

محاضرة رقم (01): نشأة وتطور إدارة المخاطر النفسية والاجتماعية في بيئة العمل:

الهدف من المحاضرة رقم (01):

- تهدف هذه المحاضرة إلى الإشارة لأبرز المحطات التاريخية التي مرت بها إدارة المخاطر النفسية والاجتماعية والتي تعتبر قاعدة أساسية في تمكين الطالب من فهم واستيعاب المبادئ الأساسية لإدارة المخاطر النفسية والاجتماعية.

1- البيدات الأولى: مما لا شك فيه أن الحضارات القديمة والتي لازالت شواهدا قائمة حتى اليوم لم

تتطلق من العدم، بل كانت نتيجة لجهود بشرية مضمّنة، فبالاعتماد على الدراسات التاريخية المتخصصة نجد أن المتخصصون في هذا المجال إهتموا بموضوع إدارة المخاطر تطور في إطار الإهتمامات التالية:

- حرص ملوك مصر الفرعونية وكهنتها على الإتصال بالأهالي، حيث كان الكهنة ينقلون الأحكام

الإلهية للناس، كما كانوا ينقلون للملك المظالم التي يمكن أن يتعرض لها الشعب، كما أهتموا

بتسجيل مختلف الأحداث في مجتمعهم من إنتصارات حربية وبعثات تجارية ، إلى جانب

تقديمهم للعمل الفلاحي بسبب وفرة الأراضي الفلاحية الخصبة و العمل الصناعي الذي ازدهر

في عهدهم من خلال استعمالهم للبرونز و صناعة الأسلحة والزجاج والفخار والخشب و الجلود

إلى جانب إزدهارهم في مجال الرياضيات والهندسة التي وظفوها في صناعة الأهرامات، وقد

مارس الأحرار من المصريين والقلّة من العبيد هذه الصناعة... كل هذا كان بهدف كسب

الجماهير و اقناعهم أن الحاكم (الملك) يعمل من أجل رفاهيتهم...

- أما في الحضارة البابلية فقد كان لملوك بابل صحف تسجل فيها الأحداث اليومية، كما توجه عن

طريقها التعليمات ويحدثنا التاريخ بأن الملك (حامورابي) أول من سن قوانين يدعوا فيها عماله في

الأقاليم للحضور إلى بابل في الأعياد والمناسبات خاصة في عيد جز القمح ، حيث في هذا

الوقت يستطيع أن يضع أوامره وتعليماته إلى كافة أنحاء المملكة، كتحديد الأجور من قبل الدولة إلى جانب تحديد الأسعار بمقتضى قوانين هامورابي ومنها تحديد أسعار المنتجات... وفي ذلك كان يعاقب كل المسؤولين الذين تسببوا في إلحاق الضرر نتيجة عدم أداء عملهم بالأسلوب السليم ، فلو فقد العامل يده أو ذراعه نتيجة لخطأ أو إهمال المسؤول فإنه يتم معاقبة ذلك المسؤول بالمثل. وهو ما يقابله قانون التعويضات حالياً.

- إستمر هذا الإهتمام وظهر أيضاً مع (أبوقراط) Heppokratc (470-270 ق م)، حيث وصف حال العبيد وهم يظلمون في أوروبا ظلماً قاسياً ، حيث كان الإقطاعيون يؤجرون مالديهم من عبيد لأصحاب الصناعات نظير الحصول على موارد إضافية للرزق يحصل عليها الإقطاعيون، ووصف أبو قراط حال هؤلاء وهم يبتلعون الحصى ويعانون من آلام المغص المزمن خاصة لدى عمال استخراج المعادن وعمال الصباغة والحياكة والصيادين والفالحين وغيرهم.
- ولا يمكن الحديث عن (أبوقراط) من دون الإشارة إلى أنه من الرواد الذين أسسوا لأخلاقيات العمل الطبي التي يتضمنها القسم الطبي والذي يؤديه كل من يتخرج من كلية الطب حول العالم حالياً بصيغ مختلفة.

