

السلامة المهنية في الجزائر: الأبعاد والمسؤوليات

عبد الحق حامدي*، جامعة بسكرة، الجزائر.

hakososo2013@gmail.com

زرقة بولقواس، جامعة بسكرة، الجزائر.

zerfastate@yahoo.fr

تاريخ التسليم: (2020/10/28)، تاريخ المراجعة: (2020/11/09)، تاريخ القبول: (2020/12/23)

Abstract :

ملخص :

Cognitive review of human resources protection methods in different working environments in Algeria is considered as important topics especially when it comes to the safety of this resource of injury due to falling in professional accidents considered to be a human capital which must be preserved as well as his safety , more over to develop his capabilities and qualifications for the aim of raising safety professional levels and in the working environments in which he operates. For this purpose, this research paper aims to highlight the subject of professional safety starting with a review of the concepts and theories and then, the foundations on which they are based and the liable organisation for it through which the determination of the required objectives, and the tasks that are carried out by the professional safety. Finally, to draw attention to the recent recommendations of professional safety from the issuance of health and professional standards . (ISO 45001) in late 2017.

Keywords : safety, safety professional, professional accident.

تعتبر المراجعة المعرفية لأساليب حماية الموارد البشرية في بيئات العمل المختلفة في الجزائر، من الموضوعات الهامة خاصة إذا تعلق الأمر بسلامة هذا المورد من الإصابة جراء الوقوع في الحوادث، باعتباره رأس المال البشري الذي يجب الحفاظ عليه وعلى سلامته بل وتنمية قدراته ومؤهلاته لأجل رفع مستويات السلامة المهنية لديه وفي بيئات العمل المختلفة التي يعمل بها، من خلال الاختيار الأمثل والتدريب والتوجيه مع الدقة في تحديد المهام وتوصيفها، وتوفير الجو الملائم والأمن لتأدية هذه المهام.

ولأجل ذلك جاءت هذه الورقة البحثية لأجل تسليط الضوء على موضوع السلامة المهنية بدءا باستعراض المفاهيم والنظريات ثم الأسس التي تركز عليها والجهات المسؤولة عليها، مع تحديد الأهداف المرجوة من خلالها والمهام التي تقوم بها السلامة المهنية، وختاما لفت الانتباه إلى ما توصلت إليه حديثا السلامة المهنية من استصدار لمقاييس الصحة والسلامة المهنية (إيزو 45001) أواخر سنة 2017 م .

الكلمات المفتاحية: السلامة، السلامة المهنية، حوادث العمل.

مقدمة:

لقد أدى التطور التقني الذي شهده العالم إلى ظهور الكثير من الصناعات وهو ما أدى بدوره إلى ظهور العديد من المخاطر جراء وقوف العمال وسط الآلات، ما سبب في تعرض الكثير منهم للحوادث على اختلاف درجات خطورتها، وهو ما يبدو جليا من خلال استقراؤنا للواقع في الجزائر حيث بلغ عدد الحوادث المهنية على المستوى الوطني أزيد من 48 ألف حادث خلف أكثر من 600 قتيل سنة 2018 (فتيحة، 2018، صفحة 01)، ما يستلزم استكشاف مكنم الخلل في تحقيق السلامة المهنية واتخاذ إجراءات تعم من خلالها هذه السلامة بكل أبعادها في بيئات العمل المختلفة، وهو الأمر الذي لا يتأتى إلا بالرجوع إلى تحديد المسؤوليات بدقة لأجل حصر مكنم الخلل ومحاولة تصويبه، فإلى من تُكفل مسؤولية السلامة المهنية مع تعدد شركائها كالمؤسسة والعمال والحكومات وحتى بعض الهيئات الوطنية والدولية ويكل أبعادها التنظيمية والقانونية والاجتماعية... وهو ما ستحاول هذه الورقة البحثية الإجابة عليه من خلال هذا الطرح.

1: مفاهيم ونظريات في السلامة المهنية:

إن التطرق للسلامة المهنية يتطلب موضوعيا بادئ ذي بدء تحديدها مفاهيميا والتأصيل لها نظريا، حتى يتسنى لنا الفهم الواضح والبناء الصحيح للموضوع.

1.1. مفاهيم في السلامة المهنية:

تكتسي المفاهيم في العلوم الاجتماعية أهمية كبيرة ومكانة متميزة، ما يستلزم تحديدها بدقة وعناية، وذلك لما تحمله هذه المفاهيم من دلالات ومقاصد نظرية لها أثرها المباشر على الموضوع.

1.1.1. تعريف السلامة المهنية:

كباقي المفاهيم تتعدد تعريفات السلامة المهنية فمنهم من عرفها بأنها: " حماية جميع عناصر الإنتاج من الضرر الذي تسببه لهم حوادث العمل وفي مقدمة هذه العناصر العنصر البشري". (بوخمخ، 2009، صفحة 2) وهو ما يعني أن السلامة المهنية تُعنى بحماية كل ما له علاقة بالعمل من الوقوع في الحوادث والإصابات.

وفي تعريف آخر جاءت السلامة المهنية على أنها: " مدى توافر الأمن اللازم لتجنب المخاطر والحوادث سواء البشرية أو المادية، فالسلامة هي الثقة والاطمئنان من عدم وجود خطر نخافه وبمعنى أشمل انعدام كل خطر أثناء العمل". (بوخمخ، ص2)

ومن خلال ذلك يمكن القول أن السلامة المهنية هي عدم الوقوع في الإصابات الناجمة عن هذه الحوادث، من خلال الالتزام بكل الإجراءات والتدابير والنظم التي تنتبها المؤسسة لتوفير الحماية المهنية للعاملين من الوقوع في الحوادث، وهو ما يستلزم مفاهيميا التطرق إلى مفهومي حوادث العمل، وإصابات العمل، فالسلامة المهنية تعني منع كل ما يؤدي إلى الحوادث والإصابات.

