

الفصل السابع

الترقية المهنية

و الأمن الصناعي والوقاية من الحوادث

أولا/ الترقية المهنية

أي موظف مهما كان مستواه المهني لا يمكن أن يستمر في وظيفة محددة طوال مشواره الوظيفي، وإنما يطمح ويطمع باستمرار في الترقى أو الارتقاء لممارسة وظائف أعلى، كما أنه لسبب أو لآخر قد يتقل أو يحول من وظيفة إلى أخرى؛ مثلما أنه في حالات نادرة قد يخفض إلى وظائف دنيا ... وليس من السهل سن قواعد محددة أو آليات تحكم هذه المتغيرات. من الواضح، إذن، أن الفرد في أية مؤسسة قد ينتقل من وظيفة إلى أخرى وفقا لاتجاهات ثلاثة: تصاعديا، تنازليا، أو أفقيا. وما يهمنا هنا هو التنقل الصاعد. أما التنازلي (أو التثليل إلى وظائف أدنى) فهو في غالب الأحيان يكون عقابيا، أما الأفقي فيتمثل في النقل أو الندب أو الإعارة، وهنا يغير الفرد موقعه بين أعمال على نفس المستوى الوظيفي، بحيث لا ينتج عن ذلك أية زيادة في الراتب أو زيادة في السلطة أو أي تغيير في الأهمية الوظيفية. في حين يعرف التصاعدي أو الرأسي باسم الترقية أو الترفع أو الندب لشغل وظيفة أعلى؛ وهنا ينتقل الفرد إلى مستوى أعلى في السلم الوظيفي، وينتج عن ذلك زيادة في الراتب، زيادة في السلطة وتغيير في الأهمية الوظيفية. من هنا نجد أن مجال الحركة الوظيفية قد يتخذ مسارين فقد يكون في نفس نوع التخصص الوظيفي، كما قد يكون في تخصص وظيفي مختلف.

مفهوم الترقية: وهي شغل الموظف لوظيفة أخرى ذات مستوى أعلى من مستوى وظيفته الحالية من حيث السلطة، المسؤولية والمركز، وقد يصحب الترقية زيادة في الأجر والمميزات الأخرى، ولكن ليس في كل الأحوال. ولكن كيف تتم الترقيات؟. قبل الإجابة على هذا السؤال يجدر الإشارة إلى أنه قبل أن تتم هذه العملية تقوم المصالح المختصة بالمؤسسة بحصر الوظائف، وتوصيفها، وتقسيمها إلى مجموعات نوعية، ثم ترتيب الوظائف داخل كل مجموعة نوعية (التسلسل الرأسي) وإيجاد العلاقات بين الوظائف من المجموعات المختلفة (التسلسل الأفقي) ثم يتم تحديد مطالب الانتقال. وذلك بهدف استثمار الطاقات الإنتاجية لدى المؤسسة والإعداد الجيد

للتقدم إلى وظائف أكبر سلطة ومسؤولية من خلال الحركة الرأسية، إلى جانب توسيع وتنويع مجالات الخبرة والمعرفة من خلال الحركة الأفقية. (فهمي، 76، 135. السلمي، 98، 351).

وهنا يجدر بنا أن ننبه إلى أن هذه المهمة قد تعرف باسم تحليل الوظائف أو توصيف الوظائف، والتي عادة ما تستخدم كمرادف مع كلمات مثل المهمة TASK، والمركز POSITION، ولقد سبق التطرق إلى هذا الموضوع آنفاً.

أشكال الترقيات: تأخذ الترقيات تبعاً لمصادرها شكلين متمايزين، فهي إما أن تكون داخلية أو خارجية:

أولاً: الترقية الداخلية: وهي التي تتم داخل المؤسسة، حيث تحدد أية مؤسسة الوظائف التي يمكن أن تشغل بالترقي من داخلها وتلك التي تملأ من الخارج. ومن مميزات الترقية من الداخل:

- أنها وسيلة داخل المؤسسة تساعد على تأقلم العاملين وانسجامهم. حيث أن الأفراد الذين يتم اختيارهم لتوفر الشروط المطلوبة للترقية يتأقلمون أكثر مع التنظيم ويستقرون بسهولة.
- أن الترقية من الداخل تحفز أكثر على العمل وتدفع العاملين في زيادة إنتاجهم ورفع روحهم المعنوية. ويتفانون في بذل جهود أكثر إذا علموا بأن ذلك سيؤدي إلى ترفيتهم.
- تساهم في تحقيق الرضا عن العمل والوظيفة، حيث أن إمكانية الترقى والتدرج في الوظائف والمسؤوليات، ومن ثم التقدير المادي المقرون بالتقدير المعنوي والأدبي يترك في نفوسهم إحساس بالرضا. زيادة على ذلك فإن العاملين يترقبون دائماً الصعود والتدرج للوظائف العليا في نفس مؤسساتهم، أين يوجد زملاؤهم.

