

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة صالح بونبندر - قسنطينة 3



معهد تسيير التقنيات الحضرية
قسم: التقنيات الحضرية والبيئة

الرقم التسلسلي:

الرمز:

مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر في تخصص أقاليم مدن وصحة

بيئة العمل والأخطار المهنية

تحت إشراف الأستاذ:

_ بوغايطة عصام

من إعداد الطالبتين:

_ سعد الله بشرى

_ تواق كريمة

السنة الجامعية 2020 / 2019

الشكر و التقدير

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على أشرف المرسلين
خاتم النبيين سيدنا محمد وعلى آله وصحبه الأكرمين لهم
بإحسان إلى يوم الدين.

الشكر لله الذي وفقنا وأنار لنا درب العلم والمعرفة وأعاننا على
إتمام هذا العمل المتواضع.

وننقدم بفائق الاحترام والشكر والامتنان للأستاذ المشرف
"بوغايطة عصام" على كل المجهودات التي بذلها من أجل
نجاح هذا العمل والنصائح والتعليمات التي ساعدتنا كثيرا
على الوصول إلى هذه النتيجة المتواضعة.

كما نتقدم بالشكر الخالص لكل الأساتذة وعمال معهد تسيير
التقنيات الحضرية خاصة أساتذة وطلبة تخصص أقاليم مدن
وصحة لسنة 2019.

الإهداء

الحمد لله الذي وفقني وأعانني على انجاز وإتمام هذه المذكرة ولا يسعني إلا الدعاء
والحمد والشكر لله عز وجل.

تحياتي واعتزازي وفائق حبي واحترامي كله لوالدي.

وقرة عيني أُمي المرأة العظيمة بدون منازع التي تستحق أن أسعد قلبها بنجاحي
ويسعدني أن أحقق بعض من رغباتها ألا وهي الوصول إلى هذا المستوى وأكثر إن
شاء الله...

أهدي ثمرة جهدي إلى كل عائلة "تواق" و"رحيم" خاصة أختي "أسماء" وأخوي "محمد
أمين" و"سيد علي" وخالتي العزيزة "حبيبة" والى كل من يعرفني قريبا أو بعيد...
والى صديقاتي حبيباتي اللاتي قاسمنني الحياة الجامعية "سميرة, إيمان, إحسان,
أسماء, سكيانة, فاطمة, أمينة, ريان, صونيا, نرجس, ريان".

والى صديقة طفولتي وصديقة عمري "ندى" حفظها الله ورعاها.

وشريكتي في العمل وصديقتي في الدرب الدراسي والتي قاسمتني الاجتهاد والعناء من
اجل هذه المذكرة "بشرى" كتب لها الله السعادة والمزيد من التقدم في المجال
العلمي.

والى كل زملائي في الدراسة من قسم أقاليم مدن وصحة لسنة 2019.

كريمة

الإهداء

لا يسعني إلا أن أرفع يداي متضرعة بالدعاء والشكر لله عز وجل أن وفقني لإتمام هذه المذكرة.

أهدي ثمرة جهدي هذا إلى أعز وأعلى إنسانة في حياتي، التي أنارت دربي بنصائحها، فألهمتني العزيمة والإرادة أمة الغالية " نضيرة".

إلى من تشقت يدها في سبيل رعايتي - أبي العزيز حفظه الله ورعاه.
إلى القلوب الطاهرة والنفوس البريئة إلى رياحين حياتي (إخوتي) خاصة أخي الصغير " جاد الله " أنار الله دربه.

إلى كل أبنائهم : مأمون ، رواد، سراج ، ريناد، ميرال، أسينات.
إلى كل أفراد عائلتي : " سعد الله "

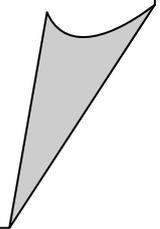
كما أهدي هذا العمل إلى صديقاتي جهينة، رميساء ، رزيقة، أسماء ، ريمة، ياسمين، أحلام.

لا أنسى إهداء هذا العمل إلى زوجي المستقبلي " سامي " الذي كان سند للقيام بهذا البحث.

إلى من ساعدتني في إتمام هذا العمل المتواضع صديقتي ورفيقة دربي " كريمة"
إلى كل من نسيه القلم وحفظه القلب.

بشرى

الفهرس



الصفحة	العنوان
	الشكر والتقدير
	الإهداء
	الفهرس
	ملاحظة
1	المقدمة العامة
1	الإشكالية
2	أسباب اختيار الموضوع
3	الفصل الأول: الإطار المفاهيمي والقانوني لبيئة العمل والأخطار المهنية.
3	مقدمة الفصل
3	المبحث الأول: مدخل مفاهيمي لبيئة العمل والأخطار المهنية
3	المطلب الأول: مفهوم بيئة العمل.
4	المطلب الثاني: أنواع بيئة العمل.
7	المطلب الثالث: الأخطار المهنية
9	المبحث الثاني: التحديد المسبق للأخطار المهنية المهتدة بالعامل.
10	المطلب الأول: حوادث العمل.
13	المطلب الثاني: الأمراض المهنية
15	المطلب الثالث: التمييز بين المرض المهني وحادث العمل.
17	المبحث الثالث: حوادث العمل. أسبابها وأساليب خفضها
19	خلاصة الفصل.
20	الفصل الثاني: السلامة المهنية والوقاية من الأخطار في بيئة العمل وآثارها على صحة العمال
20	مقدمة الفصل
20	المبحث الأول: تحقيق السلامة المهنية في بيئة العمل.
20	المطلب الأول: تحقيق السلامة المهنية.
22	المطلب الثاني: أهداف السلامة المهنية.
23	المبحث الثاني: وسائل الوقاية من الأخطار المهنية والخدمات الواجب توفيرها في بيئة العمل.
23	المطلب الأول: وسائل الوقاية من الأخطار المهنية.

24	المطلب الثاني: الخدمات الواجب توفيرها في بيئة العمل.
27	المبحث الثالث: تقادي حوادث العمل وكيفية الوقاية من الأمراض المهنية.
27	المطلب الأول: تقادي حوادث العمل.
30	المطلب الثاني: الوقاية من الأمراض المهنية.
35	المبحث الرابع: آثار الأخطار المهنية على صحة العمال وأهمية طب العمل.
35	المطلب الأول: آثار الأخطار المهنية.
36	المطلب الثاني: الصحة المهنية وطب العمل.
40	خلاصة الفصل
41	الخاتمة

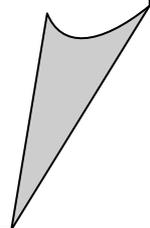
نظرا للظروف السائدة والوضع الحالي المتعلق بالصحة على مستوى العالم
نعذر عن عدم قيامنا بالدراسة التطبيقية لهذا الموضوع .

وهذا راجع لعدم قدرتنا على التنقل والوصول إلى أي معلومة من المؤسسة المراد
دراسة حالتها, وأيضا عدم إمكانية المؤسسات الصناعية استقبال أي عضو خارج
عن مجال الشغل فيها.

كما كان من المفروض قيامنا بتدريب داخل المؤسسة لإمكانية رصد الحالة
وإمكانية الملاحظة بالعين والاحتكاك بالعمال لمعرفة الأخطار وكيفية سير العمل
ومدى خطورة بعض الأماكن التي لا يمكن أن يدخلها غير العامل في ذلك
المجال.

وباصطدامنا بهذه الصعوبات والعراقيل المغايرة والتي لم تكن في الحسبان قمنا
بالتخلي عن الفصل التطبيقي والاكتفاء بفصلين للدراسة النظرية وتوصلنا لأهم
النقاط المتعلقة بموضوع الأخطار المهنية في بيئة العمل.

المقدمة العامة



المقدمة العامة:

تعتبر بيئة العمل من العوامل المؤثرة على حياة العمال بشكل واضح وحتى أن لها تأثير مباشر على الصحة وخاصة من الجانب السلبي مما يجعل العامل يعيش بعض الأخطار المهنية داخل بيئة عمله والتي تتمثل في حوادث العمل والأمراض المهنية، كما أن بيئة العمل يجب أن تكون جيدة بظروف مناسبة للعمل والتقليل فيها من احتمالية تعرض العامل للخطر بكل أنواعه، وذلك بإتباع القوانين التي ينص عليها المشرع الجزائري والتي تعتبر أداة لتوفير الظروف المناسبة لمكان العمل وحماية العامل من خلال وضع الطرق والتصرفات التي يجب أن يتبعها أثناء قيامه بمهامه في وسط العمل وأيضاً الأدوات التي يجب أن يستعملها أثناء العمل وعدم التهاون أو التخلي عن تطبيق أي قانون مهما كان بسيطاً وتعريض الصحة أو الحياة للخطر وذلك نتيجة الإهمال سواء من طرف العمال أو المؤسسات.

وبرغم من التقدم والتطور التكنولوجي في مجال الصناعة إلا أن المؤسسات ما زالت تعاني من المشاكل والأخطار التي تهدد صحة وحياة العمال بصفة مباشرة أو غير مباشرة سواء على المدى القريب أو على المدى البعيد والتي تتمثل في حوادث العمل والأمراض المهنية، بل وأن الأخطار في تزايد مع التقدم والتطور التكنولوجي الذي وصل إليه العالم اليوم وخاصة في مجال الإنتاج ما يجعل المؤسسات مضطرة لإتباع وتيرة معينة في سرعة الإنتاج من أجل تلبية الطلبات المقدمة لها أو من أجل خلق التوازن بين العرض والطلب ومن أجل الحفاظ على سمعتها من جهة أخرى، مع الأخذ بعين الاعتبار صحة عمالها وتوفير أحسن الظروف من أجل ضمان إنتاج مطابق للشروط المطلوبة.

ومن أجل التعرف على البيئة المناسبة للعمل والقدرة على تحديد المشاكل ونوع الأخطار المحاطة بالعمال في أماكن العمل وذلك من أجل البحث عن حلول لتحسين بيئة العمل في ظل حماية صحة العمال والقضاء على الخطر وتحديد الأمراض المرتبطة بكل مجال عمل وكل حادث عمل ومميزاته وفق لنوع المهنة من أجل ضمان التعويض عن هذه الحوادث والأمراض للعمال، وحتى لا تضيع الحقوق بين المؤسسات والعمال تقوم الدولة بدراسة هذا الجانب ووضع مخططات وسن قوانين لسيير وفقاً لها من طرف كل من الطرفين المعنيين والتصدي للأخطار مهما كانت والتقليل من حوادث العمل والوقاية من الأمراض المهنية والتقليل منها قبل فوات الأوان، والوقوف والرقابة على مدى تطبيق هذه القوانين من طرف العمال والمؤسسات خاصة، وأيضاً تحديد عقوبات مناسبة لكل خطأ تقترفه المؤسسة وذلك من أجل أخذ القوانين بعين الاعتبار وعدم التهاون والمخاطرة بالصحة وبالبيئة ككل، ونظراً للأهمية هذا الموضوع وتأثيره على حياة البشرية جمعاء سنقوم بهذه الدراسة تحت الإشكالية التالية:

ما هي الأخطار المهنية التي تهدد العمال في بيئة العمل وما مدى تأثيرها على الصحة؟ وكيف يمكن تفاديها والتحسين في بيئة العمل؟

الفرضيات:

- 1- تطبيق القوانين المنصوص عليها في التشريع الجزائري من طرف العمال والمؤسسات لتقادي الأخطار المهنية التي قد تصيب العمال وذلك من اجل بيئة عمل آمنة.
- 2- الرقابة من طرف الدولة ووضع الخطط اللازمة للتصدي للأخطار المهنية أي التقليل من حوادث العمل والوقاية ومعالجة الأمراض المهنية قبل فوات الأوان.

أسباب اختيار الموضوع:

قمنا باختيار هذا الموضوع الذي يهتم بدراسة بيئة العمل وخصائصها وكذا الأخطار المهنية في هذه الأخيرة والتي تنقسم إلى حوادث العمل والأمراض المهنية وهذا من أجل التوصل لعدة نقاط وتوضيحها وكذا الوصول لحلول مناسبة من طرف المؤسسات أو الدولة لتقليل من الأخطار التي تحيط بالعمالين والتي تهدد الإنتاج وكل هذا من اجل:

- معرفة الأسباب الرئيسية للأخطار المهنية في بيئة العمل.
- البحث في إمكانية تحسين بيئة العمل وإمكانية توفير أماكن عمل أكثر امن.
- الوصول إلى حلول لتقادي والتقليل من حوادث العمل والأمراض المهنية.

المنهجية المتبعة:

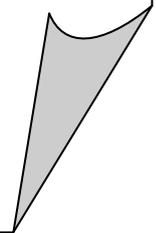
فيما يخص الجانب النظري قمنا بجمع المراجع التي لها علاقة بموضوع البحث من دراسات سابقة وأبحاث مختلفة متعلقة بحوادث العمل والأمراض المهنية سواء من الجانب الاقتصادي أو الاجتماعي أو القانوني والإداري...

ثم قمنا بمعالجة وترتيب المعلومات والمعطيات المتحصل عليها باستعمال المنهج الوصفي.

فيما يخص الجانب التطبيقي وجدنا صعوبات في القيام بدراسة الحالة المراد دراستها وعدم التمكن من تحقيق العمل التطبيقي، وذلك لصعوبة الاستقبال من طرف المؤسسة المراد دراسة حالتها وعدم قدرتنا على الحصول على أي معلومة تتعلق بها بطرق أو وسائل ملموسة.

الفصل الأول

الإطار المفاهيمي والقانوني لبيئة العمل
والأخطار المهنية.



مقدمة الفصل:

يشهد مكان العمل بمعناه الواسع وقوع العديد من الحوادث، ذلك أن وجود الأخطار وتحقيقها كظاهرة اجتماعية لا يرتبط فقط بالمشاكل الفنية للإنتاج أو وسائله وإنما يرتبط بتدخل العامل الإنساني في عملية الإنتاج وضرورته.

فقد تخرج أخطار مهنية منها حوادث العمل والأمراض المهنية عن نطاق العامل فقد تتصل بيئة العمل مثل استعمال أجهزة ومعدات معينة أو غير مطابقة للمقاييس.

المبحث الأول: مدخل مفاهيمي لبيئة العمل والأخطار المهنية.

المطلب الأول: مفهوم بيئة العمل.

1- مفهوم البيئة : تعني البيئة كل ما يحيط بالإنسان ويؤثر فيه ويتأثر به، وبذلك تتضمن البيئة الطبيعية، الجغرافية والاجتماعية والثقافية، حيث يعرف روبنز (Robins-1990) البيئة بأنها : جميع المتغيرات الواقعة خارج حدود المنظمة، أما روبرت مايلز Robert Miles يعرفها كالتالي : خذ الكون واطرح منه النظام الفرعي الذي يمثل المؤسسة وتؤثر أو لديها إمكانات التأثير على المؤسسة.¹

من خلال هذه التعاريف نستخلص أن البيئة هي الوسط الذي يحيط بالموارد البشرية ويشمل كافة الجوانب المادية وغير المادية والبشرية وغير البشرية، وهي المحيط الذي يمارس فيه الموارد البشرية مختلف أنشطة حياتهم.

2- مفهوم العمل: يتفق علماء الاقتصاد الحديث على أن العمل هو "العنصر الأساسي للإنتاج ويرتبط مفهومه بظواهر **التعقد** في الحياة الاجتماعية التي تنتج عن نمو المنتجات الصناعية، ولذلك أصبح مفهوم العمل في منظور الأفراد والجماعات يعني ببساطة وسائل وأساليب تهدف إلى تحقيق غاية للكسب في الحياة.

