

خطة البحث:

مقدمة

المبحث الأول: ماهية السلامة المهنية.

المطلب الأول: نبذة تاريخية عن السلامة المهنية.

المطلب الثاني: مفهوم وأهمية السلامة المهنية.

المطلب الثالث: أهداف ومقومات السلامة المهنية.

المطلب الرابع: التشريعات الخاصة بالسلامة المهنية.

المبحث الثاني: إجراءات وبرامج السلامة المهنية.

المطلب الأول: أسس وبرامج السلامة المهنية.

المطلب الثاني: وسائل تطبيق السلامة المهنية.

المطلب الثالث: خطوات السلامة المهنية.

المطلب الرابع: دليل السلامة في المنشآت الصناعية.

خاتمة.

مقدمة:

تهتم إدارة الموارد البشرية بتوظيف واستقطاب الموارد البشرية المؤهلة لشغل الوظائف المناسبة كما تعمل على تحفيزها وتعويضها وتقييمها بالإضافة على توفير احتياجات الأمن والسلامة المهنية للعمال، فقد يكون العمل مصدر حوادث وأمراض مهنية، لذلك فإن السلامة العامة مهمة في حياتنا اليومية وفي نشاطاتنا وتحركاتنا، ويتصدر موضوع السلامة المهنية اهتمام معظم الشعوب المتقدمة، لأنها ترى عدم الالتزام به قد أصبح أحد الأسباب المباشرة في وقوع الكثير من حوادث العمل وأن غياب الوعي في القيام بمتطلبات السلامة المهنية مع انه موضوع أساسي في حياتنا العملية، يلفت النظر إلى ضرورة تحليل ومراقبة الأخطار وإيجاد المتطلبات والتشريعات القانونية، أضف إلى ذلك تثقيف وتوعية العاملين عن طريق برامج تدريبية مختلفة وخاصة بطبيعة العمل، مع الحزم على تطبيق القوانين لاسيما التي تنص على تطبيق السلامة المهنية وعليه يمكن طرح الإشكالية التالية:

• ما مفهوم السلامة المهنية؟

ويتفرع السؤال الرئيسي إلى أسئلة فرعية:

• فيما تكمن أهمية السلامة المهنية؟

• هل هناك تشريعات تنظم السلامة المهنية؟

• هل لإدارة السلامة المهنية دور في المنشآت الصناعية؟

للإجابة على هذه الأسئلة نطرح الفرضيات التالية:

الفرضية الرئيسية: السلامة المهنية هي مجموعة الإجراءات التي تحمي العاملين والموارد بصفة عامة.

الفرضيات الفرعية:

- تكمن أهمية السلامة المهنية في حماية العاملين من إصابات وأمراض مهنية وحماية المعدات من الضياع.

- هناك تشريعات تنظم السلامة المهنية.

- توجد إجراءات وبرامج خاصة بالسلامة المهنية.
- فدارة السلامة المهنية دور في المنشآت الصناعية.
- للتأكد من صحة الفرضيات المطروحة نعرض البحث هذا.

أهمية البحث:

يعتبر موضوع السلامة المهنية أحد المواضيع الهامة في مختلف المجالات بالمؤسسة، ولقد حاولت العديد من المداخل إبراز أهمية السلامة المهنية لكونها إحدى الركائز في إدارة الموارد البشرية، وذلك لتحقيق الأهداف العظيمة لهذه المؤسسات، وذلك من أجل رفع مستوى أدائها والعمل على صيانة الأفراد العاملين فيها وحمايتهم من حوادث وإصابات العمل وتجنب التكاليف التي قد تنشأ في حالة تعرض العمال لهذه الحوادث وإصابات العمل.

أهداف البحث:

- معرفة أهمية تطبيق السلامة المهنية وأهدافها.
- محاولة اكتشاف أو التعرف على التشريعات الخاصة بإدارة السلامة المهنية.
- التعرف على البرامج والخطوات المناسبة الخاصة بالسلامة المهنية.
- معرفة الإجراءات الواجب تطبيقها في المنشآت الصناعية.

المبحث الأول: ماهية السلامة المهنية.

المطلب الأول: نبذة تاريخية عن السلامة المهنية.¹

ويمكن تلخيصه في ثلاثة مراحل:

المرحلة الأولى: مرحلة الاهتمام بالأمن الصناعي industriel safety ، لأن الذين كانوا يحتاجون الاهتمام علم الشركات الصناعية التي تحدث فيها أنشطة تعرض العاملين فيها لحوادث وأمراض.

المرحلة الثانية: مرحلة الاهتمام بـ: "السلامة المهنية"، وبعد أن أدى التطور التكنولوجي إلى تصاعد حوادث العمل في الشركات غير الصناعية أيضاً، كشركات النقل البري والجوي والمستشفيات والدوائر والمتاجر وغيرها، فتسمية السلامة المهنية تركز على حماية أمن العاملين في كل أنواع المنظمات.