ثانياً: الترقية من الخارج، تميل بعض المؤسسات إلى تفضيل الترقيات من الخارج وذلك حتى بحجة تطعيم الكفاءات العاملة داخلها بكفاءات جديدة وذلك تجنباً للجمود. كما أن ملء الوظائف من الخارج قد يقلل من تكاليف التدريب.

الهدف من الترقيات: من بين أهم أهداف الترقيات نذكر:

□ استثمار الطاقات الإنتاجية التي تتوفر عليها الموارد البشرية.

□ الإعداد للتقدم إلى وظائف أكبر سلطة ومسؤولية من خلال الحركة الرأسية، حيث يعرف الفرد على كل الوظائف في المستوى الأعلى.

□ توسيع وتنويع مجالات الخبرة والمعرفة من خلال الحركة الأفقية

□ أهم النتائج: لعل من بين أهم النتائج التي تعود على الموظفين من الترقية ما يلي:

□ رفع الروح المعنوية للأفراد.

□ كسر الجمود والملل في الحياة الوظيفية

□ تغيير الأفكار وإتاحة الفرصة للتجويد والتحسين بتغيير الوجوه وخلق ديناميكية جديدة في

التنظيم الوظيفي.

□ تخفيض النفقات وتصغير حجم الموارد البشرية المستخدمة.

هل كل حركة وظيفية هي ترقية؟ للإجابة على هذا السؤال نقول أن الحركة الوظيفية

ليست هي دائما ترقية، وإنما هي أوسع من الترقية. فالحركة الوظيفية قد تكون إما رأسية (ترقية، ترقيع، أو انتداب لشغل وظيفة أعلى) وهي بذلك ترقية، كما أنها قد تكون أفقية، وتكون بمجرد حركة وظيفية (نقل، ندب أو إعارة). وفي هذه الحالة الأخيرة، الحركة الأفقية، فإن الفرد يغير موقعه بين أعمال أو وظائف على نفس المستوى الوظيفي، بحيث لا ينتج عن ذلك أية زيادة في الراتب، ولا زيادة في السلطة ولا تغيير في الأهمية الوظيفية. أما بخصوص مجال الحركة الوظيفية، فهو إما أنه يبقى في نفس نوع التخصص الوظيفي، أو قد يكون في تخصص وظيفي مختلف. وبالمقابل، فإن الترقية تعني انتقال الفرد إلى مستوى أعلى في السلم الوظيفي، كما أشرنا، وينتج عن ذلك زيادة في المرتب، وزيادة في السلطة وأيضا تغيير في الأهمية الوظيفية؛ وأما مجال الحركة الوظيفية هنا فيكون إلى الأعلى.

معايير الترقية: بعد أن تضع الإدارة العليا برامج وسياسات الترقية تواجهها بعض

الصعوبات تمثل في من يرقى من العاملين، وخاصة إذا كانت الوظائف الحالية أقل من عدد العاملين الذين يتنافسون عليها للترقي، وعموما فإن تطبيق قواعد موضوعية في الاختيار للاستفادة

من الترقية يسهل من العملية. ولعل أهم القواعد التي تراعى في الترقية تتمثل في **الصلاحية والمقدرة والأقدمية**.

إن قياس الصلاحية يكاد يكون مستحيلا لأنه لا يمكن أن يخضع لمعايير موضوعية يرضى بها المعينين الذين لم يرقوا؛ كما أن أغلب الوظائف هي عبارة عن نتاج تضافر جهود عدد من الأفراد ولذلك فإن قياسه بالنسبة لفرد معين يكون صعبا بل ومستحيلا.

أما المقدرة فهي القدرة على الأداء في وظائف عديدة، فمثلا هناك أفراد ناجحون في وظائفهم الحالية ولكن ليس بالضرورة أن يكونوا كذلك بالنسبة للوظائف العليا. وقياس وتقييم المقدرة صعب مثله مثل قياس الصلاحية، لأن الصفات التي تكون المقدرة (الاتجاهات، الشخصية، المهارات) يصعب قياسها، ولذلك فإن المؤسسات تعتمد بالأساس على المؤهلات العلمية.

