

حوادث واصابات العمل

يمكن تعريف الحادثة بأنها حدث مفاجئ يقع اثناء العمل اما بسبب العمل نفسه او بسبب الاجهزة والمكائن المستخدمة او بسبب الفرد نفسه لسوء ادائه او لسوء استعداده. وقد تؤدي الحادثة الى اضرار وتلف بالمنظمة او وسائل الانتاج. وقد تؤدي الحادثة الى اصابة عامل او اكثر حيث تتحمل المنظمة سنوياً تكاليف ضخمة وتدفع ثمناً باهظاً نظير هذه الحوادث. إذ يتعرض ملايين الأشخاص في العالم الى حوادث واصابات عمل بعضها مميت وبعضها ينتج عنها عجز دائمي(كلي او جزئي) او مؤقت يؤدي الى تعطيل الفرد المصاب اضافة الى الاضرار المادية التي تلحق بممتلكات ومواد ومكان المصانع والمنظمات.

وهناك فرق بين حادثة العمل واصابة العمل ومعيار التفريق بينهما هو هل الانسان مصاب ام لا ؟ فإذا نجم عن الحادثة إصابة فرد او مجموعة سميت اصابة. أما اذا وقع الفعل الضار بدون اصابات سميت بحادثة عمل.

النتائج المترتبة على اصابات العمل

- 1- النتائج المباشرة: تعتبر اصابات العمل والامراض المهنية التي تصيب العمال بالعجز الكلي او الجزئي، وحالات الوفاة الناجمة عن حوادث العمل المختلفة هي نتائج مباشرة لظروف العمل الخطرة التي افتقرت لشروط السلامة والصحة المهنية.
- 2- النتائج غير المباشرة: هذه النتائج تكون ذات طابع اقتصادي، حيث تظهر الخسائر المادية التي تتكبدها المنظمة او الدولة بشكل عام نتيجة اصابات وحوادث العمل.

أسباب حوادث العمل

الحوادث لها اسباب، وبالامكان منع حوادث اذا تمكنا من ازالته الاسباب، لذا من الضروري اجراء بحث وتحليل للحوادث التي تقع مهما كانت بسيطة وذلك لمعرفة اسبابها ووضع الاحتياطات واتخاذ افضل السبل الكفيلة بمنع تكرارها مستقبلاً. ويجب ان لا يكون الهدف من بحث وتحليل الحادث هو تحديد من المتسبب في الضرر فحسب بل يجب ان يكون الهدف الاساسي هو الكشف عن اسباب الحادث لتحديد وسائل

تصحيح الأوضاع. وعلى الرغم من تعدد وتنوع الأسباب التي تؤدي إلى وقوع حوادث العمل، لكن بالإمكان تقسيم أسباب حوادث العمل إلى ثلاثة مجاميع وكما يلي:

1- مجموعة الأسباب المرتبطة بالفرد: وهي العوامل الانسانية المرتبطة بالفرد كالنقص في قدرات الفرد أو في تدريبه وتأهيله أو قلة خبرته وإهتمامه وضعف ذكائه أو عدم ملائمة العمل الموكل له لإمكاناته الذهنية.

2- مجموعة الأسباب الخاصة بالعمل: وهي الأسباب ذات العلاقة بالعمل نفسه كعطل الماكينة أو الآلات المستخدمة في العملية الانتاجية. كما ان السقوط المفاجئ للأشياء وانفجار بعض المواد الخطرة يقع ضمن هذه العوامل.

3- مجموعة الأسباب البيئية: وهي الأسباب التي ترتبط بالظروف العامة كدرجات الحرارة وطبيعة التهوية ومستوى الإضاءة والضوضاء...الخ. وذلك لإرتباط هذه العوامل بدرجات التعب والملل التي تصيب الإنسان.

طرق قياس الحوادث

المعدلات الشائعة الاستخدام في قياس حوادث العمل في المنشآت الصناعية بشكل خاص هي معدل تكرار الحادث، ومعدل شدة الحادث. ولغرض استخراج هذه المعدلات لابد لإدارة الموارد البشرية من إحتفاظها بسجل خاص (سجل الحوادث)، يوضح فيه عدد ونوع الحوادث وكذلك الأشخاص الذين أصيبوا بها وتكاليف كل حادث.

إن معدل تكرار الحوادث عبارة عن عدد الحوادث خلال فترة معينة في الشركة إجمالاً أو في قسم معين فيها قياساً بعدد ساعات العمل الفعلية للشركة ككل أو للقسم المعني خلال نفس الفترة مضروباً في مليون.

$$\text{معدل تكرار الحوادث} = \frac{\text{عدد الحوادث}}{\text{مجموع ساعات العمل الفعلية لجميع العاملين خلال السنة}} \times 1,000,000$$

أما معدل شدة الحادث فهو مقياس يقاس به معدل الحوادث في فترة معينة وذلك بإحتساب الوقت المفقود بالأيام بسبب الاصابة على مجموع ساعات العمل الفعلية.

$$\text{معدل شدة الحادث} = \frac{\text{عدد ايام العمل المفقودة بسبب الحادث}}{\text{مجموع ساعات العمل الفعلية خلال الفترة}} \times 1,000,000$$

غيايات العاملين

إن ظاهرة تغيب العمال هي ظاهرة تدل على عدم تواجد العامل في العمل رغم جدولة العمل على أساس وجوده. فالغياب ظاهرة بسيطة في شكلها ومعقدة في جوهرها، وإذا كان الغياب يشكل مؤشراً اجتماعياً ففي أغلب الأحيان من الصعب معرفة الأسباب الحقيقية ذات التأثير عليه، وبالتالي تصعب عملية تقدير الإجراء الملائم للتخفيف من هذه الظاهرة.