2.1.1. تعريف الحادث المهني (حادث العمل):

لقد جاء حادث العمل على أنه هو: " كل حادثة غير متوقعة، تقع أثناء العمل أو بسببه، أو متصلة به، نتيجة عوامل مادية أو إنسانية، والتي تلحق إصابة بالعامل أو أضرار بالآلات والممتلكات، أو تلفاً للمواد والمنتجات الأمر الذي يؤثر سلباً على المؤسسة " (يحضينة، 1994-1995، ص5). بهذا المعنى فإن حوادث العمل تكون فجائية وغير متوقعة تسبب أضراراً للعامل أو للآلات والمعدات، وأضاف هذا التعريف سبب الحادث الذي يكون نتيجة لعوامل متعددة، فهذا التعريف جاء جامعاً للأسباب التي تقف وراء الحادث والنتائج التي تنجر عنه.

إلا أن هناك من يربط بشكل كبير بين الحادثة والضرر الجسماني الذي يلحق بالفرد، أي اقتران الحادثة بإصابة الفرد كي تسمى حادثة، وهذا ما أكده عبد المولى فعرف حادث العمل: " واقعة تسبب مساساً بالجسم البشري والمقصود بالمساس بجسم الإنسان كل أذى يلحق به مثل الكسور والجروح " (سهيلة، 2010، ص725)، أي أنه الحدث الطارئ الذي تنجم عنه حصراً إصابة للعنصر البشري. أما من الناحية القانونية ففي الجزائر وبموجب القانون رقم 83-13 المعدل والمتمم بموجب الأمر رقم 96-19 المتعلق بحوادث العمل، تم تأسيس نظام وحيد يسري على العمال مهما يكن قطاع النشاط، وتشمل التغطية الحوادث التي يمكن أن يتعرض لها العامل أثناء العمل و بسببه، وقد عرف المشرع الجزائري حادث العمل على أنه: " كل حادث انجرت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ طرأ في نطاق علاقة العمل "، كما ويعتبر كحادث عمل وإن كان خارج مكان العمل على أن يكون تحت سلطة المستخدم وانتقل بأمر منه لتحقيق أهداف المؤسسة، أو الحادث الواقع أثناء: (القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية، 1983)

- ممارسة عهدة انتخابية، أو بمناسبة ممارستها؛
 - النشاطات الرياضية التي تنظمها الهيئة المستخدمة؛
 - القيام خارج المؤسسة بمهمة ذات طابع استثنائي أو دائم طبقاً لتعليمات المستخدم.
- كما يأخذ حكم حادث العمل، الحوادث التي تقع أثناء المسافة التي يقطعها العامل للذهاب إلى عمله أو الإياب منه، وذلك على شرطين، وهما عدم حصول توقف أو انحراف عن الطريق المباشر. و من خلال ما سبق ذكره نتبين إلزامية توفر ثلاث عناصر أساسية لإدراج الحادث على أنه حادث عمل وهي الفجائية، وإصابة جسم الإنسان (العامل) وأخيراً نطاق العمل (مكان العمل، طريق الذهاب والإياب من وإلى العمل، بعثات العمل،...).

3.1.1. تعريف إصابة العمل

إن الإصابة عموماً هي إحدى نتائج وقوع الحوادث و تكون الإصابة إما داخلية وإما خارجية، وهي ذلك الضرر الذي يصيب الفرد جراء تعرضه لحادث.

أما إصابة العمل فهي: "الإصابة التي تحدث للعامل في مكان العمل جراء وقوع حادث، وكذلك الإصابات التي تقع للعمال في (نطاق العمل). (سهيلة، ص 725) أي أنها الأضرار التي تحدث للفرد أثناء تأديته لعمله.

كما نجد آخرون يعرفون إصابة العمل على أنها: "مجموع الأضرار البدنية والنفسية التي تصيب الفرد العامل من جراء حادث العمل". (دوباخ، ص 39) أي أنها مهما يكن نوعها داخلية أو خارجية كانت تعتبر إصابة.

2.1. نظريات في السلامة المهنية:

إن النظرية عبارة عن نموذج أو مجموعة من الأفكار التي يحكمها منطق قوي، كما أنها وصف وتفسير لظاهرة معينة، فهي تفرض نفسها باعتبارها بناء فكري ومفاهيم تدعمها التجارب، وهذه بعض النماذج النظرية.

1.2.1. نظرية سلم الحاجات لـ: ماسلو (Maslow):

تقوم هذه النظرية على أساس أن للإنسان حاجيات متعددة يسعى لإشباعها وكلما تشبع من واحدة سعى لأخرى، وقد صنف ماسلو هذه الحاجات إلى خمسة أقسام تتدرج حسب أولويتها، من المهم إلى الأهم حيث تبدأ بالحاجات الطبيعية (كالطعام، اللباس، السكن... الخ)، ثم تليها في الأهمية احتياجات الأمن والسلامة (السلامة الجسدية، الأمن الوظيفي، أمن الموارد...) فشعور الإنسان بالأمن والسلامة من المخاطر يكون ضمانا لاستمراره في إشباع حاجاته الطبيعية وغيرها، ثم تليها الحاجات الاجتماعية كحب العلاقات مع الزملاء، ثم حاجات تأكيد الذات.

ويرى البعض أن حاجات إشباع الأمن هي أهم دوافع الإنسان العامل وأقواها، إذ أفردت هذه النظرية أهمية خاصة لحاجة الأمن في الترتيب الهرمي بنسبة % 70 من هذا التقييم، مما يعكس أهمية الأمن والسلامة حسب هذه النظرية. (علي، 2006-2007، ص 17)

2.2.1. نظرية العاملين لـ: هرزبرغ "Herzberg":

حسب هرزبرغ تنقسم حاجات الإنسان إلى: (علي، ص ص 17-18)

- مجموعة العوامل الخارجية: وهي العوامل التي توجد في محتوى العمل الخارجي أكثر من وجودها في العمل نفسه مثل: سياسة المؤسسة الإدارية، ظروف العمل، مستوى العلاقات مع الرؤساء و المرؤوسين الأمن الوظيفي والحياة الشخصية، ويؤدي عدم وجود هذه العوامل إلى الاستياء و عدم الرضا....، وهذه العوامل نجدها جميعا تصب في إطار السلامة النفسية والاجتماعية، إضافة إلى السلامة الجسدية للعامل.
- مجموعة العوامل الدافعة: وهي العوامل التي تتعلق بالعمل نفسه وتوفرها يؤدي إلى رضا العامل مثل تحدي العمل، الإنجاز، الاعتراف بجهود الفرد، النمو في العمل والمسؤولية...، هذه العوامل لها تأثير على سلامة الفرد ولو بطريقة غير مباشرة.