2- المرحلة الثانية: ما بعد الميلاي

- جاء بعد الميلاي "بليني" ليصف أعراض التسمم بالزنك والكبريت، ويصف أيضاً الأفعنة الواقية التي كانت تستخدم للوقاية من أعراض التسمم بالغازات والأبخرة والأتربة. وفيما بين عام 150 إلى 200 ميلادي كشف "جالينوس" حقائق كثيرة عن علم التشريح، كما بينت الحقائق أنه كاد أن يفقد حياته بسبب شدة أبخرة النحاس والدخان المتطاير حينما كان في زيارة إلى أحد مناجم النحاس بقبرص. وقد أعطى صورة لسلوك العمال عندما كانوا يتعرضون للأدخنة الخطرة وذلك

بقوله: "كانوا يركضون بأقصى سرعة وهم يحملون النحاس المنصهر كي لا يدركهم الموت خنقا داخل المنجم".

- كما كان الرومان مهتمين بشكل أساسي بالسلامة العمال ، كما يتبين من بقايا مشاريع البناء الخاصة بهم وبتطور الحضارة الرومانية تطور كذلك الإهتمام بصحة وسلامه العمال، ففي عام 1567 أنتج (فيليبوس أوريلوس) Philippus Aureolus أطروحة من الأمراض الرئوية لعمال المناجم، وتناول بحثه الذي يحمل عنوان: "مرض عمال المناجم، وتناول بحثه الذي يحمل عنوان: مرض عمال المناجم وأمراض التعدين الأخرى" أمراض العاملين في المصاهر والمعادن والأمراض المرتبطة بالتعامل مع الزئبق والتعرض له. وفي نفس الوقت تقريبا ومع تطور الجوانب الطبية بالأمراض المهنية جاء الطبيب الألماني (جورجوس أغريكولا) Georgius Agricola والذي اهتم بمزاولة مهنة الطب في مناطق المناجم، واستطاع أن يوصف الأخطار والأمراض التي يتعرض لها عمال المناجم. حيث أكد في أطروحته " دي ري ميتاليكا) « De Re Metalica »، ضرورة التهوية في المناجم و توضيح العديد من الأجهزة التي يمكن إستخدامها لإدخال الهواء النقي إلى المناجم.

كما يبرز أيضا دور الحضارة الإسلامية في هذا المجال من خلال العديد من التشريعات الإسلامية سواء في القرآن الكريم أو السنة و تحديد حقوق العمال أما أبرز ما جاء في الإسلام حول الصحة والسلامة المهنية تشجيع الإسلام لمبدأ الحفاظ وتوفير السلامة في مكان العمل، وتمثل تعاليم الإسلام الدليل الأول لدعوة الإنسان إلى مراقبة السلامة و إدارة الصحة والأمن التي يراعيها الهدف الأساسي لتوفير مكان عمل آمن، من خلال قوله تعالى: " ولا تلقوا بأيديكم إلى التهلكة"، فمن خلال هذه الآية يدعو الله عز وجل دراسة الوضعية وأخذ جميع الاحتياطات اللازمة للتحكم والتنبؤ بالحوادث، ويعد الحفاظ على رفاه الموظفين وتحسين ظروف عملهم بغرض حمايتهم واجب في الإسلام، ففي حديث الرسول صلى الله عليه وسلم: عن أبي هريرة رضي الله عنه، عن النبي صلى الله عليه وسلم أنه قال: " للمملوك طعامه وكسوته ولا يكلف من العمل ما لا يطيق" رواه مسلم وهو إشارة إلى الموائمة المهنية. أي له الحق في تناسب

العمل مع قدرة العامل. كما قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: عن عبدالله بن عمر رضي الله عنهما قال: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: "أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَحِفَّ عَرَقُهُ"، وهذا لرفع أنواع الظلم الحاصل في مجتمعات المسلمين وإعطاء العمال والأجراء والموظفين كامل حقوقهم.

ومع مطلع القرن الثامن عشر ظهر الطبيب الإيطالي (بيرناردينو رامازيني) Bernardino Ramazini الذي كتب "خطاب حول أمراض العمال" والذي قدم كتاب عن الأمراض الخاصة بشئون الصناعة والتجارة والزراعة وكان هذا الكتاب سبب شهرته وشيوع صيته. وقد تعرض هذا الكتاب بالبحث في أكثر من مائة مرض يعاني منها عمال الزراعة والصناعة بصفة عامة، وقد بين مختلف طرق الوقاية والعلاج منها.