المرحلة الثالثة والحالية: وهي مرحلة الاهتمام "بتوفير بيئة آمنة عموماً، وبالسلامة والصحة المهنية عموماً، بمعنى سلامة وصحة الفرد وخلوه من الأمراض والحوادث، بغض النظر عن مصدرها، فقد وجدت المنظمات بأن من الممكن أن يتعرض الفرد لحوادث ومخاطر يصعب تحديد مصدرها وتأثر على أدائه، بل قد يتعرض الفرد لحوادث أو أمراض من مصادر غير العمل، ومع هذا تنعكس على أدائه، فمثلاً، قد يصاب بمرض اعتيادي، أو مشكلة إدمان ما (كحول، مخدرات)، وهذه تنعكس على دوائمه وأدائه في عمله.. الخ.

ولهذا أصبحت هذه الشركات تسعى للتأكد من سلامة الفرد من الأمراض وحمايته من الحوادث، بغض النظر عن مصدرها، وترى بأن ذلك يتطلب أن توفر له بيئة آمنة وصحية، أي أن التسمية توسعت من أمن صناعي إلى أمن وسلامة مهنية إلى بيئة آمنة وصحية.

1 سعاد ناتف البرنوطي - إدارة الموارد البشرية - المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة 2009- عمان - ص 467.

المطلب الثاني: مفهوم السلامة المهنية وأهميتها.

أولاً: مفهوم السلامة المهنية.

تعريف 01: هي ذلك العلم الذي يهتم بالحفاظ على سلامة وصحة الإنسان، وذلك بتوفير

بيئة عمل آمنة خالية من مسببات الحوادث والإصابات أو الأمراض المهنية.²

تعريف 02: هي مجموعة الإجراءات والقواعد والنظم في إطار تشريعي تهدف إلى الحفاظ

على الإنسان من خطر الإصابة والحفاظ على الممتلكات من خطر التلف والضياع.

تعريف 03: السلامة المهنية هي حماية العاملين من إصابات ناجمة عن حوادث ذات

صلة بالعمل.³

تعريف عام:

هي مجموعة الإجراءات التي يجب على المؤسسة ان تطبقها لحماية العاملين بها من

حوادث وإصابات العمل والأمراض المهنية، وحماية المعدات والآلات من التلف والضياع.

ثانياً: أهمية السلامة المهنية.⁴

1- التقليل من الحوادث التي قد تؤثر على أداء وإنتاجية الفرد، وتجنب تعطيله عن العمل،

بالإضافة إلى التقليل من فرص إصابته بعجز دائم أو حتى الوفاة.

2- تجنب قدر المستطاع الحوادث والإصابات التي قد تؤثر على رضا العاملين وعلى

قدرة المنظمة على الاحتفاظ بعناصر مؤهلة.

3- ضمان استمرار إنتاجية وأداء المنظمة بشكل عام والحفاظ على مواردها بشكل خاص.

4- تجنب الخسائر التي قد تترتب على المجتمع والاقتصاد عموماً في حالة حدوث

إصابات عمل وبالتالي الحفاظ على الموارد البشرية من الهدر، وتجنب الأعباء على

الأنظمة الصحية.

المطلب الثالث: أهداف ومقومات السلامة المهنية.

2 خالد أحمد هزاع- السلامة المهنية- ص1.

³ سعاد ناتف البرنوطي- مرجع سابق، ص 467-469.

⁴ نفس المرجع.

أولاً: أهداف السلامة المهنية.⁵

1- المحافظة على سلامة وصحة العاملين: يعتبر الإنسان من أهم عناصر الثروة القومية واتباع السبل الصحية والكفيلة بحمايته نكون قد عملنا على ضمان أهم عناصر الإنتاج، ولا بد أن ندرب هذا الإنسان على القيام بعمله بطريقة سليمة خالية من المخاطر.

2- الآلات والمعدات: تعتبر الآلات والماكينات من المسببات الرئيسية لإصابات العمل ويعود ذلك إلى اتصال العامل اتصالاً مباشراً ومستمرّاً بأجزائها المتحركة، وبالتالي يجب الوقاية من مخاطرها إما بجعل الآلة مغلقة أو تسويرها أو حجزها بحواجز تعزل آلياً، ويحافظ على الآلات بأن يتم تدريب العاملين عليها تدريباً جيداً بالذات عن كيفية تشغيلها وإيقافها والأماكن الخطرة فيها.

3- المحافظة على المواد الأولية: تختلف المواد الأولية من جهة إلى أخرى باختلاف المواد المراد تصنيعها وكلما كثرت هذه المواد تتطلب معرفة أكبر في كيفية تداولها ونقلها وتخزينها وتجنب مخاطر سوء استعمالها أو تخزينها.

4- تحسين بيئة العمل: تعرّف بيئة العمل على أنها كل ما هو موجود بوجود العامل أثناء قيامه بأعماله بما فيها البناء والماء والمواد والأدوات والأجهزة.