أسباب تغيب العمال:

للتغيب عدة أسباب يمكن حصرها فيما يلي:

- 1- **مستوى الرضا المهني:** هناك ارتباط ايجابي بين درجة التغيب ودرجة رضا العمال عن أعمالهم وروحهم المعنوية، فكلما ارتفع رضا العمال عن أعمالهم وارتفعت روحهم المعنوية، كلما قلت الغيابات، أما أسباب عدم رضا العمال عن أعمالهم فيمكن تقسيمها إلى سببين:
 - الظروف المادية والمحيطية بالعمل، كالضوضاء والحرارة والرطوبة، وطبيعة العمل الروتيني أو المتعب، وكلها عوامل تؤثر على راحة العمال ورفاهية العمل.
 - الظروف التنظيمية، حيث أن لكل منظمة طبيعة اشراف، وطريقة تعامل المسؤولين مع العمال، ودرجة استقلالية أفراد وجماعات العمل، ونظام الحوافز والأجور في المنظمة، لكل هذه العوامل تأثير كبير على درجة الرضا عن العمل ودرجة ارتباط العمال بمنظمتهم.

2- **محيط العمل:** إلى جانب الأسباب التي لها علاقة مباشرة بالعمل، هناك الظروف الاجتماعية للوسط الذي

يعيش فيه العامل، من هذه المشاكل نجد السكن الذي يؤثر بطريقة غير مباشرة على رغبة العامل، والنقل وصعوبة اقتناء بعض الحاجات الأساسية والضرورية من السوق. فبالنسبة للنقل فإنه يؤدي إلى التأخر عن العمل أو محاولة الخروج المبكر منه رغبة في الوصول إلى محطة الحافلة قبل امتلائها بالمنتظرين، فحتى إن كانت بعض المؤسسات تملك وسائل نقلها الخاصة، فإن غالبية الدوائر العمومية و المؤسسات

الصغيرة، لا تملك هذه الوسيلة، حيث تلتجئ عمالها إلى استعمال النقل الحضري، وبالتالي يكون النقل هو أهم سبب قد يكون عذراً جاهزاً للتخلف عن العمل أو التغيب عنه في كثير من الحالات.

3- العوامل التي ترجع إلى ظروف العامل:

ومن أمثلة هذه العوامل، نوع العمل وحجم الوحدة الإنتاجية، وعدم الرضا عن العمل، وسوء توصيف وتقييم الوظائف والمهن، وسوء الإجراءات النظامية وحادثة عهد العامل بالخدمة والعوامل التي ترجع إلى سوء ظروف العمل في الوحدات الإنتاجية بوجه عام.

4- العوامل التي ترجع إلى العامل النفسي:

وهي العوامل التي ترجع إلى سن العامل، ومدى تعليمه وتدريبه والعوامل النفسية والاستعدادات للتغيب وعدم تقدير المسؤولية ومرض العامل وإصابات العمل وهجرة العامل من الريف إلى المدينة.

5- العوامل الزمنية والموسمية والإقليمية:

وفي هذا الصدد تبين زيادة معدلات تغيب العمال في اليوم الأول والأخير من كل أسبوع وخاصة اليوم التالي ليوم صرف الأجور، كما نجد بأن التغيب بسبب المرض يرتفع في فصل الشتاء عنه في فصل الصيف.

أنواع الغياب:

يوجد عدة أنواع لغياب العمال منها :

- 1- غياب التمارض : صاحبه يتردد ليس للعلاج ولكن مصطنعاً حياً وأساليب خداعية.
- 2- الغياب الذهني : هو أخطر أنواع الغياب، فيه يغيب ذهن العامل عن قيامه بمهام وظيفته، كأن يكون متجمد الفكر يقضي عمله بالحضور الجسدي وذهنه غائباً.
- 3- الغياب بدون أجر: وهو غياب يحتسب على صاحبه، ويحذف من أيام العمل المفروضة.

وهذا الغياب نوعان:

- غياب لمدة طويلة يحدد حسب الغرض الذي طلب من أجله.
 - غياب متقطع ويقصد به الغياب الزائد عن إجازته الرسمية في العمل.
- الغياب بدون إذن :وهو الغياب غير المصرح به والمفاجئ الذي لم يقدم عنه سبب مقنع.

معدل الغياب:

ويترتب على تزايد هذا المعدل تكلفة ملموسة للشركة حتى ولو لم يحصل العامل المتغيب على أجره، نتيجة لتأخر الإنتاج وجدولته، وتعويضه يتطلب العمل وقت إضافي وما يترتب على ذلك من تكلفة حتى لا يحدث تأخر في مواعيد التسليم المتفق عليه وهناك عدة طرق لحساب معدل الغياب فيحسب من خلال قسمة أيام العمل الضائعة على عدد الأيام المتوفرة للعمل وتستعمل في ذلك القاعدة التالية :

$$\text{معدل الغياب} = \frac{\text{ايام العمل الضائعة للعامل}}{\text{ايام العمل المنجزة} + \text{ايام العمل الضائعة للعامل}} \times 100\%$$