

قراءة تحليلية في واقع الصحة والسلامة المهنية في شركات الإسمنت

- دراسة حالة شركة لافارج هولسيم - الأردن

Analytical reading of the reality of occupational health and safety in cement companies - case study of Lafarge Holcim Company – Jordan

د. أحلام قراوي¹

ahlem_karaoui@univ-setif.dz، جامعة سطيف¹ (الجزائر)

تاريخ الاستلام: 2020/10/30 تاريخ القبول: 2020/11/10 تاريخ النشر: 2020/12/19

ملخص:

تسعى الشركات اليوم إلى الحفاظ على سلامة العمال من المخاطر المهنية التي قد يتعرضون إليها، وهذا من خلال وضع نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية لتوفير بيئة عمل آمنة من أي خطر يؤثر على العاملين من جهة وعلى أدائهم من جهة أخرى. وقد هدفت هذه الدراسة إلى تحليل وضع الصحة والسلامة المهنية بشركة لافارج هولسيم -الأردن وأولوياتها المستقبلية المتعلقة بهذا المجال، حيث أظهرت نتائج الدراسة أن الشركة وضعت خطط وبرامج وعقدت العديد من الدورات التدريبية بغية الوصول إلى صفر أذى في كافة مواقعها وهذا لتحسين مؤشرات الأداء المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية. كلمات مفتاحية: الصحة المهنية، السلامة المهنية، حوادث العمل، شركة لافارج هولسيم -الأردن. تصنيفات JEL : J20 ; J28.

Abstract:

Companies today seek to preserve the safety of workers from the occupational hazards that they may be exposed to, and this by setting up an occupational health and safety management system to provide a safe work environment from any risk that affects workers on the one hand and their performance on the other hand.

This study aimed to analyze the status of occupational health and safety in Lafarge Holcim - Jordan and its future priorities related to this field, as the results of the study showed that the company has developed plans, programs and held many training courses in order to reach zero harm in all its sites and this is to improve performance indicators related to health and safety Professional.

Keywords: Occupational health; occupational safety; work accidents ; Lafarge Holcim - Jordan.

JEL Classification Codes: J20; J28.

1. مقدمة:

زاد الاهتمام بموضوع الصحة والسلامة المهنية وهذا نظرا للآثار السلبية والنتائج الخطيرة التي تتركها حوادث العمل سواء على الفرد أو الشركة، حيث ترفض منظمة العمل الدولية بشدة المفهوم القائل إن "الأمراض والإصابات جزء من العمل"، فأصبحت هناك أنظمة وقوانين تتعلق بالصحة والسلامة المهنية. وتعتبر صناعة الاسمنت من الصناعات التي تشكل خطرا على صحة العامل عبر كامل مراحلها بداية من مرحلة استخراج الحجارة إلى غاية التعبئة، لهذا جاءت دراساتنا لتقف على وضع الصحة والسلامة المهنية في شركات الاسمنت بدراسة حالة شركة لافارج هولسيم - الأردن، حيث تم صياغة إشكالية الدراسة على النحو التالي: ما هو واقع الصحة والسلامة المهنية بشركة لافارج هولسيم - الأردن؟ وبغرض معالجة الإشكالية تم تقسيم الدراسة إلى محورين أساسيين:

- ماهية الصحة والسلامة المهنية.

- دراسة حالة شركة لافارج هولسيم - الأردن.

1.1 أهداف الدراسة: تهدف هذه الدراسة إلى توضيح وضع الصحة والسلامة المهنية في شركة لافارج

هولسيم- الأردن، وهذا بالاعتماد على تحليل العديد من المؤشرات المتعلقة بهذا الموضوع منها:

- البرامج التي نفذتها الشركة وأولوياتها المستقبلية المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية.
- معدل التدريب بمجال الصحة والسلامة المهنية.
- عدد حوادث العمل.
- عملية تقييم مخاطر الصحة والسلامة المهنية.

2.1 منهج الدراسة: تم إتباع المنهج الوصفي التحليلي لإبراز مختلف المفاهيم النظرية حول موضوع

الدراسة، وكذا تحليل المعطيات المستوفاة من التقارير السنوية للشركة.

3.1 دراسات سابقة:

- دراسة على موسى حنان 2007 بعنوان "الصحة و السلامة المهنية و أثرها على الكفاءة الإنتاجية في المؤسسة الصناعية دراسة حالة المؤسسة: هنكل- الجزائر مركب شلغوم

العيد " وقد توصلت الباحثة أن هناك علاقة عكسية بين حوادث العمل و إنتاجية العمل، وبما أن إنتاجية العمل مقياس للكفاءة الإنتاجية، فإن هناك علاقة عكسية بين حوادث لعمل والكفاءة الإنتاجية، فارتفاع حوادث العمل يؤدي إلى انخفاض الكفاءة الإنتاجية في المركب، كما أن ارتفاع الأمراض المهنية يؤدي إلى ارتفاع التكاليف المترتبة عنها وانخفاض الكفاءة الإنتاجية في المركب، وبما أن الأمراض المهنية ليست وحدها التي تؤثر على الكفاءة الإنتاجية في المركب بل تؤثر إلى جانبها الأمراض ذات الطابع المهني، فقد تم التوصل أنه من خلال التكلفة المترتبة عن الأمراض ذات الطابع المهني و المتمثلة في الغياب قصير الأجل عند ارتفاعها تؤدي إلى انخفاض الكفاءة الإنتاجية في المركب.