ثانياً: مقومات السلامة المهنية.⁶

لكي تتحقق الأهداف المذكورة سابقاً، لابد من توافر المقومات التالية:

- التخطيط الفني السليم والهادف لأسس الوقاية في المنشآت.
- التشريع النابع من الحاجة إلى تنفيذ هذا التخطيط الفني.
- التنفيذ المبني على الأسس العلمية السليمة عند عمليات الإنشاء مع توفير الأجهزة الفنية المتخصصة لضمان استمرار تنفيذ خدمات السلامة والصحة المهنية.
- أجهزة التفتيش والمتابعة.
- التوعية والتدريب والسلوك.
- التقييم واختبار كفاءة النظام.

المطلب الرابع: التشريعات الخاصة بالسلامة المهنية.⁷

5 عبد الله عيسى الهادي- نظرة عامة على السلامة العامة- ص ص 3.4.

6 خالد أحمد هزاع- مرجع سابق.

تحتاج الدولة التأكد من تحمل أصحاب العمل لبعض هذه الأضرار، لذلك تكاد لا توجد دولة في العالم حالياً، لا تنظم هذه الأحداث بإصدار مجموعة من القوانين التي تتناول الحوادث والأمراض الناجمة عن العمل.

بل تهتم المنظمات الدولية، كمنظمة العمل الدولية، ومنظمات العمل الإقليمية، ومنها العربية، كمنظمة العمل العربية، بتوفير إطار التعاون الدولي لإنضاج هذه التشريعات، وحتى الوسائل لتطبيقها أما بالنسبة لأنواع القوانين التي تنظم ذلك، فالحد الأدنى من التنظيم، وقد يكون هو الوضع الشائع في الكثير من الدول النامية، هو أن تصدر الدولة قانونين، قانون العمل ويتناول كل ما يتعلق بتنظيم شروط العمل، وقانون الضمان الاجتماعي ويتناول التعويضات التي يستحقها الذين يتعرضون لإصابة، وقد تصدر الدولة أنظمة وتعليمات خاصة بمجال أو آخر: ان تصدر تعليمات خاصة لمن يتعاملون مع مواد كيميائية او غيرها، وغالباً ما تحدد هذه القوانين إجراءات وقائية.

المبحث الثاني: إجراءات وبرامج السلامة المهنية.

المطلب الأول: أسس وبرامج السلامة المهنية.

أولاً: برامج السلامة المهنية.⁸

إن برنامج السلامة المهنية يعتبر من المهام الأساسية التي توليها إدارة الموارد البشرية اهتماماً استثنائياً في إطار انجاز أهدافها الإدارية والتنظيمية، ولكي تحقق ذلك بالشكل السليم لابد وأن تحدد بوضوح مصادر الحوادث والإصابات التي ترافق أداء العاملين، وهذه المصادر يمكن حصرها فيما يلي:

1- الأسباب الشخصية: وتمثل الأسباب المتعلقة بالأفراد العاملين أنفسهم كعامل السن، عيوب البصر... الخ، محدودية الخبرة في التعامل مع العمل وأحياناً عدم تحملهم المسؤولية أو عدم تقديرهم للمخاطر الناجمة عن العمل.

⁷ سعاد ناتف البرنوطي - مرجع سابق، ص ص، 472، 473.

⁸ خضير كاظم حمود - إدارة الموارد البشرية - دار المسيرة للنشر والتوزيع - عمان - ص 230-234.

2- الأسباب التي تتعلق ببيئة العمل: وتتركز هذه الأسباب في طبيعة ظروف العمل كالحرارة، والتهوية والإضاءة والتبريد والضوضاء والأتربة والإشاعات وغيرها.

3- الأسباب الفنية: وتتركز هذه الأسباب بالأجهزة والآلات والمكائن والمعدات التي تتسم بدرجة عالية من التعقيد الفني أو إهمالها وعدم صيانتها بصورة دورية ومنتظمة أو حصول عيب أو عطل بها.

وبغية توفير عناصر السلامة المهنية، ينبغي على إدارة الموارد البشرية اتخاذ الإجراءات التالية لتأمين السلامة المهنية اللازمة للأداء:

- توفير البيئة الملائمة مهنيا وصحيا للعاملين.
- تحديد مواصفات ومؤهلات العاملين المناسبين لشغل الوظائف.
- الرقابة والمتابعة المستمرة للعاملين.
- تحديد الجهة المسؤولة عن برنامج السلامة المهنية.

ثانيا: برنامج الوقاية من الأمراض.

يتضمن مجموعة من الإجراءات تتمثل فيما يلي:

1- إعداد ووضع برامج السلامة والوقاية الصحية من أمراض المهنة والآثار الناجمة عن الأمراض الصناعية بشكل عام.

