

الدكتورة: منية غريب جامعة الطارف .

ظروف العمل في المؤسسة الجزائرية : مفهوما، عناصرها، أنواعها ،أثارها ونتائجها

دراسة ميدانية بمؤسسة النجارة الكبرى للشرق بولاية الطارف

المقدمة :

إن التحولات التي يشهدها العالم اليوم وصلت امتداداتها إلى الجزائر حيث أثرت على كل الأنساق الاجتماعية والاقتصادية والسياسية، فالدولة التي ظلت خلال وقت طويل تسيطر على مراقبة وتسيير كل القطاعات والمؤسسات قد تراجع دورها. غير أن هذا التراجع تزامنت معه إصلاحات اقتصادية مست المؤسسات الصناعية التي مرت بمراحل متعاقبة : إعادة الهيكلة المالية، استقلالية المؤسسة وإعادة الهيكلة الصناعية ، بحثا عن إعادة الاعتبار لهذه المؤسسات بغرض تحقيق النجاعة والفعالية المطلوبة، وتمهيدا للدخول في اقتصاد السوق الذي تضبطه جملة من القوانين تسمح في نهاية المطاف بتجميع الثروة بين أيدي الأقلية، نتيجة المنافسة القوية التي تظهر في السوق. وهو ما يكشف عن مخاطر عديدة تواجهها الطبقة العاملة نتيجة الاستغلال الذي يعمد إليه أرباب العمل والذي قد يظهر في دول العالم المتخلف نتيجة فتح الأبواب أمام الرأسمال الأجنبي، حيث يجد أرباب العمل ضالتهم الاستغلالية في نقص التجربة الصناعية العريقة لدى العمال وضعف مستواهم الثقافي وتردي ظروف العمل الفيزيائية ، تخفيض الأجور، حوادث العمل، الأمراض المهنية، و... الخ ، وهي معاناة حقيقية يعيشها العمال يوميا داخل مؤسساتنا الصناعية خاصة .

ولكي تتمكن المؤسسة من تحقيق أهدافها التي تسعى إليها، يجب عليها أن تولي اهتمام أكبر بالعنصر البشري، وذلك من خلال وضع سياسة علمية رشيدة لتسيير الأفراد الذين يعملون فيها، مع الأخذ بعين الاعتبار جميع متغيرات المحيط الداخلي والخارجي المحيطة بهم، ويكون ذلك بخلق الجو الملائم للعمل وتوفير ظروف عمل جيدة سواء المادية منها أو المعنوية . إن لظروف العمل المهنية والاجتماعية ومدى توافر التسهيلات والخدمات داخل مكان العمل أثر كبير على النواحي السيكولوجية للعاملين ، وعلى حجم الإنتاج وجودته، فهي تؤثر على النواحي البدنية والسيكولوجية للعمال ومن هذه النقطة بالذات، نحاول في هذه الورقة البحثية أن نتعرض بالدراسة والتحليل في مؤسسة النجارة الكبرى للشرق بولاية الطارف إلى جملة القضايا التالية :

1- دراسة التطور التاريخي لظروف العمل .

2- مفهوم وعناصر ظروف العمل ، وتصنيفاتها .

3- أثار ونتائج ظروف العمل التي يعيشها العامل داخل هذه المؤسسة .

قبل البدء بدراسة وتحليل مجمل هذه المحاور والقضايا المتعلقة بموضوع ظروف العمل بمؤسسة النجارة الكبرى للشرق بولاية الطارف ، يجب أولا إعطاء صورة واضحة أو بطاقة فنية حول هذه المؤسسة .

لمحة تاريخية حول نشأة المؤسسة، مهامها، التعريف بها وموقعها ومختلف المراحل التي تمر بها العملية الإنتاجية داخل الورشات :

الشركة الوطنية لتصنيع الفلين والخشب، أنشأت بموجب الأمر رقم: 43/72 بتاريخ

3 أكتوبر 1972 وتكونت عن طريق إعادة تجميع مؤسستين وطنيتين وهما:

- الشركة الوطنية لتصنيع الفلين والخشب: تأسست بموجب الأمر رقم 52/68 بتاريخ

22 فيفري 1968 والتي تضمنت في البداية وحدة النجارة العامة وبعد ذلك وحدات إنتاجية أخرى .

- الشركة الوطنية للفلين: أنشأت بموجب الأمر رقم 152/67 بتاريخ 9 أوت 1967، والتي كانت تحوي في تلك المرحلة

12 ورشة متجمعة في خمس وحدات للإنتاج، بعد ذلك انحلت بموجب الأمر رقم 44/72 الصادر بتاريخ 3 أكتوبر

1972، مع تحويل ذمتها المالية إلى الشركة الوطنية لتصنيع الفلين والخشب .

أثناء مرحلة إنشائها كلفت الشركة الوطنية لتصنيع الفلين والخشب ب3 مهام أساسية هي:

1- سد الحاجات الوطنية المادية بالمنتجات التحويلية للخشب والفلين .

2- المساهمة عن طريق سياستها الاستثمارية في إنجاح السياسة الوطنية لتطوير المناطق المختلفة بتوفير العديد من

مناصب الشغل، والتقدم الاجتماعي في إطار دستور محمول على التسيير الاشتراكي للمؤسسات .

