مجلة الحقيقة ISSN: 1112-4210
مجلد: 17 عدد: 02 السنة2018 EISSN: 2588-2139

مخاطر حوادث العمل وطرق إدارتها

تاريخ استلام المقال:2017/10/27 تاريخ قبول المقال:2018/05/22

د. بوحنيك هدى

- جامعة العربي التبسي –تبسة–
- Bouhnik_houda@yahoo.fr

الملخص–

لا يخلو أي عمل من أخطار قد تنتج عن الإهمال أو السهو أو لأي سبب آخر قد يؤدي إلى تعرض المورد البشري لإصابات مؤقتة أو دائمة، لذا فالوقاية من هذه الحوادث وبالتالي تهيئة بيئة آمنة للمحافظة على صحة المورد البشري وسلامته وكذا المحافظة على بقية عناصر الإنتاج واجب إنساني ووطني.

حيث تعتبر مسألة إدارة المخاطر الناتجة عن حوادث العمل جزءا هاما من إستراتيجية المنظمة ككل ومن إستراتيجية إدارة الموارد البشرية بشكل خاص بغرض توفير السلامة والصحة للعنصر البشري، إذ أن هذه المخاطر لا تمس المورد البشري فقط بل تتعداه لتشمل عدة أبعاد، حيث أن ارتفاع معدل حوادث العمل في المنظمة يكلفها أموالا طائلة تنفقها في علاجها، كما أن ارتفاع هذه النفقات يؤثر سلبا في الناتج القومي.

الكلمات المفتاحية: حوادث العمل، مخاطر حوادث العمل، إدارة مخاطر حوادث العمل.

Abstract:

There always exist dangers in any work that may result from the negligence or distraction or for any other reason and that may cause temporary or permanent damages to human resource, thus to get rid of such these accidents we should make our society ready for human resource's safety and for the other production's elements too, because its quietly humanitarian and national duty.

The issues of the management of the dangers caused by accidents of work are considered as an essential part of the organization's strategy of the whole and the one of human resources management in particular; just for creating safety and good health for this human resource. As all these hazards belong only on the human resource, but other dimensions as well. The increase of the work's accidents level in the society coast lot of money for there current in addition to the alimonies which affect GDP negatively.
***Mots clés**: accidents of work,* dangers *accidents of work, management of the dangers accidents of work*

المقدمة

منذ دخلت الآلة إلى ميدان العمل، أصبحت الحوادث التي تصيب العامل من جراء استعمالها لازمة من لوازم الصناعة، فاقترن ذلك بنتائج سلبية بالنسبة للمورد البشري تتمثل في انقطاع مورد عيشه نتيجة الإصابة، انقطاعا مؤقتا أو دائما بحسب النتيجة التي تترتب عن الإصابة.

ومع تزايد نسبة الحوادث تبعا لتطور الصناعة وكثرة العمال الذين كانوا ضحاياها، وعجز الأنظمة القانونية عن تحقيق مصالح العمال، في هذه الظروف تطور التأمين الاجتماعي ولم يقتصر على حوادث العمل التي تقع في مكان العمل بل شمل الحوادث التي يتعرض لها العامل أثناء ذهابه من والى العمل أو في طريق عودته منه.

ونتيجة لما ذكر سبق ونظرا لارتفاع الأصوات المطالبة بحق هؤلاء الموارد الذين كانوا عرضة لمثل هذه الحوادث أو مهددين بأن يكونوا عرضة لمثل تلك الحوادث، ألزم أصحاب الأعمال العمل على إدارة مخاطر حوادث العمل من خلال إيجاد البرامج والإجراءات المناسبة لتلافي مثل هذه الأحداث، ذلك لأن هذه المسألة تمس بشكل مباشر صحة المورد البشري وحياته، وفي نفس الوقت ذات أهمية اقتصادية كبيرة بالنسبة للمنظمة والمجتمع.

مما سبق تتجلى إشكالية هذا البحث في: كيف يمكن إدارة مخاطر حوادث العمل؟

وللإجابة عن هذه الإشكالية سيتم التطرق إلى النقاط الموالية:

I- حوادث العمل؛

II- المخاطر الناجمة عن حوادث العمل؛

III- إدارة مخاطر حوادث العمل؛

VI- حوادث العمل في الجزائر.

I حوادث العمل

يمكن للحوادث أن تصيب أي عنصر من عناصر الإنتاج، ويقع الحادث نتيجة تصرفات خاطئة من قبل المورد البشري أو نتيجة ظروف خارجية لا يمكن التحكم فيها.

1- تعريف حادث العمل

يعرف القانون الجزائري حادث العمل بأنه " كل حادث انجرت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ وخارجي وطرأ في إطار علاقة العمل ".[1]

ويعرف حادث العمل بأنه "ضرر جسماني ينشأ عن واقعة خارجية مباغتة". [2]

كما يعرف حادث العمل على أنه "تلك الإصابة التي تقعد العامل عن عمله لمدة يوم عمل أو أكثر".[3]

ويعرف أيضا بأنه "كل ما يقع للعامل أو يتورط فيه دون سابق معرفة أو توقع، وينتج عنه أضرارا تصيب

الفرد أو الآخرين أو المعدات".[4]

كما يقصد بحادث العمل "كل حادث مفاجئ يقع أثناء العمل أو يسببه وقد تشمل أضراره وسائل الإنتاج أو القوى البشرية أو كليهما معا".[5]

---

[1] – المادة 6 من قانون رقم 83-13 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية، **الجريدة الرسمية**، الصادرة ب 5 يوليو 1983، السنة العشرون، العدد 28، ص: 1810.