● **دراسة سلامة سالم 2009 بعنوان " واقع الصحة والسلامة المهنية في المنشآت الصناعية**

في فلسطين" وقد توصل الباحث إلى أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لمتغير الجنس، ولصالح الذكور بالنسبة لمحور مدى التزام العاملين بتطبيق قواعد الصحة والسلامة المهنية وإجراءاتها أثناء تأديتهم لعملهم، وأن هناك فروقا تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية ولصالح العزاب بالنسبة لمحور رضا العاملين عن تطبيق قواعد الصحة والسلامة المهنية وإجراءاتها في أماكن عملهم، كما أظهرت النتائج أن مدى التزام العاملين بهذه القواعد كان بدرجات متوسطة، لذا من الضروري قيام الجهات المختصة بتصميم البرامج الإرشادية والتدريبية من أجل رفع مستوى ثقافة العاملين، وزيادة وعيهم بضرورة تطبيق قواعد وإجراءات الصحة والسلامة المهنية، ومراقبتهم بشكل دوري للتأكد من تطبيق ذلك.

● **دراسة بالة نهاد وبوعلي نور الدين 2017 بعنوان " الصحة و السلامة المهنية في مؤسسة**

كهريف-دراسة تحليلية"، وقد توصل الباحثان إلى أن هناك قصور في تسجيل البيانات الخاصة بحوادث العمل بالمؤسسة وهذا دليل على عدم الاهتمام بإدارة الصحة و السلامة المهنية من طرف مسؤولي الشركة، كما أن هناك تزايد في حوادث العمل خاصة بالنسبة للعمال المسؤولين

عن تركيب الأعمدة والأسلاك الكهربائية وهم أكثر ففة عرضة للإصابة بالصاعقات الكهربائية، كما اتضح أن الفئة ذات خبرة أقل هم الأكثر عرضة للحوادث مقارنة بالفئات الأخرى، وأكثر الإصابات كانت من نوع جروح وحروق في الأيدي والأصابع، وهذا نتيجة للتعرض للصاعقات الكهربائية بسبب عدم التزام العمال ارتداء معدات الوقاية الشخصية (الخوذة، القفازات...) نتيجة نقص التكوين والتأهيل في مجال الصحة و السلامة المهنية.

● دراسة دوارة أحمد وآخرون 2020 بعنوان " مدى تطبيق إجراءات الصحة والسلامة المهنية في المؤسسات الجزائرية دراسة ميدانية بمؤسسة القلد SOTRIFIT تيارت " وقد توصل الباحثون إلى أن إجراءات الصحة والسلامة المهنية تتوفر بشكل موسع وعام داخل المؤسسة، كما أن هذه الإجراءات تساهم في التقليل من حوادث العمل وذلك استنادا للملفات الطبية، كما واجهت هذه الإجراءات مجموعة من العراقيل التي حالت دون فعاليتها في التقليل من حوادث العمل، ومن بين هذه العراقيل عدم اهتمام الإدارة بتوفير أجهزة الحماية الفردية للعمال وكذا سلوك العمال.

● دراسة جودي حمزة 2020 بعنوان " الصحة والسلامة المهنية في المؤسسة الجزائرية دراسة ميدانية بالمؤسسة الاستشفائية بركان " وقد توصل الباحث إلى أن المؤسسة الاستشفائية بركان بذلت جهودا في تحسين ظروف العامل إلا أنها لم تنجح في طريقة توزيع وتخصيص منحة الخطر، لذا وجب عليها مراجعة طريقة توزيع هذه المنحة والرفع من قيمتها المادية للمساهمة في الرفع من أداء العامل، كما أعطت هذه المؤسسة دورا كبيرا للصحة والسلامة المهنية من خلال برامج السلامة والتوعية في مجال ثقافة السلامة الصحية في العمل.

2. ماهية الصحة والسلامة المهنية

1.2 مفهوم الصحة والسلامة المهنية: يشمل هذا المفهوم على مفهومين فرعيين هما الصحة المهنية والسلامة المهنية، وقبل الخوض في تعريف الصحة المهنية سنتطرق إلى تعريف الصحة حيث عرفتها منظمة الصحة العالمية WHO بأنها "حالة من الرفاه الجسدي والعقلي والاجتماعي الكامل وليس مجرد غياب

المرض أو العجز" (WHO). كما يقصد بها حماية الأفراد من الأمراض الجسدية والنفسية المحتمل الإصابة بها في مكان العمل بسبب المناخ المادي العام، أو الفرد، أو طبيعة العمل نفسه. (عقيلي، 2005، صفحة 570)