أما الأقدمية فهي الأساس الذي تتم مراعاته في الترقية، ويبقى السؤال المطروح في هذا المجال: إلى أي مدى تعتبر الأقدمية أساسا للترقية؟. وهو محور الجدل والنقاش الهادئ أحيانا والحاد أحيانا أخرى، بين الاتحادات والتقابات العمالية والإدارة في مختلف المؤسسات.

ومهما كانت معايير الترقية فإن على إدارة الموارد البشرية في المؤسسات أن تولي اهتماما كبيرا بالأفراد الذين سوف تتم ترقيتهم، بتهيئة الظروف المناسبة ومتابعتهم في تأديتهم لمهامهم الجديدة. والعناية الكبيرة يجب أن تولى لأولئك الذين لم تتم ترقيتهم، حيث قد يشعرون بخيبة الأمل مما يؤثر على معنوياتهم، وبالتالي يصيبهم الإحباط وقد يؤثر سلبا على سير العمل (فهومي، 76، 135-142).

إن النتيجة النهائية من وراء الترقية يمكن حصرها في مجموعة نقاط:

- رفع الروح المعنوية للأفراد.
- كسر الجمود والملل في الحياة الوظيفية.
- تغيير الأفكار وإتاحة الفرصة للتجويد والتحسين من خلال تغيير الوجوه وحقن دم جديد في التنظيم الوظيفي.
- تخفيض النفقات وتصغير حجم الموارد البشرية المستخدمة.

ثانيا/ الأمن الصناعي والوقاية من الحوادث في المؤسسة الصناعية

تتمثل الكفاية الإنتاجية لأي مشروع، في عدد الوحدات التي يمكن إنتاجها عن طريق استخدام عدد معين من ساعات العمل، أي الناتج لكل ساعة عمل. وتتأثر إنتاجية العامل بعاملين أو بتغيرين: وهما حجم الناتج (البسط) وعدد ساعات العمل (المقام) وأن من الممكن أن تتغير هذه الإنتاجية بالنقص أو الزيادة كلما طرأ أي تغير على البسط أو المقام أو كليهما معا.

ويتأثر عدد ساعات العمل وحجم الناتج، بشكل مباشر أو غير مباشر بالحوادث التي تقع أثناء العمل، إذ أن العمال المصابين يتوقفون عن العمل لمدة تتباين تبعاً لنوع الإصابة ودرجتها. بالإضافة إلى ذلك فإن إصابة فرد معين يؤثر لا محالة على زملائه، حيث أن زملاءه الذين ساعدوا في إسعافه وقت الإصابة يتركون أعمالهم وبالتالي يرتفع عدد الساعات المفقودة من الساعات المخصصة للعمل. هذا فضلاً عن الأثر النفسي السلبي الذي تتركه هذه الحوادث بين العاملين وخاصة في الأقسام التي تتكرر فيها. كما أن تكاليف الإنتاج الكلية تتأثر إلى حد كبير بالحوادث التي تقع أثناء العمل وذلك بصورة مباشرة أو غير مباشرة. ويتمثل الأثر المباشر في تحمل المؤسسة لتكاليف التعويضات عن إصابات العمل ودفع الأجر بالكامل أثناء فترة العلاج، وتزداد التكاليف بشكل غير مباشر نتيجة تعطل الآلات التي كان يعمل عليها العمال المصابون وكذلك تعطل زملائهم المسؤولون عن المراحل الموالية. ففي كثير من الأحيان تتوقف المراحل الموالية لتلك التي توقفت، جراء إصابة العامل المسؤول عنها.

وبصورة عامة تؤثر إصابات العمل في التكاليف من جوانب عديدة، لعل أبرزها ما يلي:

1. تكاليف الوقت الضائع الناجمة عن إصابة العامل، وتتمثل في حجم ساعات التوقف عن

العمل.

2. تكاليف الوقت الضائع بالنسبة للعمال الآخرين، حيث أن بعض العمال يتوقفون عن العمل لاتقالمهم إلى مكان الحادث حيا في استطلاع ما حدث؛ كما يتعطل بعضهم الآخر نتيجة مساعدة العامل المصاب.

3. تكاليف الوقت الضائع من المشرفين والرؤساء، وذلك نتيجة لـ: (أ) مساعدة العمال المصابين، (ب) إجراء التحقيق لمعرفة أسباب الحادث، (ج) اتخاذ الترتيبات الخاصة باستئناف العمل، (د) تدريب العامل الجديد ليحل محل العامل المصاب.