[2] – أحمد سلامة، **شرح قانون العمل** دون دار نشر، القاهرة، 1959، ص: 174.

[3]– نهاد عطا حمدي وزيد غانم الحصان، **الأمن الصناعي وإدارة محطات الخدمة**، دار اليازوري، الأردن، 2008، ص: 16.

[4] – بوفلجة غنيات، **مبادئ التسيير البشري**، الطبعة الثانية، دار الغرب للنشر والتوزيع، وهران، 2004، ص: 125.

[5] – بشار يزيد الوليد، **الإدارة الحديثة للموارد البشرية**، دار الراية، الأردن، 2009، ص: 234.

ويعتبر في حكم حادث العمل كل حادث يقع للمورد البشري أثناء المسافة التي يقطعها للذهاب إلى عمله أو الإياب منه، مع اشتراط أن يكون الذهاب والإياب دون توقف أو تخلف عن الطريق الطبيعي. [1]

2- أسباب حوادث العمل

تتعدد أسباب الحوادث التي قد تصيب الموارد البشرية داخل المنظمة تبعا لحجم هذه الأخيرة وطبيعتها، لذا تختلف الأسباب المؤدية للحوادث من منظمة إلى أخرى، وفيما يلي ذكر لأهم هذه الأسباب:

أ- الأسباب المرتبطة بالمورد البشري

تتبع هذه الأسباب من المورد البشري ذاته وتمس كيانه، أي تكون طبيعة المورد البشري وسلوكياته هي السبب الرئيسي في حوادث العمل، وتتمثل أهم هذه الأسباب في الآتي: [2]

- الفشل في إتباع تعليمات وإجراءات الأمن،
- الأوضاع البدنية الخاطئة أثناء القيام بالعمل،
- اللامبالاة،
- عدم استخدام أدوات الوقاية وعدم التعود عليها،
- تقدم سن العامل وضعفه وعدم قدرته على مسايرة سرعة نسق الإنتاج،
- عدم تدريب الموارد البشرية على استخدام المعدات التي يعملون عليها، [3]
- استمرار المورد البشري المرهق في العمل يعدد سببا في وقوع الحوادث، [4]
- يؤدي أي خلل في الجوانب السلوكية والنفسية للمورد البشري إلى زيادة تعرضه للحوادث. [1]

---

[1] – المادة 12 من قانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، **مرجع سابق**، ص: 1811.

[2] – بوفلجة غنيات، **مرجع سابق**، ص: 127.

[3] – محمد فالح صالح، **إدارة الموارد البشرية**، الطبعة الأولى، دار الحامد، الأردن، 2004، ص: 191.

[4] – علي غربي وآخرون، **تنمية الموارد البشرية**، دار الهدى، عين مليلة، 2002، ص: 139.

ومن الأسباب المساعدة كذلك على وقوع حوادث العمل والمرتبطة بالمورد البشري نجد: [2]

- الملل الوظيفي الناتج عن الروتين،
- السرعة في أداء العمل،
- ضعف البصر أو السمع قد يؤدي إلى العديد من الأخطار والحوادث،
- تسرب الأمراض الاجتماعية السيئة داخل المنظمة كالإدمان والغش وغيرها.

ب- الأسباب المرتبطة ببيئة العمل

تتمثل أبرز هذه الأسباب في الآتي: [3]

- نقص صيانة الآلات والمعدات،
- خطأ تصميم الآلات،
- صعوبة ظروف العمل كنقص الإضاءة وانخفاض الحرارة،
- عدم صلاحية أدوات وأجهزة الوقاية،
- عدم صلاحية آلات العمل وقدمها.

كما يمكن أن تتسبب العوامل الموالية في وقوع حوادث العمل على مستوى المنظمات: [4]

- سوء عملية تخزين المواد الخطيرة،
- إهمال عمليات الصيانة في الوقت المناسب،
- ضيق مكان الآلات والمعدات بما يؤدي إلى صعوبة حركة المورد البشري مما قد يؤدي إلى حوادث وإصابات،

---

[1] – سيد محمد جاد الرب، **إدارة الموارد البشرية:مدخل استراتيجي لتعظيم القدرات التنافسية**، دون دار نشر، دون بلد نشر، 2009، ص: 406.

[2] – عز الدين فرج وآخرون، **الصحة المهنية والأمن الصناعي**، دار الفكر العربي، القاهرة، دون سنة نشر، ص: 172.

[3] – بوفلجة غنيات، **مرجع سابق**، ص: 126.

[4] – سيد محمد جاد الرب، **مرجع سابق**، ص: 413.