ويعرف العمل بأنه السلوك أو النشاط أو صرف طاقة الذي يسير طبق خطة المؤسسة ويقاضي القيام بوظائف معينة ويستهدف تحقيق غرض إنتاجي معين، مقابل غرض مادي، أو معنوي، ويشترط فيه وجود

¹ بن رحمون سهام، بيئة العمل الداخلية وأثرها على الأداء الوظيفي، أطروحة مكملة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم - علم الاجتماع - تخصص تنمية الموارد البشرية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2013-2014م، ص30.

عقد مادي (مكتوب)، ومعنوي بين مختلف أطراف العمل " فالاقتصاديون الغربيون أمثال آدم سميث، وريكاردو، يرون بأن العمل البشري هو مصدر قيمة الأشياء والخدمات"¹ نستنتج أن العمل هو كل نشاط يمارسه الإنسان ليستغل كل ما يحيط به من موارد طبيعية، ويكون الهدف من هذا النشاط إشباع رغبة أو حاجة لدى المورد البشري.

3- مفهوم بيئة العمل : حظي مفهوم بيئة العمل باهتمام بالغ من قبل المعنيين بالفكر التنظيمي المعاصر، بعد أن عابوا على رواد الفكر التقليدي لدور بيئة العمل، إغفالهم للتأثير بينها وبين المؤسسات، وقد فرق الكبيسي بين درجة الاهتمام بهذا التأثير في المؤسسات، حيث يقل هذا الاهتمام نظرا لتركيز هذا النوع من المؤسسات على الربح، وعدم مراعاتها لمطالب العاملين بها والمتعاملين معها، وبالتالي عدم تحسين علاقتها بالبيئة المحيطة بها وتعميق فهمها لمتغيراتها، خلاف المؤسسات الحكومية، حيث كان الاهتمام بهذا الجانب أسبق وأهم بحكم الملكية العامة لهذه المؤسسات ولكونها أنشئت لتحقيق المصالح العامة، إضافة إلى خضوعها للرقابة الرسمية، وفي ضوء هذا نجد أن بيئة العمل هي مجموعة من القيود التي تحدد سلوك المنظمة، كما أنها تحدد نماذج أو طرق التصرف اللازمة لنجاح وبقاء المؤسسة.² وقد أشار القرويتي إلى تأكيد أهمية النظرة للمؤسسات الإدارية على أنها كائن عضوي، يؤثر ويتأثر بالبيئة المحيطة، وهو بهذا المعنى يشير إلى القيم والاتجاهات السائدة في المؤسسات الإدارية، ومدى تأثيرها على السلوك التنظيمي للعاملين وعلى مجمل العملية الإدارية.³ من خلال التعاريف سابقة الذكر نستنتج أن كل مؤسسة تمارس نشاط خاص بها، وهي لا تعمل في فراغ بل تنشط بين مجموعة من العناصر التي تحدد نشاط بيئة العمل، حيث تتمثل هذه العناصر في : الموارد المادية مثل : الإضاءة، درجة الحرارة، ... والموارد البشرية، المستهلكون، المنافسون ... الخ، تشمل هذه الأخيرة كل الظروف السائدة داخل المؤسسة وخارجها، والتي لها تأثير على سلوك العاملين.

المطلب الثاني : أنواع بيئة العمل.

¹ عماد لعلوي، مفهوم العمل لدى العمال وعلاقته بدافعيتهم في العمل الصناعي خلال إشباع الحوافز المادية، دراسة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه العلوم في علم النفس وعلوم التربية، تخصص علم النفس العمل والتنظيم، جامعة الإخوة منتوري، قسنطينة، 2011م، 2012م، ص 18.

² بن رحمون سهام، مصدر سبق ذكره، ص 31.

³ محمد قاسم القرويتي، مبادئ الإدارة، النظريات والعمليات والوظائف، الطبعة الأولى، دار صفاء للنشر والتوزيع، دار وائل للطباعة والنشر، عمان، الأردن، 2001م، ص 65.

قسم علماء الإدارة بيئة العمل في المؤسسات إلى أنواع مختلفة، حيث أن تحديد أنواعها يساعد على تحديد العلاقة بين كل بيئة وأخرى، ويمكن تحديدها كالتالي :

1- **بيئة العمل الخارجية:** تعرف بيئة العمل الخارجية بأنها كل ما يقع خارج حدود التنظيم وهي أيضا: كل القوى والمتغيرات الفاعلة والمؤثرة على المؤسسة وتقع خارج حدوده، فبيئة العمل الخارجية للمؤسسة هي عبارة عن مختلف المؤثرات والمكونات والجوانب التي تحيط بالمؤسسة وتتفاعل معها كنظم مفتوحة ومترابطة، وبذلك فبيئة العمل تشمل الخارجية تشمل جملة العوامل وهي : العوامل الاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية، حيث تشمل هذه العوامل الوضع الاقتصادي في الوقت الحاضر والمستقبل وكذا قيم واتجاهات العاملين والعملاء والأدوات والتقنيات التي تؤدي إلى التغير التكنولوجي، فالمؤسسة ليست موجودة في فراغ بل هي ضمن هذه العوامل تؤثر فيها وتتأثر بها.¹ وتنقسم بيئة العمل الخارجية إلى :

1-1- **بيئة العمل العامة:** تعني البيئة العامة تلك التي تتكون من الأبعاد المختلفة والمحيطه بالمؤسسة والتي يمكن لها أن تؤثر على أنشطتها، وهذه العناصر ليس بالضرورة أن ترتبط بطريقة مباشرة بالعناصر في المؤسسة، ومن أمثلة هذا النوع من البيئة (البيئة الطبيعية كالطبيعة ومناخها، البيئة الاقتصادية كالنظم الاقتصادية، البيئة التكنولوجية كالمعرفة والتقدم، ...).

تتشكل البيئة العامة من جميع الكيانات التي تقع خارج التنظيم وتؤثر بطريقة غير مباشرة على أنشطته.²

1-2- **بيئة العمل الخاصة:** هي البيئة التي تعيش فيها المؤسسة بمفردها، ولا يشاركها أحد في التأثير بها كالأنظمة الداخلية للمؤسسة وأسلوب إدارة الأعمال فيها، ويتم النظر إلى بيئة العمل من خلال هذا المنظور لأنها تعتبر نظاما مفتوحا كسائر المؤسسات الاجتماعية الأخرى، ويقصد ببيئة العمل الخاصة الأبعاد السياسية والاقتصادية والاجتماعية والتعاونية وحق المناخية والطبيعية التي تؤثر مباشرة على المؤسسة بعينها أو على قطاع بذاته دون غيره.³

1-3- **العلاقة بين بيئة العمل العامة وبيئة العمل الخاصة:** هي أن البيئة الأولى تعني الإطار الذي تعمل فيه جميع المؤسسات ويقع تأثير هذه البيئة على كافة المؤسسات، أما البيئة الخاصة فهي التي تعيش فيها المؤسسة بمفردها، دون أن يشاركها أحد في التأثير بها، كالأنظمة الداخلية للمؤسسة وأسلوب

¹ العوالمه نائل عبد الحافظ، الهياكل والأساليب في تطوير المنظمات، دار زهران، الأردن، 2009، ص60.

² طارق طه، السلوك التنظيمي في بيئة العولمة والأنترنت، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2007، ص 102.

³ بن رحمون سهام، مرجع سبق ذكره، ص33.

إدارة العمل فيها، وهنا تصبح الحدود بين هذين النوعين من البيئة غير واضحة المعالم نظرا للتداخل فيما بينها من ناحية التأثير والتأثر.¹

2- **بيئة العمل الداخلية:** تعرف بيئة العمل الداخلية على أنها : عبارة عن الأفراد والجماعات والتقنيات والتشريعات والنظم التي تعمل داخل المؤسسة، وتعمل المؤسسة بموجبها، وتعني مجموع العوامل والمتغيرات، التي تؤثر على المؤسسة من الداخل وتتمثل في الناحية الفنية الإجرائية لأداء الأعمال في داخل المؤسسة مثل طرق أداء العمل والآلات والمعدات والأدوات المستعملة، ويدخل في البيئة الداخلية النظم والقوانين الخاصة بالمؤسسة، بما فيها الهيكل الأساسي والإداري والتنظيم الرسمي وغير الرسمي.²

3- خصائص بيئة العمل الداخلية:

تتميز بيئة العمل الداخلية بخصائص عديدة تؤثر على الأداء العام للمؤسسة، ونذكر منها :

3-1-الهيكل التنظيمي:

يعمل الهيكل التنظيمي المرن على تهيئة بيئة المؤسسة بشكل أفضل يساعد على رفع مستوى الالتزام التنظيمي، من خلال تحديد خطوط السلطة والمسؤولية مع إتاحة قدر أكبر من اللامركزية عبر خطوط انسياب هذه السلطة، وهذا يمنح العاملين قدر أكبر على الإبداع والابتكار، بخلاف الهيكل التنظيمي الجامد أو المتصلب الذي يعوق تأقلم العاملين مع البيئة المحيطة.³

3-2-الثقافة التنظيمية السائدة:

الثقافة التنظيمية عبارة عن : " القيم والمعتقدات والمعايير التي تربط المؤسسة، ويشترك فيها كل العاملين، حيث تساهم الثقافة التنظيمية المرنة في رفع الالتزام التنظيمي من خلال إرساء ودعم قواعد سلوكية تقضي أن يكون الموظفين مبتكرين ومبادرين مع منحهم حرية التصرف، بخلاف الثقافة التنظيمية الجامدة التي تشكل ضغوط على العاملين وتحد من إبداعاتهم وتشعرهم بالملل والإحباط في انتظار الأوامر والتعليمات الروتينية المتكررة.⁴

¹ قدادة إكرام، أثر بيئة العمل على أداء الموارد البشرية في مؤسسات التعليم العالي، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي، كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير، جامعة أم البواقي، 2018-2019م، ص 18.

² صالح عبد الرضا رشيد، حسان دهش جلاب، الإدارة الاستراتيجية، دار المناهج للنشر والتوزيع، 2008، ص 101.

³ الكبيسي عامر خضير، التصميم التنظيمي، دار الشرق، الدوحة، 1998، ص 72.

⁴ أحمد يوسف أبو رحمة، أثر عوامل البيئة الداخلية للمنظمة على مستوى دافعية الإنجاز لدى العاملين في قطاع الخدمات بوكالة الغيث الدولية، قسم إدارة الأعمال بكلية التجارة، الجامعة الإسلامية بغزة، 2017م، ص 14.

3-3- توفير متطلبات الاستقرار الوظيفي:

وهو مجموعة الضمانات والمنافع الوظيفية التي يتطلبها العاملون مثل الأمن من فقدان الوظيفة دون أسباب شرعية، الأمن من إجراءات إدارية تعسفية ، الأمر الذي يؤدي إلى الاستقرار النفسي ورفع الروح المعنوية وبالتالي تحسين الأداء وتوثيق الولاء.¹

3-4- نمط القيادة :

يؤثر نمط القيادة السائدة في بيئة المؤسسة الداخلية بشكل مباشر على الالتزام التنظيمي للعاملين، فالقائد الأوتوقراطي الذي يؤمن بضرورة مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات ووضع خطة العمل وأساليبه، مما يرفع ثقتهم بأنفسهم ويؤدي إلى ارتفاع مستوى التزامهم التنظيمي.²

المطلب الثالث : الأخطار المهنية.

قبل التعرض لمختلف التعاريف لمصطلح الخطر، تجدر الإشارة إلى أن الخطر يدعى أحيانا بالمخاطرة رغم الاختلاف الموجود بينهما في اللغة الفرنسية (danger, risque).

لغة: يجد مصطلح "خطر" (risque) في المقام الأول مصدره من الكلمة اللاتينية resecum، "التي تقطع" وفي وقت لاحق من العصور الوسطى، نجد كلمة "riscare" المترجمة بالفرنسية بكلمة "risque" في قاموس فيروني الإيطالي : الفرنسي [veroni, 1681].

اصطلاحاً : هو ذلك الالتزام الذي يحمل في جوانبه الريبة وعدم التأكد المرفقين باحتمال وقوع النفع أو الضرر حيث يكون هذا الأخير إما تدهورا أو خسارة.

1-تعريف الخطر :

التعريف الأول : يعتبر الخطر (risque) احتمالا لتقاطع بين شخص وخطر (danger) ، مما يتسبب في تلف كالحادث والإصابة، والمرض.

¹ أمجد علي إبراهيم نصار، دور بيئة العمل في الالتزام التنظيمي من جهة نظر العاملين الإداريين في الجامعات الفلسطينية، قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير من أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا، تخصص القيادة والإدارة، جامعة الأقصى، غزة، 2016، ص 12.

² النمر سعود وآخرون، الإدارة العامة ، الأسس والوظائف والاتجاهات الحديثة، الطبعة السابعة، مطابع الحميضي، الرياض، 2011، ص 381.

التعريف الثاني: الخطر هو وضع مجموعة من الأحداث المتزامنة أو المتتالية التي يكون حدوثها غير مؤكد والذي يؤثر تحقيقه على أهداف الكيان (الفرد، الأسرة، المؤسسة والمجتمع). قد يكون لبعض المخاطر آثار إيجابية وهي التي نبحث عنها ونسميها "الفرص". وبالتأكيد حسب (Barthélemy et al, 2004) سيكون للآخرين آثار سلبية وهذه هي التي نخشاها.

التعريف الثالث : لا يوجد مخاطر صفرية إنما تكمن المشكلة في تحديد مستوى الخطر المقبول من طرف الجميع حتى يمكن للمؤسسة من تحديد سياسة السلامة لديها (Blordin – séguineau)

التعريف الرابع: يمكن تعريف الخطر على أنه مزيج مركب من احتمال تحقيق الحدث ونتائجه كما تتضمن جميع المهام إمكانية لتحقيق أحداث وآثارها قد يؤدي إلى بروز فرص إيجابية أو تهديدات للنجاح.

2- مفاهيم مرتبطة بالخطر:

• المفهوم الاقتصادي:

يعرف الخطر على أنه " توقع اختلافات في العائد بين المخطط والمطلوب والمتوقع حدوثه" ويعرف كذلك على أنه " احتمال الفشل في تحقيق العائد المتوقع " كما يعرف أيضا على أنه : " احتمالية أن تكون نتائج التوقعات خاطئة، فإذا كانت هناك احتمالية عالية في أن تكون التنبؤات خاطئة فعند ذلك ستكون درجة المخاطرة عالية أيضا، أما إذا كانت الاحتمالية منخفضة فإن درجة المخاطرة ستكون منخفضة" (Margassian, 2006).

• المفهوم القانوني :

هو احتمالية وقوع حادث مستقبلا أو حلول أجل غير محدد خارج إرادة المتعاقدين قد يهلك الشيء بسببه أو يحدث ضرر منه.(Bithercine adam).

• المفهوم العلائقي :

تعد إدارة العلاقات في المنظمات جزءا مهما في الحفاظ على النسيج الإنساني المهني للعمال ووقايتهم من أي تفكك وسوء تصرف لئلا يتسبب هذا الأمر في ظهور تمييز بين العمال من ناحية وظائفهم وأدوارهم. يبقى هذا المفهوم الحديث لإدارة العلاقات مفتوحا للدراسات الميدانية التي سوف تحلل وتقدم الحلول لمشكلات التواصل المهني على جميع مستوياته (soltyy, 2002).

