية توفير محيط آمن خالي من الحوادث والإصابات مع تحديد الأساليب الآمنة التي لابد من إتباعها من طرف الرؤساء والمرؤوسين.
- 8- خفض الإجراءات غير الآمنة بوضع أهداف رئيسية للتحكم في خسائر معينة.

9- خفض الإجراءات غير الآمنة بإجراء الفحص على معدات الأمان والسلامة وهذا لا يتأتى إلا من خلال التفتيش المستمر والمنظم للأماكن المحتمل وقوع حوادث فيها والتحكم في جميع العوامل التي يمكن أن تشكل خطر.

10- خفض الإجراءات غير الآمنة بالتحكم في عبئ وضغط العمل، وهذا من خلال الإهتمام بالعاملين واختيار أوقات العمل الملائمة ومتابعة ظروف الأداء الآمن والقضاء على كل مظاهر الروتين والقلق وتوتر العمل الزائد.

2/ الأمراض المهنية:

لا تكاد بيئة العمل تخلو من المخاطر التي تعيق مسيرة العامل في أداء عمله وتتعدد هذه المخاطر بتعدد الأسباب المؤدية لذلك وبإختلاف المهن وتنوع أوجه النشاط.

فالعامل في الوسط المهني عرضة لمجموعة من المخاطر التي تهدد أمنه وصحته وما ينجر عليها من حوادث وإصابات العمل وغيرها من الأمراض المهنية، هذه الأخيرة التي يمكن أن يتعرض لها العامل أثناء مزاولته للعمل كما يمكن أن تكون أثارها حتى بعد نهاية الخدمة.

والمرض المهني: هو تلك الحالة المرضية التي يكون مصدرها بيئة العمل أي أنها ناتجة عن الوسط المهني ونتيجة مزاولته مهنة معينة مدة من الزمن⁽⁴⁴⁾. كذلك الأمراض التي تلحق العامل أثناء تعامله من بيئة ينتشر فيها المرض كعمال مستشفيات الأمراض الصدرية وتعاملهم مع مرضى السل أو كعمال المناجم مع إستنشاق غبار السيليكيا الذي يسبب تلف الرئة، وغيرها من الأمراض التي يكون مصدرها محيط وبيئة العمل⁽⁴⁵⁾.

أسباب لأمراض المهنية: تتعدد الأسباب التي تؤدي للعاملين إلى الإصابة بالأمراض المهنية في محيط العمل وهذه الأسباب يمكن تلخيصها في ما يلي:

1- غياب التوعية الوقائية التي تجنب العاملين الوقوع في المخاطر المؤدية إلى الإصابات والأمراض الناجمة عن مهنة معينة والتي قد يكون مصدرها عدم إدراك صاحب العمل لحجم الأخطار التي تسببها هذه المهنة من جهة ومن جهة أخرى تجاهل العامل وعدم درايته بحجم الأخطار المحيطة به في هذا المحيط .

2- العوامل الطبيعية: تساهم هذه الأخيرة بشكل كبير بإصابة العاملين بمجموعة من الأمراض الناجمة عن مهنة معينة وتتفاوت درجة شدتها من مهنة إلى أخرى وعموما يمكن تلخيص هذه العوامل في ما يلي:

أ- **الحرارة:** والمقصود بها الحرارة التي يمكن أن يتحملها جسم الإنسان نتيجة مزاولته نشاط مهني معين حيث يتعرض هذا الأخير في المهن المختلفة إلى تغيرات كبيرة نتيجة تعرضه لدرجة حرارة عالية يمكن أن تلحق به أضرار جسيمة وتعرض صحته للخطر كما هو الحال لدى عمال المناجم والعاملين أمام الأفران (عمال المخابز، صهر المعادن...)، أو نتيجة تعرضه لحرارة منخفضة جدا كما هو الحال لدى العمال الذين يعملون في ثلاجات حفظ الأطعمة، أو العمال خارج المباني في الشتاء في البلاد الباردة كالحراس والشرطة والبحارة وغيرهم⁽⁴⁶⁾.

وفي سبيل الوقاية من أخطار التغير في درجات الحرارة لابد من إتباع الإرشادات التالية⁽⁴⁷⁾:

- تناول الأطعمة المالحة لتعويض ما يفيد الجسم من جراء التعرق.
- تلطيف درجات الحرارة بالتهوية الطبيعية والصناعية.
- إستعمال أدوات عازلة للحرارة العالية.