3- تسيير وتستعمل أحسن الوسائل والموارد لضمان نوعية جيدة لمنتجاتها، وأسعار تمكنها من المنافسة في السوق، لتساعد

على تحقيق أهدافها الاقتصادية والاجتماعية التي أنشئت من أجلها، ثم تحولت مهامها وامتدت كذلك إلى تحويل المعادن (

أثاث معدنية) غير حديدية " كالنجارة والألمنيوم" والصناعات الجاهزة والخفيفة في ميدان التأثيث المنزلي وزخرفة المنازل)

فلين مزخرف (والتجمعات السكنية (الأبنية الجاهزة والمنتقلة)، ثم خصصت فيما بعد بنشاط جديد يتضمن قطاع التجهيز

ولوازم الرياضة والترفيه والمخيمات ...

إن هذه المؤسسة خاضعة أو تحت سيطرة ومراقبة وزارة الصناعة والطاقة، لكنها وضعت بعد ذلك تحت مراقبة وزارة

الصناعات الخفيفة، وهي كذلك حتى يومنا هذا . وبعد صدور قانون استقلالية المؤسسات سنة 1988 ، وبعد أن كانت

المديرية العامة تتواجد على مستوى المؤسسة الرئيسية بأم البواقي التي تضم 12 فرع ، أصبح كل فرع مستقل بذاته ومن

بين هذه الفروع نجد هذه المؤسسة والتي تغير اسمها إلى مؤسسة النجارة الكبرى للشرق سنة 1999 والتي أصبح لها

سجل تجاري خاص بها وتعتمد على نفسها في تمويلها الذاتي لتحقيق نشاطها فإذا حققت أرباحا تعود إليها أي تتصرف

فيها حسب ما جاء به القانون الأساسي للشركة المنصوص عليه في عقد إنشائها، أما إذا نتج عن نشاطها خسارة فهي التي

تتحملها لوحدها، وقد أصبح طابع المؤسسة اقتصاديا بحتا، أي مؤسسة عمومية اقتصادية وذات أسهم . أحرزت المؤسسة

على جملة من الخبرات الهامة في مجالات التصنيع والإنتاج والتركيب، وكل ذلك كان ضمن سنوات عديدة من الممارسة

في التراب الوطني وتدخلها النشط في ميادين التجهيزات للهيكل السكنية والصناعية.

تقع مؤسسة النجارة الكبرى للشرق بولاية الطارف قرب الطريق الوطني رقم 44 الذي يربط بين القالة وعنابة، على بعد حوالي 2 كلم عن الموقع الرئيسي لولاية الطارف. ونظرا للظروف الطبيعية الملائمة لكثرة الأشجار الصنوبرية اختيرت هذه المنطقة بالطارف لانجاز هذا المشروع والذي تقدر مساحته الإجمالية بـ: 10 هكتارات مقسمة إلى 4 هكتارات مغطاة و6 هكتارات معرضة للهواء . تولت إنجاز هذا المشروع

(المؤسسة) شركة أجنبية تسمى " صوبيري " بلجيكية الأصل . يقدر رأس مالها بـ: 563 595 000.00 دج أي ما يقارب ستة وخمسون مليارا حسب ما هو وارد بالاتفاقية الجماعية للمؤسسة لسنة 2005/2004 .

إن مؤسسة النجارة الكبرى للشرق بولاية الطارف هي مؤسسة اقتصادية تعود جذور تأسيسها إلى كما ورد سابقا إلى سنة 1982 حيث كان يشتغل بها 700 عامل ، وكانت الحالة الاقتصادية لا بأس بها وفي شهر سبتمبر 1996 تقلص عدد العمال وقدر بـ: 436 عامل نتيجة للحالة الاقتصادية التي كانت تعاني منها المؤسسة . حيث تم تسريح 250 عامل والآن خلال إحصائيات 2008 يشتغل بها حوالي 133 عامل(*) . المقر الاجتماعي لها هو : المنطقة الصناعية ، صندوق بريد رقم 174 الطارف(36000).

أما عن مراحل الإنتاج بها فتمر بما يلي :

تقوم المؤسسة بجلب الحطب من شركة "أوناب" المتواجدة بسكيكدة، هذه الأخيرة تقوم باستيراده من دول أوروبية(فرنسا، السويد...الخ)، فالخشب يأتي على شكل ألواح مستطيلة يتراوح طولها ما بين 3 إلى 6 مترات وعرضها ما بين 11.5 إلى 30 سم وسمكها ما بين 22 إلى 100 سم . كما تقوم المؤسسة بجلب الخشب أيضا على شكل شرائح معاكسة ، هذا الأخير تعتمد عليه كثيرا في صناعة الأبواب . فالمؤسسة تعتمد في صناعتها على الخشب الرتنجي لقلته تكاليفه ولأنه مقبول للاستعمال، يتم نقل الحطب من شركة أوناب بسكيكدة إلى هذه المؤسسة بواسطة وسائل نقل خاصة بها (شاحنات كبيرة تابعة للمؤسسة) وهو يأتي على شكل حزم عند وصوله يقوم العمال بفكه وذلك بترك فراغات بين كل لوحتين للتهوية، بعد هذه المرحلة يتم نقل الألواح ووضعها داخل آلة التجفيف للتخفيض من درجة رطوبتها التي قد تصل إلى 70 بالمئة من هذه الأخيرة، وتقوم بتجفيفه لأنه عندما يكون ذا درجة رطوبة عالية لا نستطيع استعماله في الآلات لذلك لابد أن تخفض نسبة الرطوبة إلى 12 بالمئة . وبعد هذه العملية يتم تخزين الخشب المجفف في مخازن المؤسسة وهو صالح للاستعمال. ويتمثل الإنتاج الأساسي لهذه الوحدة في إنتاج النوافذ والأبواب أما الإنتاج الثانوي فيتمثل في الطاومات، الكراسي، الخزائن...حسب نوع الطلب .