• المفهوم التأميني:

هو حادث مستقبلي محتمل لا يتوقف على إرادة أي من الطرفين اللذين تم بينهما العقد (سماتي، 2013).

• المفهوم الرقابي :

من وجهة النظر الرقابية تعرف المخاطرة " بأنها تمثل الآثار غير المواتية الناشئة عن أحداث متوقعة أو غير متوقعة تؤثر على ربحية المؤسسة ورأسمالها (Besluau, 2008).

3-التصنيفات المختلفة للمخاطر :

تكون المؤسسة دائما عرضة للمخاطر التي تؤدي إلى تكبد خسائر والفشل في تحقيق أهدافها وهذا نتيجة لعديد من الأسباب وتتشكل الفروق في هذه الأسباب وتأثيراتها أساس التصنيفات المختلفة للمخاطر .

- المخاطر الفيزيائية المتعلقة بالهواء المضغوط والغازات.
- المخاطر الكهربائية.
- المخاطر المتعلقة بالحرائق.
- المخاطر البيولوجية.
- المخاطر الكيميائية.
- مخاطر التثقل.
- مخاطر السقوط.
- مخاطر الحمولات.
- مخاطر الحرارة والضجيج.

المبحث الثاني : التحديد المسبق للأخطار المهنية المهددة للعامل.

إن حاجة العامل إلى ضمان موارد تسمح له بالعيش تجعله أحيانا ملزما بالقيام بأي عمل مهما يكن قطاع النشاط الذي ينتمي إليه. ما دام أنه يوفر له الأجر الذي يعتبر مصدر رزقه، ويرتبط حصوله عليه ببذل جهد بدني وذهني ونفسي، لتنفيذه على أكمل وجه، لكنه في مقابل ذلك يحاول تجنب أي إصابة قد تحرمه من مزاولته نشاطه أو تقضي على حياته، خاصة مع تزايد حوادث العمل نتيجة لاستعمال الآلة والمواد الخطيرة بحجة مقتضيات التكنولوجيا.¹ وهو ما فرض على المشرع التدخل لمواجهة الأخطار المهددة للعامل بما يتماشى مع التقدم العلمي، مما استلزم منه بداية تحديد الإصابات التي تدخل في نطاق الأخطار المهنية التي تتكفل بها مصالح الضمان الاجتماعي، وما على العامل إلا تكيف إصابته مع ما هو وارد في نصوص القانون.

المطلب الأول : حوادث العمل.

¹ نقل عن مقال تحت عنوان "الموت في العمل" "le monde diplomatique, 2003 : www.monddiplom.com

يشهد مكان العمل بمعناه الواسع وقوع العديد من الحوادث، ذلك أن وجود الأخطار وتحقيقها كظاهرة اجتماعية لا يرتبط فقط بالمشاكل الفنية للإنتاج أو وسائله وإنما يرتبط أيضا بتدخل العامل الإنساني في عملية الإنتاج وضرورته.

ومن بين هذه الأسباب المتصلة بالعامل، الإهمال أو نقص اللياقة البدنية، وقد أثبتت الدراسات أن معظم الحوادث التي تتصل بسلوك العامل تقع في آخر فترات العمل حين يكون العامل متعبا، أو حين يشعر بالملل بعد قضاء ساعات طويلة فيه، كما قد يكون سبب حادث العمل هو التعامل الخاطئ مع الآلة، سواء لجهله طريقة العمل بها أو عدم تقاديها.

قد تخرج أسباب حوادث العمل عن نطاق العامل، فقد تتصل ببيئة العمل مثل عدم توفر النظام والترتيب في مكان العمل أو باستعمال أجهزة ومعدات معيبة أو غير مطابقة للمقاييس والمعايير الدولية المعتمدة. وإن كانت الأسباب التي تؤدي إلى حدوث الإصابات متعددة، إلا أن التشريعات لا تهتم كثيرا بها مادامت النتيجة واحدة، فهي تأخذ بعين الاعتبار الضرر الواقع على العامل باعتباره محور وهدف الحماية لضرورة مراعاة الطابع الإنساني الذي يقتضي منح الأولوية للإنسان على حساب الخسائر المادية.

أولاً: تعريف حادث العمل

بموجب القانون رقم 83-13 المعدل والمتمم بموجب الأمر رقم 96-19 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، تم تأسيس نظام وحيد يسري على العمال مهما يكن قطاع النشاط الذي ينتمون إليه وتشمل تغطية الحوادث التي يمكن أن يتعرض لها العامل أثناء العمل وسببه.¹

وقد عرف المشرع الجزائري حادث عمل على أنه: « كل حادث انجرت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ طرأ في نطاق علاقة العمل».²

ويعتبر كحادث عمل، الحادث الواقع أثناء:

- القيام خارج المؤسسة بمهمة ذات طابع استثنائي أو دائم طبقا لتعليمات المستخدم.

- ممارسة عهدة انتخابية، أو بمناسبة ممارستها.

¹ قانون رقم 83-13 مؤرخ في 02/07/1983، يتضمن حوادث العمل والأمراض المهنية، (ج.ر. 28)، معدل ومتمم بموجب أمر رقم 96-16 مؤرخ في 06/07/1996، (ج.ر. 42).

² المادة 6 من قانون رقم 83-13 ، مرجع سابق.

- مزاولة الدراسة بانتظام خارج ساعات العمل.¹

وسع المشرع في مجال حوادث العمل، لتشمل الحالات التي يكون فيها المعني مؤمنا له اجتماعيا.²

وقدم العديد من النصوص التي يبين فيها الحالات التي تأخذ حكم حوادث العمل، إلا أننا لا نستطيع الوصول من خلالها إلى تعريف دقيق لحدث العمل فالمشرع بهذا قد حذا حذوا المشرع الفرنسي (المرسوم المؤرخ في 27/09/1958).³

ويعرف أيضا بأنه: «كل واقعة تسبب مساسا بجسم الإنسان وتكون ذات أصل خارجي تتميز بقدر من المفاجأة والمقصود بالمساس بجسم الإنسان كل أذى يلحق به من جروح وفقدان القوى العقلية والوفاء....».⁴

ثانيا: عناصر حادث العمل.

بغض النظر عن التقسيم الفقهي لحادث العمل، بين مفهوم ضيق ومفهوم واسع فالمهم فيه أن يشتمل على عناصر ضرورية حتى يكيف على أنه حادث عمل يتمتع فيه العامل بالحماية، وهل يعد وجود إحداها كافيا لاعتبار الإصابة حادث عمل، أم أنه يقتضي توفرها مجتمعة.

1- الإصابة البدنية:

الأثر الذي يترتب عليه هو ظهور نتيجة معينة على جسم العامل، أي ضرر جسماني ويعرف هذا الأخيرة على أنه: «هو كل مساس بجسم الإنسان كالجروح والكسور وفقد الوعي، القوى العقلية».⁵

إن إصابة العامل بضرر معنوي أو مالي لا يعطى للحادث الصفة المهنية علما أنه بالإمكان تعويضها إما بتكليف الحادث أنه حادث مرور، أو بالرجوع إلى القواعد العامة في المسؤولية المدنية التي تسمح بتعويض الضرر المالي والأذى.⁶

2- يجب أن يكون الضرر ناشئا بفعل قوة خارجية:

¹ المادة 07 المعدلة بالمادة 02 من أمر رقم 96-19، مرجع سابق.

² المادة 08 من القانون رقم 83-13، مرجع سابق.

³ العجة الجيلالي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية، النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر، دار الخلدونية، الجزائر، ص 130.

⁴ محمد حلمي مراد، التأمينات الاجتماعية في البلاد العربية، المطبعة العالمية، القاهرة، 1972، ص 52.

⁵ محمد مجدي البنتي، التشريعات الاجتماعية، المكتب الجامعي الحديث، الاسكندرية، 2001، ص 312.

⁶ مصطفى الجمال، حمدي عبد الرحمان، التأمينات الاجتماعية، مؤسسة شباب الجامعة، الاسكندرية، 1974، ص 185.

يجب أن يكون الضرر ناشئاً بفعل قوة خارجية أي أن يكون السبب الذي أدى إلى وقوع الحادث أجنبياً عن التكوين العضوي للمصاب أي خارج عن جسم العامل فمجرد أن يتحقق الضرر بسبب العامل انتفى عنه وصف حادث العمل وهو ما أكدته المادة 06 من قانون 83-13.¹

إنّ وفاة العامل إثر اشتغاله في جو شديد الحرارة وتحت الشمس محرقة يعتبر حادث عمل، لأن ضربة الشمس فعل خارجي.²

3- توفر صفة المفاجأة في الحادث:

المقصود بهذا الشرط أن يكون الفعل الضار قد وقع بغتة وفي فترة قصيرة، أو بمعنى آخر أن يكون الحادث الذي نشأ بسبب خارجي عن جسم العامل، وقد انتاب الجسم بصورة فجائية، بحيث يمكن معرفة زمن الحادث بتحديد وقت وقوعه وأيضا المكان بحصر المحل الذي وقعت فيه بالضبط.³

ثالثا: حالات وقوع حوادث العمل

قد يقع حادث العمل إما أثناء العمل أو بسببه، هذا بالنسبة للاتجاه الذي يضيق في مفهوم حادث العمل وبالتالي يضيق في الحماية، أما المفهوم الواسع لحادث العمل فيدرج أيضا الحوادث الواقعة في طريق العمل (ذهابا، وإيابا). بشرط أن لا يحدث توقف أو انحراف كي توصف بحادث عمل.

1- الإصابات التي تقع أثناء العمل

يعتبر الفعل قد وقع أثناء العمل، إذا وقع في الساعات المحددة له، أي خلال مباشرة العامل لعمله، مثل بتر العامل ليده أثناء تشغيله آلة في المصنع الذي يعمل به.

كما يعتبر الحادث قد وقع أثناء العمل، حتى وإن حصل خارج الساعات المحددة له، مادام أن العامل يباشر عمله لمصلحة صاحب العمل ومتواجد في مكان العمل.

يأخذ حكم مكان العمل، كل ما كان يمارس فيه رب العمل سلطته في التسيير.⁴

2- بسبب العمل:

¹ المادة 06 من قانون 83-13.

² عامر سلمان عبد الملك، الضمان الاجتماعي في ضوء المعايير الدولية والتطبيقات العملية، المجلد الثاني، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 1998، ص 635، ص 654.

³ عوني محمد عبيدات، شرح قانون الضمان الاجتماعي، دار وائل للنشر، عمان، 1998، ص 122.

⁴ JEAN pierre chachard, droit de la sécurité sociale , L.G.D.J Paris, 1999 , P113.

قد يقع الحادث بسبب واحد، كما ينبغي أن تتعدد أسبابه، فهنا نتساءل هل يكفي أن يكون العمل من بين مجموع الأسباب حتى يستفيد العامل من الحماية المقررة لحوادث العمل؟

إذا كان العمل من ضمن الأسباب التي أدت إلى وقوع الحادث، فهنا يستفيد العامل من الحماية بشرط أن يكون سبب كافياً، أما إذا اقتصر دور العمل على مجرد تسهيل وقوع الحادث، فإنه لا يعد حادث عمل.

3- وقوع الحادث في الطريق بين مكان العمل والإقامة:

تنوع المخاطر التي تنتج عن العمل، فهي لا تقتصر على الحوادث التي تقع أثناء تأدية العمل الفعلي، بل تنتج أيضاً حين تنقل العامل إلى مقر عمله ذهاباً وإياباً وهذه الحوادث لا تقل خطورة عن تلك التي تقع خلال تأدية العمل أو بسببه إن لم تكن أشد منها في بعض الأحيان، لذلك تم إدراجها ضمن حوادث العمل حتى يتمتع العامل بالحماية اللازمة وفي المقابل لا يعني أن كل حادث يقع للعامل في الطريق يغطيه الضمان الاجتماعي.

المطلب الثاني: تعريف الأمراض المهنية.

إن وضع تعريف جامع مانع للأمراض المهنية أمر يعتره صعوبة بالغة، إذا أنه في الكثير من الحالات يصعب طبياً وضع خط بين الأمراض المهنية والأمراض الأخرى.

فالمرض المهني هو الذي ينشأ عن مباشرة العمل وهو عبارة عن إصابة جسمانية تقع بسبب العمل، ولكنها لا تنشأ من حادث فجائي بل يترتب على طبيعة العمل خلال فترة من الزمن.¹

الفرع الأول:

1- التعريف الاصطلاحي.

وعرفه المشرع الجزائري في المادة 63 من قانون 13/83 تعتبر كأمراض مهنية كل أعراض التسمم والتعفن والاعتلال التي تغرى إلى مصدرا وتأهيل مهني خاص.

ومن خلال هذا التعريف الذي أبداه المشرع الجزائري نجد أن هذا الأخير قد جذب الفقه والقضاء عناء البحث عن تعريف يحدد مميزات المرض المهني، إلا أن قوانين بعض الدول كفرنسا ومصر لم تضع تعريف للمرض المهني وتتصّل الأمراض التي تعتبر مهنية في جدول على سبيل الحصر فيه نوع المرض، والعمليات والأعمال المسببة له بحيث من ثبت لديه حالة منها تعتبر إصابة عمل أي مرض مهني موجب الضمان والتعويض عنه فيتضح مما سبق أن تحديد الأمراض المهنية يتمركز بصفة أساسية

¹ محمد حلمي مراد، التأمينات الاجتماعية في البلاد العربية، المطبعة العالمية، القاهرة، 1972، ص 52.

على ثبوت علاقة المرض الذي أصاب العامل بالمهنة التي يمارسها، حيث انه لولا ممارسة هذه المهنة لما أصيب بهذا المرض.

2- التعريف الفقهي

أما في الجانب الفقهي فقد وجدت عدة تعريفات نذكر منها:

يعرف بأنه: "مرض سببه عمل دائم يظهر خلال مدة معينة قد تكون في مدة العمل أو الفترة المحددة قانونيا قد يكون سببه تعفنا في مكان العمل أو أي سبب آخر بشرط أن يكون مرتبطا بالعمل".¹

والبعض الآخر عرفها على أنها:

الأمراض الناتجة عن تفاعلات أو ترسبات المواد أو الروائح الكريهة أو ما شابهها المسببة لأمراض التسمم، والتعفن، وبعض العلل التي تكون بسببها مصدرا مهنيا خاصا.²

كما يحظى المرض المهني باهتمام كبيرا سواء على المجال الداخلي أو على المستوى الخارجي، فقد تضمنته عدة اتفاقيات دولية وبذلت عدة محاولات لتعريف المرض المهني، فقد جاء في التوصية رقم 67 لسنة 1944 الصادرة عن مؤتمر العمل الدولي أن المرض المهني هو: "كل مرض تكثر الإصابة به بين المشتغلين في المهنة أو حالة تسمم تحدث بسبب المواد المستعملة في مهنة معينة مما يستوجب التعويض عنه باعتباره مرضا مهنيا إذ كان الشخص ممن يعملون في تلك المهنة".³

الفرع الثاني: تصنيف الأمراض المهنية

تصنف الأمراض المهنية وفقا للقرار الوزاري المشترك في المادة 5 إلى ثلاث مجموعات كالتالي:

- المجموعة الأولى: ظواهر التسمم الحادة والمزمنة
- المجموعة الثانية: العدوى الجرثومية
- المجموعة الثالثة: الأمراض الناتجة عن مصدر أو سبب مهني خاص.