- استخدام أدوات الوقاية من الألبسة والنظارات وغيرها.
- توفير أدوات العلاج وتقديم الإسعافات الأولية.

ب - **التغيرات في الضغط الجوي:** تزيد حاجة الإنسان إلى ضغط جوي يلائم إحتياجاته المهنية وتختلف هذه الإحتياجات من مهنة إلى أخرى حيث يزيد هذا الضغط عن النزول تحت سطح الماء أو الأرض ويقل عند العمل فوق الأرض حيث يحتاج البحارة أو العاملين في أعماق البحار والعاملين في حفر الأنفاق إلى جسور عازلة تمنع تسرب المياه بداخلها وهو ما يؤدي إلى نوبان كمية كبيرة من الغازات في الدم أثناء مزاولتهم لعملهم في الأعماق فتظهر أعراض المرض نتيجة لذلك بعد خروجهم إلى السطح وفي سبيل الوقاية من ذلك يستوجب حماية العاملين في مثل هذا الوسط من خلال العناية الكبيرة بصحتهم وكذا تحديد ساعات العمل حسب البيئة الملائمة لهم حيث لا يسمح مثلا للعواصين بالغطس أكثر من 20 دقيقة⁽⁴⁸⁾.

ج- **التعرض للإشعاع:** حيث يتعرض العاملون إلى خطر الإشعاع في بعض المهن كالعاملين على أجهزة الكشف والعلاج بالأشعة كالأطباء ومساعديهم وكذا المؤسسات وبعض المطابع ومؤسسات التي تستخدم مواد مشعة كعمال الأفران والمعادن أو الزجاج المنصهر والتي يمكن أن تتسرب إلى جسم الإنسان عن طريق التعرض لها مباشرة أو عن طريق الأطعمة الملوثة أو غيرها من العوامل البيئية الناقلة للملوثات المشعة وللوقاية من خطر الإشعاعات لا بد على العاملين إتباع ما يلي:

- الأخذ بإحتياجات الأمن اللازمة كارتداء الملابس الواقية والصحية الموجهة لمثل هذه الإشعاعات.
- تقديم الرعاية الصحية اللازمة والفحص الدوري للعاملين في مثل هذه البيئة المحيطة بخطر الإشعاع.
- تقديم العناية اللازمة للعاملين في المهن ذات خطر الإشعاع من خلال تقديم نظام غذائي متوازن وفعال وتحديد فترات الراحة الكافية مع توفير كل وسائل الترفيه والأمن.

د- **الضجيج:** وهي تعرض العاملين في بعض المهن إلى أصوات غير مرغوب فيها وفي الغالب تكون عالية ومسببة للإزعاج كما هو الحال في مصانع النسيج والغزل وفي مصانع الحدادة وكذا في الصناعات الضخمة كالصناعات الحربية وغيرها من التجارب الميدانية وما يمكن أن ينجر عليها من استخدام للقذائف أو الانفجارات الكبيرة، ولتقليل من خطر الإصابة من هذه الأمراض لابد من إتخاذ تدابير الوقاية اللازمة والمتمثلة في:

- تخفيض أو منع إنتشار هذه الأصوات بإستخدام الأدوات الواقية والكاتمة لمثل هذه الأصوات.
- تجهيز المصانع بوسائل الأمان المانعة لإنتشار الضجيج أو الإهتزاز وتهبئة أسقف المصانع بالعوازل التي تمتص الأصوات الزائدة.

3- **المواد الضارة المتقلبة إلى جسم الإنسان من جراء تلوث محيط الخدمة:** وهي الأمراض التي يكون مصدرها إستنشاق العامل للمواد الضارة المنبعثة من الصناعات المختلفة كالأتربة المنبعثة من مصانع الإسمنت والأحجار الرملية وكذا العمليات المرتبطة من صقل الأحجار وصناعة الخزف وما ينجر عليها من الغبار المتطاير الذي ينفذ إلى الأنف ومن ثمة إلى الرئة وكذلك الغبار المتطاير من الصناعات الصوفية والقطن والصناعات الغذائية كالسكر والدقيق وغيرها، وللوقاية من خطر إنتقال المواد الضارة يستوجب على العاملين إستعمال سبل الوقاية كأقنعة الأتربة، وكذا إنتقاء العمال الأصحاء وإستبعاد العمال الذين يعانون من أمراض الصدر من العمل في مثل هذه المهن مع الفحص الدوري للعمال للتأكد من سلامتهم الصحية ومن ذلك تزويد العاملين بكميات من اللبن والحليب⁽⁴⁹⁾.