وقد عرفت منظمة العمل الدولية ILO الصحة المهنية على أنها التعزيز والحفاظ على أعلى درجة من الرفاهية البدنية والعقلية والاجتماعية للعمال في جميع المهن، من خلال مراقبة المخاطر وتكيف العمل مع الأفراد. (سلمي، 2019، صفحة 15)

من جهة أخرى عرفت السلامة على أنها حماية الأفراد من الأذى والضرر الفوري الذي تسببه لهم حوادث محتملة في مكان العمل، ويطلق على هذه الحوادث والإصابات مخاطر السلامة (عقيلي، 2005، صفحة 570). كما ينظر إليها على أنها حماية الموارد البشرية من الأذى والضرر، هذا الأذى تظهر نتيجته فوراً كالكسور بكافة أنواعها، الجروح، الحروق والاختناق (محمد هاني، 2014، صفحة 206).

وتعرف السلامة المهنية على أنها صيانة وحماية العاملين من الإصابات الناجمة عن حوادث العمل (خضير و كاسب الخرشة، 2007، صفحة 225).

ويرى بشكل عام أن الصحة والسلامة المهنية هي مجال يهدف إلى حماية العمال من التأثيرات الصحية الخطيرة الفورية أو بعيدة المدى، من خلال معالجة المصادر الشخصية، التقنية والبيئة المؤدية إلى هذه المخاطر بشكل يسمح للعمال التمتع بصحة بدنية، نفسية واجتماعية مناسبة (العقابلة، 2002، صفحة 124). كما تعرف الصحة والسلامة المهنية على أنها توفير ظروف عمل آمنة ومناسبة لكل من العامل وأداة العمل (حرابرية، 2017، صفحة 4). وتعرف أيضاً على أنها الأداء الآمن في بيئة العمل (بوخونوفة و أبو القاسم، 2020، صفحة 19).

من التعاريف السابقة يمكن القول أن الصحة والسلامة المهنية مجال يهتم بحماية إلى كل من العمال والبيئة المحيطة بهم، من خلال توقع، وتقييم ومراقبة المخاطر الناشئة في مكان العمل والتي تضر بصحة العمال ورفاهيتهم.

2.2 أهمية الصحة والسلامة المهنية: تمثلت أهداف الصحة والسلامة المهنية في النقاط التالية (بن عنتر، 2020، صفحة 81):

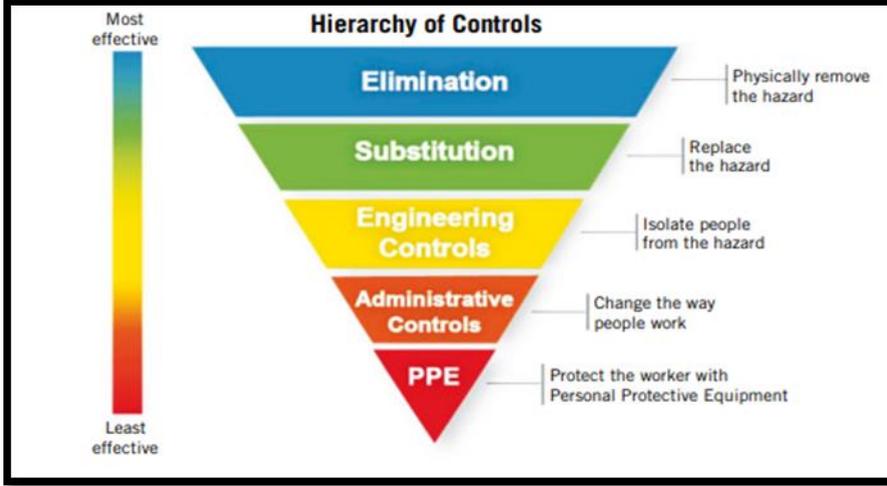
- حماية العاملين من الإصابات وحماية ممتلكات الشركة.
- شعور العاملين بالأمان ومنه الانتماء والولاء للشركة.
- ضمان استمرار الإنتاج دون توقف مما يمكن الشركة من الوفاء بالالتزامات اتجاه عملائها.
- خفض التكلفة الإنتاجية.
- كسب سمعة جيدة للشركة بين أوساط المجتمع الخارجي.

3.2 الأطراف المسؤولة عن الصحة والسلامة المهنية: تقع مسؤولية تنفيذ برامج الصحة والسلامة المهنية على كاهل كافة أفراد الشركة كل حسب موقعه كما يلي (جلدة، 2007، صفحة 54):

- العاملون: مسؤولون جميعاً عن أمن الشركة، وواجب عليهم معرفة ودراية نظم وقواعد السلامة العامة، وأن يبذلوا أقصى الجهود فيما يتعلق بتطبيق لوائح وتعليمات الصحة والسلامة المهنية.
- الإدارة العليا: هي الجهة المسؤولة عن توفير وسائل السلامة الخاصة بالموظفين، ووضع اللوائح والتعليمات التي تنظم استخدام تلك الوسائل.
- مدراء الإدارات والمشرفون: تقع عليهم مسؤولية التأكد من أن ظروف العمل آمنة، وأن يدرّبوا موظفيهم على العمل بأسلوب سليم وأن يشجعوهم على أن يلتزموا بقواعد السلامة، وأن يعملوا على التقيد بها وأن يكونوا قدوة لمرؤوسيهـم.
- ضابط السلامة والصحة: من مسؤوليته تقديم المشورة المهنية والمساعدة اللازمين سواء إلى الإدارة العليا، إلى مدراء الإدارات أو المشرفين.