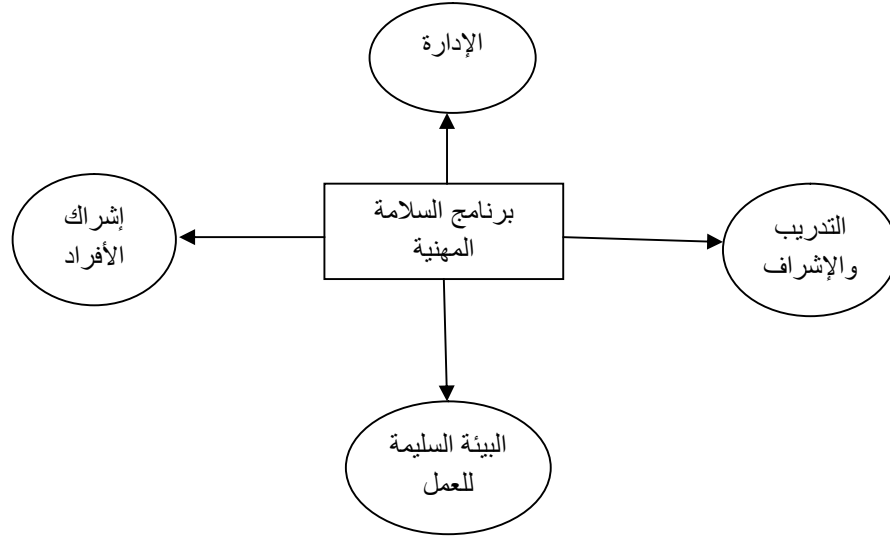
2- متابعة وإجراء التحقيقات في المشاكل الناجمة عن تطبيق هذه البرامج وما يرافقها من أخطاء أو انحرافات في التطبيق.

3- مراجعة برامج الوقاية من الأمراض الصناعية بصورة دورية ومنتظمة والعمل بشكل مستمر على تعديلها بما يتناسب وظروف العمل والمستجدات الخاصة في الظروف ومتغيراتها.

4- العمل على مساعدة العاملين من خلال برامج التدريب المستمرة لمعرفة ما يتعلق بطبيعة العمل والظروف البيئية وطبيعة المهنة وما يرافقها من مخاطر وآثار صحية (نفسية أو جسمية) بغية التعرف عليها بشكل دقيق وإتباع سبل الوقاية اللازمة منها.

ثالثاً: أسس السلامة المهنية.⁹

لكي يتحقق برنامج السلامة المهنية، يجب أن يركز على أسس معينة بغض النظر عن عدد الأفراد العاملين أو طبيعة العمل في مكان العمل، وتتمثل هذه الأسس في ما يلي:



1- موقع الإدارة: حيث أثبتت الدراسات العلمية في مختلف أنحاء العالم أنه: كلما أعطيت مسؤولية تنفيذ البرامج إلى مسؤول أعلى في الموقع الإداري، كلما تحقق تنفيذ البرامج بشكل أفضل، لأنه من خلال موقعه الإداري في الإدارة العليا يمكنه فرض خطط السلامة المهنية، ومتابعة تنفيذها ومعالجة العقبات التي يتعرض لها، ومن خلال موقعه يكلف ذوي اختصاص بتنفيذها البرنامج لضمان نجاحه.

2- البيئة السليمة للعمل: ويقصد بها:

- الأخذ بعين الاعتبار عند تصميم المنشأة بأن يتم توفير إجراءات السلامة المهنية الخاصة بطبيعة العمل، إضافة إلى تحديد مخاطر العمل.
- توفير تدابير النظافة وتوفير الوسائل السليمة عند البدء بالعمل.

3- التدريب والإشراف:

تشير الدراسات إلى أن السبب الرئيسي في حدوث إصابات وحوادث العمل هو غياب توعية وتدريب العاملين على اتخاذ تدابير السلامة قبل العمل، لهذا يجب تعيين الفرد الجديد في الموقع المناسب له وتدريبه من البداية على العمل الصحيح ومراقبته باستمرار.

4- إشراك الأفراد العاملين في وضع وتحقيق السلامة المهنية:

بالرغم من أن مسؤولية تحقيق السلامة المهنية تقع على الإدارة إلا أن الأفراد العاملين هم المستفيد الأول لذا يجب إشراكهم مع الإدارة في تحمل مسؤولية تنفيذ البرامج.

المطلب الثاني: وسائل تطبيق وسائل السلامة المهنية.¹⁰

1- التوعية والتثقيف: وتتمثل في الإرشاد والإعلام بالآثار السلبية لحوادث العمل على العامل بالمنشأة.

2- التشريعات الوطنية للسلامة: الواجب تحديدها في مختلف قطاعات العمل والخدمات وتقييم المسؤوليات.

3- التدريب: تعليم العاملين الطرق الصحية للعمل لتقادي المخاطر وضمان حمايته.