أولا: المجموعة الأولى: ظواهر التسمم الحادة والمزمنة

¹DOMINIQUE GRAND GRUILLOT, OP CIT, P255.

² احمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، ج2، ديوان المطبوعات الجامعية، 1998، ص 150.

³ مناصر عبد السلام، النظام القانوني لتعويض حوادث العمل والأمراض المهنية في التشريع الجزائري، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2001، ص 56.

تحتوي المجموعة الأولى للأمراض التي يكون سببها التعرض للمواد الضارة خاصة الرصاص والزرنيق والمسببة للتسمم الحاد والمزمن التي تظهر على العمال المعرضين لها بصورة معتادة في شكل عوارض مرضية.

ويمكن للطبيب التعرف على أعمال أخرى غير مدرجة بجدول المجموعة، تسبب التسممات الحادة والمزمنة ولكن لا يستطيع العامل الاستفادة من التعويض إلا بإثبات ممارسة للعمل بصفة عادية.

ثانيا: المجموعة الثانية: العدوى الجرثومية

يصاب العامل بالعدوى الجرثومية إذا تعرض للكائنات المجهرية المعدية مثل: الفيروسات، البكتيريا، الطفيليات وتنتقل العدوى بعدة طرق قد تكون عن طريق جلد المصاب مثل الجلد المتهتك، وتنتقل أحيانا عن طريق الجلد السليم مثل الجمرة الخبيثة.

إن هذه المجموعة المسببة لأمراض العدوى الجرثومية جاءت في الجداول المحددة ولا يمكن للطبيب الإضافة إليها كما لا يمكن للعامل الاستفادة من التعويض إلا إذا استطاع العامل إثبات ممارستها بصفة اعتيادية.¹

ثالثا: المجموعة الثالثة: الأمراض الناتجة عن مصدر أو سبب مهني خاص

تحصي الأمراض التي يفترض أن يرتبها جو العمل أو موقف خاص يتطلبها تنفيذ الاشتغال وعادة ما تكون مرتبطة ببيئة العمل مثل الأخطار الناجمة عن الضجيج، أو العمل المرتبط بالحرارة سواء كانت مرتفعة أو منخفضة لما تخلفهم من آثار سلبية.

المطلب الثالث: التمييز بين المرض المهني وحادث العمل.

يقتضي التمييز بين حادث العمل والمرض المهني بالضرورة بتبيان وجه التشابه القائم بينهما.

الفرع الأول: أوجه التشابه بين المرض المهني وحادث العمل:

ويتمثل وجه التشابه في ارتباطهما بالعمل، الذي كان سببا في إصابة العامل بأي منهما، كما أن آثار وقوعهما تظهر على جسم العامل، سواء من حيث الجانب الداخلي مثلا: حادث العمل الذي يسبب نزيفا في الدماغ بسبب السقوط، والصمم الذي سببه المرض المهني.

¹ المادة 06 من القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 05-05-1996، يحدد قائمة الأمراض التي يحتمل أن يكون مصدرها مهنيا.

كما يمكن أن تظهر الآثار على الجانب الخارجي لجسم العامل، مثل بتر يد أو رجل العامل بسبب حادث العمل، أو البتر الذي يكون بسبب مرض جلدي يندرج ضمن أمراض المهنة. رغم هذا التشابه فإن الأمر لا يخلو من بعض الفروق، والتي تترتب عنها آثار هامة.

الفرع الثاني: أوجه التفرقة بين المرض المهني وحادث العمل.

يتم التمييز بين المرض المهني وحادث العمل من عدة نواحي.

أولاً: إذا كان حصول الضرر مباغتاً أو ناتجاً عن فعل بطيء وحدث بصفة تدريجية فهو مرض مهني، مثل اشتغال العامل في جو شديد الحرارة، تحت شمس محرقة ما أدى إلى وفاته، وبما أنه ضربة الشمس قد تسبب أمراضاً مهنية وتسبب أيضاً حادث العمل هنا الفاصل هو طبيعة الفعل، فيعتبر فعلاً خارجياً يسمح بتحديد الوقت الذي يبدأ أو انتهى فيه، يعتبر حادث العمل، أو العكس فيعتبر مرض مهنياً.¹

ثانياً: من حيث المعيار الزمني لاكتشاف الإصابة.

لا يتصور وقوع حادث العمل إلا خلال قيام علاقة العمل، فهو يحدث للعامل أثناء أو بسبب العمل وتمتد الحماية أيضاً للطريق المؤدي من وإلى مكان العمل عكس الأمراض المهنية التي يكتشفها العامل خلال مدة خدمته (علاقة العمل مازالت قائمة)

كما قد تظهر بعد انتهاء الخدمة، فضلاً عن أنها قد تكتشف عن صاحب عمل آخر حين يعير العامل موقع عمله، ولا يكون من شأن العمل الجديد إحداث إصابة بأحد الأمراض المهنية.²

الفرع الثالث: أهمية التفرقة بين المرض المهني وحادث العمل.

إن أهمية التفرقة بين المرض المهني وحادث العمل تبرز في التعويضات المقدمة من طرف صندوق الضمان الاجتماعي، وهذه الأخيرة تختلف باختلاف نوع الإصابة الكاملة مهما يكن بسبب حدوثه مادام قد ثبتت صلته بالعمل، أما إذا أصيب العامل بمرض مهني فلا يحق له التمتع بالحماية القانونية إلا إذا كان ذلك المرض من ضمن الأمراض المحددة على سبيل الحصر من قبل التشريع على أنها أمراض مهنية، فلا يكفي الإصابة بالمرض حتى يستحق العامل تعويضاً عنها.³

¹ حسين عبد اللطيف حمدان، أحكام الضمان الاجتماعي، الدار الجامعية، بيروت، ص 305، 306.

² عوني محمود عبيدات، شرح قانون الضمان الاجتماعي، دار وائل للنشر، عمان، ط1، 1998، ص 156.

³ محمد حسين منصور، التأمينات الاجتماعية، منشأة المعارف، الاسكندرية، ط1، 1996، ص 22.

المبحث الثالث : حوادث العمل .أسبابها وأساليب خفضها

تنقسم الأسباب التي تنتج عن حوادث العمل إلى قسمين رئيسيين هما:

1- العوامل البيئية والتنظيمية:

تتكون هذه العوامل من أسباب متعددة .سنعرض البعض منها التي تنتمي إلى هذا القسم وبصفة خاصة عوامل بيئية.

أ- السرعة في القيام بالعمل:

تؤدي السرعة في إنجاز العمل في كثير من الأحوال إلى زيادة معدل الحوادث وبجع ذلك لسببين أساسيين أولهما أنه عندما يعمل الفرد بسرعة تزيد فرص واحتمالات تعرض للحوادث ، وثانيها أنه عندما يعمل بسرعة لا يستطيع تخصيص العناية والحذر الكافيين مثل الفرد الذي يعمل ببطء، حيث أن متابعة العمل في هذه الحالة يستغرق معظم اهتمامه.

وتختلف أهمية السبب الأول باختلاف طبيعة العمر فإذا كان مصدر الخطر في العمل ناتجا عن العملية الإنتاجية نفسها وليس له صلة بالظروف المحيطة بالعمل فإن السرعة تزيد من فرص التعرض للخطر إذ أن كل وحدة منتجة تمر معها فرصة تعرض العامل للحوادث والإصابة ، أما بالنسبة للأنواع الأخرى من الأعمال والتي يكون مصدر الخطر ناتجا عن محيط العمل فلا يكون هناك علاقة بين سرعة الإنجاز ومعدل إصابات العمل وبالنسبة للسبب الثاني فإن السرعة المتزايدة لا تعطي الفرصة لتجنب الحوادث التي تؤدي إلى إصابة.

ب- درجة الحرارة:

أثبتت البحوث والدراسات أن درجة الحرارة التي يعمل فيها الفرد تؤثر على عدد الحوادث والإصابات الناجمة عنه فقد وجد أن إصابات العمل تكون عند حددها الأدنى عندما يعمل العامل في درجة حرارة معتدلة، فكلما قلت أو زادت درجة الحرارة المثلى زاد معدل حوادث العمل.

ج- الإضاءة :

يزيد معدل الحوادث والإصابات عندما يعمل الأفراد في مكان ليس به إضاءة كافية، وقد دلت نتائج الاستقصاءات التي أجريت على عدد من الوظائف أن الإضاءة غير الكافية قد تسبب زيادة في معدل حوادث العمل بنسبة 25% عن الإضاءة العادية، ووجد أيضا أن معدل الإصابات والحوادث يرتفع بالقرب من الغروب وقبل استخدام الإضاءة الصناعية.

2- العوامل الإنسانية للحوادث:

لقد أثبتت الاستقصاءات المتعددة أن هناك علاقة أكيدة بين عدد الحوادث التي يتسبب فيها الفرد ومدى خبرته بالعمل فكلما زادت خبرته قلت الحوادث التي يتسبب فيها والتي تؤثر على الصحة البدنية للفرد وأنواع أخرى من الضعف والنقص الجسمي على احتمالات وقوع الحوادث، فكلما ضعفت صحة الفرد وجدت مواطن النقص والضعف الجسدي وزادت احتمالات وقوعه في الحوادث ومنه يمكن تحديد مسببات حوادث وإصابات العمل كما يلي :

(أ) أسباب لها علاقة بالعاملين:

- عدم الانتباه والتركيز في العمل.
- قلة التدريب والخبرة.

- عدم إتباع قواعد وتعليمات السلامة.

- عدم ارتداء معدات الوقاية الشخصية.

(ب) أسباب لها علاقة ببيئة العمل :

- عوامل كيميائية (أبخرة، غازات، ...).

- عوامل فيزيائية (ضوضاء، حرارة، ...).

- عوامل بيولوجية (بكتيريا، ...).

- قلة نظافة وترتيب مكان العمل.

- أخطاء في مرحلة التخطيط والتنفيذ.

- نقص في معدات السلامة.

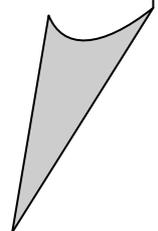
خلاصة الفصل :

تعتبر بيئة العمل من اهتمامات معظم المؤسسات الصناعية، لاسيما الدول النامية ومنها الجزائر، لذا تم التطرق في هذا الفصل إلى معرفة بيئة العمل والأخطار المهنية التي تهدد صحة العاملين حيث قسم الفصل على مبحثين الأول : يضم تعاريف ومفاهيم حول بيئة العمل والثاني : حول أنواع بيئة العمل أما الثالث يتحدث عن الأخطار المهنية.

في المبحث الثاني تطرقنا إلى تحديد مسبق للأخطار المهنية المهددة بالعامل وبه أربع مطالب، الأول : حوادث العمل، الثاني : الأمراض المهنية، الثالث : التمييز بين المرض المهني وحوادث العمل ، أما الرابع فيتحدث عن أسباب حوادث العمل وأساليب خفضها.

الفصل الثاني

السلامة المهنية والوقاية من الأخطار في بيئة
العمل وآثارها على صحة العمال.



مقدمة الفصل:

بما أنه هناك أخطار مهنية تهدد حياة وصحة العمال وذلك في الإطار المكاني سواء كانت مؤسسة أو مصنع أو غيرها فيجب على العامل معرفة التدابير والأولويات لتحقيق السلامة المهنية في بيئة العمل وأيضا العمل على التقليل من الأخطار المهنية سواء كانت حوادث أو أمراض مكتسبة من وسط العمل, تعتبر الوقاية منها مسؤولية جميع الأطراف المعنية كالعمال والمؤسسة وحتى الدولة. من خلال هذا الفصل سنوضح كيف يمكن تحقيق السلامة المهنية والوسائل المستعملة في الوقاية من الأخطار في بيئة العمل والخدمات الواجب توفيرها لتفادي حوادث العمل والوقاية من الأمراض المهنية, دراسة آثار الأخطار المهنية على صحة العمال ومعرفة كيفية التعامل مع الحوادث لحماية حياة العامل أي كيف يمكن توفير بيئة عمل آمنة مع الحفاظ على صحة العمال.

المبحث الأول: تحقيق السلامة المهنية في بيئة العمل.

المطلب الأول: تحقيق السلامة المهنية.

تعتبر السلامة المهنية أهم شرط يجب أن يتوفر في بيئة العمل وتعني توفر كل الشروط اللازمة لكي يستطيع العامل تأدية عمله على أكمل وجه وتعني أيضا تحقيق السلامة والراحة في بيئة العمل. تدخل السلامة في كل مجالات الحياة إلا أن الصناعة هي أهم مجال يجب توفير وسائل السلامة فيه بهدف منع أو تقليل حوادث العمل وتقليل احتمالات الإصابة بالأمراض المهنية وذلك لما يحيطها من أخطار بنسب أعلى مما يحيط بغيرها, وكانت المصانع تعج بمختلف المخاطر وكان الرأي السائد انه إذا كان المصاب هو المتسبب في الحادث يتحمل مسؤولية ذلك, وعندما زادت الحوادث بشكل مفرغ تم سن قوانين وتشريعات تلزم أصحاب المصانع بتعويض المصابين عن الحوادث ما جعلهم يقومون بتحسين ظروف العمل وهذا قلل من عدد الإصابات إلا أن نسبة الحوادث عادت للارتفاع بسبب كثرة المواد الخطرة التي أدخلت في عمليات الصناعة وأيضا الاعتماد على الآلات في الإنتاج.

1. البيئة السليمة للعمل:

- من اجل تحقيق بيئة ووسط عمل امن والحفاظ على سلامة العمال من الأخطار المحيطة بهم يجب تحقيق بعض الشروط والتي تتمثل في:
- تصميم المنشآت الصناعية وفقا لطبيعة العمل.
 - تحديد المخاطر والعمل بالتدابير الوقائية.
 - عدم تشغيل الأفراد إلا بعد التأكد من قدراتهم بأداء العمل بشكل صحيح وسليم.

الفصل الثاني : السلامة المهنية والوقاية من الأخطار في بيئة العمل وآثارها على صحة العمال

- توفير وسائل الوقاية من الحرائق والانفجار وتدريب العمال على استعمالها.
- الصيانة الدورية للمعدات والأجهزة.
- النظافة العامة للمكان وترتيب الأجهزة والأدوات.
- توفير الوسائل المناسبة لتعامل مع المواد الخطرة.

2. مسؤولية العامل في تحقيق السلامة المهنية:

رغم أن مسؤولية تحقيق السلامة المهنية تقع على الإدارة إلا أن العمال هم المستفيدون من برامج الصحة والسلامة بالدرجة الأولى باعتبارها تحمي الفرد من مخاطر العمل لذا يجب إشراك العامل مع الإدارة في تحمل المسؤولية وذلك من خلال:

- التزام العامل باتباع التعليمات والإرشادات وعدم التهاون في تنفيذها أو مخالفتها.
- اخذ الحيطة والحذر أوقات العمل لتجنب الإصابات.
- الالتزام بارتداء وسائل الحماية الشخصية.
- الإبلاغ عن أماكن الخطر لتجنب وقوعها.¹

3. القائمين على السلامة المهنية:

- **الدولة:** يتجسد دورها في إنشاء المعاهد والمراكز المتخصصة في مجال الأمن والوقاية وكذا سن القوانين التي يجب السير وفقها لتقادي الخسائر والإصابات.
- **مفتشية العمل:** مكلفة بتقديم المعلومات والنصائح للعمال في إطار التشريع والتنظيم وتطبيق الإجراءات القانونية.
- **هيئة الضمان الاجتماعي:** يتمثل دورها في جمع المعلومات المتعلقة بالأخطار المهنية والقيام بالتحقيقات بعد وقوع الخطر وأيضاً تدوين حوادث العمل والأمراض المهنية وإرسالها إلى الصندوق الجهوي وتكفلها بالعامل بتقديم التأمينات الاجتماعية.
- **الإدارة العامة للمؤسسة:** تم ذكر دورها في المادة 3 من القانون رقم 88-07 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل: "يتعين على المؤسسة المستخدمة ضمان الوقاية الصحية والأمن للعمال".²
- **مهندس الأمن الصناعي:** دوره إعداد سياسة أمنية وقائية يقدمها للمدير ويساهم في عمليات المراقبة التقنية والتحري عن الحوادث وتحليل الإحصائيات المتعلقة بها.
- **ملحق الأمن الصناعي:** يتمثل دوره معاينة وسائل الوقاية كما يسهر على إعداد مخططات التدخل الخاصة.¹

¹www.slideshare.net/occupational safety

²قانون رقم 88-07 المؤرخ ب 1988/01/26، المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، الجريدة الرسمية رقم 4.