4.2 ضوابط الصحة والسلامة المهنية: للتخفيف من مخاطر الصحة والسلامة المهنية يجب اتخاذ تدابير الوقاية، حيث يشير الشكل الموالي إلى التسلسل الهرمي للضوابط لاختيار هذه التدابير من الأكثر فعالية إلى الأقل فعالية (WOH, 2018, p. 23).

الشكل 1: التسلسل الهرمي لضوابط السلامة والصحة المهنية



Source : WOH, Occupational safety and health in public health emergencies, A manual for protecting health workers and responders, International Labour Organization, GENEVA, 2018, P23.

يوضح الشكل أعلاه أن الفلسفة الأساسية لضبط الصحة والسلامة المهنية هي أنه من الأفضل دائما محاولة القضاء على الخطر أولا، وعندما لا يكون ذلك ممكنا يجب احتواء الخطر عند المصدر ثم على طول المسار وأخيرا على الفرد.

5.2 برامج الصحة والسلامة المهنية

يتضمن برنامج السلامة والصحة المهنية استراتيجيات لتعزيز الوعي على نطاق أوسع لتحسين ظروف العمل، ومنه الاهتمام أكثر بالأمر الاجتماعي على غرار الإقتصادية منها (Benjamin, 2008, p. 112). وتتطلب برامج الصحة والسلامة المهنية عدة متطلبات منها ما يلي (كافي، 2011):

- إيمان الإدارة العليا بأهمية برامج الصحة والسلامة المهنية ودعمها لها.
- توفير الإمكانيات المادية اللازمة لوضع وتنفيذ تلك البرامج.
- توفير ظروف العمل الملائمة وخلق جو عمل مناسب يساعد العاملين على القيام بأعمالهم.

- تعاون كافة العاملين في الشركة على تنفيذ كافة الإجراءات واللوائح المعتمدة في برامج الصحة والسلامة المهنية.
 - تدريب العاملين بصفة مستمرة.
 - إجراء الصيانة الدورية للحد من وقوع الحوادث.
 - القيام بالكشف الطبي على العاملين بصفة دورية.
- كما تعددت عوائق تطبيق برامج السلامة والصحة المهنية، والتي يمكن ذكر أهمها فيما يلي (بن عنتر، 2020، صفحة 81):
- المقاومة الذاتية لدى الأفراد للالتزام بتلك البرامج.
 - كره العاملين لاحتياطات السلامة وذلك بشعورهم أنها تحد من حرياتهم.
 - عدم ارتداء العمال ملابس الوقاية ومعداتها لإحساسهم بأنها تزعجهم وتقلل من مستواهم الوظيفي.

4. دراسة حالة شركة لافارج هولسيم - الأردن

بناء على ما سبق ذكره في الجزء السابق من مفاهيم حول الصحة والسلامة المهنية، سيتم في هذا الجزء تقديم واقع الصحة والسلامة المهنية بشركة الاسمنت لافارج هولسيم-الأردن.

1.4 ماهية الشركة

1.1.4 تعريف الشركة: تعتبر شركة الاسمنت الأردنية من أكبر وأقدم الشركات الصناعية في المملكة، تأسست عام 1951 كشركة مساهمة، وفي عام 1998 دخلت مجموعة لافارج الفرنسية السوق الأردني من خلال شرائها حصة في شركة الإسمنت الأردنية وتمتلك حالياً 50,3 % من رأسمال الشركة، وللشركة مصنعان يقع أحدهما في الفحيص والآخر في الرشادية كما تبلغ الطاقة الإنتاجية الحالية للشركة 4 مليون طن سنوياً من الإسمنت.

ويوجد على مستوى هيكل الشركة العديد من المديرات منها مديريةية تتعلق بالصحة والسلامة والبيئة، كما تحصلت الشركة على الشهادات التالية:

• شهادة نظام إدارة الجودة ISO 9001 .

• شهادة نظام إدارة البيئة ISO 14001 .

2.1.4 مهمة الشركة: تمثلت مهمتها في أن تكون المزود المفضل لحلول البناء في الأردن معتمدة على تميزها في خدمة زبائنها، مرتكزة على ثقافة الصحة والسلامة، ملتزمة بريادتها المستدامة في البيئة، وأن تكون المكان الأكثر استقطابا للموظفين من خلال تطوير بيئة عمل ديناميكية تعمل على تعظيم العائد لجميع شركائها.

3.1.4 قيم الشركة: تمثلت قيم الشركة من اتجاه الموظفين في السلوك الإيجابي من ناحية الصحة والسلامة، الرعاية، الاهتمام وكذا تنميتهم وتطويرهم.