4- **الغازات والأبخرة والأدخنة:** تعتبر من العوامل المسببة للأمراض المهنية الغازات والأبخرة والأدخنة المنبعثة من الصناعات المختلفة والناجمة عن إنصهار المعادن كالرصاص والزنك والنيكل وغيرها وما ينتج عنها من أدخنة وأبخرة تدمر خلايا الجهاز التنفسي، وهو ما يستوجب إتخاذ احتياطات الأمن والسلامة في محيط مثل هذه الصناعات وإستخدام الأدوات الآمنة من خلال إستخدام أدوات التهوية وكذا إستخدام الماء للحد من الملوثات الصناعية والفحص الدوري للعاملين للتأكد من سلامتهم مع إستخدام سبل النظافة والوقاية من مختلف مسببات التلوث.

5- **العوامل البيولوجية:** تؤدي العوامل البيولوجية إلى إصابة العاملين بالأمراض المهنية من خلال إنتقال العدوى الناجمة عن الجراثيم والطفيليات الموجودة في محيط العامل في بعض ميادين العمل كالمؤسسات الإستشفائية وعمال المختبرات والعاملون في تربية الحيوانات والطيور أو في المسالخ وكذا العاملون في شق المجاري وحفر الأراضي وتشييد البناء والمناجم، والعاملون في الزراعة والصيد البحري وغيرها ولوقاية العاملون في المجالات المختلفة الناقلة للعوامل البيولوجية والطفيليات يستوجب:

- الفحوصات الطبية قبل التعيين في العمل.
 - إتخاذ احتياطات الأمن والسلامة من خلال إستخدام الملابس الواقية.
 - نشر ثقافة الصحة والتوعية بمدى خطورة الأمراض المنتقلة من خلال العوامل المختلفة بهدف حماية العاملين منها.
- 6- **العوامل الإجتماعية والنفسية للعمل:** يعتبر الفرد في محيط عمله في تفاعل دائم مع الأفراد العاملين معه فتنشأ بينهم علاقات، هذه الأخيرة يمكن أن تكون مصدرا لأمراض إجتماعية ونفسية كالصراعات القائمة في محيط العمل نتيجة عدم قبول بعض القيم والمعايير التي يفرضها العمل خاصة لدى العمال النازحين في سبيل تحسين ظروف الحياة، الناجمة عن غياب ثقافة العمل والإختلاف في وتيرة العمل نفسه وهو ما يشكل ضغوط نفسية للعامل نتيجة عدم التأقلم مع العمل سواء من ناحية إحترام الوقت فتعامله مع الآلة مما يشعره بالملل، نظام الأجور والحوافز وظهور فوارق في العمل يمكن أن يؤثر على صحة العاملين النفسية والإجتماعية وللوقاية من هذه الأمراض الإجتماعية والنفسية في بيئة العمل يجب:
- الإعتماد على إستراتيجية التكوين وإعداد الفرد للتلاؤم والتأقلم مع بيئة العمل.
 - إتباع أساليب العمل المرنة ومحاولة إحتواء الضغوط وتفادي مظاهر الملل وعدم الرضا.
 - محاولة تكوين مناخ إجتماعي مناسب وتفعيل نظام الحوافز .
 - محاولة إحتواء الصراعات الوظيفية من خلال وضع العامل المناسب في المكان المناسب.
 - المراقبة الدورية لسلامة وصحة العاملين.