3.2.1. نظرية التنظيم الإداري لهنري فايول "H.Fayol":

في محاولة منه لتنظيم العمل الإداري، قسم فايول الوظائف المختلفة للمؤسسة إلى ستة وظائف، متممة ومكاملة لبعضها البعض وهي: الوظيفة الإدارية، الوظيفة الفنية، الوظيفة التجارية، الوظيفة المالية، الوظيفة الأمنية الوظيفة المحاسبية.

تكمن مساهمة فايول هذه في نقل الوظيفة الأمنية من اهتمام تدافع عنه النقابات العمالية إلى وظيفة إدارية، لا تقل أهمية عن الوظائف الأخرى (الإنتاج، المالية...)، ويُعتبر فايول من الأوائل الذين أشاروا إلى الأهمية التي يجب أن تكتسبها الوظيفة الأمنية في المؤسسة، ذلك أن تحقيق هذه الأخيرة لأهدافها المتمثلة في حماية الموارد البشرية، يؤدي إلى تحقيق مستوى مرتفع من الإنتاجية (علي، ص 18-19).

2. أسس ومسؤوليات السلامة المهنية:

تقوم السلامة المهنية على عدة مسؤوليات تتحملها عدة جهات كما أنها ترتكز على عدة قواعد وأسس:

1.2. أسس السلامة المهنية:

ترتكز السلامة المهنية على عدة أسس نذكر منها:

1.1.2. الإدارة وبيئة العمل:

إن علاقة الإدارة بالعمال الأثر الكبير في صيرورة تحقيق أهداف المؤسسة وخاصة في مجال السلامة المهنية، فسياسات الإدارة إزاء عمالها لها أثر كبير على معنويات العمال ما ينعكس على سلوكياتهم وأدائهم السليم والأمن، فشعور العمال بالاستياء من الإدارة يتولد عنه بعض ردود الأفعال السلبية كالتغيب حوادث العمل، اللامبالاة،... وهو ما يؤديه **Herzberg** بقوله " لا يمكن أن نُنكر ما تقدمه الإدارة من جهود للتأثير على بيئة العمل كالأساليب الصحيحة للعمل وما تقدمه من تحسينات، وبذلك يتمسك العمال بأعمالهم شريطة أن تكون هذه الجهود مقرونة بمحفزات تشعر الفرد بإنسانيته، مما يجعله يتعاون مع الإدارة في إنجاح أهدافهما المشتركة ". (علي، ص 50) لذا فإن نظم السلامة المهنية تحرص على التعرف على عناصر هذه البيئة بجميع عواملها الفيزيائية (التهوية، الحرارة، الضوضاء،...) والاجتماعية مثل (الإجازات، التأمينات والأندية الاجتماعية،...) وكذا النظم الإدارية مثل نظام الدوريات 3*8 و غيرها، وهو ما يسهم في دعم الجوانب الإيجابية فيها، واستبعاد أوجه الضعف بها .

2.1.2. تدريب العمال:

تهتم المؤسسات بالتدريب رغم ما يترتب جرائه من تكاليف، إلا أنه في الحقيقة يمثل استثمارا وخيارا استراتيجيا، فتظهر أهميته على شكل زيادة في المعارف والمهارات، وهو ما ينعكس إيجابا على سلوكيات العمال وقدرتهم على العمل بالطرق الآمنة، فالتدريب عملية منظمة مستمرة تهدف إلى إحداث تغييرات فنية وذهنية لمجابهة احتياجات محددة يتطلبها الفرد أو العمل الذي يؤديه .

فالعلمية التدريبية بعناصرها الثلاثة والمتمثلة في المدرب الذي يمارس دور الموجه والمرشد والملاحظ الناقد، إضافة إلى المادة العلمية التي حددت تقديراً للاحتياجات التدريبية، مع الاهتمام بالعنصر الثالث المتمثل في أسلوب التدريب والذي يستلزم مراعاة ما يتناسب والأهداف التدريبية التي منها سلامة العمال ووقايتهم .

3.1.2. الإشراف وإشراك العمال:

إن المشرف باعتباره الشخص الذي على تماس مباشر مع العمال، يراقب العملية الإنتاجية وحسن سيرها وسلامة العمال خلالها وذلك من خلال التنبؤ بالأخطار قبل وقوعها، وبتوعية العمال وإرشادهم بطرق العمل الآمنة.

لذلك ولأداء المشرف لمهامه بكفاءة، يجب أن تتوفر فيه جملة من الصفات الشخصية والمعرفية كأن يكون ملماً بالأساليب الفنية وبمبادئ السلامة المهنية، وكذا المعلومات السيكلوجية، التي تمكنه من تحليل سلوكيات العمال بحيث تكون له القدرة على استمالة الأشخاص قصد إشراكهم في الرأي (عبد الغفار، 2002، ص ص 643-645)، وإشراك العمال كما يراها R.Blais بأنها: "عبارة عن فلسفة تهدف إلى إقامة ثقافة تنظيمية... والاستغلال الأفضل للطاقات الكامنة لدى العمال للاستفادة من معارفهم بتشجيعهم على المشاركة". (رقام، 2002، ص 121) فنظام إدارة السلامة المهنية لا يمكن أن ينجح إلا في ظل حوار اجتماعي فعال، لذلك ينبغي إعطاء العمال وممثلهم الفرصة من خلال المشاركة والتشاور.