1.2 الصحة والسلامة المهنية بالشركة :

1.2.4 البرامج التي نفذتها الشركة وأولوياتها المستقبلية المتعلقة بالصحة والسلامة: تعتبر الصحة والسلامة إحدى أولويات الشركة، حيث ركزت عليها من خلال وضع خطط وبرامج وتنفيذها بمواقع العمل المختلفة بغية تحسين مؤشرات الأداء المتعلقة بذلك، وقد تم مجال الصحة والسلامة لسنة 2017 ما يلي :

• التعاقد مع كبرى الشركات العالمية المعتمدة لتدريب 9 مدربين في الشركة لتغطية الجانب السلوكي للسائقين.

• أطلقت الشركة مشروع الشراكة مع الناقلين وذلك بهدف تحسين أداء الصحة والسلامة والحد من الحوادث المتعلقة بالطرق.

• حث شعار "صحتي وسلامتي أسلوب حياتي" أطلقت الشركة العديد من الفعاليات من أبرزها دوري كرة القدم، إجراء فحوصات النظر، مستوى السكر في الدم وإجراء الفحوصات الدورية لجميع الموظفين.

- تم إطلاق العديد من الفعاليات والأنشطة في مواقع الشركة بأيام الصحة والسلامة العالمية تحت عنوان "أوقف السلوك غير الآمن".
- قياس مدى مشاركة وانخراط الموظفين بأمر الصحة والسلامة وفعالية التنفيذ من خلال "مؤشر الاهتمام" الذي أطلقتته الشركة في بداية عام 2016 .

بينما كانت أعمال الشركة فيما يتعلق بمجال الصحة والسلامة لسنة 2018 كما يلي :

- عقد العديد من الدورات التدريبية للإدارة العليا والوسطى للتركيز على دور القيادة في الصحة والسلامة.
- التركيز على برنامج الصحة والاستمرار بعمل الفحوصات الطبية لجميع الموظفين والمتعاقدين بهدف تعزيز ثقافة السلوك الآمن.
- تم إنشاء غرفة تحكم مركزية لمراقبة سلوك السائقين والمخالفات على الطرق.

2.2.4 أنواع البرامج التدريبية في مجال الصحة والسلامة المهنية: يلعب التدريب في مجال الصحة والسلامة المهنية دورا كبيرا في تحقيق الاستقرار النفسي، الارتياح والأمان في العمل وهو ما ينعكس بالإيجاب على أداء الموظفين، وانطلاقا من اهتمام الشركة بالتدريب بمجال الصحة والسلامة تم خلال سنة 2017 ما يلي:

- حصول طبيب الشركة كمتطلب لبرنامج الصحة على شهادة أخصائي سلامة وصحة مهنية معتمدة من وزارة العمل.
- استكمالا لبرنامج وجود مسعفين مدربين موزعين في جميع المواقع، قامت الشركة بالتعاون مع مركز الخالدي للتدريب والتطوير بتدريب مجموعة جديدة من الموظفين.
- تم عقد دورات تذكيرية للاستجابة لخطة الطوارئ وخطة الطوارئ الطبية، وتم تنفيذ العديد من التمارين الوهمية في جميع مواقع الشركة للتأكد من جاهزية الموظفين.

- اعتمدت الشركة 4 موظفين كمدرسين معتمدين بمجال السياقة ضمن برنامج " Smith System Driver Trainer Course" لتنمية تقنيات القيادة الآمنة الدفاعية، وقد قام المدربون إثر استكمالهم للتدريب بتقييم جميع السائقين ونقل ما تعلموه من مهارات وتقنيات لزملائهم.
- تم عقد العديد من الدورات المتخصصة في الصحة والسلامة في جميع مواقع الشركة للتأكد من تحقيق رؤية الشركة صفر أذية، من أجل سلامة جميع العاملين فيها.
- واستكمالاً لاهتمام الشركة بالصحة بشكل عام والصحة المهنية بشكل خاص فقد قامت خلال سنة 2018 بما يلي:
- تم على مستوى جميع مواقع الشركة تقديم برامج تدريبية متعلقة بالتوعية الصحية منها: مخاطر التدخين، مخاطر المخدرات والكحول، أضرار الضجيج والغبار...إلخ.
- تدريب مجموعة جديدة من الموظفين، والتي حصل من خلالها المتدربون على شهادة Certified Heart Saver.
- قام المدربون المعتمدون في الشركة بتقييم السائقين في كافة المواقع ونقل ما تعلموه من مهارات وتقنيات لزملائهم.