4. تكاليف العلاج التي لا يغطيها التأمين.

5. تكاليف تجديد ما تلف من الآلات والمواد جراء الحادث.

6. الأجرور التي تدفع للعمال المصابين أثناء انقطاعهم وبعد عودتهم للعمل بالرغم من عدم صلاحيتهم للقيام بنفس الأعمال.

7. الغرامات التي تدفع نتيجة التأخير في مواعيد تنفيذ التزامات المؤسسة تجاه عملائها.

مفهوم الأمن:

أولا يمكننا القول أن لمفهوم الأمن جانبين: أولهما نفسي، وثانيهما مادي.

أما الجانب النفسي فيتمثل في إحساس وشعور، وتلك من الملكات الكامنة في النفس البشرية، وقد يكون لها أثر في المحيط الخارجي، فإذا أحس الفرد وشعر بالأمان، فإن ذلك ينعكس على تصرفاته الشخصية، وعلى علاقاته بالآخرين؛ إضافة إلى ذلك، فإن توافر هذا الجانب من شأنه أن يدفع الإنسان إلى التفكير في تطوير آليات الحياة بصورة أفضل. وإذا كان هذا هو واقع إحساس وشعور الفرد، فمن باب أولى إذا ما تجمعت أحاسيس ومشاعر الأفراد، فإن ذلك سيكون له نتائج إيجابية في توجهاتهم نحو المستقبل.

وأما الجانب المادي فهو يعنى بالمظاهر الخارجية للأمن، وهي تتمثل في الإجراءات التي تتخذها الجهات المعنية بالمؤسسة اتقاء للأخطار التي تهدد الأمن والاستقرار، أو السير العادي للمؤسسة.

وهذا الجانب لا يقل أهمية عن الجانب الأول إذ أن كلاهما يكمل الآخر بيد أن الجانب النفسي قد يأتي في ترتيب جوانب مفهوم الأمن في المقدمة. إذ لا يكفي توافر الجانب المادي في تحقيق الأمن فلا بد أن يسبقه توافر الجانب النفسي فهذا الجانب هو الذي يحرك الشعور نحو تقدير

كفاية الأمن، وفي ضوء هذا التقدير — يمكن الحكم — على توافر الأمن. ومعيار الحكم هنا وإن كان معيارا شخصيا وليس معيارا موضوعيا بمعنى أنه يبنى على تقديرات شخصية مرجعها إلى الفرد ذاته، وقد تكون غير دقيقة أو يشوبها الحياد، إلا أنها تعكس — في جانب منها — بعض المظاهر ذات الدلالات الواضحة على توافر مقومات الأمن.

ومما تقدم، يمكن تعريف الأمن بأنه كفاية حماية الفرد. أما "الأمن الصناعي فهو أحد حلقات الأمن المتخصص الذي أوجدته ظروف التطور السريع في مجال الصناعة بكافة أشكالها، بل أن الأمن الصناعي قد أصبح يضم مجموعة من الفروع المتخصصة بالرغم من الاختلاف الذي قد يبدو في تسميته وتعريفه وفلسفته من بلد لآخر، فعلى سبيل المثال قد يعتبر في بعض الدول تعريفا للسلامة والصحة المهنية والحماية العاملين من الأخطار المهنية، كما يعتبر في دول أخرى تعريفا لمجموعة من الإجراءات الأمنية لحماية المؤسسات من كافة أنواع الأعمال غير المشروعة بالإضافة لحماية أسرار الصناعة سواء عن طريق إحداث إدارة في المؤسسة نفسها أو عن طريق تأمين الحماية من خلال شركات أمنية متخصصة.

لقد تطورت مفاهيم الأمن الصناعي بعد ظهور الحاجة لوجوده في المؤسسات مما أدى إلى الاستعانة بالتقنية الحديثة لتقديم العديد من الأساليب والأنظمة الأمنية المتطورة وكذلك إدخال التطور في مجال هندسة السلامة وآلياتها وتجهيزات وطرق الوقاية ومكافحة الحرائق، بل لقد أصبحت توجد شركات تجارية متخصصة تقوم بتقديم أحدث الأساليب والمعدات والأجهزة الفنية لخدمة مجالات الأمن الصناعي. لقد كان الهدف من وجود الأمن الصناعي هو تقديم الحماية اللازمة للعاملين بالمؤسسات والمحافظة على الممتلكات، وكذلك استمرار العملية الإنتاجية وترابط حلقاتها بين جميع المؤسسات وتحت كل الظروف.