ويمر الإنتاج داخل الورشات بالمراحل التالية :

بعدما تقدم الطلبة للمؤسسة بكل المواصفات التي يتم تسجيلها في الفواتير، وكل فاتورة تقدم إلى مسؤول الورشة ليحدد زمن إنجازها وليقدم هذه المواصفات المطلوبة إلى العمال للشروع في العمل . بعد الانتهاء من تصميم المواصفات وتقديم الكم أي الكمية المطلوبة يشرع في العمل، فيتم إخراج الخشب من المخازن ونقله إلى الورشات بواسطة ممرات خاصة، لذلك فالعملية الأولى التي يقومون بها هي تقطيع الخشب حسب الطول المطلوب وبعدها تمر إلى آلة أين يتم القطع حسب

العرض المطلوب ، ثم يتم نقلها إلى ورشة أخرى بها آلات لتمليس الخشب من ثلاث جهات فقط ، بعدها تمر إلى آلة أخرى أين تكون عملية القطع حسب الشكل المطلوب، عندها يتم تمليس القطعة نهائيا ، وبعد الانتهاء من صنع هذه القطع تأتي مرحلة أخرى أين يعتمد العامل على المطرقة والمسمار والغراء يدويا ويقوم بعملية التركيب وتشكيل الإطار المطلوب سواء للنافذة أو الباب أو... عند الانتهاء من هذه العملية توضع النوافذ والأبواب في آلة تقوم بالضغط عليها لكي تلتصق الأشكال مع بعضها البعض جيدا، بعدها تنتقل إلى آلة أخرى تقوم بقطع الزوائد على الجوانب ثم توضع جانبا ليتم طلاؤها . ثم بعد تجفيفها نهائيا تقدم الطلبية إلى مصلحة المبيعات وهنا تنتهي العملية الإنتاجية داخل الورشات .

1- التطور التاريخي لظروف العمل :

إن النظرة القديمة للعمل ومختلف الظروف المحيطة به، والتي اعتمدها معظم الإداريين والسيكولوجيين الصناعيين نظرة بسيطة لا تعبر عن قيمة هذا المصطلح بمعناه الصحيح والواسع، وبالنظر إلى طبيعة العمل فقد كان الإنسان ومنذ زمن بعيد يعتقد أن العمل الجسماني أو العضلي ما هو إلا لعنة فرضت كعقاب له على خطاياهم وأن الإنسان العاقل يعمل ليعيش وأسرته فقط، وبالنظر إلى دوافع العمل نجد أن الحافز الإيجابي والأساسي للعمل هو المال (الأجر) والحافز السلبي هو الخوف من التعطل (البطالة)، فالعمل يعتبر جزء جوهري في حياة الإنسان مادام ذلك المظهر من الحياة الذي يعطيه المكانة ويربطه بالمجتمع ونستطيع أن نقول أن العمل مرتبط بظروف يجب أن تحاط ببيئة العمل أو موقعه. ومع التغيرات الشاملة التي أحدثتها الثورة الصناعية (1) في التكوين الصناعي خاصة والذي كان نتيجة ظهور المصانع الضخمة والتي تحتاج إلى رؤوس أموال كثيرة يصعب على فرد واحد أو عدة أفراد امتلاكها في مجال الصناعة ، نجد أن فكرة الاهتمام بالإنسان في عمله ليست بالشيء الجديد في ميدان إدارة الأعمال " فأوليفرسلدن " ذكر في كتابه فلسفة الإدارة انه ومنذ حوالي خمسون عاما أن الصناعة ليست مجرد آلات بل هي مجموعة من المجهودات البشرية فماضيها وحاضرها يؤكد أهمية العنصر الإنساني فيها، ومصطلح ظروف العمل يعكس الصورة التي يعمل فيها العامل داخل مجال عمله أو المحيطة به . فالتطور التاريخي لظروف العمل تطور مع تطور الإنسانية عبر الزمن وخاصة مع كبر حجم المؤسسات والتقدم الصناعي والتكنولوجي الذي غزى أغلب دول العالم وكبر حجم مؤسساتها ومصانعها ، وأصبح عندها الاهتمام بالجانب البشري وبيئة العمل عموما يشغل بال معظم الإداريين والسيكولوجيين، لأن هذا الأخير هو القوة الكامنة والمحركة للمؤسسة سواء داخل مجال الإدارة أو على مستوى الورشات والإنتاج . وعلى هذا الأساس نجد معظم الأبحاث والدراسات العلمية والاقتصادية والاجتماعية تهتم بالظروف المحيطة بالعامل في مجال عمله وتأثير بيئة العمل وانعكاساتها على العامل والمؤسسة معا (2) .

2- مفهوم ظروف العمل ،عناصرها وتصنيفاتها :

يقصد بظروف العمل كل ما يحيط بالعامل في عمله ويؤثر في سلوكه وآرائه وفي ميوله واتجاهاته نحو عمله والمجموعة التي يعمل معها والإدارة التي ينتمي إليها (3) . إن هذا المفهوم غامض وعم فهو يأخذ جميع المعاني التي نريد إعطاءها لها ويضم كافة العناصر التي نريد وصفها فيها . ويمكن تقسيم هذه الظروف إلى نوعين ظروف موضوعية أي مادية وظروف ذاتية أي شخصية .