3.2.4 معدل التدريب بمجال الصحة والسلامة المهنية: بغية تدريب الموظفين والمتعاقدين وتطوير مهاراتهم بكل ما يتعلق بأحدث الممارسات العالمية والمنهجيات الحديثة للوصول إلى معايير الجودة في إدارة الصحة والسلامة للارتقاء بمستوى الأداء، تم على مستوى الشركة تقديم أيام تدريبية لكل من هذه الأطراف، ويوضح الجدول التالي معدل تدريب الموظفين في مجال الصحة والسلامة:

الجدول 1: معدل تدريب الموظفين في مجال الصحة والسلامة

السنة	2017	2018
عدد أيام تدريب الموظفين	700	327
عدد أيام التدريب الكلية	1225	854
المعدل	%57,14	%38,29

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على التقرير السنوي للشركة

https://www.lafarge.com.jo/sites/jordan/files/atoms/files/a_lafarge_annual_report_2018_updated.pdf page consultée le 23/09/2020

من خلال الجدول السابق تبين أن معدل تدريب الموظفين في مجال الصحة والسلامة لسنة 2017 قد كان بنسبة %57,14 ، بينما سنة 2018 قد سجل ما نسبته %38,29 فكان هناك انخفاض في هذا المعدل قدره %18,85.

ويمكن توضيح معدل تدريب المتعاقدين في مجال الصحة والسلامة بالشركة كما في الجدول التالي:

الجدول 2: معدل تدريب المتعاقدين في مجال الصحة والسلامة

السنة	2017	2018
عدد أيام تدريب المتعاقدين	175	212
عدد أيام التدريب الكلية	1225	845
المعدل	%14,28	%25,08

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على التقرير السنوي للشركة

https://www.lafarge.com.jo/sites/jordan/files/atoms/files/a_lafarge_annual_report_2018_updated.pdf page consultée le 23/09/2020

من خلال الجدول أعلاه تبين أن معدل تدريب المتعاقدين في مجال الصحة والسلامة لسنة 2017 قد كان بنسبة %14,28 ، بينما سنة 2018 قد سجل ما نسبته %25,08 فكان هناك زيادة في المعدل قدره %10,88 وهذا بسبب توظيف متعاقدين جدد خلال هذه الفترة.

4.2.4 عدد حوادث العمل بالشركة: تم تحليل نتائج برامج الصحة والسلامة المهنية من خلال عدد حوادث العمل، حيث يمكن تصنيف حوادث العمل في الشركة إلى حوادث دون توقف لا تستوجب عطلة مرضية، وحوادث مع توقف يتحصل فيها العامل على عطلة مرضية، وكذا حوادث مميتة عندما يتوفى المصاب فيها، وتعمل الشركة على تقليل عدد الحوادث إلى الحد الأدنى تحت شعار صفر أذية، فكل ما يهملها هو صحة وسلامة الموظفين وهذا ما يبينه الجدول التالي:

الجدول 3 : عدد حوادث العمل مع التوقف خلال الفترة 2002-2018

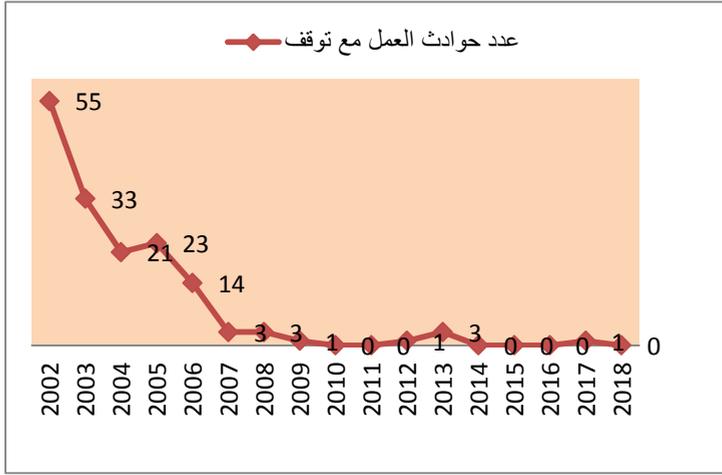
عدد حوادث العمل	السنة	عدد حوادث العمل	السنة
0	2011	55	2002
1	2012	33	2003
3	2013	21	2004
0	2014	23	2005
0	2015	14	2006
0	2016	3	2007
1	2017	3	2008
0	2018	1	2009
/	2019	0	2010

المصدر : من إعداد الباحثة بالإعتماد على التقرير السنوي للشركة

https://www.lafarge.com.jo/sites/jordan/files/atoms/files/a_lafarge_annual_report_2018_u
page consultée le 23/09/2020 pdated.pdf

ولتوضيح معطيات الجدول أعلاه نستعين بالشكل التالي:

الشكل 1: عدد حوادث العمل مع توقف خلال الفترة 2002-2018



المصدر : مخرجات برنامج excel بالاعتماد على معطيات الجدول السابق

من خلال الشكل أعلاه يتبين أن الشركة قد سجلت خلال 2017 إصابة عمل مع التوقف، كما كان هناك ثلاث إصابات عمل بدون توقف و 47 حادث وشيك، بينما لم تسجل الشركة خلال سنة 2018 أي حادث عمل مع التوقف، وهذا بفضل العديد من الدورات المتخصصة في الصحة والسلامة في جميع مواقع الشركة لتحقيق رؤية الشركة صفر أذية.