- عدم ملاءمة وتوافق درجة الآلية المستخدمة لكفاءة وخبرة وقدرة المورد البشري،
- عدم وجود نظم إنذار متقدمة تقي من الأخطار المحتملة.

وتزداد حدة ونسبة وقوع الحوادث في حالة تضافر العوامل الشخصية والفنية.

3- أنواع حوادث العمل

وفقا لأحكام القانون، فان حوادث العمل يمكن أن تقع أثناء العمل، أو بسببه، أو في الطريق من وإلى العمل، وبناء عليه فان حوادث العمل ثلاثة أنواع: [1]

أ- الحوادث أثناء العمل

يقصد بها تلك الحوادث التي تقع أثناء الفترة الزمنية المحددة للقيام بالعمل، ويتسع ذلك ليشمل الحوادث التي تقع للموارد البشرية عند قيامهم بإجراءات استلام العمل أو تسليم عهدتهم عند انتهائه أو أثناء فترات الراحة التي تتخلل العمل، ويكفي في هذا النوع من الحوادث لاعتبارها حوادث عمل أن يتحقق الارتباط الزمني بين الحادث والقيام بالعمل، وليس الارتباط السببي.

ب- الحوادث بسبب العمل

تتمثل في تلك الحوادث التي تربطها بالعمل رابطة سببية، رغم وقوعها في غير مكان العمل أو زمانه، وكمثال على ذلك الإرهاق بسبب التفاني في العمل.

ج- حوادث الطريق

اعتبر القانون حادث الطريق ذلك الحادث الذي يقع للمورد البشري المضمون ذهابه المباشر إلى العمل أو أثناء عودته المباشرة منه.

II- المخاطر الناجمة عن حوادث العمل

لا تخل أي مؤسسة من وجود مخاطر تهددها وتهدد الموارد البشرية بها، حيث يعد حادث العمل في حد ذاته خطرا يحدق بالمورد البشري في المقام الأول، كما تنجم عنه العديد من المخاطر سيتم التطرق لها في هذا العنصر.

1- الخسائر المترتبة عن حوادث العمل

[1] - عدنان العابد، **قانون الضمان الاجتماعي**، دون دار نشر، دون بلد نشر، 1985،ص: 125.

إن الخسائر التي تنجم عن حوادث العمل لا ترتبط فقط بالنفقات المباشرة والمرتبطة بعلاج المورد البشري المصاب، بل تتعداه

لتشمل عدة نفقات أخرى بعضها مرتبط بالمورد البشري وأخرى ترتبط بالمنظمة، وتتمثل أهم هذه الخسائر في الآتي: [1]

أ- الخسائر المرتبطة بالمورد البشري

ينتج عن حوادث العمل تقديم تعويضات للمصاب، غير أن هذا التعويض لا يقارن بفقدان المورد البشري لجزء أو كل قدرته على العمل، كما يمكن أن يتقاضى تعويضا يقل عن أجره المعتاد مع تعرضه لنقص في قواه الجسمية والنفسية، وقد تؤدي الإصابة إلى عدم إمكانية استمراره بالعمل وبذلك يصبح عالة على المجتمع، وهذه الخسائر ينعكس تأثيرها على الثروة القومية هذا من جهة، ومن جهة أخرى تؤدي إلى ارتفاع تكاليف الإنتاج بعد إضافة مصاريف معالجة الحوادث إليها، وفي الأخير يتحمل تبعات ذلك المستهلك الأخير.

ب- الخسائر المرتبطة بالمنظمة

ترتبط هذه الخسائر بشكل أساسي بنقص الإنتاج نتيجة حوادث العمل، ومن أهمها نذكر ما يلي:

- الخسائر الناجمة عن النقص المؤقت في إنتاج المورد البشري في حالة استئنافه للعمل كالبطء في الحركة بسبب الحادث أو علاجاته.

- الخسائر المترتبة عن انخفاض كفاءة المورد البشري الذي يعوض زميله المصاب، وكذا تكاليف التدريب اللازمة للرفع من كفاءته.

- الخسائر الناتجة عن الوقت الضائع من قبل زملاء المصاب لاضطرابهم أثناء وقوع الحادث، وكذا الوقت الذي أضاعوه وهم يقدمون المساعدة وتقديم معلومات عن الحادث،

- الخسائر في الآلات والمعدات والأدوات،

[1] - نهاد عطا حمدي وزيد غانم الحصان، **مرجع سابق**، ص ص: 18-20.

– يؤدي تكرار حوادث العمل إلى اكتساب المنظمة سمعة غير طيبة مما ينتج عنه نفور الخبرات عن الالتحاق بها.