إن كل مؤسسة صناعية أم خدمية أو غير ذلك، لا تخل من وجود مخاطر تهددها وتمدد العاملين بها، وهذه المخاطر ذات تأثير مباشر على بعضها البعض وكذلك على سلامة العاملين وسير العمل في المؤسسة. ومن البديهي أن كل صناعة تشهد تطورا وزيادة في الإنتاج تزداد معها المخاطر بكافة أشكالها وأنواعها، ومن دون شك فإن إهمال هذه المخاطر وما قد ينتج عنها سوف يعرض المؤسسة إلى انخفاض إنتاجها وزيادة خسائرها، بل قد يؤدي الأمر إلى إفلاس المؤسسة

وبإغلاقها نهائيًا، وغير خاف، أنه لا يمكن السيطرة على هذه المخاطر بطريقة عشوائية وبدون تخطيط إداري وعلمي وفني مسبق يحقق نسبة من الحماية.

من خلال كل هذا نخلص إلى القول بأن مفهوم الأمن الصناعي هو إيجاد البرامج المناسبة لتلافي ما يمكن أن يؤثر بطريقة أو بأخرى على سلامة العاملين والممتلكات وسير العملية الإنتاجية، وذلك عن طريق متخصصين في هذا المجال تتوفر فيهم الخبرة والكفاءة لتصميم هذه البرامج وتحقيق الهدف المنشود، ألا وهو توفير كافة أساليب الحماية الوقائية.

مهام الأمن الصناعي:

إذا كان الغرض من الأمن الصناعي — كما رأينا — هو تحقيق درجة ونسبة جيدة من الحماية والوقاية للعاملين والممتلكات والإنتاج وسلامة المعدات وكذلك سمعة المؤسسة ومدى تواجدها في سوق الصناعة، فإنه بذلك يقدم خدمات، أي أنه إدارة خدمات تخدم المؤسسة. وبأني تقيم مقياس وحجم وفعالية هذه الخدمات ومدى نجاحها فيما لم يحدث بالدرجة الأولى، وليس فيما حدث؛ لأن المهمة الأساسية للأمن الصناعي إنما هي مهمة وقائية. ولقد أصبحت مهام الأمن الصناعي تتركز بالدرجة الأولى في تحديد وتحليل المخاطر الأمنية ومخاطر السلامة ومخاطر الحرائق، بالإضافة لوضع كل الترتيبات والإجراءات والاستعدادات والحلول المناسبة والضرورية ومراعاة تكامل هذه الإجراءات مع بعضها البعض.

الأسس العامة لبرامج الأمن الصناعي:

يقوم الأمن في أية مؤسسة بمهمة الحراسة وتقديم الحماية والوقاية لكافة العاملين والممتلكات من المخاطر بمختلف أنواعها. ولهذا تسعى كل مؤسسة على توفر طرق ووسائل عصرية ومميزة تتكامل مع طبيعة العملية الصناعية في المؤسسة، ويأتي الاختلاف هنا في طريقة وأسلوب تحقيق السيطرة والوقاية الأمنية. ولكي تعمل منظومة الأمن على الوجه الأكمل، ينبغي أن يعتمد البرنامج الأمني في تطبيقه على عنصرين رئيسين وهما وسائل الحماية المادية ووسائل الحماية التنظيمية. فإذا كان في الماضي عند البدء في التصميم لبناء أية مؤسسة لا يولى الأهمية لإدخال المواصفات الأمنية ضمن المخطط الهندسي، أما الآن فقد اختلف الوضع إذ لا بد من مراعاة تصميم وتطبيق عدد من المواصفات الأمنية التي تقوم بدورها بتقديم نسبة من الحماية الأمنية فلا يستطيع المقاتل مثلًا تسليم عمله وبدء التشغيل إلا بعد التأكد من توفر هذه المواصفات، (