تهتم المنظمات الدولية بصحة العاملين وسلامتهم وذلك من اجل تحقيق أهداف الصحة والسلامة المهنية, فقد أصدرت منظمة العمل الدولية التوصية رقم 112 لسنة 1959 والتي تهدف للارتقاء بالمستوى الصحي للعمال وليس فقط الوقاية من المخاطر المهنية.²

المطلب الثاني: أهداف السلامة المهنية.

- تتلخص أهداف السلامة المهنية في حماية العمال ووسائل الإنتاج من الضرر والتلف الذي قد يلحق بها بسبب الحوادث والإصابات وذلك بتطبيق مجموعة من الإجراءات والاحتياطات الوقائية والهدف منها:
- حماية العمال من أضرار ومخاطر ظروف بيئة العمل الخطرة ومحاولة التقليل من التعرض للحوادث.
- خلق شعور بأهمية السلامة والتعريف بالمخاطر وكيفية تفاديها وتقليل التعرض لها.
- توفير بيئة عمل آمنة وصحية للمتريدين على المؤسسات الصناعية والمجاورين لها والعاملين فيها بإتباع الاحتياطات والإجراءات اللازمة.
- تقليل تكاليف العمل وتخفيض نفقات وقت العمل الضائع واستبدال العامل وتدريبه ونفقات التأخير في مواعيد التسليم.³
- تقليل الحوادث والأمراض المهنية والوقاية منها.
- التقليل من الآثار النفسية للعمال وخلق الوعي لديهم فيما يتعلق بالأساليب والطرق الآمنة لأداء العمل وأهمية الالتزام بقواعد السلامة.
- توفير نظام عمل مناسب من خلال توفير المعدات الوقائية.
- ضمان السمعة الجيدة للمؤسسة.
- إزالة الخطر من منطقة العمل نهائيا.
- تقليل الخطر إلى الحدود الدنيا في حالة صعوبة إزالتها.
- توفير معدات الوقاية الشخصية للعمال عند استحالة تقليل الخطر.⁴

¹ صحراوي سعدية, مختاري فاطمة, حوادثالعملوالأمراضالمهنيةفيالمؤسسةالصناعية,مذكرةماستر, جامعةصالحبوينيدر,قسنطينة 2017, ص 20,21.

²اليوم العالمي للسلامة والصحة المهنية في بيئة العمل-نحو بيئة عمل آمنة-مركز هردو لدعم التعبير الرقمي-القاهرة 2017

³نوار ماجدة, فعاليةإجراءالصحةوالسلامةالمهنيةمنوجهنظرالعاملينفيإدارةالصيانة-سوناطراك, مذكرة ماستر, جامعة بيسكرة,2015, ص 19,20.

⁴بكرابي عبد العالي, دورة التكوين وتصميم بيئة العمل في الحد من الأخطار المهنية,مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية العدد32- جامعة وهران 2018,ص268.

- حماية المهارات والخبرات والتخصصات وتنميتها.
- رفع المستوى الفني للعمال وذلك بالتدريب المستمر.
- منح الثقة في المؤسسات الاقتصادية وتشجيعها.¹

المبحث الثاني: وسائل الوقاية من الأخطار المهنية والخدمات الواجب توفيرها في بيئة العمل.

المطلب الأول: وسائل الوقاية من الأخطار المهنية.

ذكر في المادة 6 من القانون 07-88 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل: " يجب أن توفر للعمال الألبسة الخاصة والتجهيزات والمعدات الفردية ذات الفعالية المعترف بها من اجل الحماية وذلك حسب طبيعة النشاط والأخطار".²

ولتفادي الإصابات والحوادث يجب توفر وسائل الوقاية الشخصية وأيضاً الوقاية الجماعية.

1. وسائل الوقاية الشخصية:

- على العامل عدم التهاون في استعمال وسائل الوقاية الشخصية للحفاظ على نفسه وصحته وعلى المؤسسة توفير هذه الوسائل لكل العمال والتي تتمثل في:
- خوذة الرأس: من اجل مقاومة الصدمات الثقيلة واستعمالها إجباري لحماية الرأس.
 - نظارات الوقاية: للوقاية من المواد الكيميائية وأعمال اللحام ومنها الزجاجية أو البلاستيكية.
 - وقاية القوى السمعية: من اجل وقاية الأذن في أماكن الضوضاء العالية والتقليل منها إلى مستوى.
 - حماية الأيدي: وقاية الأيدي من الأجسام الحادة باستعمال القفازات البلاستيكية أو القفازات الخاصة بالحماية من المولد الكيميائية أو القفازات العازلة الخاصة بالأعمال الكهربائية.
 - أحذية السلامة: لحماية القدم في أماكن العمل التي فيها مواد خطيرة وأيضاً لمنع الانزلاق.
 - أجهزة التنفس: تستعمل في الأماكن التي تقل فيها نسبة الأكسجين والأماكن التي بها غازات سامة.
 - الكمامات: من اجل منع استنشاق الأبخرة والغازات السامة.
 - الحماية من خطر السقوط: في الأماكن المرتفعة تستعمل أحزمة السلامة وحبال الإنقاذ لتفادي السقوط.

2. الوقاية الجماعية:

¹ عثمان عز الدين، دراسة ارغونومية بواسطة مواصفات وحدات سونا طراك لنقل وتحويل الغاز، مذكرة دكتوراه، جامعة وهران 2019، ص 51.

² قانون رقم 07-88 المؤرخ ب 1988/01/26، المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل.

الفصل الثاني : السلامة المهنية والوقاية من الأخطار في بيئة العمل وآثارها على صحة العمال

يجب توفر بعض الظروف والمعدات الوقائية التي تساعد على تجنب الخطر بكل أنواعه في وسط العمل أو على الأقل معرفة أماكن الخطر, وذلك من أجل تفادي الإصابات والحوادث, ويتعلق هذا بالوقاية الجماعية والتي تتمثل في:

- إشارات السلامة العامة: توضيح المخاطر في أماكن العمل وتنبه وإرشاد العمال لتفاديها.
- ممرات ومخارج المصانع: تسمح بالخروج بسهولة في حالات الطوارئ وذلك بمراعاة تصميمها مع التأكد من أنها خالية من أي عوائق.
- معدات مكافحة الحرائق: توفير معدات ووسائل لتصدي للحرائق من بينها أجهزة الإنذار وأجهزة الإطفاء ومضخات المياه, شاحنة إطفاء...
- ترتيب ونظافة المكان: تأمين النظافة التامة لمحيط العمل لاسيما أماكن حفظ الملابس والمغاسل ودورات المياه, أيضا تنظيف الأرضية من الزيوت لتجنب الانزلاق.¹
- توفير الظروف المناسبة: توفير الإضاءة الجيدة ودرجة الحرارة المناسبة.

المطلب الثاني: الخدمات الواجب توفيرها في بيئة العمل.

تذكر المادة 5 من القانون 07-88 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل: " يجب تصميم وتهيئة وصيانة المؤسسات والمحلات المخصصة للعمل وملحقاتها وتوابعها المشار إليها في المادة 4 بصفة تضمن أمن العمال".²

ومنه يجب أن توفر المؤسسات الخدمات والظروف اللازمة لضمان السير الجيد للعمل سواء من طرف المؤسسة واختصار التكاليف والوقت وتحقيق التقدم, أو من طرف العمال وللحفاظ عليهم وعلى صحتهم واجتهادهم وبهذا بروز دورهم الفعال بالنهوض بالمؤسسة, ومن أهم الخدمات التي يجب أن توفرها المؤسسة نذكر:

1. التدريب والإشراف: تشير معظم الدراسات إلى أن أكثر الأسباب لوقوع الحوادث هو عدم اتخاذ تدابير السلامة من قبل العامل, ويعود ذلك لعدم معرفته أو تدريبه عليها وعدم الإشراف المباشر من قبل المشرف, ومن أسس التدريب والإشراف:

- تعيين الفرد الجديد في الموقع المناسب له.
- تدريب الفرد الجديد على أسلوب العمل الصحيح.
- استمرار مراقبة العامل من قبل المشرف على حسن أداء العمل بالأسلوب السليم.³

¹ صحراوي سعديّة, مختاري فاطمة, مصدر سابق, ص 21/23.

² قانون 07-88 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل.

³ www.slideshare.net/occupational_safety

الفصل الثاني : السلامة المهنية والوقاية من الأخطار في بيئة العمل وآثارها على صحة العمال

تنص المادة 22 من القانون 88-07: "تنظم عمليات تكوينية خاصة من أجل الوقاية لصالح العمال المعينين من قبل كل جهاز أو هيكل أو شخص مختص في مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل وذلك حسب درجة اطراد وحدة الأخطار الملحوظة".¹

2. أنواع التدريب والتكوين:

- تكوين في إطار توجيه وإعداد الموظف الجديد.
 - التكوين أثناء العمل.
 - تكوين بغرض تجديد المعرفة والمهارة.
 - تكوين بغرض النقل والترقية.²
- حسب المرسوم التنفيذي رقم 02-427 المتعلق بشروط تنظيم وتعليم العمال وإعلامهم وتكوينهم في ميدان الوقاية من الأخطار المهنية والذي يهدف إلى تنبيه العمال إلى الأخطار المهنية التي يمكن أن يتعرض لها وتدابير الوقاية والاحتياطات الواجب اتخاذها لضمان أمنهم.³

3. برامج السلامة والصحة المهنية:

- وضع مواصفات خاصة بالصحة والسلامة المهنية والآلات والممتلكات.
- تنظيم العمل بإعداد قواعد وشروط وجعل بيئة العمل خالية من مسببات الأمراض المهنية.
- تحديد ساعات العمل اليومية وفترات الاستراحة.
- اختيار موقع المصنع.
- الرعاية الطبية وتطبيق نظام دقيق للإحصاء.
- توعية العاملين باستخدام المحاضرات ونشر المطبوعات.⁴

4. مهام إدارة الصحة المهنية:

- توفير بيئة عمل آمنة وصحية.
- التدريب والتثقيف الصحي ونشر الوعي.

¹قانون 88-07 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل.

²شعلا مختار, دور التكوين في التخفيض من حوادث العمل,مذكرة ماجستير,جامعة الجزائر, 2009,ص39.

³المرسوم التنفيذي رقم 02-427,المؤرخ ب 07/12/2002, المتعلق بشروط التنظيم والتعليم والإعلام وتكوين العمال في مجال الوقاية من الأخطار المهنية,الجريدة الرسمية رقم82 المؤرخة في 11/12/2002.

⁴أميمة صقر المغني, واقع إجراءات الأمن والسلامة المهنية المستخدمة في منشآت قطاع الصناعات التحويلية, مذكرة ماجستير,الجامعة الإسلامية غزة, 2006,ص32.

الفصل الثاني : السلامة المهنية والوقاية من الأخطار في بيئة العمل وآثارها على صحة العمال

- إعداد ملف طبي لكل عامل وإعداد سجل الأمراض المهنية وحوادث العمل.
- توفير أدوات ووسائل العمل الآمنة والسليمة.
- دراسة الحوادث لتحديد مسبباتها.
- تدريب العاملين على استخدام أدوات الأمن والوقاية الشخصية.¹

5. مبادئ الوقاية:

- تقادي المخاطر واستبدال ما هو خطير بما هو غير خطير أو أقل خطورة.
- تقييم المخاطر التي لا يمكن تقاديتها.
- مكافحة المخاطر من المصدر.
- ملائمة العمل للشخص وإعطاء التعليمات المناسبة للعمال.
- الأخذ بعين الاعتبار تطور التقنيات.
- اتخاذ تدابير الوقاية الجماعية وإعطائها أولوية على التدابير الوقائية الفردية.²

6. مكافحة الأخطار الكبرى في أماكن العمل:

تحتوي بيئة العمل على أخطار متعددة وتختلف حسب درجة الخطورة ولذلك يجب مكافحة هذه الأخطار حسب درجة الخطورة وحسب الأسباب.

تنص المادة 69 من لقانون 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية على انه: "يتعين على كل صاحب عمل يستخدم وسائل عمل من شأنها أن تتسبب في الأمراض المهنية المذكورة في هذا الباب التصريح بها لدى هيئة الضمان الاجتماعي ولمفتش العمل أو للموظف الذي يشغل وظائفه بمقتضى تشريع خاص وكذا للمدير الولائي للصحة والهيئات المكلفة بنظام الأمن".³

ولمكافحة الأخطار الكبرى في بيئة العمل يجب:

- تحديد وتحليل المخاطر .
- التدابير التقنية مثل تصميم المنشأة وبناءها وصيانتها وتفتيشها بانتظام, واختيار المواد الكيميائية المستعملة.
- التدابير التنظيمية وتشمل تدريب وتعليم العاملين وتوفير المعدات اللازمة لضمان سلامتهم.

¹نوار ماجدة, مصدر سابق,ص29.

²بطاقة حول مشروع القانون المتعلق بالصحة والسلامة المهنية في القطاعين العام والخاص, وزارة التشغيل والشؤون الاجتماعية م.ش-المملكة المغربية.

³قانون 83-13 المؤرخ في 02/07/1983, المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية, الجريدة الرسمية رقم 38 المؤرخة في 05/07/1983.

الفصل الثاني : السلامة المهنية والوقاية من الأخطار في بيئة العمل وآثارها على صحة العمال

- خطط وإجراءات الطوارئ والتي تشمل الخطط داخل موقع العمل وتقديم المعلومات عن الحوادث الممكنة وخطط الطوارئ في الموقع.
- التدابير اللازمة للحد من أثار الحوادث الكبرى.
- التشاور مع العمال وممثليهم.¹

7. واجبات أصحاب العمل:

لأصحاب العمل واجبات واحتياطات يجب عليهم احترامها والعمل على تنفيذها مهما قلت أهميتها وهي كالتالي:

- اتخاذ جميع الاحتياطات المعقولة لحماية صحة وسلامة الموظفين.
- توفير معدات الوقاية الشخصية وضمان أن العمال يستخدمونها بشكل صحيح.
- ضمان الحفاظ على جميع المواد ومعدات الوقاية في حالة جيدة.
- تدريب العمال على أي مخاطر محتملة وتوفير المعلومات والتعليم والإشراف.
- وضع وتنفيذ برنامج وسياسة للصحة والسلامة.
- نشر نسخة من قانون الصحة والسلامة المهنية في مكان العمل.
- تقديم تقارير الصحة والسلامة إلى لجنة الصحة والسلامة المشتركة أو ممثل الصحة والسلامة².