2– أبعاد حوادث العمل

إن حوادث العمل لا تتعلق فقط بمعالجة المورد البشري وفقط، بل هي مسألة ذات أبعاد خطيرة تؤثر بشكل سلبي على المنظمة، المورد البشري، المجتمع والدولة، وتتمثل هذه الأبعاد في: [1]

أ– البعد الاقتصادي

يتضح أثر البعد الاقتصادي على كل من المنظمة والاقتصاد الوطني كما يلي:

* المنظمة

يتجسد هذا الأثر في ما يلي:

– التكلفة: تمثل النفقات المالية التي تدفعها المنظمة في المجالات الموالية:

– علاج حوادث وإصابات العمل،

– رواتب وأجور المصابين خلال فترة علاجهم،

– تعويضات العجز الدائم والوفاة،

– خسارة انتاجية وقت العمل الضائع بسبب حوادث العمل،

– خسارة قوة عمل يجب استقطاب واختيار وتأهيل قوة عمل بديلة عنها.

– الربحية: تؤدي تكاليف علاج حوادث العمل إلى رفع التكلفة التي تؤدي إلى رفع سعر المنتج، مما قد يؤدي إلى جعل هذا السعر غير تنافسي مما يهدد المنظمة بخسارة جزء من حصتها في السوق، وهذا يشكل خطرا على ربحيتها وقد يتعداها إلى بقائها مع مرور الزمن.

* الاقتصاد الوطني

[1] – عمر وصفي عقيلي، **إدارة الموارد البشرية المعاصرة: بعد استراتيجي**، الطبعة الأولى، دار وائل، الأردن، 2005، ص ص: 574–576.

يتمثل هذا الأثر في الآتي:

– انخفاض الناتج الوطني نتيجة المبالغ الطائلة التي تدفعها مختلف المنظمات ممثلة في تكاليف علاج حوادث العمل،

– ان ارتفاع معدل حوادث العمل في بلد ما، سيؤدي مع مرور الزمن إلى انخفاض قوة العمل، مما ينعكس سلبا على طاقتها الإنتاجية الكلية وبالتالي عدم قدرة مختلف منظماتها على دخول أسواق جديدة أو حتى المحافظة على أسواقها الحالية، وهذا يؤثر لا محالة وبشكل سلبي في دخلها الوطني بوجه عام.

ب– البعد الإنساني

يتضح أثر البعد الإنساني من خلال الجوانب الموالية:

* الجانب الاجتماعي

إن ما ينتج عن حوادث العمل من أضرار صحية على شكل إعاقات وأمراض مزمنة ووفيات، تحدث انعكاسات سلبية على الحياة الاجتماعية والأسرية.

* الجانب المعنوي

تنعكس زيادة معدل حوادث العمل على الحالة المعنوية للموارد البشرية داخل المنظمة بشكل سلبي، إذ يسيطر عليهم الخوف نتيجة العمل ببيئة مليئة بالمخاطر التي تهدد صحتهم وحياتهم ومستقبلهم، وهذا ينعكس على انخفاض مستوى الرضى الوظيفي لديهم وان كانت باقي الأمور الوظيفية جيدة.

3– أداءات حوادث العمل

تختلف قيمة الاداءات باختلاف مدى العجز الذي سببته الإصابة التي لحقت بالعامل جراء حادث العمل، وهو ما سيتم توضيحه فيما يلي:

أ– أداءات العجز المؤقت

تمس هذه الأداءات كل من إعادة التأهيل الوظيفي والتعويضات اليومية: [1]

* إعادة التأهيل الوظيفي

[1] – من المادة 28 إلى المادة 37 من قانون رقم 83–13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، **مرجع سابق**، ص ص: 1812–1813.

تنص المادة 29 من القانون 83-13 على أن الأداءات المتعلقة بالعلاج تتم سواء أحصل انقطاع عن العمل أم لا ودون تحديد المدة. وللمصاب الحق في الإمداد بالأعضاء الاصطناعية وكذا الاستفادة من علاج خاص وأيضا مصاريف الإقامة والتنقل خلال فترة العلاج، حسب المادتين 30 و31 من نفس القانون.

وللمصاب الذي يصبح على اثر الحادث غير قادر على ممارسة مهنته الحق في تكييفه مهنيا داخل مؤسسة أو لدى صاحب العمل لتمكينه من تعلم مهنة أخرى من اختياره، وتقدم الأداءات على أساس نسبة 100%.

وللمصاب الحق في الاستفادة من علاج خاص قصد إعادة تأهيله وظيفيا، وللمستفيد من أحكام هذه المادة الحق في الآتي:

- مصاريف إعادة التأهيل في حالة ما إذا لم تتم داخل مؤسسة؛
- مصاريف التنقل؛

التعويضات اليومية إذا لم يحصل الجبر أو في قسط التعويضة اليومية يفوق المبلغ المناسب للريع، إن حصل الجبر وكان المصاب حائزا على ريع من العجز الدائم.

* التعويضات اليومية

يكون أجر يوم العمل الذي طرأ فيه الحادث على نفقة صاحب العمل كلية، واعتبارا من اليوم الثاني لوقوع الحادث تدفع هيأة الضمان الاجتماعي تعويضة يومية خلال كل فترة العجز المؤقت.

وتساوي التعويضات اليومية الأجر اليومي للمنصب المتقاضى على ألا يتجاوز القسمة الواحدة من ثلاثين من الأجر الشهري، ولا يمكن أن يتجاوز المبلغ الإجمالي للتعويضة المبقاة جارية وللأجر، مبلغ الأجر المادي المدفوع للعمال من نفس الفئة المهنية.