4- التفتيش والمراقبة: مراقبة دورية للتحقيق في حوادث العمل لاكتشاف السبب ووصف الاحتياطات لتجنب تكرارها.

المطلب الثالث: خطوات السلامة المهنية.¹¹

وتتمثل فيما يلي:

1- ضرورة استخدام معدات الوقاية والسلامة الشخصية أثناء العمل وعدم الاستهانة بأهميتها.

2- ضرورة توفير صندوق إسعافات أولية في مواقع العمل من أجل التعامل مع الإصابات البسيطة وبصورة سريعة.

¹⁰ عبد الله عيسى الحادي- نظرة عامة على السلامة العامة- ص 5، 6.

¹¹ السلامة والصحة المهنية- ويكيبيديا، الموسوعة الحرة.: <https://err-m-wikipedia.org/wiki/>

3- ضرورة حفظ المواد الكيماوية والمواد القابلة للاشتعال بعيدا عن أماكن تجمع العمال باعتبارها مصدر خطر حقيقي على المصانع والمنشآت والعاملين فيها.

4- ضرورة تفعيل مفهوم السلامة المهنية داخل المصانع والمنشآت وذلك بإيجاد مشرف السلامة المهنية بحيث يقوم بمتابعة متطلبات السلامة التي من شأنها ان تحد الكثير من الحوادث.

5- ضرورة التركيز على رفع مدى جاهزية العاملين في المصانع والمنشآت وذلك بتنفيذ التمارين التي من شأنها إكسابهم الخبرات الكافية بكيفية الإخلاء والتعامل مع الحوادث حال وقوعها.

6- ضرورة إدامة التنسيق بين أصحاب المصانع أو القائمين عليها مع جهاز الدفاع المدني للسلامة والصحة المهنية والجهات المعنية بهذا الشأن وذلك بعقد دورات للمشرفين على العمل والعاملين التي تهدف إلى توفير بيئة عمل آمنة للجميع.

7- ضرورة العمل على إصدار المطويان والملصقات بشكل دوري ومواكبة التطورات التي تطرأ على بيئة العمل في مجال السلامة العامة حيث تعتبر هذه المقررات من الأمور الضرورية والمهمة لتثقيف العاملين ورفع الحس التوعوي لديهم وبالتالي الحد من الإصابات في بيئة العمل.

المطلب الرابع: دليل السلامة في المنشآت الصناعية.¹²

مع التطور التكنولوجي الذي يشهده العالم اليوم وما صاحبه من تطور في الصناعات، أفرز كثير من الأخطار التي ينبغي على الإنسان معرفتها واخذ الحيطة والحذر منها.

1- المخاطر الفيزيائية:

1-1- الحرارة: وذلك في الأعمال التي يكون فيها ارتفاع لدرجة الحرارة كالعمل تحت تأثير حرارة الشمس.

- العمل تحت سطح الأرض بالمناجم والأنفاق.

12 لمى موسى محمد- دليل السلامة العامة والصحة المهنية- دار دجلة للنشر -الأردن- الطبعة الأولى

- العمل بجوار الأفران والمواقد مثل صناعة الحديد والصلب والمسابك في صهر المعادن وفي عمليات تقطير البترول وفي صناعة الأسمدة.

***الأعراض التي يتعرض لها العمال نتيجة شدة الحرارة:**

اضطرابات نفسية وعصبية- الشعور بالتعب والإرهاق- زيادة عدد ضربات القلب- الدوخة- الصداع- القيء ثم الإغماء...

***طرق الوقاية:**

- إبعاد العاملين المصابين بأمراض القلب والكلى عن أماكن العمل...
- عمل نظام لتبادل العمال.
- تقديم كميات كبيرة من الوسائل والأقراص التي تحتوي على أملاح معدنية لتعويض ما يفقده الجسم من سوائل وأملاح نتيجة التعرض للحرارة.

- عمل كشف طبي ابتدائي ودوري للعاملين المعرضين للحرارة.

- نقل المصاب إلى مكان بارد وعمل الإسعافات الأولية له.

1-2- البرودة: وتكون في أماكن العمل الباردة، كالعامل داخل الثلجات ومصانع الثلج والآيس كريم، والمصانع في القطب المتجمد الشمالي...

***من بين الأعراض التي يتعرض لها العمال نتيجة البرودة الشديدة هي:**

- شحوب اللون وتأثيرات ضارة على الأصابع والأطراف.

- اضطراب في الدورة الدموية وهبوط حاد في القلب.

***طرق الوقاية:**

- إبعاد المرضى المصابين بمرض القلب عن الأماكن الباردة.

- إعطاء العمال سوائل دافئة لرفع درجة حرارة الجسم.

- ارتداء الملابس الواقية من البرودة.

- نقل المصاب على مكان دافئ وعمل الإسعافات الأولية له.

1-3- الإضاءة: وقد تكون إما إضاءة شديدة أو إضاءة ضعيفة.