الظروف المادية : هي عادة ظروف ملموسة ومادية خارجة عن نطاق العامل وتتعلق بوسائل العمل المتاحة للعامل مثل الماكينات وأدوات العمل (4) .

فالظروف المادية للعمل تؤثر على أدائه بصورة جيدة، وتشمل هذه البيئة المادية عوامل مثل : الحرارة، التهوية، الرطوبة، الضوء، والألوان، فتأثيرات الظروف المادية السيئة على الأداء تختلف من فرد لآخر . وبصفة عامة لابد لبيئة العمل أن تسمح بإضاءة وحرارة وتهوية ورطوبة طبيعية ، ولابد من تخفيض الضوضاء إلى أدنى حد لها باستخدام عازل للصوت، فإذا كان من الضروري تعرض العامل لظروف غير مثالية فمن الحكمة أن نحد من هذا التعرض إلى أقل فترة زمنية ممكنة لتقليل احتمال معاناة العامل من أي خسائر مادية أو نفسية دائمة .

الظروف الذاتية : تتضمن الظروف الذاتية عدة عوامل يمكن أن يتحكم فيها العامل نفسه ومنه قدرته على العمل بانسجام داخل الجماعة ، وكذلك نوعية الإعلام والاتصال وعلاقات العمل بين العمال ومسيري المؤسسة ، وعموما يمكن أن نجمل هذه العوامل فيما يسمى بثقافة العمال على اختلاف مهامهم ورتبهم (5) .

كما يمكن أن تصنف مجمل ظروف العمل داخل المؤسسة إلى ظروف فيزيقية وظروف اجتماعية مهنية . أما الظروف الفيزيقية المحيطة بالعمل مثل : درجة الحرارة والرطوبة والتهوية والضوضاءالخ وينبغي أن تكون هذه الظروف مواتية بحيث تساعد العامل على سرعة الإنتاج وتحسينه وعلى قلة التعب أو الملل والإرهاق وتخفيض من احتمالات تعرضه لإصابات العمل، وتقلل من نسبة هجرة العمال لأعمالهم وزيادة نسبة التغيب والمرض والتمارض (6) .

فالظروف العامة للعمل هي كل ما يحيط بالعمال داخل وخارج المؤسسة والتي تساعد وتشجع على زيادة الإنتاج وتحسينه وذلك إذا كانت ملائمة، وتساعد العامل من الناحية النفسية والجسمية في أداء عمله على أكمل وجه . كما تساهم قدرات العامل واستعداداته ومهاراته في عملية الإنتاج من حيث الزيادة والجودة، إلا أنها ليست الوحيدة التي تؤدي إلى ذلك . إنما هناك الظروف الفيزيقية والظروف الاجتماعية .

أ- **الظروف الفيزيقية للعمل:** تتمثل في مجموعة العناصر المادية المحيطة بالعمال في عمله، وأنها تؤثر بصفة مباشرة على صحته وسلامته وعلى كفايته الإنتاجية ، وان الظروف السيئة تؤثر تأثيرا كبيرا على الصحة والسعادة، ولكن مما لا شك فيه أن الظروف الفيزيقية تحتل مكانة هامة في اغلب العمليات الإنتاجية فهي تدفع إلى رفع الروح المعنوية للعامل، وان هذه الظروف تختلف من صناعة إلى أخرى ومن منطقة إلى أخرى وكذلك لكل مؤسسة طرق تسيير لهذه الظروف .

تضم الظروف الفيزيقية للعمل العناصر التالية : الظروف السمعية (الضجيج والضوضاء) - الظروف المناخية (درجة الحرارة والرطوبة والتهوية، نقاوة المحيط من الغبار والأتربة والغازات السامة) - الظروف البصرية (الإضاءة والألوان ، الاهتزازات والإشعاعات)

ب- **الظروف المهنية :** إذ تعتبر ظروف حساسة من الجانب المادي بالنسبة للعامل وتتمثل فيما يلي : الأجور ، ساعات العمل ، الترقية، التدريب المهني، الثقافة العمالية كإنشاء مكاتب بالمؤسسات ، طب العمل)

ج- الظروف الاجتماعية : إن اهتمام الباحثين الاجتماعيين بالجانب الاجتماعي للعمل لم يبدأ إلا بعد ظهور دراسات وتجارب " إلتون مايو" بأمریکا التي ترى بان الظروف الاجتماعية للعمل لا تقل أهمية عن الظروف المادية ، وهذه الدراسات ركزت على الظروف الاجتماعية سواء داخل المؤسسة أو خارجها ، محاولة الكشف عنها ومعرفة أسبابها ومدى تأثيرها على العامل من جهة وإنتاجيته من جهة أخرى والتمكن من توفيرها وتنظيمها وتوجيهها توجيها سليما ينعكس على الإنتاج وعلى العامل .

والظروف الاجتماعية تضم كل ما يحيط بالعمل من أمور تتعلق بالخدمات الغذائية والسكنية والترفيهية ...وكل ما يحيط بالعامل . ويمكن أن تقسم هذه الظروف إلى ظروف تقع داخل المؤسسة كالمطاعم والترفيه (الرحلات والنوادي والرياضة) ، وظروف خارج المؤسسة كالنقل والسكن والمشاكل العائلية والمحيط الاجتماعي(خاصة في المناسبات كالأعياد أو الدخول المدرسي، تزويد المؤسسة بأخصائي نفسي...) .