خاتمة:

تمثل الرقابة آخر حلقة في عمليات الإدارة فمن خلال المتابعة والإشراف يمكن التحكم في مختلف أوجه نشاط العمل، ويبدو واضحا أن التطبيق المحكم والصارم لإجراءات الصحة والسلامة المهنية كفيل بالتحكم في مختلف الأخطار والمخاطر الواقعة أو المحتملة الوقوع في بيئة العمل والمساهمة بقدر متفاوت في الحد من الحوادث والأمراض المهنية، فالإعتماد المتبادل بين مختلف عناصر العملية الإدارية من شأنه أن يساهم في تجسيد إستراتيجية المؤسسة وتحقيق أهدافها الآنية والمستقبلية، فمن خلال نتائج الرقابة يمكن للإدارة إعادة بناء إستراتيجياتها والتأكد من سلامتها، وذلك بالإطلاع على مختلف الإختلالات والمعوقات والمشكلات التي تعترض

مسيرة التنفيذ والعمل على إختيار البدائل المناسبة لها والحد منها وعلاجها في أوانها، كما تعمل على تفعيل أداء الأفراد ومدى ملاءمتهم وصلاحياتهم للعمل في المواقع المختلفة وكذا التعرف على سلوكيات العاملين ومدى تشبعهم بثقافة العمل ما يسمح بالالتزام والنقيد بالأوامر التنظيمية وإحترام اللوائح والتشريعات في إختيار المواقع الأمنة في بيئة العمل، وفي المقابل إختيار العمال ذوي الكفاءة والقدرة على العمل في ظل الظروف المناسبة، والعمل على رفع وتنمية قدرات العاملين وتهيئتهم نفسيا وتدريبهم على مختلف إحتياجات الصحة والسلامة.

فالرقابة على إجراءات الصحة والسلامة المهنية في بيئة العمل تمكن من مراجعة مختلف عناصر البيئة المحيطة لإتخاذ الإحتياجات اللازمة لمعوقات كانت غير معروفة والعمل على مواجهتها والحد منها وتصحيحها أو لتدعيم عناصر مفيدة والعمل على تحفيز ومحاولة تعميمها والإستفادة منها للمساهمة بقدر كبير في تخفيض التكاليف والنفقات المرتبطة بأمن وسلامة العاملين. إن الرقابة تمكن من إدراك الدور القيادي لمتخذي القرار وبالتالي تفعيل دورهم في تدارك ما يمكن أن يصادفهم في محيط العمل ومن ثم العمل على إتخاذ السبل المناسبة للعلاج في أوانها أو إتخاذ السبل الوقائية لتجنبها في المستقبل للوصول إلى بيئة عمل خالية من الأخطار والمخاطر.

الهوامش والمراجع:

- (1)- رابح كعباش، علم إجتماع التنظيم، مخبر علم الإجتماع والاتصال جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 2006، ص 113.
- (2)- عبد الكريم القنبيعي الادريسي، الثقافة المقاولاتية من نظريات المدارس إلى آليات المقاربات، مقدمة في سوسيولوجيا التنظيمات، ط1، منشورات مقاربات، المملكة المغربية، 2013، ص 56.
- (3)- رابح كعباش، مرجع سابق، ص 182.
- (4)- جامعة منيسوتا، مكتبة حقوق الانسان، متاحة على الرابط <http://hrlibrary.umn.edu/arabic/ilo.html> تاريخ التصفح 2018/09/12 على الساعة 22h15.
- (5)- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية للدولة الجزائرية، العدد4، 26 جانفي1988، المطبعة الرسمية، الجزائر، ص118.
- (6)- المنجد في اللغة والاعلام، ط1، منشورات دار الشرق، بيروت 1991.
- (7)- شادي أنور كريم الشوكي، الرقابة على المال العام، ط1، دار النفائس للنشر والتوزيع، الأردن، 2012، ص 15.
- (8)- السيد محمد الجوهري، دور الدولة في الرقابة على مشروعات الإستثمار، ط1، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2009، ص 44.
- (9)- عبد الكريم القنبيعي الادريسي، مرجع سابق، ص 14.
- (10)- زكرياء طاحون، الصحة المهنية وبيئة العمل، ط2، 2006، ص 18.
- (11)- عبد المجيد الشاعر وآخرون، الصحة والسلامة العامة، ط1، دار اليازوري للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2005، ص 311.
- (12)- أمين السيد أحمد لطفي، التخطيط والرقابة باستخدام الموازنات والمحاسبة، الدار الجامعية، مصر، 2011، ص 150.
- (13)- عبد المحي محمود حسن صالح، الصحة العامة بين البعدين الاجتماعي والثقافي، دار المعرفة الجامعية، مصر، 2003، ص 334.