الإضاءة الضعيفة: كالتى تكون في المناجم والأنفاق والعمل تحت سطح الأرض.

الإضاءة الشديدة: كالتعرض للوهج أثناء عمليات القطع واللحام، كذلك كما يحدث للعاملين في قاعات السينما والتلفزيون بسبب شدة إضاءة كاميرات التصوير.

***الأعراض:** - ضعف شدة الإبصار - عتامة عدسة العين (الكاتراكتا).

***طرق الوقاية:**

- توفير الإضاءة المناسبة لنوع العمل مع مراعاة تنوع مصادر الضوء من طبيعية وصناعية وارتداء معدات الوقاية مثل النظارات الخاصة بأعمال اللحام والقطع.
- استخدام ألوان الدهانات المناسبة التي توفر الإضاءة المناسبة.

2- المخاطر الهندسية:

2-1- مخاطر كهر وبائية: ولها تأثير على:

- 1- الإنسان:** كتعرضه للصدمات الكهربائية أو تعرضه للحروق على اختلاف أنواعها.
- 2- المشآت والمواد:** كالانفجارات والحرائق أو تلف المعدات بسبب سوء استخدام الكهرباء.

2-2- مخاطر ميكانيكية: وهي عبارة عن اصطدام أو اتصال بين جسم العامل وجسم صلب.

طرق الوقاية من المخاطر الهندسية:

- استخدام الأسلاك والكابلات المناسبة لشدة التيار الكهربائي.
- عزل الأسلاك الكهربائية.
- توصيل جميع الأجهزة الكهربائية بمجمع أرضي استاتيكي مناسب لتفريغ أي شحنات فور تولدها.
- أن تحتوي الآلات على وسائل الوقاية المناسبة لتفادي تصادم جسم العامل مع الآلة.

3- المخاطر الكيميائية:

وهي تعرض العامل للمواد الكيميائية سواء كانت (سائلة، صلبة، غازية) والتي لها قدرة على النفاذ إلى جسم الإنسان بسرعة مما قد يسبب له مثلاً: تلف الرئة وتسمم الدم.

طرق الوقاية:

- عدم استخدام حواس اللمس أو الشم أو التذوق في التعرف على المواد الكيميائية.
- توفير وسائل المكافحة الأولية للحروق والتدريب على كيفية استعمالها.
- استخدام التهوية بجوار مكان تصاعد الغازات والأبخرة الضارة.
- توفير مهمات الوقاية الشخصية للعاملين والتي تتناسب مع طبيعة العمل الذي يقومون به.

4- الحروق الكيميائية:

وهي إصابة العامل بحروق جلدية أو إصابات في العين.

طرق الوقاية:

- تجنب ملامسة المواد الكيميائية لجسم العامل.
- توفير ملابس واقية.
- توفير كميات كبيرة من الماء (في حالة تعرض العامل لحرق، يجب تفريغ الماء بكثرة وبسرعة على مكان الحرق).

خاتمة:

غن السلامة المهنية هي مجموعة الإجراءات التي تطبقها أي مؤسسة لحماية مواردها المختلفة بما فيها حماية الأفراد العاملين بها من حوادث وإصابات العمل والأمراض المهنية وحماية المنشأة والآلات والمعدات من خطر التلف والضياع. ويتم تنظيم السلامة المهنية بالاعتماد على تشريعات تشمل مجموعة من القوانين كقانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي وما يضمنه من تعويضات. إذا السلامة المهنية هي ضرورة حتمية لابد من توافرها في أي منشأة لضمان استمرار إنتاجها وضمان المحافظة على الأفراد العاملين ذوي الكفاءة.

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الجيلالي بونعامة بخميس مليانة
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

التخصص: إدارة الموارد البشرية

الفوج: 02

المقياس: حفظ الصحة والأمن

عنوان البحث

تحت إشراف الأستاذ:

زيني فريدة

أعضاء البحث:

لعريش أشواق

مشتار شهرزاد

عويس محمد اسلام

داد عبد الرؤوف

السنة الجامعية: 2018/2019

خطة البحث

مقدمة.

المبحث الأول: عموميات حول الصحة المهنية

المطلب الأول: تعريف الصحة والصحة المهنية.

المطلب الثاني: مقومات الصحة المهنية.

المطلب الثالث: الأهداف العامة للصحة المهنية.

المبحث الثاني: العوامل المؤثرة على الصحة المهنية والطرق الوقائية.

المطلب الأول: العوامل والمخاطر المؤثرة على صحة العاملين.

المطلب الثاني: تعزيز الصحة.

المطلب الثالث: منظومة الصحة (البرامج).

المطلب الرابع: فريق الصحة المهنية.

الخاتمة.

قائمة المراجع.