المبحث الثالث: تفادي حوادث العمل وكيفية الوقاية من الأمراض المهنية.

جاء في المرسوم التنفيذي رقم 08-05 المتعلق بالقواعد الخاصة المطبقة على العناصر أو المواد أو المستحضرات الخطرة في وسط العمل كما يلي: "تحديد قواعد الأمن بغية ضمان شروط وقاية العمال من الأخطار المهنية في وسط العمل".³

المطلب الأول: تفادي حوادث العمل.

رغم أن محيط العمل مليء بالأخطار المهنية إلا أن هذا لا يمنع من البحث عن حلول لتفادي الحوادث أو التقليل منها قدر المستطاع من اجل بيئة عمل آمنة ومن اجل تحقيق الأرباح والتطور والتقليل من الخسائر سواء المادية أو البشرية.

¹اليوم العالمي للسلامة والصحة المهنية في بيئة العمل - نحو بيئة عمل آمنة- مركز هردو لدعم التعبير الرقمي-القاهرة 2017.

²الصحة والسلامة في مكان العمل جامعة يورك -مركز بحث العمل العالمي 2017.

³المرسوم التنفيذي رقم 09-05، المؤرخ ب 2005/01/08، المتعلق باللجنة المتساوية الأعضاء ومندوبي الوقاية الصحية والأمن.

1. شروط حادث العمل:

- يجب أن يتوفر حادث العمل على الشروط التالية:
- وجود ضرر بدني (إصابات عضوية أو جروح).
 - الصفة الفجائية (واقعة فجائية وتنتهي في فترة وجيزة).
 - سبب خارجي (ذو أصل أجنبي كضربات الشمس مثلا).
 - العلاقة السببية بين الحادث والضرر (ظهور آثار الحادثة).¹
- حيث تنص المادة 6 من القانون 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية على انه: "يعتبر كحادث عمل كل حادث انجرت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ وخارجي وطراً في إطار علاقة عمل".²

2. سجل الحوادث:

- تذكر فيه أهم المعلومات التي يجب أن تسجل في كل حادث وهي:
- لقب واسم العامل الذي وقع له الحادث وتأهيله المهني.
 - تاريخ ومكان وقوع الحادث والأضرار الناجمة عنه.
 - أسباب وظروف الحادث.
 - مدة العجز عن العمل (العطلة المرضية).

3. الإجراءات العامة للأمن في أماكن العمل:

- ضمان الحماية ضد الغازات السامة وكل المواد التي تشكل خطر.
- ضمان امن العمال أثناء تنقلهم وتشغيل الآلات ونقل السلع والمواد.
- الحماية من أخطار سقوط الأشياء من الأعلى.
- دخول الأماكن التي بها الآلات من طرف العمال المعنيين فقط.
- دعم الآلات بتجهيزات الوقاية كأجهزة التحكم لتوقيف الآلة عند خلل ما.
- تقديم التعليمات المتعلقة بالحوادث وطرق الإنقاذ.

4. تفادي حوادث العمل:

¹ آيت سعدي أمال، حوادث العمل والأمراض المهنية وأجهزة الرقابة عليها في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر، جامعة مستغانم 2018 ص8.

² قانون 83-13 المؤرخ في 02/07/1983، المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، الجريدة الرسمية رقم 38 المؤرخة في 05/07/1983.

- تنظيم الصحة والأمن في العمل وإجراءات الاستعجال.
- الصيانة الوقائية ومراقبة نوعية المحيط والتفتيش.
- مراقبة الصحة والتشريع حولها وحول الأمن في العمل.
- طرق العمل الآمنة وتوفير تجهيزات الوقاية.
- التكوين في مجال الصحة والأمن في العمل.
- الإعلام حول الصحة والأمن في العمل.
- التحري والتحليل في مجال الحوادث.

5. إهمال قواعد الوقاية:

إن قواعد الوقاية مستنبطة من التحليل الدقيق لعوامل الخطر وعدم احترامها يجعل العامل عرضة للإصابات, ومن مظاهر الإهمال:

- عدم التبليغ عن ظروف العمل الغير آمنة.
- عدم احترام طرق التشغيل والاستعمال الصحيح للآلات.
- عدم التفتيش عن مواقع الخطر وعلاجها.
- عدم مراقبة العمال واكتشاف من أكثرهم عرضة للحوادث.
- عدم احترام العمال لقواعد الوقاية بسبب نقص الرقابة والتفتيش.¹

6. الإجراءات التي تتبع عند وقوع الحادث:

عند وقوع الحادث هناك إجراءات يجب اتخاذها من طرف صاحب العمل وتتمثل في:

- 1.6. التزامات صاحب العمل الواجب اتخاذها عند وقوع الحادث:
 - تقديم الإسعافات الأولية ونقل المصاب والالتزام بتعليمات جهة العلاج.
 - تحرير بلاغ استكمال العلاج عند اللزوم.
 - الإبلاغ عن الإصابة.
- 2.6. التزامات صاحب العمل في ضمان تدابير الأمن والوقاية الصحية للعامل:
 - تطبيق الأحكام المنظمة لتدابير الأمن والوقاية الصحية وطب العمل.
 - توفير الأجهزة المكلفة بتطبيق أحكام الأمن والوقاية الصحية.
- 3.6. حقوق العامل في العناية الطبية:
 - حماية صحة العامل ومراقبة شروط العمل.

¹شعلال مختار, مصدر سابق, ص100/95,94.

الفصل الثاني : السلامة المهنية والوقاية من الأخطار في بيئة العمل وآثارها على صحة العمال

- صلاحيات طبيب العمل ودور طب العمل.

4.6. تدابير حفظ الصحة والأمن في وسط العمل:

- حفظ الصحة العامة وتدابير الأمن والصيانة والفحوص الدورية.

- التدابير الخاصة بالوقاية من أخطار الحريق.¹

7. ظروف العمل الغير آمنة وطرق الوقاية منها:

قد يحتك العامل بظروف عمل غير آمنة تهدد حياته أو صحته, ويمكن أن تكون هذه الظروف خارجة عن سيطرته كالتصميم السيئ للمباني وعدم صيانتها, أو عدم التأكد من صلاحية كل الآلات قبل استعمالها, أو ربما عدم وضع إشارات تحذيرية في المناطق الخطرة, أو حتى التخزين الخطر للمواد... ويمكن أن يكون للعامل يد في تعرضه للخطر بقيامه ببعض التصرفات الغير آمنة كرفع المواد أو نقلها بشكل خاطئ واستخدام الآلات بدون وسائل الحماية, أو الحديث أثناء العمل وربما ممارسة الشخص لعمل لا يرغب فيه.

وللوقاية وتجنب هذه الظروف الخطرة يجب تصميم المباني تصميمًا صحيحًا وصحياً واختيار المواد الأقل خطورة قدر المستطاع, أيضاً اختيار الآلات بمواصفات جيدة وتخزين المواد تخزيناً سليماً وفقاً لشروط السلامة, كما يجب للعامل عدم التهاون والمخاطرة والقيام بتصرفات خاطئة قد تعرض حياته للخطر وإجراء فحوصات طبية ابتدائية قبل مباشرة العمل وفحوصات دورية لمعرفة الآثار السلبية على صحة العمال.²

المطلب الثاني: الوقاية من الأمراض المهنية.

بعض الأمراض تصيب العاملين في مهن معينة ولكنها كذلك يمكن أن تصيب الأفراد الغير العاملين في تلك المهن, لذلك لا بد من وضوح العلاقة بين العامل المسبب والمرض من أجل اعتبار المرض مرضاً مهنيًا, وبذلك فإن إصابة العامل بمرض أثناء فترة عمله لا تعتبر مرضاً مهنيًا أما لم تكن هناك علاقة سببية مباشرة بين المرض وظروف العمل.³

¹فرشان فتيحة, نظام التأمين عن حوادث العمل والأمراض المهنية والوقاية منها في القانون الجزائري,مذكرة ماجستير,جامعة الجزائر,2013,ص71.

²أميمة صقر المغني, مصدر سابق,ص26,27.

³اليوم العالمي للسلامة والصحة المهنية في بيئة العمل- نحو بيئة عمل آمنة- مركز هردو لدعم التعبير الرقمي القاهرة 2017.

الفصل الثاني : السلامة المهنية والوقاية من الأخطار في بيئة العمل وآثارها على صحة العمال

تنص المادة 64 من القانون 83-13 على انه: "تحدد قائمة الأمراض ذات المصدر المهني المحتمل وقائمة الأشغال التي من شأنها أن تتسبب فيها وكذا مدة التعرض للمخاطر المناسبة لكل مدة الأعمال بموجب التنظيم".¹

1. تمييز الأمراض المهنية على الأمراض العادية:

يمكن تمييز المرض المهني والمرض العادي في تحديد المدة الزمنية التي يظهر فيها المرض وتحديد الأسباب المؤدية للإصابة به.

1.1. أوجه الاختلاف:

- الأمراض المهنية تنشأ بسبب لانشغال بمهنة صناعية معينة, أما الأمراض العادية ليس لها علاقة بالعمل.

- تظهر الأمراض المهنية في الفترة الزمنية للعمل أو في الأجل المحددة قانونيا, وفي حالة فوات تلك الأجل يفقد العامل المصاب كل حقوقه في التكفل, وفي حالة إصابة العامل بمرض عادي فإنه يستفيد من الحماية من طرف صاحب العمل وهيئة الضمان الاجتماعي.

- في حالة الإصابة بالمرض المهني يتكفل بالعامل فرع التأمين عن إصابات العمل والأمراض المهنية, بينما في حالة الإصابة بمرض عادي فإن فرع المرض والأمومة هو من يتكفل بالمريض.

2.1. أوجه التشابه:

- كل من المرضين يصيب الشخص في بدنه ويؤثر على قدراته الصحية.

- كلى المرضين يحرمان المصاب من قضاء حاجاته اليومية.

2. تصنيف الأمراض المهنية:

تصنيف حسب الأعراض:

أ/- المجموعة الأولى: الأمراض المزمنة الناجمة عن التسمم الحاد.

ب/- المجموعة الثانية: تتعلق بالعدوى الجرثومية.

ج/- المجموعة الثالثة: الأمراض الناجمة عن مصدر أو سبب مهني خاص.

تصنيف حسب نسبة العجز:

أ/- العجز الدائم الكلي: لا يستطيع العامل القيام بعمل مأجور إطلاقا.

ب/- العجز الدائم الجزئي: لا يستطيع العامل أبدا ممارسة أي نشاط مأجور ويحتاج لمساعدة للقيام بأعماله اليومية.

¹قانون 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية.

الفصل الثاني : السلامة المهنية والوقاية من الأخطار في بيئة العمل وآثارها على صحة العمال

ج/- العجز الكلي المؤقت: العاجز قادر على عمل مأجور.

د/- وفاة العامل المتضرر.¹

3. شروط تصنيف المرض ضمن قائمة الأمراض المهنية:

من أجل تصنيف المرض ضمن الأمراض المهنية يجب:

- أن يكون المرض المهني ضمن قائمة الأمراض المهنية.

- أن تكون مهنة العامل مرتبطة بهذا المرض.²

4. المخاطر التي تؤثر على صحة العمال والأمراض التي تتسبب فيها:

1.2 جدول يوضح المخاطر التي تهدد صحة العمال.

نوع المخاطر	العوامل	الأمراض	الوقاية	المعدات
	الضوضاء	القلق, الإرهاق, العصبية, الاكتئاب, ارتفاع الضغط.	وسائل العزل الإعاقات الصوتية الفحص الطبي.	سدادات الأذن كاتمات الضجيج.
	الحرارة	التقلصات الحرارية, الإجهاد الحراري, التهابات الجلد, ضربات الشمس, التهابات العيون.	مواد عازلة للحرارة تحسين التهوية إجراء الفحص الطبي الابتدائي والدوري.	المرائل من الاسبستوس, المرائل من الجلد المرن, القفازات المرنة من مواد مقاومة للحرارة, نظارات لحماية العين.
	الإضاءة	الإجهاد البصري, إصابة العين بالأمراض.	توزيع مصادر الضوء واستخدام الألوان المناسبة لطلاء الجدران, الفحوصات	الأضواء الإضافية نوافذ زجاجية. ضوء ابيض.

¹ أميمة صقر المغني, مصدر سابق, ص 64/41.

² جرمانى رانية, سليمانى سامية, الأمراض المهنية, مذكرة ماستر, جامعة بجاية, 2018, ص 16, 17.

الفصل الثاني : السلامة المهنية والوقاية من الأخطار في بيئة العمل وآثارها على صحة العمال

	البصرية الأولية وتوفير الأدوية.			المخاطر الفيزيائية
الملابس المناسبة الكمامات, قناع نصف وجه.	توفير التهوية. الفحوصات الأولية. الإسعافات الأولية	التهاب الرئتين, الحساسية, التسمم, السرطان.	الغبار والأتربة	
قفازات خاصة مزودة الطبقة والأحذية بمواد ماصة للذئبة.	مواد مضادة لذئبة, استعمال طبقات عازلة, فحوصات دورية.	تأثيرات على الدورة الدموية, نقل الذئبة إلى الرأس وإلى الرجلين.	الاهتزازات	
الألبسة الوقائية. الكمامات. القفازات من مطاط.	تخزين المواد الإشعاعية في أماكن آمنة, التخلص السليم من النفايات النوية, التهوية الجيدة للموقع.	الغثيان والقيء, نزيف معوي, تدمير الخلايا اللمفاوية في الدم, العقم, تدهور الجهاز المناعي, الوفاة.	الإشعاعات	
القفازات الواقية المقاومة للمسحات الكهربائية. القفازات والحذاء ذو الأرضية المطاطية.	مواد عازلة, الاختبار الدوري لوسائل الحماية, توفير أجهزة الإطفاء والإسعافات الأولية والتنفس الاصطناعي.	آثار حرارية. حروق.	الكهرباء	
أقنعة البلاستيك أو المعدن, نظارات زجاجية, الملابس المناسبة, قفازات من مطاط	استبدال المواد الخطرة كلما أمكن بمواد أقل خطورة. توفير التهوية.	تسمم, القيء, الإغماء. تشنجات, الوفاة.	التسمم بالمعادن الثقيلة.	

الفصل الثاني : السلامة المهنية والوقاية من الأخطار في بيئة العمل وآثارها على صحة العمال

تسمم بالمذيبات العضوية.	تهيج الجلد, ضعف الذاكرة, التهاب الأعصاب.	منع تلوث الجو بالأبخرة, عزل العمليات الصناعية التي فيها هذه المواد, فحوصات دورية.	القفازات, الأحذية المطاطية, الكمامات.	المخاطر الكيميائية
التسمم بالغازات.	ضيق التنفس, الإغماء آثار على الجهاز العصبي, الاختناق.	توفير التهوية, أجهزة قياس نسبة تركيز الغازات, تخزين الغازات بعيدا عن مصادر الاشتعال.	أجهزة التنفس, اسطوانة الأكسجين, القناع الواقي الكيماوي, الكمامات.	
الحيوانات والزواحف.	الحمى الخبيثة, رعشة شديدة, إعياء وحمى, إغماء, الوفاة.	تصميم مبنى لا يسمح بدخول القوارض والزواحف, تغطية النوافذ, تطعيم العمال.	الملابس الواقية, الأحذية المناسبة لطبيعة العمل.	المخاطر الحيوية (البيولوجية)
الآلات (الأعمدة والمحاور الدوارة, المسننات, البكرات أدوات القطع).	حوادث مفاجئة. إصابات. جروح وتسمم.	حواجز الوقاية. التحكم في الآلات عن بعد.	النظارات, واقيات الوجه, أحذية السلامة, الملابس المناسبة وغير فضفاضة. ¹	المخاطر الميكانيكية

المصدر: من إعداد الطالبتين + مذكرة تخرج لأميمة صقر المغني.