3- آثار ونتائج ظروف العمل التي يعيشها العامل داخل مؤسسة النجارة الكبرى للشرق بولاية الطارف :

بعد دراستنا للظروف العامة التي تحيط بالعامل والمتمثلة في الظروف الفيزيائية والظروف الاجتماعية والمهنية نأتي إلى تقييم الآثار والنتائج المترتبة عن هذه الظروف .

فإذا كانت الظروف ملائمة وجيدة فستكون النتائج ايجابية على العامل والإنتاجية ، أما إذا كان العكس أي سوء الظروف المحيطة بالعامل فهذا سينتج عنه آثار سلبية والتي صنفناها حسب الدراسة الميدانية بمؤسسة النجارة الكبرى للشرق بولاية الطارف إلى : حوادث العمل والغيابات (المبررة عادة بشهادات مرضية) والتعب والملل التي سوف نتطرق لها بالتفصيل فيما بعد .

*** - الآثار والنتائج الايجابية لظروف العمل :** يعتبر العمل جزء جوهري في حياة الإنسان مادام ذلك المظهر من الحياة الذي يعطيه المكانة ويربطه بالمجتمع، وعادة ما يحب العمال والعاملات أعمالهم ووظائفهم، وهذا ما يحدث دائما في معظم أزمنة التاريخ.

ويعود هذا الحب والولاء الى المؤسسة الى ظروف العمل الجيدة ، المحيطة بهم، بعبارة أخرى عندما تتوفر للعامل الظروف الفيزيائية الحسنة مثل زيادة الإضاءة بنسبة معينة ، فان ذلك يزيد من الإنتاج بنسبة معينة أيضا . أو لبس واقي الأذن في مصنع نسيج يسوده الضجيج يزيد الإنتاج بنسبة 3 بالمئة ، ولهذا الغرض وضعت وزارة العمل في إنجلترا تنظيمات دقيقة بصدد إضاءة المصنع تحت ظروف معينة، كما أوضحت طوائف أخرى مثل الجمعية الهندسية الزخرفية ومجلس أبحاث الصحة الصناعية، تفاصيل خاصة بأفضل الظروف للإضاءة والحرارة، بالإضافة إلى تيار الهواء أو الرطوبة النسبية وعوامل أخرى

ومجمل هذه الإجراءات أو التحسينات تعتبر تحفيز ايجابي للعامل، تساعد في أداء عمله دون أخطار أو حوادث كما تؤثر في معنوياته، فإذا عومل العمال ككائنات إنسانية ، فإنهم سيسلكون سلوكا يتفق مع أهداف المؤسسة . إضافة إلى أن هناك حوافز أخرى عديدة تؤدي للعامل إلى إتقان عمله والتفاني فيه ، أيضا ارتياحه وانسجامه مع الظروف المحيطة به، ولكن

هذه الحوافز تكون اقل أهمية في الظروف الطبيعية وهو المال ، فمعظم الأفراد يعملون عن طيب خاطر، والمال أو الأجر يعتبر أكثر الحوافز اجتذابا، كما يرتبط الدافع للعمل بالحاجات الاقتصادية، فالعمال قد يستمرون في العمل حتى لو كانوا في غير حاجة الى منافع مادية .وحتى عندما تكون سلامتهم وسلامة أطفالهم مؤمنة، فإنهم يستمرون في العمل، ومن الواضح أن الأمور تجري هكذا، لان المكافآت التي يحصلون عليها من عملهم مكافآت اجتماعية مثل الاحترام والتقدير والإعجاب وروح العمل الجماعي مع زملائهم داخل المؤسسة .أيضا الرفاهية ، من خلال تحسين بيئة العمل، فهي نتيجة ايجابية تؤدي إلى رفع أداء العامل داخل المؤسسة .

ومن الآثار الايجابية التي تنتج من خلال تحسين ظروف العمل المادية والتي تتصل بمدى نظافة مكان العمل، استخدام الألوان الملائمة والجذابة، مدى كفاية المساحات التي تشغلها الآلات والمعدات وتوافر غرف لاستبدال الملابس والأماكن الخاصة بالاغتسال ...، هو رضى العامل عن عمله وكذلك بالإنتاجية، وإذا ما وجد العامل أن هذه الظروف غير ملائمة من البداية ، فانه لا يستطيع العمل أو بمعنى آخر قد لا يستطيع التكيف حسب هذه الظروف . أما التسهيلات الأخرى ، فهي تتصل بتوفير حجات للراحة، إنشاء مطعم بالمصانع خاصة بالنسبة للدول ذات المستوى المعيشي والاقتصادي المنخفض كما هو الحال بالنسبة للجزائر وخاصة ولايتنا ولاية الطارف (المعروفة بالطابع الفلاحي والمستوى الاقتصادي المنخفض إن لم نقل المنعدم أصلا) .وهذا لتقديم وجبات غذائية باجر رمزي للعمال، لان سوء التغذية قد يؤدي إلى انخفاض إنتاجية العمل .