وبعد ذلك انتشرت الورش الإنتاجية والتي تمثل مصانع صغيرة يمتلكها أصحاب رأس المال، وذلك خلال ما سمي بالثورة الصناعية في أوروبا في النصف الثاني من القرن الثامن عشر، وقد صاحب ذلك ما يسمى بحركة الإدارة العلمية والتي كان من أهم روادها فريدريك تايلور وهنري فايول وغيرهم، وقد اتسمت هذه المرحلة بالضغط الشديد على العمال وإهدار حقوقهم واعتبارهم تروسا في آلات يعملون نظير مقابل مادي وحسب.

وقد تسببت هذه المرحلة في ظلم كثير من العمال لدرجة الموت، وذلك ما دفع إحدى الصحف الأوروبية آنذاك "المورنتج ستار" أن تقول في أحد أيام 1868م. "إن عبيدنا البيض الذين يجبرون على العمل الشاق الذي يؤدي بحياتهم... هؤلاء في الغالب يذبلون ويموتون في صمت وسكون."

ومع نهاية القرن التاسع عشر وبداية القرن العشرين وكرد فعل على حركة الإدارة العلمية ظهرت حركة العلاقات الإنسانية لتؤكد على أهمية العنصر البشري والتي نادى فيه بحقوق العمال وتوفير بيئة آمنة في العمل سواء ماديا أو اجتماعيا أو صحيا.

وقد مهدت حركة العلاقات الإنسانية لظهور مدرسة العلوم السلوكية والذين ينظرون للفرد إلى أنه أكثر تعقيدا من أن يكون كائن إقتصادي كما افترضت حركة الإدارة العلمية بل هو كائن إجتماعي له الحق في الأجر الذي يلبي كافة حاجياته و يؤمنه على صحته وسلامته.

و بعد الحرب العالمية الثانية إزداد التطور الصناعي والتنظيمي وأصبحت التحولات الاقتصادية والتكنولوجية سببا هاما في تغيير ظروف العمل وشروطه بما في ذلك فرض متطلبات جديدة في المؤهلات مع تطوير طرق الانتاج وأساليبه، فظهرت أمراض جديدة تحتل فيها الأمراض العضوية والنفسية مكانة بارزة كالضغوط النفسية والارهاق الشديد والقلق وتدهور العلاقات الاجتماعية بين العمال وظهور المشكلات والصراعات بين العمال ومسؤوليهم.

الأمر الذي ساعد على ظهور التنظيمات العمالية والنقابات المدافعة على حقوق الإنسان لتتخذ في ذلك الشق القانوني والتشريعي لحماية العاملين.

هذا التحول البارز من حيث الاهتمام العلمي بالمشكلات الاجتماعية والنفسية بلور لنا فرعا جديدا يهتم بدراسة حياة الفرد والجماعة في البيئة التنظيمية من جانبها النفسي والاجتماعي معا. وقد جاء في التقرير العالمي حول الحوادث والأمراض المهنية المنعقد خلال الفترة من 03 إلى 06 سبتمبر 2017 بأندونيسيا أحصت فيه منظمة العمل الدولية أكثر من 02.78 مليون حالة وفاة في السنة نتيجة للحوادث والأمراض المرتبطة بالعمل في العالم وبالنسبة للجزائر فقد أظهرت إحصائيات لصندوق الضمان الاجتماعي الجزائري للعمال الأجراء أن قرابة 900 عامل يموتون سنويا جراء الحوادث المهنية ، وأن من بين خمسين ألف حادث مهني هناك 08 آلاف عامل يصابون بإعاقات جسدية جراء حوادث مهنية تسبب لهم عجز دائم، فيما بلغ عدد الأمراض المهنية وسط العمال 500 مرض مهني ما تسبب في ضياع 15 ألف يوم عمل سنويا.