ب- أداءات العجز الدائم

في حال ترتب عن حادث العمل عجز دائم فللمصاب الحق في ريع، ولتقدير هذا الريع لابد من تحديد الأجر المرجعي ونسبة العجز: [1]

[1] – من المادة 38 إلى المادة 51، **نفس المرجع**، ص ص:1813-1815.

* الأجر المرجعي

تنص المادة 39 من القانون 83-13 على أن الريع يحسب على أساس أجر المنصب المتوسط الذي يتقاضاه المصاب لدى واحد أو عدة أصحاب عمل خلال 12 شهرا التي سبقت انقطاعه عن العمل.

* نسبة العجز

تحدد نسبة العجز على يد الطبيب المستشار لهيأة الضمان الاجتماعي وفقا لجدول يحدد عن طريق

التنظيم ويجوز إضافة نسبة اجتماعية تتراوح ما بين 1% و10% وذلك مراعاة لسن المصاب وقدراته وحالته العائلية والاجتماعية.

وفي حال كانت نسبة العجز أقل من 10% فإنه لا يمنح أي ريع للمصاب إلا أنه يجوز له المطالبة برأسمال تمثيلي يحدد حسب جدول يوضع عن طريق التنظيم، وفي حالة وقوع حادث جديد أو تفاقم الجرح يفضيان إلى نسبة عجز إجمالي تساوي أو تفوق 10 % يكون للمصاب الحق في الحصول على ريع بعد خصم الرأسمال.

وعليه فإن : مبلغ الريع = الأجر المرجعي × نسبة العجز.

ويضاعف هذا المبلغ بنسبة 40% إذا كان العجز الدائم يضطر المصاب إلى مساعدة الغير لقضاء شؤون الحياة اليومية العادية. ويسدد مبلغ الريع شهريا.

وبالنسبة للعمال الأجانب المصابون بحوادث ويرحلون عن القطر الجزائري فيتقاضون منحة تقدر بثلاث مرات المبلغ السنوي لريعهم، ولا تطبق أحكام هذه المادة (51 من القانون 83-13) على الرعايا الأجانب الذين يشملهم اتفاق على التعامل بالمثل مبرم مع الجزائر أو معاهدة دولية صادقت عليها الجزائر.

ج- أداءات حالة الوفاة

في حالة الوفاة تدفع منحة الوفاة لذوي الحقوق وتحسب على أساس معدل الأجر الذي تقضاه المتوفى خلال 12 شهرا التي

سبقت الحادث، وتدفع المنحة لذوي الحقوق كما يلي: [1]

[1] – من المادة 52 إلى المادة 57، **نفس المرجع**، ص:1815.

•إذا ترك المتوفى زوجا فقط فإن هذا الأخير يتحصل على 75% من الأجر المرجعي؛

•إذا ترك إلى جانب الزوج ذو حق فللزوج 50% و 30% لذو الحق؛

•إذا كان إلى جانب الزوج أكثر من ذي حق واحد فللزوج 50%و40% لذوي الحق؛

•إذا لم يترك زوجا فلذوي الحقوق 90% .

ولا يمكن لذوي حقوق عامل أجنبي أن يتقاضوا أي تعويضة إذا كانوا غير مقيمين بالتراب الوطني وقت الحادث.

د- أداءات المراجعة والانتكاس

يترتب عن انتكاس المريض أو المراجعة الأداءات الموالية: [1]

* المراجعة

يمكن أن يراجع الريع إذا اشتد عطب المصاب أو خف وإذا توفي المصاب يحق لذوي الحقوق المطالبة بتحديد جديد للتعويضات الممنوحة، ويمكن أن تتم المراجعة كل ثلاثة أشهر على الأكثر، خلال السنتين الأوليتين المواليتين لتاريخ الشفاء أو جبر الجرح، وإذا توفي المصاب على اثر عواقب الحادث، يحق لذوي حقوقه أن يطالبوا بتحديد جديد للتعويضات الممنوحة.

* الانتكاس

في حالة انتكاس المصاب الذي يصبح في حاجة ماسة إلى العلاج الطبي سواء نتج عن ذلك عجز مؤقت جديد أم لا، تتكفل هيأة الضمان الاجتماعي بتبعات هذا الانتكاس.

III- إدارة مخاطر حوادث العمل

تتركز مهمة إدارة مخاطر حوادث العمل بالدرجة الأولى في تحديد وتحليل مخاطر حوادث العمل، بالإضافة إلى وضع مختلف الإجراءات والترتيبات الضرورية لمنع حدوث هذه الحوادث أو الحد منها على الأقل من أجل الوصول لتحقيق سلامة مهنية جيدة على مستوى المنظمة.

[1] – من المادة 58 إلى 62، **نفس المرجع**، ص: 1815-1816.