الخدمات الصحية ، أنشطة تنقيفية ، برامج ترفيهية والإسكان وأي مزايا أخرى تساهم في رفع مستوى معيشة العمال وتعود عليهم بالنفع وهذه النواحي تساعد في تكوين فريق أو جماعة متعاونة وبالتالي قوة عاملة منتجة .

*- الآثار والنتائج السلبية لظروف العمل : تعتبر مشكلة حوادث العمل من أكثر المشاكل التي تتسبب فيها ظروف العمل السيئة والتي من شأنها أن تسبب خسائر فادحة لكل من العمال وأصحاب العمل على حد سواء . فموضوع حوادث العمل من الموضوعات الهامة التي يهتم ببحثها علماء النفس في الميدان الصناعي وينبغي إجراء البحوث العلمية والموضوعية وذلك بالوقوف على أسباب هذه الحوادث لتحديد ووضع الوسائل التي تمنع حدوثها، والتي تزيد من إجراءات الأمن الصناعي عامة . فالحوادث بمعناه الواسع هو كل ما يحدث دون أن يكون متوقع الحدوث مما يترتب عليه ضرر للناس أو الأشياء ، فلو ترتب عليها إصابة أحد من الناس سميت إصابة، أو بمعنى آخر نقول أنها واقعة غير مرغوب فيها تحدث إصابة دون توقع تؤدي إلى خسائر سواء كانت مادية أو بشرية تمس بالسلامة البدنية للعامل (7) .

والواقع أن هذه المشكلة تعتبر ضخمة بضخامة نتائجها إذ يشير "جاكوبس" إلى أنه في الولايات المتحدة الأمريكية وحدها وحسب الإحصائيات يقتل 100 ألف شخص ويصاب حوالي 10 ملايين شخص نتيجة الحوادث ، ففي 1962 على سبيل المثال قتل 97 ألف عامل نتيجة لحوادث العمل ، ولقد كشفت معظم الدراسات التي أجريت في مجال حوادث العمل أن العوامل البشرية أو العنصر البشري هو السبب الرئيسي في وقوع معظم الحوادث ناهيك عن العوامل الشخصية للعامل وعوامل البيئة المحيطة بالعمل كدرجة الحرارة والرطوبة أو البرودة أو التهوية والضوضاء .

فالعوامل الشخصية يمكن تقسيمها إلى عوامل بيولوجية أو جسمية كضعف صحة العامل أو ضعف خاصة من خواصه أو قلة خبرته أو عوامل عقلية ونفسية كضعف ذكائه والملل و التعب النفسي واللامبالاة .

أما الظروف البيئية التي تؤدي إلى وقوع حوادث عمل تتمثل في سوء الإضاءة أو سوء وضع الآلات وتركيبها، فسوء الإضاءة مثلا مع ضعف البصر قد تؤدي إلى وقوع حوادث عديدة وأيضا سبب الحوادث يرجع إلى سقوط أشياء على العامل أو لمس مواد ضارة أو انفجار بعض المواد أو التيار الكهربائي .

وبالنظر إلى الأسباب السالفة الذكر والتي رغم تعددها لم نذكر منها إلا المهم سنتطرق إلى النتائج التي تترتب عن حوادث العمل والتي يمكن التعرف عليها داخل مؤسسة النجارة الكبرى للشرق بولاية الطارف :

- نتائج لا تتجر عنها أي إصابة مثل اصطدام عامل مثلا مع آلة ينتج عنها توسخ ملابسه بالشحم أو قطع أزرار قميصه أو ما يشبه ذلك .

- حوادث الإصابات الخفيفة مثلا العامل الذي يصطدم بنفس الآلة المتحركة ولكنه يعاني من جرح بسيط في جلد ذراعه أو يده وهذه الحوادث منتشرة بكثرة داخل هذه المؤسسة بالذات نتيجة استعمال الآلات والمناشير الكهربائية قي قص وتقطيع الخشب والألواح بهذه المؤسسة .

- حوادث الإصابات الخطيرة كبتت الآلة لأيدي العامل أو حتى تؤدي هذه الإصابات الخطيرة إلى الوفاة حيث سجلت 12 حالة وفاة خلال سنة 1999 و 09 حالات أخرى خلال سنة 2000 .

- الحوادث التي تؤدي إلى تحطيم الآلات دون إصابات جسمية للعامل وهي قليلة جدا داخل هذه المؤسسة محل الدراسة .

ناهيك عن النتائج التي تخص المؤسسة من ناحية فقدان الوقت الذي يؤثر سلبا على المردودية والإنتاج عموما ، وعلى أساس هذه الأسباب والنتائج المترتبة عنها يجب أن تأخذ في الحسبان الإجراءات الأمنية في الصناعة لحماية العامل ووقايته من هذه الحوادث ومن بين إجراءات الأمن الصناعي المعمول بها في أغلب المصانع والمؤسسات الصناعية

ومن بينها مؤسسة النجارة الكبرى للشرق بولاية الطارف نذكر منها ما يلي :

+ استعمال القفازات لحماية اليد والأصابع من الإصابة خاصة عند تقطيع الخشب .

+ إبعاد الأسلاك الكهربائية عن طريق العمال عند استعمال المناشير الكهربائية عند قص الألواح الخشبية .

+ تفادي تصادم العمال مع بعضهم أو بأجسام أخرى نتيجة لعدم رؤيتهم لبعضهم خاصة أثناء حمل أو نقل ألواح الخشب الطويلة الحجم من مسافة أو من مكان إلى آخر .