2.2. مسؤوليات السلامة المهنية

بما أن السلامة المهنية في المؤسسة ذات أهمية بالغة وتعني الجميع، أي أنها تعني كل فرد داخل المؤسسة بالإضافة إلى عدة جهات خارجها كالدولة والنقابات وحتى بعض الهيئات الدولية وهي على مستويات نذكر منها:

1.2.2. مسؤولية السلامة المهنية على مستوى المؤسسة:

إن مسؤولية السلامة المهنية على مستوى المؤسسة هي على عاتق المؤسسة المستخدمة والعمال وفق ما يلي:

أ. مسؤولية العمال تجاه السلامة المهنية:

إن العمال باعتبارهم المعنيين المباشرين بمسألة السلامة المهنية فمسؤوليتهم تجاهها تفرض عليهم عدة واجبات أهمها احترام وتطبيق التعليمات والقواعد المنصوص عليها في المؤسسة وعدم تعريض سلامة الآخرين للخطر، والامتثال لقوانين المؤسسة بالإضافة إلى معرفة تفاصيل برامج الوقاية وطرق تطبيقها مع الإبلاغ عن الأخطار الملاحظة والتعاون مع مشرف السلامة ومفتش العمل لضمان عدم التعرض للحوادث (علي، ص 29) مع الالتزام باستعمال وسائل الوقاية الشخصية.

ب. مسؤولية الهيئة المستخدمة تجاه السلامة المهنية:

يقع على عاتق صاحب العمل أو المؤسسة الالتزام بالقوانين واللوائح الوطنية الخاصة بالسلامة المهنية، مع اتخاذ التدابير اللازمة لتوفير بيئة عمل آمنة، إضافة إلى توفير مستلزمات السلامة للمنشأة بما يتناسب مع طبيعة العمل، وتوفير أدوات الوقاية الفردية المناسبة مع تدريب العمال على استعمالها، إضافة إلى إحاطة العامل وقبل إسناد أي عمل إليه بمخاطر مهنته ومواصفات المواد والآلات التي يتعامل معها وتنبهه بالمخاطر المحتملة.

هذا بالإضافة إلى توفير بعض الخدمات الاجتماعية للعاملين لتأمين الاستقرار الاجتماعي والنفسي كتوفير التغذية المناسبة و وسائل النقل للمناطق البعيدة، وتجهيز أماكن العمل بالحمامات التي تمكن العمال من الاستحمام قبل مغادرتهم مكان العمل خاصة في الأعمال التي تعرضهم للتلوث، بالإضافة إلى توفير الإسعافات الأولية بالمنشأة، وتأمين جميع العمال ضد مختلف الإصابات التي قد تلحق بهم أثناء تأديتهم لمهامهم (عبد الحميد، ص ص06-07)

2.2.2. مسؤولية السلامة المهنية على المستوى الوطني:

يتجاوز الاهتمام بالسلامة المهنية في الجزائر أسوار ومسؤوليات المؤسسة إلى البعد الوطني لتهتم به عدة هيئات وطنية مختلفة ومتكاملة، من هذه الهيئات ما يلي:

أ. مسؤولية الدولة (الحكومة):

للدولة الجزائرية مساهمة كبيرة في مجال السلامة المهنية وبيئة العمل، فهي التي تقوم بسن القوانين والتشريعات الخاصة بهذا المجال، وهي التي تحدد القواعد التقنية التي تنظم عمليات بناء المصانع، ومناولة المواد، والصيانة،... الخ، كما أنها هي التي تحدد معايير السلامة ومعايير بيئة العمل الواجب التقيد بها مثل التهوية والإضاءة والضوضاء....، كما تعمل الدولة على مراقبة الضوابط التي تضعها عن طريق هيئاتها التنفيذية، كمفتشية العمل التي تفوضها لمتابعة المهام الخاصة بالسلامة المهنية من خلال توفير أجهزة القياس للجهاز الوظيفي المكلف بالتفتيش (علي، صفحة 29)، كما تهتم الدولة بتحديث التشريع بما يتماشى مع هذه التطورات.

ب. مسؤولية النقابات العمالية:

لم تنشأ النقابة لتلبية حاجات اجتماعية للعمال وحسب، وإنما هي تعبير عن طبيعة الظروف السياسية والاقتصادية والاجتماعية التي يُمارس من خلالها النشاط المهني، فالنقابة ترى أن الإدارة تعمل على زيادة الإنتاج على حساب سلامة العمال، لذا يلجأ إلى تكوين لجان مشتركة من ممثلي العمال والإدارة لدراسة جميع المسائل المرتبطة بسلامة العمال. (علي، صفحة 29) ومن مهامها معاونة الحكومة في رصد المخاطر المهنية، والمطالبة بتطوير التشريع للحد من هذه المخاطر كما تهتم بالدفاع عن العمال وخاصة في مجال السلامة المهنية كتنظيم الندوات الإعلامية لرفع الوعي الوقائي لدى العمال .

3.2.2. مسؤولية السلامة المهنية على المستوى الدولي :

يتجاوز الاهتمام بنجاح دور السلامة المهنية أسوار المؤسسة بل وحتى حدود الدولة الجزائرية، فهذا الاهتمام يستند على هيئات أو منظمات دولية منها:

أ. منظمة العمل الدولية :

منظمة العمل الدولية هي إحدى وكالات الأمم المتحدة، وهي المنظمة الوحيدة ضمن منظومة الأمم المتحدة التي تتميز بتركيبها الثلاثية والتي تضم كل من الحكومات ومنظمات العمال ومنظمات أصحاب أعمال الدول الأعضاء وتبذل معا جهد مشترك من أجل وضع معايير وسياسات العمل للنهوض بالعمل اللائق في مختلف أنحاء العالم، وتعمل على إعداد الاتفاقيات والتوصيات والتشريعات على المستوى الدولي إضافة إلى تقديم المساعدات الفنية والخبرات للحكومات ومنظمات السلامة الوطنية والنقابات في كل بلدان العالم، كما تدبر مراكز دولية للمعلومات تُعنى بالسلامة المهنية.