- ومن أمثلة هذه المواصفات: نوعية الأتھال والمفاتيح المطلوبة، توفر الأسوار الخارجية وفقا للمتطلبات الأمنية، توفر الإضاءة الأمنية، أنظمة الإنذار، البوابات الأمنية.. الخ.
- إن البرنامج الأمني في المؤسسات يعتمد في تحقيق وسائل الحماية والسيطرة على أسلوبين هما السيطرة الداخلية والسيطرة الخارجية. فبالنسبة للسيطرة والحماية الداخلية، فإنها تتضمن عادة:
- التحكم في المفاتيح والأقفال، وذلك لمنع الدخول للمباني أو الخزانات والدواليب التي تحتوي على أشياء ذات أهمية، لمنع استعمال ما بداخلها إلا لمن يملك الحق في ذلك، وبذلك تنقلص احتمالات وقوع أخطار.
 - اتباع نظام للبطاقات الشخصية، حيث يقوم هذا النظام بالتعريف بشخصية كل من بداخل المؤسسة وذلك لتحقيق السيطرة الداخلية على مداخل ومخارج المؤسسة، وبإلزام كل عامل بحمل بطاقته الخاصة به والتي تصدرها إھارة الأمن، لتسهيل عملية السيطرة.
 - علامات تحديد الاتجاه والمسارات ووضع الإشارات التحذيرية، وذلك للتحكم في سير المرور الداخلي والتحذير من الأماكن أو المواد الخطرة.
 - حماية الوثائق والمعلومات، وذلك باتباع إجراءات لحماية الوثائق والمعلومات التابعة للمؤسسة من التلف والضياع أو السرقة باستخدام الكمبيوتر.
 - وضع سجل بأسماء العاملين والموظفين وشروط التوظيف، ويضم كافة المعلومات الضرورية عن العاملين بالمؤسسة التي يمكن الرجوع إليها عند اللزوم.
- أما السيطرة والحماية الخارجية، فهي بمثابة الخط الدفاعي الأول ضد الدخول غير المشروع أو دخول غير المصرح لهم بالدخول، ولتحقيق ذلك لابد من توفير الوسائل التالية:
1. تركيب الموانع الإنشائية، وهي بمثابة أسوار أمنية بمواصفات محددة، وكذلك تركيب كاميرات المراقبة التلفزيونية مع توفر الإضاءة الأمنية بمواصفات معينة.. الخ. وكل هدفه الموانع تساعد على تأخير وكشف كل من يحاول الدخول بطريقة غير مشروعة.
 2. تسيير دوريات داخل محيط المؤسسة وتجهيزها بوسائل الاتصال الحديثة. وتقوم بعملها على مدار الساعة.

3. إنشاء غرفة عمليات لتقوم بالإشراف على كافة عمليات الأمن الصناعي داخل المؤسسة، وتقوم بالتنسيق مع كافة القطاعات الأمنية وخدمات الطوارئ والإسعاف كلما استدعت الضرورة ذلك.

برنامج السلامة ومنع الحوادث:

السلامة في الصناعة هي أمر حتمي لا مفر منه، وذلك لأن الصناعة لا تتحمل وقوع حوادث تؤثر على سيرها وإنتاجيتها خاصة وأنها أمر مكلف سواء أكانت الخسائر بشرية أم مادية. ومن هذا المنطلق لا بد من توفر برنامج لمنع الحوادث أو برنامج للسلامة تفرضه طبيعة العملية الصناعية وما ينشأ عنها من أخطار صناعية مختلفة. فالصناعات الكيماوية والبتروكيماوية وما تحتويه من مخاطر صحية ومخاطر على البيئة بالإضافة لأخطار الحرائق، أوجبت أن تقوم إدارة السلامة أو منع الخسائر من وضع برنامج عملي وعلمي يتمكن من السيطرة على أداء العاملين والمعامل والآلات والتجهيزات المختلفة وبيئة العمل، لضمان بيئة عمل خالية من الحوادث وكل ما يعكر سير العملية الصناعية. وإن برنامجا كهذا إنما يقوم بدور حساس وخطير في المؤسسة قد يؤدي فشله إلى توقف العمل في المؤسسة كليا وتوقع كل أنواع الخسائر الممكن حدوثها.