ويمكن أن نستعرض في ذلك أهم قوانين العمل الجزائرية الإتفاقيات الدولية التي صادقت عليها الجزائر لضمان العامل لحقه في الوقاية الصحية والأمن ، وحقه في الراحة وحقه في احترام السلامة البدنية والمعنوية والحفاظ على كرامتهم وحمايتهم من أي تمييز لشغل منصب عمل غير المنصب القائم على أهليتهم واستحقاقهم، بالإضافة إلى منحهم الحق في التكوين المهني والترقية في العمل، والحق في الخدمات الاجتماعية، وكلها تشير إلى مستوى الاهتمام الذي توليه المنظومة التشريعية والتنظيمية في المؤسسة الجزائرية وإمكانية الوقاية منها إلى جانب الإتفاقيات الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية والتي صادقت عليها الجزائر لاسيما:

- الإتفاقية رقم 155 الصادرة في 1981 حول أمن وصحة العمال.

- الإتفاقية رقم 187 حول الترويج للأمن والصحة المهنيين.

وتجدر الإشارة هنا إلى أن المبادئ المعلن عنها في هذه الإتفاقيات تجد ترجمتها في النصوص التشريعية والتنظيمية الجزائرية الخاصة بالمجالات التي تغطيها هذه الإتفاقيات. وقد تطورت تشريعات الصحة والسلامة المهنية الوطنية وواقع التوعية والتدريب بمخاطر بيئة العمل والخطط الراهنة والمستقبلية لتعزيز ثقافة الوقاية في الصحة والسلامة المهنية على مستوى الفرد العامل والمؤسسة التي يعمل بها. كما يلخصها الجدول المتضمن القرارات والقوانين التي تنظم برامج الصحة والسلامة المهنية والوقاية من المخاطر المهنية في الجزائر:

القوانين المرتبطة بالصحة والسلامة المهنية(قوانين/ قرارات/ أنظمة ومراسيم وزارية)	تاريخ الإصدار
الأمر 183.66 المتضمن حوادث العمل والأمراض المهنية	جوان 1966
الأمر 29.72 المتضمن إحداث المعهد الوطني لحفظ الصحة والأمن	جوان 1972
الأمر 56,74 المتضمن إحداث المنظمة لطب العمل. المرسوم 255.74 المحدد لكيفيات إحداث لجنة حفظ الصحة والأمن ومهامها وتسييرها.	جوان 1974 ديسمبر 1974
الأمر 33.75 المتضمن مفتشية العمل.	أفريل 1975
المرسوم 34.76 المتعلق بالمنشآت الخطيرة والضارة بصحة العامل.	فيفري 1976
القانون رقم 13.83 حول الأمراض والحوادث المهنية.	جويلية 1983
المرسوم رقم 132.86 حول حماية العمال من الأشعة الأيونية واستعمال إجراءات المواد المشعة الأيونية والإشعاعية الفاعلية.	ماي 1986
القانون رقم 07.88 حول الصحة والسلامة والطب المهني.	جانفي 1988
المرسوم التنفيذي رقم 05,91 حول أنظمة الحماية العامة حول الصحة والسلامة في بيئة العمل.	جانفي 1991
المرسوم 120.93 حول تنظيم الرعاية الطبية المرتبطة بالعمل.	ماي 1993
المرسوم رقم 209.96 حول تشكيل وتنظيم وعمل مجلس الصحة والسلامة والطب المهني.	جوان 1996
المرسوم التنفيذي رقم 01-285 حول الأماكن العامة حيث يحظر التبغ ووسائل تنفيذ هذا الخطر.	سبتمبر 2001
المرسوم التنفيذي رقم 01-341 حول تشكيل وصلاحيات وعمل اللجنة الوطنية لتوحيد (التصديق/ الموافقة على) معايير فعالية منتجات أو أدوات أو آلات الحماية.	أكتوبر 2001
المرسوم التنفيذي رقم 02-427 حل إرشاد العمال وإبلاغهم وتدريبهم في مجال الوقاية من المخاطر المهنية.	ديسمبر 2002
المرسوم التنفيذي رقم 05-09 حول اللجان المشتركة مع العمال حول الصحة والسلامة.	جانفي 2005
المرسوم التنفيذي رقم 05-10 حول صلاحيات وتشكيل وتنظيم وإجراءات لجان الصحة والسلامة في الشركات.	جانفي 2005

جانفي 2005	المرسوم التنفيذي رقم 11-05 حول شروط إنشاء خدمات الصحة والسلامة وتنظيمها وتشغيلها.
------------	---