5.2.4 عملية تقييم مخاطر الصحة والسلامة المهنية: هي عملية شاملة لتحليل وتقييم المخاطر حيث تقوم على توقع ومراقبة الأخطار التي تنشأ في مكان العمل والتي تضر بصحة ورفاهية الأطراف التي ترتبط بالشركة، كما تأخذ التأثير المحتمل على المجتمعات المحيطة وعلى البيئة العامة، حيث يتم على مستوى شركة لافارج هوليسيم تقييم المخاطر على مرحلتين كالتالي :

- المرحلة الأولى: تقييم مخاطر الفعالية لوصف العمل المراد أدائه والذي يتم تقسيمه إلى خطوات رئيسية، ل يتم فيما بعد تقييم المخاطر لكل خطوة منها واتخاذ إجراءات الضبط المناسبة لها، وهناك 5 خطوات أساسية لتقييم مخاطر الفعالية جاءت كالتالي:

1. تحديد خطوات المهمة الرئيسية خطوة بخطوة.

2. تحديد المخاطر أي تحديد أي شيء له القدرة على التسبب في الأذى بإصابة جسدية أو اعتلال في الصحة.
 3. تقييم الخطر وهو تحديد احتمالية وقوع الأذى مقرونة بشدة الأذى أو اعتلال الصحة عند التعامل مباشرة مع ذلك الخطر.
 4. التحكم بالخطر (إجراءات الضبط) وذلك بتحديد الضوابط التي يجب اتخاذها لإلغاء الخطر، وتعد جزء مهم في تقييم المخاطر لأنها تحدد الخطوات التي يجب إتباعها لحماية العاملين.
 5. فهم تقييم المخاطر من طرف جميع العاملين.
- ويمكن تلخيص هذا الخطوات في الشكل التالي :

الشكل 2: خطوات أساسية لتقييم مخاطر الفعالية



Source: https://www.lafarge.com.jo/sites/jordan/files/atoms/files/tawasol_newsletter_ug.2018_final_0.pdf page consultée le 25/09/2020

- المرحلة الثانية: تقييم المخاطر المرتبطة بمكان العمل وظروفه، وتعتبر مرحلة تقييم المخاطر المرتبطة بمحيط العمل مكتملة للمرحلة المتعلقة بالفعالية، حيث يتم على مستوى الشركة استخدام كتيب تقييم مخاطر ما قبل العمل والتأكد من أن جميع المخاطر المتعلقة بينة العمل معروفة، ويتم تعبئة هذا الكتيب بعد التأكد من إتمام المرحلة الأولى وقبل أي نشاط وعند أوقات تغيير مناوبات العمل.

- وقد تم على مستوى الشركة إتباع منهجية توقف (STOP) والتي رسمت تحت شعار " قد تنقذ حياتك بإعطاء نفسك خمس دقائق"، وهذه المنهجية هي اختصار للكلمات التالية:
- توقف Stop : خذ خطوة إلى الوراء وأنظر حول مكان عملك.
 - فكر Think : فكر بما يمكن أن يؤثر على صحتك وسلامتك.
 - لاحظ Observe : لاحظ واتبع إجراءات الصحة والسلامة الجيدة.
 - أنجز Proceed : أنجز عملك بطريقة آمنة.

6.2.4. عناصر برامج الصحة والسلامة المهنية بالشركة في ظل جائحة كورونا: تمثلت عناصر برامج

الصحة والسلامة المهنية بالشركة بسبب انتشار فيروس كورونا المستجد في الاجتماعات الدورية، الإعلانات واللوحات الإرشادية والتي يمكن تفصيلها في النقاط التالية (LafargeHolcim, 2020) :

- نشر تعليمات حول خطة الطوارئ في الحالات المرتبطة بالأوبئة، العمل والوقاية للموظفين، إجراءات التعامل مع حالة مشتبه بها في الموقع، والعمل والوقاية لموظفي الأمن.
- وضع فيديوهات حول تعليمات العمل والوقاية للموظفين، إجراءات التعامل مع حالة مشتبه بها في الموقع، تعقيم الآليات، استخدام الكحول والكلور والمطهرات في المنزل، تعقيم الأدوات والمكاتب لتجنب فيروس كورونا.
- توزيع منشورات حول أعراض وطرق الوقاية من فيروس كورونا بتنظيف اليدين، ارتداء الكمامات والتباعد الاجتماعي.

5. نتائج الدراسة

- تعتبر الصحة والسلامة المهنية مجال يهتم بحماية العمال من المخاطر الناشئة في مكان العمل والتي تضر بصحتهم ورفاهيتهم.
- تحصلت شركة لافارج هولسيم - الأردن على شهادة نظام إدارة الجودة ISO 9001 وشهادة نظام إدارة البيئة ISO 14001.
- تعتبر صحة وسلامة الموظفين ورفاهيتهم من قيم الشركة.