إن برنامج السلامة ومنع الحوادث يقوم أيضا على عنصرين رئيسيين لتحقيق أهدافه وهما التخطيط قصير الأجل ويشمل السيطرة الفورية والمباشرة على بيئة العمل. والعنصر الآخر يعتمد على التخطيط طويل الأمد من خلال توفير وسائل وأسس التعريب والتعليم والتنظيم، ويحتاج برنامج السلامة في المؤسسة إلى الفنيين المؤهلين الذين يستطيعون تنفيذه بنجاح. فالسلامة تعني حماية الموارد البشرية من كفاءات ويد بشرية عاملة، وتوفير الخسائر المادية وحماية المواد والمعدات من التلف، كما أنها تعد مصدر طمأنينة ورفع لمعنويات العامل داخل مؤسسته وذلك حينما يغمره الإحساس بأنه يعمل في بيئة صحية خالية من الحوادث، وأن برنامج السلامة ومنع الحوادث يخضع لعدة معايير ومقاييس هندسية وعملية وإدارية وفقا لأسس علمية دقيقة. كما تعرف العاملين على مصادر الأخطار المهنية المحتملة، وطبيعتها وإعداد التحليل الجيد والمناسب لتلافي نتائج هذه الأخطار والسهر من إدارة الأمن الصناعي بإشراف إدارة الموارد البشرية أو الإدارة العليا على التنفيذ الصارم للبرنامج. ويهتم برنامج السلامة والوقاية من وقوع الحوادث بتحقيق أسس السلامة في العديد من جوانب صحة بيئة العمل في المؤسسة، ومن أهمها ما يلي:

1. توفر قواعد السلامة في استخدام المواد السامة والخطرة وطرق تخزينها وكيفية المعالجة في حالات الطوارئ.
2. توفر الإضاءة والتهوية.
3. التحكم في مستوى الضجيج والضوضاء في مجال العمل.
4. التأكد من توفر معدات الوقاية اللازمة وبالمواصفات العلمية المتعارف عليها دوليا.
5. التأكد من استعمال معدات شخصية للوقاية من الحوادث بالنسبة للجميع والتزامهم بها.
6. النظافة الجيدة لمنطقة العمل.

هذا وتجدر الملاحظة أن إعداد برنامج متكامل وناجح لمنع الحوادث يتوجب إقناع الإدارة والعمال به ومساندتهم له؛ لأنه قبل كل شيء يسعى إلى وقاية العاملين من الحوادث أي هئية كافة الظروف اللازمة لمنع الحوادث أو تخفيض عددها إلى أقل عدد ممكن. وتتم عملية اقتناع الإدارة بتبنيها للبرنامج بوضعها للسياسات والتعليمات التنفيذية، وأن إعداد هذه التعليمات يمثل جزءا مهما من وظيفتها عن طريق إبراز أهمية هذا البرنامج من الناحيتين الاقتصادية والقانونية. وذلك عن طريق بيان تكلفة البرنامج وما يمكن أن يتحقق من ورائه، ثم بيان الالتزامات التي تفرضها قوانين العمل والتأمينات الاجتماعية.

أما توعية العاملين والحصول على تعاونهم فيعتبر أمرا في غاية الأهمية، خصوصا إذا علمنا أن أهم مصادر الحوادث تعود إلى تصرفات العاملين وعدم إدراكهم للأخطاء التي تؤدي إلى الحوادث وعدم إلمامهم بوسائل الوقاية أو الإهمال. وبناء عليه فإن أي برنامج يوضع بقصد المحافظة على سلامة العاملين يجب أن يخصص جزءا منه لتوعية وتدريب العاملين، ثم وضع مجموعة من التعليمات والقواعد التي يلتزم العامل بتنفيذها ثم مجموعة من العقوبات في حالة إهمال التنفيذ سواء كان ذلك متعمدا أو غير متعمد. ومن بين أهم أساليب التوعية هو إقامة معروض لصور واقعية للحوادث ووسائل الوقاية منها، كما يمكن طبع منشورات وكتيبات توضح وتشرح للعامل أساليب المحافظة على سلامته خصوصا. وكذلك عقد حلقات دراسية داخل المؤسسة تناقش فيها أسباب الحوادث وطرق تفاديها، وكل ذلك من أجل تدريب العاملين.

ويبقى أن نؤكد على ضرورة معاقبة المخالفين لتطبيق قواعد السلامة والأمن داخل العمل. حيث أن العقاب يرغم أولئك الذين لا يستجيبون للتعليمات باتباعها. كما أن فرض العقوبة هنا هي لحماية ذات العامل بالدرجة الأولى، ولذلك فإن الضرر الذي يصيبه نتيجة تسليط العقوبة عليه هو أقل بكثير من الضرر المتوقع أن يصيبه نتيجة إصراره على عدم تنفيذ التعليمات التي وضعت لحمايته.