مقدمة:

يحظى موضوع الاهتمام بصحة العنصر البشري بجزء كبير من اهتمامات وطموحات العديد من المنظومات على اختلاف أنواعها وأشكالها، كونها العامل الرئيسي في الحفاظ على سلامة الموارد البشرية من الوقوع في مختلف الحوادث واصابات العمل المتكررة وباعتبار أن المورد البشري هو أحد متطلبات قيام هذه المنظمات وأساس نجاحها وذلك لما يمتاز به من خبرات ومؤهلات أكاديمية وعلمية، إلا أنه وعلى خلاف باقي الموارد فإنه شديد التأثر بظروف العمل غير المحفزة وغير المساعدة.

حيث تسعى المؤسسات جاهدة للحفاظ على مواردها خاصة البشرية وذلك من خلال وضع مجموعة من البرامج المتعلقة بالصحة المهنية للتقليل من حوادث العمل ووقاية العاملين مما ينعكس ايجابيا على تحسين أدائهم في المنظومة نتيجة الاهتمام المتزايد بهم ومنه نطرح الاشكال التالي:

ما المقصود بالصحة المهنية؟ وما مدى مساهمتها في تحقيق أهداف المنظمة؟.

كما نطرح مجموعة من التساؤلات الفرعية أهمها:

- إلى ماذا تهدف برامج الصحة المهنية في المنظمة؟

- هل توجد علاقة بين حوادث العمل ونتاجية العامل في المنظمة؟

وعليه وضعنا الفرضيات التالية:

*تهدف برامج الصحة المهنية إلى تحقيق بيئة عمل آمنة وخالية من المخاطر.

*نعم توجد علاقة بين حوادث العمل ونتاجية العامل في المؤسسة والمتمثلة في عدد

الساعات الضائعة.

المبحث الأول: عموميات حول الصحة المهنية.

المطلب الأول: تعريف الصحة والصحة المهنية.

1- تعريف الصحة:

عرفت منظمة الصحة المهنية في دستورها الصحة بأنها حالة من الرفاهية البدنية، النفسية، والاجتماعية التامة وليس فقط خلو من المرض أو العجز.

2- تعريف الصحة المهنية:

تعرف: بأنها العلم الذي يهتم بالحفاظ على سلامة وصحة الانسان ويمنع الخسائر في الأرواح كلما أمكن كذلك وذلك بتوفير بيانات عمل آمنة وخالية من مسببات الحوادث في الأمراض المهنية.

كما تعرف: على أنها عملية توفير التثقيف الصحي للعاملين وذلك بالتحكم في مسببات الحوادث والأمراض المهنية ومنعها عن طريق إزالة العوامل والظروف المهنية الخطرة التي تؤثر على صحة وسلامة العاملين في مواقع العمل.

ومنه يمكن تعريفها: على أنها ذلك العلم الذي يركز جل اهتمامه على سلامة الانسان وصحته وضرورة الحفاظ عليها من خلال خلق بيئة عمل آمنة تخلو من المخاطر التي تهدد حياته أو سلامته.¹³

المطلب الثاني: مقومات الصحة المهنية.

- بناء المنشآت وفقا لأسس علمية سليمة، وتوفير الأجهزة المتخصصة في الحفاظ على صحة العاملين.¹⁴

- تنفيذ أسس الوقاية وفقا لتشريع معين عند الحاجة لها.

- توضيح أسس الوقاية في كل منشأة والتخطيط السليم لها.

- توفير وتنفيذ كافة اشتراطات السلامة والصحة المهنية التي تكمل توفير بيئة آمنة تحقق الوقاية من المخاطر للعنصرين البشري والمادي.¹⁵

المطلب الثالث: الأهداف العامة للصحة المهنية.

- بث الشعور بالأمان والطمأنينة في نفوس العاملين أثناء أدائهم لمهامهم.

¹³ عمر وصفي عقيلي، ادارة الموارد البشرية، بعد استراتيجي، دار وائل للنشر، عمان، 2005، ص ص، 575-576.

¹⁴ محمود ذياب العقابله، الإدارة الحديثة للسلامة المهنية، ط1، دار الصفاء عمان 2002، ص124.

¹⁵ نفس المرجع، ص126.

- حماية الكوادر البشرية من الاصابات التي تحدث داخل بيئة العمل وذلك عن طريق التقليل قدر الامكان من الحوادث والأمراض المهنية.
- المحافظة على المقومات المادية التي تتمثل في المنشآت وما بداخلها من أجهزة، ومعدات، حيث أن تلفها وضياعها يؤدي إلى خسارة كبيرة.
- المساعدة على توفير بيئة عمل آمنة وخالية من المخاطر والمشاكل.
- شعور العاملين بالراحة خلال ممارستهم لمختلف أعمالهم مما يقلل من نوبات القلق والفرع عند استخدام الأجهزة في المواد التي تهدد حياتهم بالخطر.
- حماية العنصر البشري من الاصابات الناجمة عن مخاطر بيئة العمل وذلك بمنع تعرضهم للحوادث والاصابات والأمراض المهنية.
- الحفاظ على مقومات العنصر البشري المادي المتمثل في المنشآت وما تحتويه من أجهزة ومعدات من التلف والصراع والضياع نتيجة الحوادث.¹⁶

المبحث الثاني: العوامل المؤثرة على الصحة المهنية والطرق الوقائية.