- تعتبر الصحة والسلامة إحدى أولويات الشركة، حيث وضعت خطط وبرامج ونفذتها لتحسين مؤشرات الأداء المتعلقة بذلك.
- تعاقدت الشركة مع كبرى الشركات العالمية المعتمدة للتدريب، كما أطلقت مشروع الشراكة مع الناقلين للحد من الحوادث المتعلقة بالطرق.
- تم على مستوى جميع مواقع الشركة تقديم برامج تدريبية متعلقة بالتوعية الصحية.
- ارتفع معدل تدريب المتعاقدين في مجال الصحة والسلامة خلال سنة 2018 مقارنة بسنة 2017.
- لم تسجل الشركة خلال سنة 2018 أي حادث عمل مع التوقف، وهذا بفضل العديد من الدورات المتخصصة في الصحة والسلامة في جميع مواقع الشركة.
- يتم على مستوى شركة لافارج هولسيم تقييم المخاطر على مرحلتين مرحلة تقييم مخاطر الفعالية لوصف العمل المراد أدائه ومرحلة تقييم المخاطر المرتبطة بمكان العمل وظروفه.
- تزامنا مع انتشار فيروس كورونا المستجد تم على مستوى الشركة عقد اجتماعات دورية ووضع الإعلانات واللوحات الإرشادية.

6. الخاتمة

توصلت الدراسة التي تم إجرائها حول واقع الصحة والسلامة المهنية في شركة لافارج هولسيم - الأردن، أنه تم على مستوى الشركة وضع برامج تتعلق بالصحة والسلامة المهنية لتحسين ظروف العمل، والتي ساهمت في التقليل من حوادث العمل، هذا على غرار العمليات التدريبية في هذا المجال والتي انعكست بالإيجاب على أداء العاملين، كما واكبت جائحة فيروس كورونا المستجد باتخاذ العديد من التدابير للتقليل من انتشار المرض.

التوصيات: في ظل النتائج السابقة تم توجيه التوصيات التالية:

- ضرورة نشر الثقافة الوقائية على أوسع نطاق وتحسيس العمال وتوعيتهم أكثر بأهمية الصحة والسلامة المهنية.
- المراقبة الدورية للعمال حول استعمال وسائل الوقاية الصحية والسلامة المهنية.
- تطبيق عقوبات صارمة لكل من يخالف تعليمات وقواعد الصحة والسلامة المهنية.
- تخصيص دورات تدريبية بناء على احتياجات الشركة بمجال الصحة والسلامة سواء للموظفين أو المتعاقدين.
- العمل على تبني مواصفة OHSAS18001، والتي لها أثر كبير في تحسين مستوى الصحة والسلامة المهنية بها.

7. المراجع

المؤلفات:

1. سليم بطرس جلدة. (2007). دارة المستشفيات والمراكز الصحية . الأردن: دار الشروق للنشر والتوزيع.
2. عبد الرحمان بن عنتر. (2020). إدارة الموارد البشرية : المفاهيم والأسس، الأبعاد والاستراتيجيات. الأردن: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.
3. علاء سلمي. (2019). الأمراض المهنية: انتشار ألم أسفل الظهر بين المرضين. الأردن: دار الجنادرية.
4. عمر وصفي عقيلي. (2005). إدارة الموارد البشرية المعاصرة. الأردن: دار وائل للنشر.
5. كاظم حمود خضير، و ياسين كاسب الخرشة. (2007). إدارة الموارد البشرية. الأردن: دار المسيرة للنشر.
6. محمد محمد هاني. (2014). إدارة الموارد البشرية. الأردن: دار المعتر للنشر والتوزيع.
7. محمود ذياب العقابله. (2002). الإدارة الحديثة للسلامة المهنية . الأردن: دار الصفاء.
8. يوسف كافي. (2011). إدارة الأمن والسلامة الفندقية. سوريا: دار رسلان.

المقالات:

9. عتيقة حرايرية. (2017). الصحة والسلامة المهنية في الجزائر من التشريع إلى التنفيذ. مجلة الآداب والعلوم الاجتماعية (17)، 1-14.
10. يحيى بوخنوفة، و سعد الله أبو القاسم. (2020). الرقابة على إجراءات الصحة والسلامة المهنية ودورها في الوقاية من الأخطار المهنية. مجلة دراسات في علم اجتماع المنظمات ، 17-32.

Books

11. Benjamin, A. (2008). FUNDAMENTAL PRINCIPLES OF OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY. Geneva: International Labour Office.
12. WOH, I. (2018). Occupational safety and health in public health emergencies:. GENEVA: International Labour Organization.

Website

13. LafargeHolcim, J. (2020). lafargeholcim jordan. Consulté le 23/09/2020, sur <https://www.lafarge.com.jo/ar/block-rich-text-tlymt-khs-bjyh-ntshr-fyrws-kwrwn-lmustjd>:
<https://www.lafarge.com.jo/ar/block-rich-text-tlymt-khs-bjyh-ntshr-fyrws-kwrwn-lmustjd>
14. WHO. (s.d.). <https://www.who.int/about/who-we-are/constitution>. Consulté le 10 5, 2020, sur who: <https://www.who.int/about/who-we-are/constitution>.