أسباب الحوادث:

تتنوع أسباب الحوادث التي قد تصيب العاملين داخل المؤسسة تبعا لطبيعة المؤسسة وحجمها ونوع الصناعة بها، ولهذا فإن الأسباب الرئيسية للحوادث تتحدد في كل مؤسسة على حدة. وبالرغم من صعوبة تحديد كل الأسباب، فإنه يمكن حصرها في مجموعتين: بعضها متعلقة بالموارد البشرية، وبعضها الآخر متعلق بالموارد المادية كالألات مثلا. كما قد تنجم الحوادث عن الصوت المرتفع + التلوث الضوئي... الخ.

واستنادا لواقع المؤسسات الصناعية خصوصا، فإن الاستمرار في استخدام آلات قديمة أو أنها لم تخضع للصيانة الدورية يمثل مصدرا رئيسيا للحوادث. وبالمقابل، قد تقع الحوادث عند توظيف عمال جدد، سواء أكانوا مؤهلين أو غير مؤهلين، دون أن تقدم لهم الإرشادات الكافية بالنسبة لاستخدام الآلات التي يعملون عليها. كما أن استمرار العامل في عمله بالرغم من شعوره بالإرهاق يعد سببا رئيسا في وقوع الحوادث. أو نتيجة مخالفة التعليمات المتعلقة بمنع الحوادث، كالتدخين في الأماكن التي بها مواد قابلة للاشتعال، وعدم استخدام القفازات الجلدية بالنسبة لعمال التصليحات الكهربائية، كما أن وضع المواد والسلع في غير أماكنها يتسبب في وقوع الحوادث. وفوق هذا وذاك، لا يجب أن ننسى الإهمال واللامبالاة أثناء العمل.

خلاصة القول، أن الحوادث في المؤسسات الصناعية تتسبب في تبيد خطر للموارد البشرية والمادية، وهذا ينجم عنه عائد أقل ونوعية إنتاجية سيئة. وتعتبر أضرار الممتلكات من ضمن التكاليف الخفية وغير المباشرة نتيجة لتوقف العمل والوقت الضائع من الإنتاج. وقد تتعدى تكاليف الحوادث والخسائر البشرية والمادية وتوقف العمل طاقة المؤسسة مما قد ينتج عنه خسارة المؤسسة أو إفلاسها. ومما لاشك فيه أن هذه الخسائر في نهاية الأمر تؤثر سلبا على الاقتصاد الوطني ككل. وهنا يقودنا إلى حقيقة هامة مفادها أن أي انخفاض في معدل الحوادث وخسائرها

سوف يؤدي إلى توفير أموال تساهم في إنعاش الاقتصاد الوطني. ولن يتأتى ذلك إلا بوضع برنامج فعال لمنع الحوادث داخل المؤسسات بمختلف أنواعها وأشكالها وأتماطها. فما يصرف في الوقاية من الحوادث والإصابات لا يمكن مقارنته البتة بحجم الخسائر الناجمة عن الحوادث المختلفة. فلو نظرنا إلى هذه المسألة من وجهة نظر اقتصادية بحجة لوجدنا أن الأسعار بصفة عامة هي في ازدياد، فأجور العمال وتكاليف المعدات والتأمين والمواد الخام والتكاليف الطبية والعلاجية كلها في ازدياد، ونجد بالمقابل أن الالتزام بتطبيق تعليمات الأمن والسلامة إنما هو مصدر ربح للمؤسسة بدون أدنى شك. ولا يفوتنا هنا ونحن أمام الانتشار الواسع للقطاع الخاص، أن ندعو إلى الاهتمام بعناصر الأمن والسلامة في المؤسسات الخاصة وتوفير بيئة عمل صحية بحيث يؤدي ذلك إلى رفع معنويات العاملين وشعورهم بالطمأنينة وباهتمام أصحاب العمل بأمنهم وسلامتهم وهذا يدفعهم لبذل المزيد من الجهد والإبداع وزيادة الإنتاج. ويبقى على الدولة أن تخلق آليات للمراقبة، وبذلك تتكامل جهود الجميع في خدمة المجتمع وفي المحافظة على البيئة وحمايتها من التلوث.

مما سبق يتبين لنا ضرورة وجود برنامج متكامل للأمن الصناعي في كل مؤسسة صناعية قائم على أسس علمية؛ وهذه حقيقة تحتها كافة المعايير الإنسانية والاقتصادية كدعم وحماية لليد العاملة والفنية والتي هي ثروة وطنية لا تقدر بثمن، بالإضافة إلى الدعم والحماية للممتلكات. والأمن الصناعي في محصلة الأمر هو أحد ركائز الدعم والحماية للاقتصاد الوطني.