ب. الجمعية الدولية للضمانات والتأمينات الاجتماعية :

وهي المنظمة الدولية الرائدة التي تجمع مؤسسات الضمان الاجتماعي والتعاونيات والوكالات، ومقرها الرئيسي بجنيف، وتتخصص أهداف هذه الجمعية في تحقيق التعاون الدولي في هذا المجال، كما تنشر أنظمة الضمان الاجتماعي وتنظم اجتماعات دورية لتبادل المعلومات، كما تهتم بإصدار نشرات تتضمن أحدث المعلومات في مجال السلامة المهنية، حيث تعتبر ملتقى للأعضاء لبناء وترويج أنظمة ضمان اجتماعي ديناميكية حول العالم. (الجمعية الدولية، 2012-2013، ص 01)

ج. الهيئات والمؤتمرات المهنية (طب - هندسة - علوم) :

وتضع هذه الهيئات الأسس العلمية التي يجب أن تتبع للقضاء على المخاطر الهندسية لضمان توفر ظروف عمل موفقة لشروط السلامة، من خلال إجراء الأبحاث وتقديم المعلومات والتعليم والتدريب في مجال السلامة المهنية، كما تبحث في ظروف بيئة العمل الداخلية لمواقع العمل المؤثرة على العاملين بها، (طاحون، 2006، ص ص 25-27) كما تقوم هذه الهيئات بدور ريادي للوقاية من الإصابات والإعاقات الناتجة عن العمل، وذلك من خلال جمع المعلومات وإجراء الأبحاث العلمية.

3. أهداف ومهام السلامة المهنية :

للسلامة المهنية أهداف محددة تسعى لتحقيقها وذلك لتأديتها لعدة مهام وفيما يلي أهداف ومهام

السلامة المهنية:

1.3.1. أهداف السلامة المهنية:

إن من أهم النظم الإدارية نظام السلامة المهنية، حيث يهدف هذا النظام في عمومه إلى حماية العنصر البشري من الإصابات الناجمة عن مخاطر بيئة العمل وذلك بمنع تعرضهم للحوادث المهنية، مع الحفاظ على مقومات العنصر المادي المتمثل في المنشآت وما تحويه من معدات من التلف والضياع نتيجة للحوادث، من خلال تنفيذ كافة اشتراطات السلامة المهنية التي تكفل توفير بيئة عمل آمنة و هو ما يعبر عن أهداف هذا النظام بكل أبعاده.

1.1.3. أبعاد أهداف السلامة المهنية :

من أهداف السلامة المهنية تثبيت السلامة والأمان بين العمال أثناء قيامهم بأعمالهم، هذه

الأهداف ذات أبعاد متعددة تأتي على بيانها فيما يلي : (المديفر، 2005، ص20)

أ. أهداف السلامة المهنية ذات البعد الاجتماعي:

عندما يصاب الفرد بحادثة وخاصة إذا كانت مُقعدة عن العمل ومستديمة فإنه يشعر بالخوف من الإقدام على الأعمال المشابهة لأعماله السابقة، وقد يحدث له إحباط وخيبة أمل وفقدان ثقته بنفسه نتيجة لتلك الإصابة، كما أن هذه الحادثة تترك أثرها المباشر في جماعة العمل الذين أصيب أحد زملائهم، حيث يصاب معظمهم بالإحباط وعدم الرغبة في العمل جراء إصابة زميلهم.

أما على المستوى الأسري والاجتماعي، فإن الأثر يكون عظيماً على تلك الأسرة في حالة إصابة عائلها حيث يتدنّى دخل الأسرة أو ينقطع بسبب تلك الإصابة وبالتالي سيكون أثره السيئ على تلك الأسرة.

ب. أهداف السلامة المهنية ذات البعد الاقتصادي:

إن من بين أهداف السلامة المهنية الأهداف ذات الطابع الاقتصادي، فما من شك أن من وراء تبني المؤسسة لنظام السلامة المهنية واقتنائها لوسائل الوقاية الشخصية وبعض أجهزة الاستشعار والقياس والإنذار له انعكاساته الاقتصادية على المؤسسات، كما أن استشعار الخسائر الاقتصادية التي قد تخلفها الحوادث بسبب عدم وجود هذه الأنظمة يتبين مدى أهميتها مهما بلغت تكاليف إنشائها، فالحوادث عندما تقع في المنشأة فإن نتائجها قد تصيب الأرواح والممتلكات معا .

2.1.3. وسائل تحقيق أهداف السلامة المهنية:

لتحقيق أهداف السلامة المهنية ولتغطية مختلف الأبعاد لا بد من توفير مجموعة من الوسائل

الفعالة والمتنوعة نذكر منها:

أ. تحسين بيئة العمل الطبيعية أو الفيزيائية :

إن بيئة العمل هي الحيز المكاني المحدد الذي يتم فيه تأدية المهام، مع ما يحويه هذا المكان

من الظروف والآلات والأنظمة، بما فيها العوامل الفيزيائية مثل درجة الحرارة، الإضاءة،

الضوضاء...إضافة إلى تنظيم أمكنة العمل، وصيانة الآلات بصفة دورية، (محمد شحاتة، 2010،

ص 215) فالعمل على تحسين هذه الظروف وفق مقاييس السلامة المهنية كضبط درجة الحرارة

المثالية، وعدم تجاوز الحدود المسموح بها من الضوضاء والاهتزازات الناتجة عن العملية الإنتاجية، وهو

ما تهدف إليه السلامة المهنية من خلال دعم الجوانب الإيجابية في هذه البيئة بغية العمل على المحافظة

عليها وتميئتها من جهة، ومن جهة أخرى الوصول أو استكشاف أوجه الضعف والخلل بها بغية تجنبها

وتخفيف أثارها السلبية.

ب. اختيار العمال وتطويرهم :

يمكن للمؤسسة التقليل من الحوادث من خلال التحديد الدقيق لمواصفات ومؤهلات العمال وتنشيط ذلك في توصيف الوظيفة، حتى تضمن اختيار العمال المناسبين للوظيفة المطلوبة من خلال مراعاة المؤهلات الشخصية والعلمية اللازمة، وهي طريقة مناسبة للحد من الإصابات الناجمة عن الأسباب الشخصية (السن، الخبرة، الرؤية...) (برنوطي، 2007، ص470). كما يمكن للمؤسسة بعد الاختيار الموضوعي لعمالها تنظيم البرامج التدريبية فالتدريب يؤدي إلى تغيير في المهارات حيث القدرة على توقع الخطر ومواجهته، كما ينمي الوعي الوقائي ويساعد على استعمال وسائل الوقاية الشخصية، (ابو النيل، 2005، ص433) هذا بالإضافة إلى توعية وإعلام العمال للحد من وقوع الحوادث، وتعريفهم بالكيفية الصحيحة للتعامل مع وسائل السلامة، مع اختيار وسائل التوعية المناسبة للبرنامج التدريبي (ملصقات، كتيبات، ندوات، لافتات...) (برنوطي، ص477)