+ البعد عن مصادر الإشعاع الضوء الشديد حتى لا تصاب عين العامل .

+ ضرورة الاستماع إلى التعليمات وخاصة لذوي الخبرة من العمال .

+ ضرورة معرفة مواقع الخطر في المصنع أو داخل الورشة خاصة .

+ ضرورة وضع الأشياء في أماكنها الصحيحة .

+ ضرورة لبس الحذاء الواقي نتيجة سقوط بعض المسامير الحادة أو أي أدوات أخرى خطيرة كالمطرقة أو المنشار أو ...

+ ضرورة استعمال الخوذة لحماية الرأس

+ ضرورة استعمال القناع الواقي للعين واستعمال كذلك القناع الواقي من الغازات خاصة أثناء دهن الأبواب والنوافذ أو أي أثاث آخر أنجز من قبل هذه المؤسسة .

وفي هذا الصدد قامت مصلحة الأمن الصناعي بهذه المؤسسة بعدة إجراءات أمنية وقائية من اجل حماية العامل من الإصابة أو الوفاة - كذلك حماية الآلة والمحافظة على المواد وبقيائها صالحة للاستعمال عن طريق التخزين والنقل السليم لها ، ومنه يمكن القول أن المهمة أو الهدف الرئيسي من الأمن الصناعي في أساسه مهمة وقائية تسعى لمنع الحوادث قبل وقوعها .

ومن الآثار والنتائج السلبية التي تنتج كذلك عن ظروف العمل السيئة داخل المؤسسة نجد:

مشكلة التعب بكل أنواعه (التعب الفزيولوجي- التعب النفسي- التعب الصناعي) و مشكلة الملل والضجر أو الرغبة في تغيير نوع النشاط الذي يمارسه العامل بالإضافة إلى مشكلة الغياب أو التغيب بالمعنى الأصح ...الخ من المشاكل الأخرى التي تكون ظروف العمل المحيطة بالعامل سواء داخل المؤسسة أو خارجها دافعا ومسببا لها . وعلى هذا الأساس يمكن أن نذكر مجموعة من العوامل أو الإجراءات التي من شأنها أن تساعد العامل على دفع كل هذه المشاكل خاصة الملل وتقليل الإحساس بالتعب والحد من ظاهرة التغيب ووقوع الحوادث في العمل عموما وهي كالتالي :

* - إيجاد الدوافع القوية التي تساعد على تقدم العمل

* - خلق فترات راحة بين أوقات العمل، توفير وسائل الترفيه وتوزيع ساعات العمل توزيعا منتظما .

* - تحفيز العامل وتشجيعه لمدى تقدمه في عمله .

* - خلق جو أسري أو جو اجتماعي سلمي بين الإدارة والعمال وبين العمال أنفسهم ودراسة الحالات والمشاكل الاجتماعية التي يعانيتها العامل .

* - هذا بالإضافة إلى المكافآت التشجيعية والعلوات التي ترفع من إنتاجية العامل وتحسين الظروف الفيزيقية للعمل مما يؤدي إلى رفع روحه المعنوية .

وأخيرا نؤكد على أن ظروف العمل الجيدة والمهياة للعمال تتجر عنها نتائج ايجابية على العامل نفسه وعلى إنتاجيته . ففي هذه المؤسسة نجد عدم توفر كل الظروف الملائمة للعامل والتي تجعله يعمل بارتياح واطمئنان ولهذا فعلى المديرين وإدارة

هذه المؤسسة عموما أن تعمل على تحسين الظروف الفيزيائية خاصة ، كتوفير المكيفات الهوائية للتقليل من درجات الحرارة المرتفعة على مستوى ورشات الإنتاج صيفا، ودراسة كل أسباب الأخطار والحوادث المهنية للحد والتقليل منها، والاهتمام بالظروف الاجتماعية خاصة من الناحية المهنية كالأجور والمكافآت والترقيات وغيرها من الظروف التي تحسس العامل بقرب الإدارة منه ومن مشاكله. وما لاحظناه فعلا في هذه المؤسسة بالذات أن العامل يقدم خدماته ويؤدي مهامه دون أن يبالي بما حوله وبالظروف المحيطة به، أي لا يطالب العامل بالظروف الجيدة لكي يزيد من طاقته الإنتاجية فهدفه أنه يأتي للعمل صباحا من أجل إتمام ما طلب منه لضمان راتبه الشهري ولا يعطي أهمية للعوامل والظروف الفيزيائية التي تساعده على رفع إنتاجيته ورفع معنوياته. فالظروف السيئة للعمل تنتج عنها بالضرورة آثار سلبية أهمها بهذه المؤسسة نجد كثرة حوادث العمل كنتيجة تظهر من جراء تفشي الظروف السيئة داخل المؤسسة، فمكان العمل مليء بالأخطار هذا ما يؤدي إلى حدوث إصابات وحوادث، لهذا يجب على المسيرين الأخذ بعين الاعتبار الحماية والوقاية من أجل تجنب أخطار هذه الحوادث وذلك بتوعية وتوجيه العمال إلى استعمال كل أجهزة الوقاية الفردية منها والجماعية في أماكن العمل .

الخاتمة : (أهم الاقتراحات لتحسين ظروف العمل داخل مؤسسة النجارة الكبرى للشرق بولاية الطارف)

من خلال هذه الورقة البحثية ، والتي نتناول فيها ظروف العمل داخل المؤسسة من الناحية الداخلية والخارجية، وأهم النتائج والآثار المترتبة عنها، سواء ايجابية أو سلبية وذلك على الكفاية الإنتاجية للعمال وبالتالي على الإنتاج .