5. مهام مصلحة الوقاية الصحية والأمن:

- تفتيش أماكن العمل لسير على تطبيق القواعد المنصوص عليها في التشريع.
- إعداد المخططات السنوية للحماية من الأخطار المهنية في مجال الوقاية الصحية.
- التحقيق حول الحوادث والأمراض المهنية والأمور التي توحى بوجود الأخطار .

الفصل الثاني : السلامة المهنية والوقاية من الأخطار في بيئة العمل وآثارها على صحة العمال

- إعداد الإحصائيات المرتبطة بحوادث العمل وإعلام مفتش العمل المختص إقليمياً.
- المساهمة في تدريب العمال وتكوينهم.
- تكوين وتحسين مستوى العمال لاسيما الجدد.¹

6. معاينة حادث العمل والمرض المهني:

من أجل إثبات حادث العمل أو المرض المهني يجب التصريح بالحادث والمرض في الآجال القانونية مع الخضوع للتحقيق والمعاينة الطبية أي:

1.6. التصريح وآجاله القانونية:

أ/- التصريح بحادث العمل:

- التصريح بالحادث من قبل الضحية.
- التصريح بالحادث من قبل صاحب العمل.
- التصريح بحادث العمل من قبل هيئة الضمان الاجتماعي.
- ب/- التصريح بالمرض المهني قبل انتهاء الفترة المحددة للتصريح بالمرض من قبل التشريع.

2.6. التحقيق والمعاينة الطبية:

أ/- التحقيق الإداري:

- سبب الحادث ونوعه والظروف التي وقع فيها.
- الوجود الاحتمالي للخطأ معتمد أو غير معذور من صاحب العمل أو المصاب.
- الوجود الاحتمالي لخطأ منسوب للغير.
- حوادث العمل السابقة وما نجم عنها.
- ب/- المعاينة الطبية والتشخيص لمعرفة الأسباب والوصول إلى نتائج فيما يخص العلاج والتعويض والعطل المرضية...²

المبحث الرابع: آثار الأخطار المهنية على صحة العمال وأهمية طب العمل.

المطلب الأول: آثار الأخطار المهنية.

للأخطار المهنية آثار سلبية عديدة تؤثر على صحة العمال وعلى حياتهم سواء بصف مباشرة أو غير مباشرة، كما أن هذا التأثير لا يتوقف على العمال فقط بل يتعدى إلى جوانب أخرى عديدة وبنسب تأثير مختلفة، نذكر من هذه الجوانب ما يلي:

¹ آيت سعدي أمال، مصدر سابق، ص42/44.

² طاهر طيبة عبد الله، حوادث العمل في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر، جامعة مستغانم، 2019، ص18.

الفصل الثاني : السلامة المهنية والوقاية من الأخطار في بيئة العمل وآثارها على صحة العمال

1. بالنسبة لصاحب العمل(المؤسسة):

المؤسسة التي تكثر فيها الإصابات بالأمراض المهنية وحوادث العمل المتكررة وكذا الخسائر التي تلحق بالآلات والأجهزة والمواد الأولية وأدوات العمل, تتأثر سمعتها وقيمتها.

2. بالنسبة للعامل:

إمكانية تضرر العامل من الناحية الصحية من خلال إصابته بمرض مزمن أو إعاقة في الكثير من الأحيان تكون هذه الحوادث والأمراض مميتة مما تنعكس على الأسرة.

3. بالنسبة للمجتمع:

فقدان المجتمع لعنصر عامل أو أكثر وما يترتب عن ذلك من التزامات اجتماعية لمساعدة أسرة العامل المصاب وفقدان المجتمع لإنتاج هذا العامل.

4. الوقت الضائع:

يكون بالمسارعة إلى مكان الحادث لمساعدة العامل المصاب وأيضا التغيب المتكرر للعامل بسبب المرض بالإضافة إلى تلف الأجهزة ووقت صيانتها وكذا الوقت الممنوح لتدريب عامل جديد.¹

5. الآثار الاقتصادية:

إن تصرفات العامل الغير آمنة ينتج عنها خسائر مادية أيضا تتحملها المؤسسة أو الدولة وتتمثل هذه الخسائر في:

- أضرار العمال المصابين المتغيبين بسبب الإصابة.
- نفقات العلاج والمصاريف الطبية.
- التعويضات التي تدفع للمصابين.
- قيمة الخسائر التي لحقت بالآلات والأجهزة وأدوات العمل.
- الأضرار الإضافية نتيجة العمل وقتا إضافيا لتعويض العجز في الإنتاج.
- المؤسسات التي تكثر فيها الإصابات يقل إقبال العمال عليها بسبب تأثر سمعتها بنوعية العمل فيها والتي تعتبر أنها مصدر الحوادث.²

المطلب الثاني: الصحة المهنية وطب العمل.

لمتابعة الوضع الصحي في المؤسسة والوقاية من التأثيرات السلبية للعمل على صحة العمال يجب إنشاء وحدة طبية تتكون من أطباء وممرضين وفقا لعدد العمال في المؤسسة, وذلك لما له من أهمية في علاج

¹ صحراوي سعدية, مختاري فاطمة, مصدر سابق, ص18.

² أميمة صقر المغني, مصدر سابق, ص30.

الفصل الثاني : السلامة المهنية والوقاية من الأخطار في بيئة العمل وآثارها على صحة العمال

العمال وتوعيتهم من المخاطر الموجودة في بيئة العمل, كما أن إجراء الفحوصات الأولية والدورية للعمال مهمة جدا من أجل التأكد من لياقتهم الصحية قبل مباشرة العمل وأثنائه.¹

1. الصحة المهنية:

إن مراعاة الأسس والقواعد المثلى للإنتاج تكون في حدود ما يناسب الفرد ويلاءم طاقته البدنية وقدراته العقلية ويكون ذلك بتحقيق النقاط التالية:

- خلو الفرد من جميع الأمراض الجسدية والعقلية والنفسية.
- أن يكون الفرد مستقرا في حياته أي أن القلق والتوتر والاضطراب يؤثر على صحة العامل وعلى إنتاجه وكفاءته.
- أن يشعر الفرد بالحاجة إلى القيام بالأعمال والإنتاج وتحقيق الأرباح له وليئته.

1.1. تحقيق أهداف الصحة المهنية:

يمكن تجنب الإصابة بالأمراض المهنية وحوادث العمل من خلال تحقيق أهداف الصحة المهنية والتي تبني على ما يلي:

- الفحص الطبي قبل مباشرة العمل والتأكد من قدرات المتقدم للعمل ولياقته البدنية والعقلية التي تلائم نوع العمل الذي سيقوم به.
- معرفة الأمراض التي يعاني منها المتقدم للعمل لتحديد المكان المناسب له ولعدم تحمل المؤسسة للتعويضات عن هذه الأمراض.
- حماية العمال من تأثيرات بيئة العمل السيئة بإتباع الأساليب العلمية الصحيحة.
- الوقاية من الإصابات بكل أنواعها سواء كانت بسيطة أو بليغة وذلك بتطبيق الإجراءات الوقائية الفنية.
- الفحص الطبي الدوري للكشف المبكر للأمراض وإعادة تقييم اللياقة البدنية للعامل.
- تأمين الرعاية الطبية المستمرة والتي تشمل كل الخدمات الطبية الضرورية كإمكانيات الإسعافات الأولية وتوفير خدمات العيادات الخارجية.
- ضرورة وجود سجلات رسمية لحفظ الحالات وتسجيل كل العاملين المصابين بأمراض غير مهنية وإصابات العمل وتدوين نسبة العجز الناتجة عن هذه الإصابات.
- إعادة التأهيل للعامل المصاب لأن الانقطاع بسبب المرض يؤثر سلبا على الشعور برغبة العمل وثقة العامل بنفسه.

¹www.slideshare.net/occupational_safety

الفصل الثاني : السلامة المهنية والوقاية من الأخطار في بيئة العمل وآثارها على صحة العمال

- التثقيف الصحي من خلال نشر الوعي والإدراك لأساليب الحماية والسلامة والإسعافات الأولية لتقليل من الإصابات والتعرض للمخاطر.¹

2.1. الإجراءات العامة للصحة في أماكن العمل:

- للحفاظ وحماية صحة العمال في أماكن العمل يجب إتباع بعض الإجراءات الصحية والابتعاد عن بعض التصرفات الخاطئة التي قد تؤدي بحياة العمال لهلكة, ومن بين هذه الإجراءات:
 - الحفاظ على نظافة مكان العمل بشكل مستمر لضمان تحقيق ظروف صحية للعمال.
 - تخزين وإزالة المواد الخطرة والتالفة في وعاء مسدود بصفة يومية لتجنب الاحتكاك بها والتعرض لأضرارها.
 - ضمان التهوية في أماكن العمل وما مدى ملائمة الجو وتأثيره على الصحة النفسية خاصة.
 - توفير التجهيزات الصحية لتطهير المجاري المائية وكل منابع العدوى.
 - ضمان الإضاءة الكافية للحفاظ على صحة العيون وعدم وجود صعوبة في الرؤية وارتكاب الأخطاء التقنية.
 - وقاية العمال من البرد وتقلبات الطقس.²
- ومن أهداف القانون 85-05 المتعلق بحماية الصحة وترقيتها, حماية الإنسان من الأمراض والأخطار وتحسين ظروف العمل عن طريق تطوير الوقاية وتوفير العلاج.³

3.1. التأمينات الاجتماعية:

- هو عبارة عن مساعدات قانونية مغلقة تمس فئة معينة من الناس وتتميز بأنها:
 - محدودة من حيث المؤمن لهم ومحدودة أيضا من حيث نوع الخطر المؤمن ضده.
 - تحوي نوع خاص بتوفير العلاج ونفقاته للعاملين.
 - في الجزائر يستفيد من هذه التأمينات كل العمال مهما كان قطاع النشاط الذين ينتمون إليه.
 - يساهم المؤمن له بمبلغ ضئيل وتغطي الدولة أو رب العمل الباقي وذلك لانخفاض دخل العامل ولأن المخاطر مرتبطة بالعمل أو المهنة.

4.1. أهداف التأمينات الاجتماعية:

¹نوار ماجدة, مصدر سابق,ص29/25.

²شعلال مختار, مصدر سابق,ص127.

³قانون 85-05 المؤرخ ب 16/02/1985, المتعلق بحماية الصحة وترقيتها.

الفصل الثاني : السلامة المهنية والوقاية من الأخطار في بيئة العمل وآثارها على صحة العمال

يهدف التأمين الاجتماعي لحماية الطبقات الضعيفة في المجتمع من الأخطار التي يتعرضون لها، والتي لا تعتبر مسؤوليتهم كما أنه ليس لهم القدرة على حماية أنفسهم منها كالعجز والشيخوخة والبطالة وإصابات العمل.

من أهداف التأمينات الاجتماعية أيضا تحقيق الاستقرار في علاقات العمل وتطوير وتنمية الاقتصاد وحماية مؤسسات العمل خاصة الصغيرة.¹

جاء في المادة 62 من القانون 83-13 أنه: "عند انتكاس المصاب الذي يصبح في حاجة ماسة إلى العلاج الطبي سواء نجم عن ذلك عجز مؤقت جديد أم لا، هيئة الضمان الاجتماعي في أملا التكفل بتبعات الانتكاس".²

2. طب العمل:

هو الطب الذي يهتم بالعامل أو الموظف في مكان عمله ويشمل الوقاية والعلاج، حيث أن القانون 88-07 ينص على الوقاية الصحية والأمن وطب العمل ويهدف إلى تحديد الطرق والوسائل التي تضمن للعمال أحسن الشروط في مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل.

ونقصد من الناحية العملية تشخيص كل العوامل التي تضر بصحة العامل في مكان عمله من أجل الحد أو على الأقل التقليل منها، ومن ناحية أخرى حماية ووقاية العمال من الأخطار والحوادث والأمراض التي ممكن أن تصيب العامل وتخل براحته وصحته، فوجود طب العمل يساهم في التقليل من الأضرار التي تلحق بالأفراد وأيضا التمكن من إسعافهم بسرعة.³

1.2. أهداف طب العمل:

ولطب العمل أهداف يجب تحقيقها والوصول إليها بكل الطرق ومهما كلف ذلك من أجل ضمان صحة وراحة العمال وتتمثل هذه الأهداف في:

- الوقاية وحماية العمال من الأخطار سواء حوادث العمل أو الأمراض المهنية.
- وضع العمال في مناصب تناسب لياقتهم.
- ضمان تمديد الحياة النشطة للعمال.
- التقليل من حالات العطب و الإصابات.
- تنظيم علاج الأمراض ذات الطابع المهني.

¹ بشري جبايلية، تأمين إصابات العمل في القطاع العام والقطاع الخاص، مذكرة ماستر، جامعة أم البواقي، 2014، ص 6/3.

² قانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية.

³ صحراوي سعدية، مختاري فاطمة، مصدر سابق، ص 9.

2.2. مهام طبيب العمل:

جاء في المادة 13 من القانون 88-07 أنه: "يعد طب العمل التزاما يلقي على عاتق المؤسسة المستخدمة واجب عليها التكفل به".

وجاء في المادة 14 من نفس القانون بأنه: "يمارس طب العمل في أماكن العمل نفسها".
وجاء في المادة 17 أيضا أنه: "يخضع وجوبا كل عامل أو متمهن للفحوص الطبية الخاصة بالتوظيف وكذا الفحوص الدورية والخاصة المتعلقة باستئناف العمل".¹

وتتلخص مهام طبيب العمل والذي يعتبر العنصر الأساسي فيما يتعلق بالشؤون الصحية للعمال فيما يلي:

- إجراء الفحوصات بدقة عند التعيين والمتابعة والكشف الطبي الدوري لكل العمال.
- التصريح بكل الحالات المرضية.
- تنظيم مصلحة طب العمل وإعطاء الملاحظات بشأن إعداد كل تقنية جديدة للإنتاج والعلم بتركيبة المنتجات .
- اقتراحات كيفية تحسين ظروف الصحة العامة بالمؤسسة.
- استشارته فيما يخص اختيار عمال جدد.
- إعداد الإحصائيات عن الحالة الصحية للعمال.²

¹قانون رقم 88-07، المؤرخ ب 26/01/1988، المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، الجريدة الرسمية رقم 4.

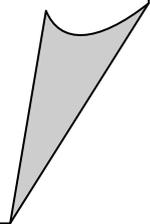
²عثمان عز الدين، مصدر سابق، ص 61، 62.

خلاصة الفصل:

تبقى الأخطار المهنية تهدد صحة وحياء العمال مهما كانت إجراءات الوقاية صارمة وهذا راجع لقضاء العامل أكبر وقت في بيئة عمله التي لا تخلو من الأخطار نهائيا وهذا بسبب صفة المفاجئة التي تتميز بها حوادث العمل والتي تعتبر أمر غير متروك ولا يمكن التنبؤ بها ناهيك عن قدرة المؤسسة في السيطرة عليها ومدى إمكانيتها لإنقاذ حياة عمالها.