2.3. مهام السلامة المهنية:

تقوم السلامة المهنية بعدة مهام أساسية كإدارة برامج السلامة من حيث تحديد الميزانية المخصصة وتقديم خدمات الوقاية والعلاج والتنسيق بينها وبين الأنشطة الإنتاجية والتشغيلية المختلفة، وتوفير الوسائل اللازمة بصفة دائمة مع تحليل وقياس المتغيرات المؤثرة في درجات السلامة و معدلات الحوادث إلا أن هذه المهام المتعددة يمكن تصنيفها على النحو التالي: (علي، ص20)

1.2.3. مهمة البحث:

تعد أهم وظيفة، فهي تهدف إلى جمع كل المعلومات الضرورية التي تساهم في دراسة واقع السلامة المهنية بالمؤسسة، إذ يقوم بتحليل أسباب حوادث العمل والإصابات، وإعداد الإحصاءات الخاصة بها، إعداد البرامج إنشاء وثائق تقنية.

2.2.3. مهمة عملية:

تقوم من خلالها بالتفتيش والمراقبة والتحقق من سلامة مكان وآلات الإنتاج و مدى ملاءمتها للمقاييس المعمول بها دوليا، الاختيار المهني للعمال وتدريبهم، وكذا نشر الوعي الوقائي لدى العمال.

3.2.3. مهمة وظيفية:

حيث تعمل على تحسين ظروف العمل، توفير تجهيزات الوقاية الفردية دراسة مناصب العمل بالاشتراك مع مصلحة طب العمل، المساهمة في دراسة تصميم المباني و ورشات العمل (أماكن الآلات، الممرات، مخارج النجدة...)، تغيير طرق الإنتاج، و أساليب الصيانة... إلخ . وعموما يمكن القول أن مهام السلامة المهنية تتلخص في اتخاذ القرارات المانعة والمصححة في نفس الوقت وبشكل تكاملي وبأسلوب اقتصادي وإنساني يراعي القيم الإنسانية للعنصر البشري في محيط العمل، باعتباره أصل أساسي من أصول النظم في العملية الإنتاجية.

4. جودة السلامة المهنية.

رغم إن الاهتمام بصحة وسلامة العمال قد ضرب جذورا له في التاريخ إلا أن تقديمه على شكله الحديث على نحو أنظمة للصحة والسلامة المهنية وبمقاييس ومعايير¹ دولية موحدة بصيغتها التنفيذية والإرشادية، لم يتم إلا مع بدايات القرن الواحد والعشرين، وفيما يلي أهم المحطات في تاريخ مواصفات الصحة والسلامة المهنية :

1.4. محطات في تاريخ مواصفات السلامة المهنية :

❖ في ابريل 1999 تم إصدار مواصفة **OHSAS 18001**² والتي تركز على متطلبات نظام فعال لإدارة الصحة والسلامة المهنية؛

❖ في فبراير 2000 أصدرت المواصفات الإرشادية **OHSAS 18002** وهي بمثابة مبادئ توجيهية لعملية التنفيذ؛

❖ بحلول عام 2005 تم تحديث مواصفات **OHSAS 18001** لتصبح أكثر اتساقا مع إطار معايير **ISO 14001** ، **ISO 9000** وقد ساعد هذا المؤسسات على تطبيق نظم الإدارة القائمة لديها بشكل أكثر سهولة بما يتماشى مع هذا المعيار ؛

❖ منذ سنة 2013 سطرت منظمة التقييس العالمية مشروع عمل استصدار مقاييس الصحة والسلامة المهنية مشكلة لجنة عمل، لتصدر مسودة المقاييس في سنة 2015، ليتم إصدار أول نسخة للمقاييس الدولية للصحة والسلامة المهنية **ISO 45001** أواخر سنة 2017 وهو المعيار الدولي الأول الخاص بالصحة والسلامة المهنية وسيحل هذا المعيار الجديد فور إصدار النسخة النهائية منه مكان المعيار **OHSAS 18001** (المعهد البريطاني) .

ومن المتوقع أيضا أن يسمح المنتدى الدولي للاعتماد **IAF** بفترة انتقالية من **OHSAS**

18001 إلى **ISO 45001** تقدر بثلاث سنوات، كما حدث من قبل مع **ISO 9001** و **ISO**

14001 ومن الضروري لجميع المستخدمين والمهتمين بمجال السلامة المهنية البدء في التخطيط لعملية

التحول نحو **ISO 45001** .

2.4. مراحل تطبيق و تقييم نظم إدارة السلامة المهنية:

¹ : بيان المستوى المتوقع الذي وضعته هيئة مسؤولة بشأن درجة أو هدف معين، أو هو التمييز المراد الوصول إليه لتحقيق قدر منشود من الجودة . أي أنه المستوى النموذجي المطلوب للأداء، أو الإطار المرجعي الذي يقوم على أساسه الأداء الواقعي ، ويحدد مدى ابتعاده أو اقترابه من هذا المعيار .

² : إن المواصفة **OHSAS 18001** هي سلسلة مواصفات تقييم السلامة و الصحة المهنية (**Occupational Health and Safety Assessment Series**) ، أصدرت صيغتها النهائية من طرف معهد المواصفات البريطانية سنة 2007، حيث تتمتع باعتراف دولي منقطع النظير، ولقد جاء استصدارها لرد فعل لطلبات العملاء الملحة لإصدار مواصفة في الصحة والسلامة المهنية .