وعليه يقصد بإدارة مخاطر حوادث العمل تلك النشاطات والإجراءات الإدارية الخاصة بوقاية المورد البشري من المخاطر الناتجة عن الأعمال التي يزاولونها ومن أماكن العمل التي قد تؤدي إلى إصابتهم بالأمراض والحوادث. [21]

1- الإطار القانوني لإدارة مخاطر حوادث العمل

تزايد اهتمام التشريعات الحكومية في إصدار قوانين تنص على حماية ووقاية الموارد البشرية من حوادث العمل وإلزام أصحاب العمل بها، حيث أوجب القانون على صاحب العمل اتخاذ الاحتياطات اللازمة لحماية العمال أثناء العمل من الأضرار الصحية وأخطار العمل والآلات.

ويمكن استعراض بعض التشريعات التي نصت على حماية الموارد البشرية من حوادث العمل فيما يلي: [3]

- أصدرت ألمانيا سنة 1882 قانونا يلزم أصحاب العمل بالتأمين ضد حوادث العمل التي تصيب الموارد البشرية،

- أصدرت انجلترا سنة 1897 قانونا مماثلا للقانون السابق لعلاج الموارد البشرية والتأمين عليهم ضد إصابات وحوادث العمل،

- وفي سنة 1898 صدر مثل هذا القانون في فرنسا، كما صدر قانون مشابه له في الولايات المتحدة الأمريكية سنة 1911 وهي الفترة التي تلت مباشرة حركة الإدارة العلمية لتايلور،

- وفي جهورية مصر العربية تتالت القوانين والتشريعات المهتمة بهذا الجانب بداية بالتشريع رقم 14 سنة 1909 إلى قانون العمل رقم 137 لسنة 1981، كما تم تعديل هذا القانون سنة 2003،

[1] - سهيلة محمد عباس، **إدارة الموارد البشرية: مدخل استراتيجي**، دار وائل، الأردن، 2003، ص: 304.

[2] - سهيلة محمد عباس، **إدارة الموارد البشرية: مدخل استراتيجي**، دار وائل، الأردن، 2003، ص: 304.

[3] – سيد محمد جاد الرب، **مرجع سابق**، ص: 395.

– وفي الجزائر أيضا تتالت التشريعات التي اهتمت بهذا الموضوع إلى أن تبلور القانون في شكله النهائي بصدور القانون رقم 83–13 المؤرخ في 21 رمضان 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية.

2– مسؤولية إدارة مخاطر حوادث العمل

تقع مسؤولية إدارة المخاطر المتعلقة بحوادث العمل على عاتق جميع العاملين بالمنظمة، كل فرد حسب

موقعه كما يلي: [1]

أ– الموارد البشرية

يقع على عاتق الموارد البشرية للمنظمة الالتزام بأداء مهماتهم في تحمل مسؤولية أمن المنظمة، وأن يكونوا على دراية بنظم وقواعد السلامة ومن ثم الالتزام بتطبيق مختلف لوائح وتعليمات السلامة المهنية.

ب– الإدارة العليا

تعتبر الإدارة العليا الجهة المسؤولة عن توفير وسائل السلامة المهنية ووضع اللوائح والتعليمات التي تنظم استخدام تلك الوسائل، أي يجب أن تدعم الإدارة العليا برامج الأمن والسلامة من خلال إدارة مخاطر حوادث العمل بحيث توفر لها شروط نجاحها.

ج– مدراء الإدارات والمشرفون

تقع على عاتقهم مسؤولية تدريب موظفيهم على العمل بأسلوب سليم، وكذا يجب عليهم العمل على تشجيع موظفيهم على الالتزام بقواعد الأمن والسلامة والتقيد بها، وليتم هذا بشكل جيد لابد أن يبادروا هم أنفسهم بالتقيد بهذه القواعد.

د– ضباط السلامة والصحة

تقع على عاتقهم مسؤولية إعداد ووضع برامج السلامة والصحة ومن ثم مراجعة هذه البرامج بين الفينة والأخرى لتعديلها بما يتماشى وظروف العمل المستجدة في حالة

[1] – زيد منير عبوي، **إدارة الموارد البشرية**، دار كنوز المعرفة، الأردن، 2006، ص ص: 244–245.

تغيرها، كما تتدرج تحت مسؤوليتهم المساعدة في تدريب مختلف الموارد البشرية بالمنظمة لاستيعاب هذه البرامج والإجراءات.

هـ- إدارة الموارد البشرية

لا تقل مسؤولية إدارة الموارد البشرية في هذا المجال عن مسؤولية باقي الإدارات الأخرى، إذ من واجباتها التأكد من أن الموارد البشرية التي تعرضت لحوادث عمل تتلقى العلاج اللازم والحماية المناسبة، وكذا حصولهم على التعويضات التي يقرها القانون.