- (14)- زكرياء طاحون، مرجع سابق، ص 20.
- (15)- السيد محمد الجوهري، مرجع سابق، ص 46.
- (16)- Jean marie peretti , Gestion du ressources humaines personnel, Vuibert, Paris,1994,p 99.
- (17)- عبد الغفار حنفي، السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية، دار الجامعة الجديدة للنشر، الاسكندرية، 2002، ص 346.
- (18)- عبد الله حسين جوهر، إستراتيجيات الإدارة الحديثة، التخطيط- التطوير- الرقابة، مؤسسة شباب الجامعة، الاسكندرية، 2011، ص 162.
- (19)- نفس المرجع، ص 163.
- (20)- جاري ديسلر، إدارة الموارد البشرية، ترجمة محمد سيد أحمد عبدالمتعال، دار المريخ للنشر، المملكة العربية السعودية، 2003، ص 533.
- (21)- السيد محمد الجوهري، مرجع سابق، ص 50.
- (22)- عبد الله حسين جوهر، مرجع سابق، ص 163.
- (23)- نفس المرجع، ص 163.
- (24)- نفس المرجع، ص 164.
- (25)- محمود عبد الفتاح رضوان، مهارات التكيف مع ظروف العمل، ط1، المجموعة العربية للتدريب والنشر، مصر، 2012، ص 22.
- (26)- عامر مصباح، علم اجتماع الرواد والنظريات، ط1، دار الامة، الجزائر، د س ط ، ص 110.
- (27)- نفس المرجع.
- (28)- عبدالرزاق الجلي، علم اجتماع الصناعة ، ط1، دار المعرفة الجامعية، مصر، ص 223.
- (29)- محمود عبدالفتاح رضوان، مرجع سابق، ص ص 20-21.
- (30)- محمد فتحي، 766 مصطلحا اداريا- ايضاح. وبيان، دار التوزيع والنشر الاسلامية ، القاهرة، 2003، ص 297.
- (31)- عبدالناصر براني أبو شهد، إدارة المخاطر في البنوك الاسلامية، ط1، دار النفائس للنشر والتوزيع، الاردن، 2013، ص 18.
- (32)- شقيري نوري موسى وآخرون، إدارة المخاطر ، ط1، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، الاردن، 2012، ص 25.
- (33)- نفس المرجع.
- (34)- عبد الباري إبراهيم درة، تكنولوجيا الأداء البشري في المنظمات، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، مصر، 2003، ص 116.
- (35)- عبد المحي محمود حسن صالح، مرجع سابق، ص 332.
- (36)- مجدي عبدالله شرارة، السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل، مؤسسة فريدريش ايبرت، مصر، 2016، ص 21.
- (37)- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية للدولة الجزائرية، العدد 28، 1983/07/05، المطبعة الرسمية، الجزائر.
- (38)- محمد محمود المهدي، مدخل في تشريعات الرعاية الاجتماعية، المكتب الجامعي الحديث، مصر، 2005، ص ص 76-77.
- (39)- مجدي عبدالله شرارة، مرجع سابق، ص 22.
- (40)- جاري ديسلر، مرجع سابق، ص 535.
- (41)- مجدي عبدالله شرارة، مرجع سابق، ص 22.
- (42)- زكرياء طاحون، مرجع سابق، ص 19.

- (43)- مجدي عبدالله شرارة، مرجع سابق، ص 26.
- (44)- حسين عبد الحميد أحمد رشوان، دور المتغيرات الاجتماعية في الطب والامراض، ط3 ، المكتب الجامعي الحديث، الاسكندرية، 1999، ص 256.
- (45)- نخبة من أساتذة الجامعات في العالم العربي، طب المجتمع، أكاديمية أنترناشيونال، منظمة الصحة العالمية، 2005-2011، ص341.
- (46)- نفس المرجع، ص ص 344-345.
- (47)- أحمد زكي حلمي، الصحة المهنية، ط1، دار الفجر للنشر والتوزيع، ص 194.
- (48)- نفس المرجع، ص ص 195-196.
- (49)- عبد الرحمان العيسوي، سيكولوجية العمل والعمال، دار الراتب الجامعية، بيروت، د س طبع ، ص ص 86-87.