على المؤسسات الراغبة في تطبيق نظام لإدارة السلامة المهنية فإنه من اللازم عليها إتباع

الخطوات التالية: (هيئة التقييس)

❖ دراسة قوانين الدولة التي تنطبق على المؤسسة والعمال بها، وكذا منتجاتها والمعايير اللازم

التقيد بها؛

❖ عمل قياسات حقلية للفجوة بين ما هو موجود وبين ما يجب التقيد به بغرض رسم أهداف

وسياسة السلامة المهنية للمؤسسة؛

❖ قيام الإدارة العليا للمؤسسة بالمشاركة مع المختصين والعمال بوضع خطة تنفيذية للخطوات

اللازم اتخاذها لتغطية الفجوة التي تم تحديدها في المرحلة الثانية؛

❖ يتم بالتوازي تبني وتنفيذ برنامج تدريبي وتنقيفي لكل العمال في المؤسسة بمتطلبات نظام

السلامة المستهدف لإعداد المنشأة للتغيير المطلوب؛

❖ يتم من خلال المسؤولين والخبراء تنفيذ الخطة التنفيذية الموضوعية وعلى الإدارة العليا أن

تقوم بتوفير الموارد اللازمة؛

❖ بعد تنفيذ النظام الجديد والمفترض مطابقته لنظام إدارة السلامة الوظيفية ولمدة معقولة تؤكد

استقرار النظام الجديد تقوم الإدارة العليا للمؤسسة بتكليف مختصين وخبراء بإجراء تدقيق شامل

على تنفيذ النظام الجديد؛

❖ تكون نتائج التدقيق عادة "عدم مطابقات" لمتطلبات نظام إدارة السلامة الوظيفية المستهدف،

ويتم بمعاونة الإدارة العليا للمؤسسة اتخاذ الإجراءات التصحيحية المناسبة لإغلاق "عدم

المطابقات".

3.4. واقع السلامة المهنية في الجزائر:

في ظل التأثير السلبي الذي تخلفه الحوادث والإصابات المرتبطة بالعمل على إنتاجيتهم

وعائلاتهم وما لذلك من أثر سلبي على الاقتصاد الوطني، وبالتالي اهتمت الدولة الجزائرية بالسلامة

المهنية وبيئات العمل الآمنة من خلال التصديق على بعض اتفاقيات منظمة العمل الدولية

(الإتفاقية 155، 187، 161) بالإضافة إلى تعديل وسن القوانين المنظمة للعمل كالتالي تتعلق بتنظيم

الصحة والسلامة المهنية داخل المؤسسات، من خلال التدريب و التكوين على العمل بأمان مع مراعاة

الوقاية من المخاطر الكيميائية والفيزيائية والميكانيكية والكهربائية، كما اهتمت الدولة الجزائرية بتحديد

مسؤوليات وواجبات أصحاب العمل والعمال ودور الطب المهني وغيرها من المجالات التي تغطي

السلامة المهنية في المؤسسة، إلا أن هذه الأخيرة حسب نتائج العديد من الدراسات³ تعاني من عدة ثغرات خطيرة في آلياتها وأدائها.

والعوائق الرئيسية التي تعرقل تحسينها نوجزها في النقاط التالية: (محمد، 2016، صفحة

223.199).

- ❖ تأخير التصديق على اتفاقيات منظمة العمل الدولية حول الصحة والسلامة المهنية؛
- ❖ الافتقار إلى أحكام مفصلة عن الصحة والسلامة المهنية في التشريعات المحلية؛
- ❖ غياب السياسات والبرامج الوطنية حول الصحة والسلامة المهنية؛
- ❖ ضعف إنفاذ الأنظمة المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية؛
- ❖ بعض العوائق التي تمنع تعزيز البرامج الوطنية كعدم كفاية عملية التقرير وتغطية التعويضات، والنقص في البيانات الدقيقة المتعلقة بالحوادث والأمراض المهنية؛
- ❖ عدم إشراك الهيئات الاستشارية الثلاثية الخاصة بالصحة والسلامة المهنية في عملية صنع القرار حول المسائل ذات الصلة؛
- ❖ نقص في الخبرة المحلية في مجال الصحة والسلامة المهنية، فعدد الخبراء والمفتشين في هذا المجال قليل جداً مما يصعب تنفيذ البرامج بنجاح.

5. خاتمة:

إن السلامة المهنية في حقيقة الأمر هي مسؤولية تقع على عاتق العديد من الجهات، فالمؤسسة المستخدمة تتحمل الجزء الوفير من هذه المسؤولية والتي لها علاقة بالجانب التنظيمي والإداري، فالمؤسسة تسعى لأن يكون العامل متشبع بالثقافة الوقائية حتى خارج المؤسسة (في المنزل، في الشارع، في السوق، ..) أي حتى لا يتعرض لإصابة ولو خارج المؤسسة، لأنه في النهاية إذا أصيب فيعني تغيبه عن منصبه، وكان المؤسسة تعمل على تمكين العمال من وعي وقائي في كافة مجالات الحياة، بالإضافة لدور العمال الذي لا يقل أهمية عن دور المؤسسة، فالعمال باعتبارهم المسؤولين المباشرين بالسلامة المهنية فدورهم مهم ومكمل لدور المؤسسة، فالعامل الذي يتم اختياره نظراً لمؤهلاته المعرفية والجسمية بما يتناسب وطبيعة الوظيفة، ثم يتم إخضاعه للتدريب والتوعية بمختلف الوسائل، فالعامل في

³ الدراسة التي قام بها ريمان حبيب من كلية علوم الصحة التابعة للجامعة الأمريكية في بيروت، تحت الرعاية المشتركة لمنظمة العمل الدولية ومنظمة العمل العربية، الدراسة تعرض خلفية وضع الصحة والسلامة المهنية في 18 بلدا عربيا منها الجزائر، وأجريت بهدف المناقشة خلال الندوة الثلاثية الإقليمية حول السلامة و الصحة المهنية في المنطقة العربية و التي انعقدت بدمشق، 18-20 نوفمبر 2007، و نتائج هذه الدراسة تتوافق تماما مع دراسة (محمد خالدي، 2016) التي تم استعراض نتائجها.

هذه البيئة يكون مشبع بالمؤهلات وملتزمًا بكل التعليمات وحازمًا في استعمال معدات الوقاية الشخصية وهو ما يمكنه من العمل بأمان وسلامة.

أما خارج أسوار المؤسسة فتلعب الحكومة والنقابات العمالية إلى جانب العديد من الهيئات الوطنية والدولية والتي لها علاقة مباشرة بالعمال وبالسلامة المهنية سواء من الناحية الفنية التقنية أو من الناحية التشريعية خاصة، فكان ولا يزال لها دور كبير ومعتبر في تعميم السلامة المهنية وتجنيب العمال الوقوع في حوادث.