3- أهداف إدارة مخاطر حوادث العمل

تتمثل أبرز أهداف إدارة مخاطر حوادث العمل في الآتي: [1]

- المحافظة على الموارد البشرية من الإصابات وعلى ممتلكات المنظمة من التلف، مما ينجم عنه التقليل من الخسائر المادية والبشرية داخل المنظمة مما ينعكس بدوره على زيادة الإنتاج كما ونوعا،

- زيادة شعور الموارد البشرية بالانتماء للمنظمة التي تسعى إلى المحافظة عليهم من الإصابات مما يدفعهم للعمل بجد وإخلاص،

- تحسين سمعة المنظمة بين أوساط المجتمع الخارجي سواء كان ذلك المجتمع هو لجماهير التي تتعامل معها المنظمة أو الحكومة أو النقابات والاتحادات العمالية،

- ضمان استمرار الإنتاج دون توقف مما يمكن المنظمة من الوفاء بالتزاماتها تجاه عملائها ومنافسة بقية المنظمات الأخرى.

4- متطلبات إدارة مخاطر حوادث العمل

لابد من توفر العديد من المتطلبات لتطبيق برامج السلامة المهنية الناتجة عن إدارة المخاطر بغرض حماية الموارد البشرية من حوادث العمل، نذكر منها: [2]

[1] - محمد فالح صالح، **مرجع سابق**، ص: 193.

[2] - زيد منير عبوي، **مرجع سابق**، ص ص: 246-247.

– إيمان الإدارة العليا بأهمية لبرامج السلامة والصحة ودعمها لها بحيث توفر لها شروط نجاحها،

– توفير الإمكانات المادية اللازمة لوضع وتنفيذ تلك البرامج،

– تعاون جميع الموارد البشرية في المنظمة على تنفيذ كافة الإجراءات واللوائح المعتمدة في برامج السلامة،

– تدريب الموارد البشرية بصفة مستمرة على استعمال الآلات والمعدات المستخدمة،

– إجراء الصيانة الدورية للآلات والمعدات في المنظمة لتلافي وقوع الحوادث،

– توفير ظروف العمل الملائمة وخلق جو عمل مناسب يساعد الموارد البشرية على القيام بأعمالهم،

– القيام بالكشف الطبي على الموارد البشرية بصفة دورية.

5– عوائق إدارة مخاطر حوادث العمل

تعيق عملية إدارة مخاطر حوادث العمل على مستوى مختلف المنظمات مجموعة من العوائق والعراقيل التي تحد من نجاعتها، ومن أبرز هذه العوائق نذكر ما يلي: [1]

– المقاومة الذاتية للمورد البشري للالتزام ببرامج الصحة والسلامة خوفا من وقوع ما لا تحمد عقباه،

– الاعتقاد السائد بين مختلف الموارد البشرية بأن حوادث العمل تصيب الآخرين فقط،

– كره الموارد البشرية لاحتياطات السلامة لشعورهم أنها تحد من حرياتهم،

– عدم ارتداء الموارد البشرية لملابس الوقاية ومعداتها لإحساسهم بأنها تزعجهم وتقلل من مستواهم الوظيفي.

IV– حوادث العمل في الجزائر

[1] – محمد فالح صالح، **مرجع سابق**، ص: 190.

تقتل حوادث العمل أزيد من 10 آلاف جزائري من بين 50 ألف حادث عمل يسجل سنويا، وبلغ عدد الأمراض المهنية 500 مرض مهني مما يؤدي إلى ضياع 15 ألف يوم سنويا، حيث قدر عدد المتعرضين للموت بسبب حوادث العمل سنة 2014 في مختلف القطاعات 8 آلاف عامل من بين 50 ألف حادث عمل سنويا، وسجل أكبر عدد من حوادث العمل بقطاعي البناء والأشغال العمومية، وتعود أغلب هذه الحوادث إلى غياب ثقافة تأمين مواقع العمل في الجزائر.[1]

كما بلغت تعويضات الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للأجراء سنة 2008 حوالي 200 مليون دينار جزائري أي 20 مليار سنتيم على مستوى ولاية الجزائر العاصمة وحدها، وتتعلق هذه التعويضات بحوادث العمل إذ يبلغ المتوسط الشهري لدفع التعويضات على المستوى الولائي 6.1 مليار سنتيم بالنسبة لتعويضات حوادث العمل، ويتراوح عدد المستفيدين من التعويض متوسط 1480 إلى 1600 مؤمن لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للأجراء، ومعظم الملفات المودعة لدى المصلحة تخص العمال الذين تعرضوا لحوادث عمل بمقر العمل خاصة الإنزلاقات والسقوط على السلالم أو الشرفات، وتم تحديد معدل عدد المستفيدين من التعويض عن العجز شهريا حوالي 840 مؤمن إلى 1200 كأقصى تقدير بالنسبة لولاية العاصمة، ويدفع الصندوق حوالي 15 مليون دينار شهريا للمؤمنين عن العجز، وتعتبر الشريحة المسنة أكبر المعوضين في هذا المجال.[2]

خاتمة

I النتائج والتوصيات.:

يتضح من خلال الدراسة أنه لا يوجد عمل على مستوى أي منظمة إلا وصاحبه درجة معينة من المخاطر، وتتجلى أبرز المخاطر التي تترصد بالمورد البشري في المنظمة في حوادث العمل التي تتسبب في تبديد الكثير من الموارد المادية والبشرية والتي ينجم عنها تبديد في

[1] - باشوش نوارة، حوادث العمل تقتل 10 آلاف عامل جزائري سنويا، **جريدة الشروق**، 2014/04/30.
[2] - بوطالبي سميرة، تعويضات حوادث العمل بالعاصمة بلغت 200 مليون دينار، **جريدة الفجر**، 2009/04/27.