وفيما يخص الأمراض المهنية فهي لا تقل خطورة عن الحوادث وذلك بسبب الاحتكاك الدائم للعامل بظروف ومؤثرات عديدة في بيئة العمل قد تظهر بسرعة أو بمرور الزمن وقد تؤدي للوفاة وهذا الأمر في غاية الخطورة يجب أخذه بعين الاعتبار سواء من جانب العمال أو المؤسسة فبرغم من اتخاذ الإجراءات الوقائية والتدابير اللازمة للابتعاد عن الخطر إلا انه يبقى الخطر قائما مهددا لصحة العامل, فتحقيق بيئة عمل آمنة بمعايير صحية مسؤولية الجميع ابتداء من رب العمل إلى أبسط عامل في المؤسسة , وفي النهاية نقول أنه يجب على كل المؤسسات توفير بيئة عمل آمنة للجميع واخذ راحة العامل بعين الاعتبار ووضع الأمن والسلامة الصحية للعمال من الأولويات وأيضا إن العامل متهاون جدا في الحفاظ على صحته وسلامته داخل بيئة عمله حيث أن السلامة المهنية مسؤولية الجميع وليست مسؤولية المؤسسة فقط فالسلامة تبدأ بأبسط احتياطات.

الخاتمة



الخاتمة:

إن توفير بيئة عمل آمنة مع تحقيق السلامة المهنية يحتاج لوعي ومجهود والابتعاد عن التصرفات الخاطئة وعدم إهمال القوانين التشريعية التي تحمي العامل وتعتبر هي القواعد الأساسية والمنظم الوحيد لظروف العمل وذلك راجع للدراسات التي قامت عليها كدراسة الأخطار والحوادث والأمراض ومنه الوصول لحلول تقريبية تقلل من تعرض العامل للإصابات.

بالنسبة للأخطار التي تحيط بالعمال في بيئة العمل والتي هي المراد التعرف عليها من خلال بحثنا والوصول لحلول للوقاية منها أو البحث عن طرق المعالجة في حالة الإصابات.

عندما نتحدث عن حوادث العمل فنحن نتحدث عن الإصابات اللحظية والتي يجب الاستعجال في تقديم العلاج للعامل لتفادي الأضرار بأقل قدر ممكن وهذا بتوفير كل الخدمات الطبية المتعلقة بطب العمل داخل المؤسسة وكذا خارجها إن اضطر الأمر، كما يجب تسجيل جميع العمال لدى مصلحة الضمان الاجتماعي من أجل التعويض عن الضرر مهما كان وكيف ما كان، فيما يتعلق بالنتائج المتوصل إليها المتعلقة بحوادث العمل فهي كالتالي:

- احترام القوانين المنصوص عليها داخل المؤسسة أو في وسط العمل بصفة عامة من طرف العمال.
- الالتزام بكل الإجراءات المتعلقة بوسط العمل مهما كانت بسيطة.
- تحديد عقوبات للعمال في حالة التهاون أو عدم احترام القوانين حتى لو لم يتسبب هذا في حادث.
- تحديد عقوبات للمؤسسات التي تحدث فيها حوادث متكررة وذلك بسبب التهاون وعدم المراقبة أو عدم توفير المحيط المناسب للعمل بما فيه أدوات الحماية والإرشادات المتعلقة بالأخطار في بيئة العمل.
- جعل طب العمل من الأولويات في المؤسسات الصناعية مهما كان حجمها ومهما قل فيها الخطر.
- الاعتماد على التكوين لما له من أهمية في التقليل من الحوادث.

أما بالنسبة للأمراض المهنية فهي تتعلق بأمراض قد تظهر بعد مدة طويلة لكنها تتعلق بطبيعة المهنة كما أنها تتطلب مدة زمنية معتبرة للعلاج وقد تكون أمراض غير قابلة للعلاج، فيما يتعلق بالنتائج المتوصل إليها المتعلقة بالأمراض المهنية فهي كالتالي:

- توفر مصلحة طب العمل وطبيب العمل ومساعدين في مجال الطب والعلاج.
- التشخيص الطبي الدوري والفحص المستمر للكشف المبكر للأمراض المهنية المحتملة.
- تغيير مكان العمال حسب رأي الطبيب في كل مرة إن ادعت الضرورة والأخذ برأي الطبيب مهما كان مضر أو معاكس لمصلحة المؤسسة.

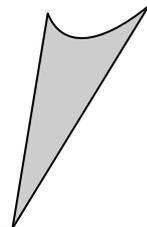
- القيام بإحصائيات دورية وأخذها بعين الاعتبار من أجل التحسين في بيئة العمل والتقليل من عدد الإصابات السنوية.

في الأخير يمكننا القول أن تقادي حوادث العمل والأمراض المهنية أمر صعب لكن غير مستحيل وهو مرتبط بمدى احترام القوانين والتعليمات التي يجب أن تسير وفقها كل مؤسسة حسب الأخطار التي تتعرض لها حيث يمكن تحقيق السلامة المهنية بوضع أسس وخطط وبرامج وقائية التي تؤدي إلى تحسين ظروف العمل وحماية صحة العمال ,ويبقى تحقيق السلامة المهنية مسؤولية الجميع وتوفير بيئة العمل المناسبة لتقليل من الأضرار والخسائر سواء البشرية أو المادية أو بما يتعلق بالوقت وأيضا سمعة المؤسسات.

ولان الصحة تعتبر من أهم النقاط الواجب الحفاظ عليها فان صحة العمال أيضا بنفس الأهمية يجب الحفاظ عليها وعلى حياتهم لأطول مدى خاصة لأن الخبرة والتجربة مهمة, والمدة الزمنية المستغرقة من اجل تكوين عامل جديد من البداية وعدم احتكاكه بطبيعة العمل وأخذه لتجارب يأخذ وقت يقع على عاتق المؤسسة, فتقادي الأخطار التي تهدد الصحة ليست فقط في صالح العمال بل وفي صالح المؤسسات.

قمنا بتحضير هذا البحث من أجل دراسة ومعرفة مدى أهمية صحة العمال في المؤسسات الصناعية ومعرفة الأخطار التي تحيط بهم ومن أجل أيضا الوصول إلى نتائج وحلول متواضعة قد تكون من بينها حلول معروفة لكنها غير مطبقة وهذا ما دعانا لتكرارها والتنكير بأهمية تطبيق كل النقاط مهما كانت بسيطة, فقد يكون سبب الخطر أمر في غاية البساطة ولم يؤخذ بعين الاعتبار.

قائمة المراجع



قائمة المراجع:

الكتب:

- 1- محمد قاسم القريوتي، مبادئ الإدارة، النظريات والعمليات والوظائف، الطبعة الأولى، دار صفاء للنشر والتوزيع، دار وائل للطباعة والنشر، عمان، الأردن، 2001م، ص 65.
- 2- العوامة نائل عبد الحافظ، الهياكل والأساليب في تطوير المنظمات، دار زهران، الأردن، 2009، ص60.
- 3- طارق طه، السلوك التنظيمي في بيئة العولمة والأنترنيت، دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية، 2007، ص 102.
- 4- صالح عبد الرضا رشيد، حسان دهش جلاب، الإدارة الاستراتيجية، دار المناهج للنشر والتوزيع، 2008، ص 101.
- 5- الكبيسي عامر خضير، التصميم التنظيمي، دار الشرق، الدوحة، 1998، ص 72.
- 6- النمر سعود، وآخرون، الإدارة العامة الأسس والوظائف والاتجاهات الحديثة، الطبعة السابعة، مطابع الحميضي، الرياض، 2011، ص 381.
- 7- العجة الجلالي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية، دار الخلدونية، الجزائر، 2005، ص 130.
- 8- محمد حلمي مراد، التأمينات الاجتماعية في البلاد العربية، المطبعة العالمية، القاهرة، 1972، ص52.
- 9- محمد مجدي البتبي، التشريعات الاجتماعية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 2001، ص 312.
- 10- مصطفى الجمال، حمدي عبد الرحمان، التأمينات الاجتماعية، مؤسسة سباب الجامعة الاسكندرية، 1974، ص 185.
- 11- عوني محمود عبيدات، شرح قانون الضمان الاجتماعي، دار وائل للنشر، عمان، 1998، ص 122.
- 12- محمد علمي مراد، التأمينات الاجتماعية في البلاد العربية، المطبعة العالمية، القاهرة، 1972، ص52.
- 13- احمية سلميان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، 1998، ص 150.
- 14- حسين عبد اللطيف حمدان، أحكام الضمان الاجتماعي، الدار الجامعية، بيروت، ص 305-306.

- 15- عوني محمود عبيدات، شرح قانون الضمان الاجتماعي، دار وائل للنشر، ط1، 1998، ص 156.
- 16- محمد حسين منصور، التأمينات الاجتماعية، منشأة المعارف الاسكندرية، ط1، 1996، ص22.

الرسائل الجامعية:

- 1- بن رحمون سهام، بيئة العمل الداخلية وأثرها على الأداء الوظيفي، أطروحة مكملة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم - علم الاجتماع- تخصص تنمية الموارد البشرية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2014.
- 2- عماد لعلاوي، مفهوم العمل لدى العمال وعلاقته بدافعيتهم في العمل الصناعي خلال إشباع الحوافز المادية، دراسة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه العلوم في علم النفس وعلوم التربية، جامعة الإخوة منتوري، قسنطينة، 2012.
- 3- قدارة إكرام، أثر بيئة العمل على أداء الموارد البشرية في مؤسسات التعليم العالي، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي، كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير، جامعة أم البواقي، 2019.
- 4- أحمد يوسف أبو رحمة، أثر عوامل البيئة الداخلية للمنظمة على مستوى دافعة الإنجاز لدى العاملين في قطاع الخدمات، قسم إدارة الأعمال بكلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة، 2017.
- 5- ناصر عبد السلام، النظام القانوني التعويضي حوادث العمل والأمراض المهنية في التشريع الجزائري، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2001.
- 6- أمجد علي إبراهيم ناصر، دور بيئة العمل في الالتزام التنظيمي من جهة نظر العاملين الإداريين في الجامعات الفلسطينية، قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير، تخصص القيادة والإدارة، جامعة الأقصى، غزة، 2016.
- 7- صحراوي سعاد، مختاري فاطمة، حوادث العمل والأمراض المهنية في المؤسسة الصناعية، مذكرة ماستر، جامعة قسنطينة 3، 2017.
- 8- نوار ماجدة، فعالية إجراءات الصحة والسلامة المهنية من وجهة نظر العاملين في مديرية الصيانة سونا طراك، مذكرة ماستر، جامعة بسكرة 2015.
- 9- عثمان عز الدين، دراسة ارغونومية بواسطة مواصفات وحدات سونا طراك لنقل وتحويل الغاز، مذكرة دكتوراه، جامعة وهران، 2019.
- 10- شلال مختار، دور التكوين في التخفيض من حوادث العمل، مذكرة ماجستير جامعة الجزائر 2009.
- 11- أميمة صقر المغني، واقع إجراءات الأمن والسلامة المهنية المستخدمة في منشآت قطاع الصناعات التحويلية، مذكرة ماجستير، الجامعة الإسلامية - غزة، 2006.

- 12- آيت سعدي أمال, حوادث العمل والأمراض المهنية وأجهزة الرقابة عليها في التشريع الجزائري, مذكرة ماستر -جامعة مستغانم, 2018.
- 13- فرشان فتيحة, نظام التأمين عن حوادث العمل والأمراض المهنية والوقاية منها في القانون الجزائري, مذكرة ماجستير -جامعة الجزائر, 2013.
- 14- طاهر طيبة عبد الله, حوادث العمل في التشريع الجزائري, مذكرة ماستر -جامعة مستغانم, 2019.
- 15- بشرى جبايلية, تأمين اصابات العمل في القطاع العام والقطاع الخاص, مذكرة ماستر-جامعة أم البواقي, 2014.

النصوص القانونية:

- 1- قانون رقم 83-13 مؤرخ في : 1983/07/02 يتضمن حوادث العمل والأمراض المهنية، الجريدة الرسمية 28.
- 2- القانون رقم 88-07 مؤرخ في : 1988/01/26 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل, الجريدة الرسمية رقم 4.
- 3- المرسوم التنفيذي رقم 02-427 المؤرخ في: 2002/12/07 المتعلق بشروط التنظيم والتعليم والإعلام وتكوين العمال في مجال الوقاية من الأخطار المهنية, الجريدة الرسمية رقم 82 مؤرخة في 2002/12/11.
- 4- المرسوم التنفيذي رقم 05-09 المؤرخ في: 2005/01/08 المتعلق بالجنة المتساوية الأعضاء ومندوبي الوقاية الصحية والأمن.
- 5- قانون 85-05 المؤرخ في: 1985/02/16 المتعلق بحماية الصحة وترقيتها.

المجلات العلمية:

- 1- أز رمضان عمومن، أ. حمزة معمري: عدد خاص الملتقى الدولي حول المعاناة في العمل، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية.
- 2- بكرأوي عبد العالي, دور التكوين وتصميم بيئة العمل في الحد من الأخطار المهنية, مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية العدد 32-جامعة وهران, 2018.

المقالات :

- 1- اليوم العالمي للسلامة والصحة المهنية في بيئة العمل-نحو بيئة عمل آمنة بمركز هردو لدعم التعبير الرقمي, القاهرة, 2017.

- 2 بطاقة حول مشروع القانون المتعلق بالصحة والسلامة المهنية في القطاعين العام والخاص ,وزارة التشغيل والشؤون الاجتماعية م.ش -المملكة المغربية.
- 3 الصحة والسلامة في مكان العمل, جامعة يورك -مركز بحث العمل العالمي.
- 4 مقال تحت عنوان: " الموت في العمل " Le monde de diplomatiquée

مواقع الإنترنت:

www.mondiploar.com2003

[www.slideshare.net/occupational safety.](http://www.slideshare.net/occupational_safety)

المراجع:

Jean pierre chachard, droit de la sécurité sociale, L.GDJ PARIS 1999.

Dominique grand guillot op cit.

الملخص:

تعتبر الأمراض المهنية وحوادث العمل من الأخطار المهنية الأكثر تهديدا للعمال في بيئة العمل , وهذا ما يجعل المؤسسات الصناعية تعمل على تحقيق السلامة المهنية من خلال توفير بيئة عمل سليمة وآمنة وفقا لتعليمات منصوص عليها من طرف القانون على مستوى الدولة, وأيضا تحقيق الوقاية من خلال التشخيص الدوري للاكتشاف المبكر للأمراض عن طريق طب العمل وكذا التدخلات الاستعجالية في حالة وقوع الحوادث.

الكلمات المفتاحية:

بيئة العمل, الأخطار المهنية, حوادث العمل, الأمراض المهنية, طب العمل, السلامة المهنية.

Résumé:

Les maladies professionnelles et les accidents du travail comptent parmi les risques professionnels les plus menaçants pour les travailleurs sur le lieu de travail, c'est ce que fait que les entreprises industrielles s'efforcent de garantir la sécurité au travail en offrant un environnement de travail sur et sécurisé conformément aux instructions prévues par la loi au niveau de l'état ,et aussi pour réaliser la prévention par le diagnostic périodique de la détection précoce des maladies par la médecine du travail ainsi que des interventions d'urgence en cas d'accident.

Les mots clé:

Environnement de travail, risques professionnels, accidents du travail, maladies professionnelles, médecine du travail, la sécurité au travail.