ورغم الأهمية البالغة التي تكتسبها السلامة المهنية على الصعيد العالمي والاهتمام بها من عدة هيئات عالمية، ورغم تأخر صدور مواصفات نظام الصحة والسلامة المهنية إلى غاية أواخر سنة 2017 إلا أن الكثير من الأسواق العالمية وبعض الدول أصبحت تشترط على المؤسسات تبني أنظمة الجودة (ISO 9001) والبيئة (ISO 14001) والسلامة المهنية (ISO 45001) كشرط لتداول المنتجات في أسواقها، بل وحتى بعض المستهلكين أصبحوا يراعون مدى التزام المؤسسات المنتجة لأنظمة الجودة والبيئة والسلامة المهنية كشرط لاقتناء منتجاتها، ما يستدعي القول بأن السلامة المهنية أصبحت ضرورة اقتصادية إنسانية وثقافية ومجتمعية، وبشكل تكاملي فني تراعى فيه كل القيم، ما يجعل المجتمع كله مسؤول بصفة مباشرة أو غير مباشرة بضرورة تبني أنظمة السلامة في كل أمكنة العمل وفق مواصفات السلامة الدولية، وهو ما يبشر بصفة عامة بمستقبل أكثر أمانًا للعمال في بيئات عملهم المختلفة، أما في الجزائر على وجه الخصوص ورغم المحاولات المستمرة كالمصادقة على الاتفاقيات والتجديد المتواصل للقوانين ذات الصلة بالموضوع، إلا أن هناك العديد من العوائق التي تقف في وجه السلامة المهنية والتي يجب التخلص منها من خلال تدعيم السياسات و البرامج الوطنية ذات الصلة، و تنمية الخبرة المحلية في هذا المجال، و تكوين الكفاية من الخبراء و المفتشين في السلامة المهنية مما يُسهل تنفيذ البرامج المسطرة بنجاح، وصولاً إلى الالتزام بمقاييس الصحة والسلامة المهنية ISO 45001.

قائمة المراجع:

القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية . (1983). *الجريدة الرسمية* ، 23. حنفي عبد الغفار . (2002). *السلوك التنظيمي و إدارة الموارد البشرية*. الاسكندرية، مصر: دار الجامعة الجديد للنشر .

خالدي محمد. (2016). قراءة تحليلية في وضع السلامة و الصحة المهنية بالجزائر وفقا لمعايير العمل الدولية. *مجلة إدارة الأعمال و الدراسات الاقتصادية* ، 2 (4)، 223.199.

دياب فتيحة. (2018). تقييم المخاطر المهنية. أداة ضرورية للوقاية. *يومية المساء* (6673)، 01.

ربيع محمد شحاتة. (2010). *علم النفس الصناعي و المهني*. عمان، الاردن: دار المسيرة.

زكريا طاحون. (2006). *السلامة و الصحة المهنية و بيئة العمل*. مصر: شركة ناس عابدين.

سعاد نائف برونوطي. (2007). *إدارة الموارد البشرية - إدارة الأفراد* - . دار وائل للنشر .

- سلامني يحضينة. (1994-1995). دراسة حوادث العمل على الكفاية الإنتاجية وفعالية نظام الوقاية في المؤسسة الصناعية: دراسة مركب السيارات الصناعية بالروبية، رسالة ماجستير. الجزائر، العلوم الإقتصادية، الجزائر: جامعة الجزائر.
- عبد الفتاح علي موسى حنان بوخمخ. (2009). أثر الصحة و السلامة المهنية على الكفاءة الإنتاجية في مؤسسة هنكل Henkel الجزائر. الملتقى العلمي الدولي حول أداء و فعالية المنظمة في ظل التنمية المستدامة (صفحة ص02). المسيلة: جامعة المسيلة.
- فهد بن محمد المديفر. (2005). مدى فاعلية تطبيق أنظمة الأمن و السلامة المهنية و التقنية: دراسة مسحية على معامل الأقسام العلمية بكليات البنات (ماجستير). الرياض، المملكة السعودية: جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.
- قطب بلال عبد الحميد. (بلا تاريخ). الصحة و السلامة المهنية، و تأمين بيئة العمل. تاريخ الاسترداد 07 01, 2020، من <https://bit.ly/2tLd7Ok>
- قويدر دوباخ. (2008-2009). دراسة مدى مساهمة الأمن الصناعي في الوقاية من إصابات حوادث العمل و الأمراض المهنية: دراسة ميدانية بمؤسسة صناعة الكوابل ENICAB بسكرة، (ماجستير). قسنطينة، كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية، الجزائر: جامعة الإخوة منتوري.
- لدول مجلس التعاون الخليجي هيئة التقييس. (بلا تاريخ). تاريخ الاسترداد 06 01, 2020، من <https://bit.ly/308FgL5>
- للضمان الاجتماعي الجمعية الدولية. (2012-2013). التقرير السنوي. تاريخ الاسترداد 07 01, 2020، من www.issa.int: file:///C:/Users/Acer%20aspire/Downloads/7-AR2013.pdf
- للمعايير المعهد البريطاني. (بلا تاريخ). تاريخ الاسترداد 24 04, 2017، من <https://bit.ly/37PLQJ7>
- ليندة رقام. (2002). مشاركة العمال في تسيير المؤسسة الوطنية- واقع و تحديات -. مجلة العلوم الإنسانية (02)، الصفحات 119-130.
- محمد سهيلة. (2010). حوادث العمل و علاقتها ببعض المتغيرات الشخصية و المهنية: دراسة ميدانية مقارنة لدى عينة من العاملين في شركة مصفاة بانياس للنفط في محافظة طرطوس. 26 المجلد (4 العدد)، الصفحات 721-763.
- محمود السيد ابو النيل. (2005). علم النفس الصناعي و التنظيمي - عربياً و عالمياً -. القاهرة، مصر: دار الفكر العربي.

موسى حنان علي. (2006-2007). الصحة و السلامة المهنية و أثرها على الكفاءة الإنتاجية في المؤسسات الصناعية: دراسة حالة مؤسسة هنكل الجزائر - مركب شلغوم العيد- (ماجستير). قسنطينة، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، الجزائر: جامعة منتوري قسنطينة.