الموارد المالية، تلك الخسائر التي تتحملها المنظمة في شكل تكاليف معالجة وتعويض المورد البشري وكذا تصليح وتعويض الآلات والمعدات، وكل هذا يؤثر وبشكل سلبي في نهاية المطاف على الاقتصاد الوطني ككل، لذا كان لابد من إدارة هذه المخاطر للحد منها.

لذا اهتمت التشريعات القانونية بحماية المورد البشري من خلال توفير وسائل الأمن والسلامة، لذا كان لزاما على مختلف المنظمات أن تتبنى مجموعة من الإجراءات التي تساهم في إدارة مخاطر حوادث العمل للحد منها ومنع وقوعها، لذا تحتاج المنظمة إلى تبني إستراتيجية فعالة لإدارة مخاطر حوادث العمل من خلال التوجه نحو إدارة فعالة لإدارة هذه المخاطر.

ولتحقيق ما سبق ذكره يمكن وضع مجموعة من التوصيات تتمثل فيما يلي:

- تخصيص ميزانية محددة توجه للإنفاق على إجراءات الأمن والسلامة التي تحد من مخاطر حوادث العمل؛
- تدريب الموارد البشرية في مجال إدارة مخاطر حوادث العمل؛
- وضع نظم فعالة لصيانة الآلات والمعدات وكذا المباني؛
- التركيز على الدعم الإعلامي والإرشادي للموارد البشرية؛
- الاستفادة من خبرات وتجارب المنظمات الأخرى في هذا المجال؛
- الالتزام بالقوانين والقواعد المنصوص عليها في التشريع القانوني؛
- الاتجاه نحو الاعتماد على فروع الذكاء الاصطناعي كالرجل الآلي في المهام والأعمال ذات الخطورة المرتفعة؛
- التركيز على الرقابة الوقائية للكشف عن مخاطر حوادث العمل قبل وقوعها؛
- تنمية روح الالتزام لدى المورد البشري بتطبيق تعليمات الأمن والسلامة؛
- ربط مسألة الالتزام بقواعد الأمن والسلامة بنظام حوافز معين بحيث يكافئ كل من يلتزم بهذه التعليمات؛
- تبني مبدأ المسؤولية المشتركة في مجال إدارة مخاطر حوادث العمل بين الإدارة والموارد البشرية؛

- الاقتناع بأن ما ينفق في مجال إدارة مخاطر حوادث العمل هو استثمار وليس تكلفة، انطلاقا من المقولة الشهيرة "درهم وقاية خير من قنطار علاج"؛
- على الدولة خلق آليات محددة للمراقبة.

II المراجع

1- قانون رقم 83-13 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية، **الجريدة الرسمية**، الصادرة ب 5 يوليو 1983، السنة العشرون، العدد 28.

2- أحمد سلامة، **شرح قانون العمل** دون دار نشر، القاهرة، 1959.

3- بشار يزيد الوليد، **الإدارة الحديثة للموارد البشرية**، دار الراية، الأردن، 2009.

4- بوفلجة غنيات، **مبادئ التسيير البشري**، الطبعة الثانية، دار الغرب للنشر والتوزيع، وهران، 2004.

5- زيد منير عبوي، **إدارة الموارد البشرية**، دار كنوز المعرفة، الأردن، 2006.

6- سهيلة محمد عباس، **إدارة الموارد البشرية: مدخل استراتيجي**، دار وائل، الأردن، 2003.

7- سيد محمد جاد الرب، **إدارة الموارد البشرية:مدخل استراتيجي لتعظيم القدرات التنافسية**، دون دار نشر، دون بلد نشر، 2009.

8- عدنان العابد، **قانون الضمان الاجتماعي**، دون دار نشر، دون بلد نشر، 1985.

9- عز الدين فرج وآخرون، **الصحة المهنية والأمن الصناعي**، دار الفكر العربي، القاهرة، دون سنة نشر.

10- علي غربي وآخرون، **تنمية الموارد البشرية**، دار الهدى، عين مليلة، 2002.

11- عمر وصفي عقيلي، **إدارة الموارد البشرية المعاصرة: بعد استراتيجي**، الطبعة الأولى، دار وائل، الأردن، 2005.

12- محمد فالح صالح، **إدارة الموارد البشرية**، الطبعة الأولى، دار الحامد، الأردن، 2004.

13- نهاد عطا حمدي وزيد غانم الحصان، **الأمن الصناعي وإدارة محطات الخدمة**، دار اليازوري، الأردن، 2008.

14- باشوش نوارة، حوادث العمل تقتل 10 آلاف عامل جزائري سنويا، **جريدة الشروق**، 2014/04/30.

15- بوطالبي سميرة، تعويضات حوادث العمل بالعاصمة بلغت 200 مليون دينار، **جريدة الفجر**، 2009/04/27.