واختيارنا لهذه الدراسة جاء كنتيجة لما يعانيه العمال داخل المصانع من مشاكل خاصة من الناحية الفيزيائية والاجتماعية . والدراسة الميدانية التي قمت بها في وحدة النجارة الكبرى للشرق بولاية الطارف تدل على وجود نصوص قانونية خاصة بالمؤسسة، تنص على ضرورة توفير ظروف عمل جيدة إلا أنه في الواقع أي على مستوى هذه الوحدة لاحظنا أن كل هذه الظروف منعدمة، مما أثر سلبا على نفسية العمال وعلى قدراتهم المهنية وبالتالي على الكفاية الإنتاجية والإنتاج . ويرجع كل ذلك إلى نقص الإمكانيات المتوفرة لدى المؤسسة، نظرا لنقص السيولة وضعف مستوى التسيير، وأهم الاستنتاجات التي توصلت إليها هي التأكيد على المكانة الهامة التي تحتلها الظروف الحسنة للعمل، سواء من الناحية الفيزيائية أو الاجتماعية، في حياة العامل في العمل من الدرجة الأولى وفي حياة المؤسسة من الدرجة الثانية . ومن خلال الدراسة التطبيقية تبين لنا وجود أخطار قد تتسبب في إعاقة مستديمة لبعض العمال والتي تعود إلى المحيط العام للعمل. ومن أهم الاقتراحات التي وجدناها السبيل الأمثل، والتي تساعد على توفير ظروف العمل المناسبة هي :

✓ توفير ظروف العمل الملائمة، سواء كانت من الناحية الفيزيائية كتعديل درجة الحرارة من خلال توفير المكيفات الهوائية خاصة في فصل الصيف، التهوية، اختيار الألوان المناسبة، التقليل من الضوضاء، الاهتزازات والإشعاعات وذلك بتوفير أجهزة خاصة . توفير أجهزة امتصاص الغبار لتجنب العمال من الأمراض.... الخ . أو من الناحية الاجتماعية المادية من خلال منح العامل علاوات ومكافآت والتي تعتبر حافزا للعمل، ولتفجير قدراته ومواهبه . وتوفير ظروف العمل الملائمة والتي تؤدي لتحسين الإنتاج وبالتالي تعود بالفائدة على المؤسسة والعمال معا كما تنقص من المشاكل والنزاعات العمالية داخل المؤسسة .

- ✓ تقديم الإرشادات الوقائية، لتفادي بعض الأخطار الناجمة عن سوء استخدام الآلة، والتقليل من الحوادث في مكان العمل. ويكون ذلك من خلال الملصقات الحائطية واللافتات إضافة إلى وسائل الحماية الفردية والجماعية والحث على استعمالها .
- ✓ تنظيف أماكن العمل، وتجديد الآلات من خلال القيام بعمليات الصيانة والتنظيف الدوري للآلات .
- ✓ توفير وسائل العمل الضرورية التي تساعد العمال على أداء وظيفتهم، كما توفر لهم الحماية اللازمة في مكان العمل .
- ✓ توفير النقل، والسكنات للعمال خاصة للذين يقطنون في مناطق بعيدة عن العمل وهذا للتقليل من نسبة الغيابات والتأخر عن الموعد الرسمي للعمل .
- ✓ إنشاء مطعم على مستوى المؤسسة، حتى يتمكن العامل من تناول وجبته، وهذا توفيراً للوقت من ناحية، ولكي يجدد طاقته من ناحية أخرى .
- ✓ منح العمال فترة راحة تكون معقولة مابين الفترتين الصباحية والمسائية لكي يتمكن العامل من استرجاع حيويته ونشاطه . والملاحظ على مستوى هذه الوحدة أن مدة الراحة قليلة جداً، حيث تتمثل في 30 دقيقة مع العلم أن طبيعة العمل الذي هو حافل بالمخاطر اليومية والجهود العضلية، يتطلب مدة أطول يمكن أن تصل إلى 75 دقيقة .

المراجع :

(*)- كل المعلومات والإحصائيات الواردة حول المؤسسة قدمت لنا من قبل مصلحة تنظيم المستخدمين بها .

1- د/ إسماعيل سفر: تاريخ الوقائع والأفكار الاقتصادية، مديرية الكتب والمطبوعات الجامعية، منشورات جامعة حلب ، سوريا، 1978، ص 209 .

2- جورج فريدمان وبيار نافيل: رسالة في سوسيولوجيا العمل ، ترجمة: حسين حيدر، منشورات عويدات، بيروت، باريس، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ط1، 1985،

ص 185 ، ص: 207 .

3- B.Marty /D.Crozet : La gestion des ressources humaines : Laurent belanger , paris ,p : 313-314 .

4- Jean louis chauchard : Précis de gestion de personnel et des ressources humaines, p :55 .

5- ibid. ,p 55-56 .

6- عبد الرحمن العيسوي: علم النفس المهني والصناعي، دار أسامة للنشر والتوزيع، الأردن، الطبعة الأولى ، 2004،
46 .

7- كامل محمد محمد عويضة: علم النفس الصناعي، دار الكتب العلمية، بيروت ، لبنان، ط1، 1996 ، ص 147 .