المطلب الأول: العوامل والمخاطر المؤثرة على صحة العاملين

بما أنه تم التطرق لهذه المعايير في البحث السابق الخاص بالسلامة المهنية سوف نقوم بذكرها باختصار.¹⁷

- المخاطر الميكانيكية (الآلات، المعدات) وحوادث واصابات العمل.

- المخاطر الكيميائية.

- المخاطر البيولوجية.

العوامل النفسية والاجتماعية.

المطلب الثاني: تعزيز الصحة.

تعزيز الصحة وفقا لميثاق بانكونك لتعزيز الصحة في عالم تسوده العولمة هو العملية التي تمكن الأشخاص من السيطرة على صحتهم وعواملها الحاسمة، بما يترتب عليه

وقية أحمد الهنداوي، سياسات الأمن والسلامة المهنية، الواقع ومقترحات التطوير، عدد 82، مجلة الادارة العامة، معهد الادارة العامة،¹⁶

مارس 1994، ص 53.

محمد وصفي عقيلي، مرجع سابق، ص 436.¹⁷

لتحسين صحتهم. الوسيلة الرئيسية لتعزيز الصحة هي من خلال تطوير السياسات العامة الصحية التي من شأنها تناول المتطلبات الأساسية الصحية مثل الدخل والاسكان والأمن الصناعي والغذائي والعمالة ونوعية وظروف العمل، وهناك اتجاه سائد بين مسؤولي الصحة العامة والحكومات وهذا هو الحال خاصة في الدول الليبيرالية مثل كندا و الو.م.أ. للحد من تعزيز الصحة لصالح التعليم الصحي والتسويق الاجتماعي الذي يركز على تغيير العوامل السلوكية في تعرض الصحة للخطر.¹⁸

المطلب الثالث: منظومة الصحة المهنية (البرامج)

لتحقيق الصحة المهنية لابد على المؤسسة من وضع عدة برامج والعمل على تحقيقها أهمها:

الفحص الطبي الدوري: والهدف منه هو الاكتشاف المبكر للأمراض المهنية من أجل التمكن من شفاؤها قبل انتشارها أو التقليل من أضرارها يختلف حسب درجة الخطورة وتتراوح دوريته من بضعة أسابيع، أو من سنة أو سنتين، ويركز هذا الفحص على الأعضاء والأجهزة من الجسم التي تتأثر بالتعرض الذي يواجهه العامل مثل: فحص الصدر بالأشعة للمعرضين للأثرية، قياس حدة السمع للمعرضين للضوضاء، وتتميز بسرعتها ودقتها بالإضافة إلى كونها غير مكلفة.

سلامة الغذاء في مكان العمل: أي التأكد من استيفاء الشروط الصحية في أماكن إعداد الطعام، تناول الطعام، الإشراف الصحي على العاملين في إعداد وتقديم الطعام. -إجراء مسح وتقييم البيئة للتعرف على المخاطر الموجودة أو المحتمل وجودها وتلك مسؤولية طبيب الصحة المهنية أخصائي صحة بيئة العمل وأخصائي السلامة المهنية والذين يقدمون التوصيات بشأن الحاجة إلى وسائل هندسية أو غير ذلك للتحكم في مخاطر ووقاية العاملين وكذلك وضع برامج السلامة والصحة المهنية والأمن الصناعي. **علاج الحالات الطارئة والإسعافات الأولية:** بالإضافة إلى معدات الإسعافات الأولية والتأكد من المعدات والأدوية المطلوبة مازالت كافية وصالحة للاستعمال.

¹⁸ نفس المرجع، ص436.

فحوص طبية أخرى تجرى في مناسبات مختلفة مثل:

- الفحص الطبي للعائدين بعد إجازة مرضية طويلة للتأكد من تمام الشفاء، ولكي يعاد تقييم العامل للتأكد من أنها لا تزال مناسبة للقيام بنفس العمل الذي كان يؤديه قبل مرضه، إذا كان يعاني من عجز نفسي جزئي عن العمل، أصبح لزاماً تأهيله لعمل مناسب.
- الفحص الطبي عند الترقية أو الانتقال إلى عمل آخر للتأكد من أن قدرات العامل تتناسب مع متطلبات عمله الجديد.
- الفحص الطبي عند بلوغ سن المعاش.
- الفحص الطب الدوري للإدارة العليا، حيث أن هؤلاء يكونون قد بلغوا السن التي تكثر فيها معدلات الإصابة ببعض الأمراض مثل أمراض الجهاز الدوري والقلب والبول والسكري والأورام وكذلك فإنهم يتعرضون لضغوط العمل بدرجة أكبر من غيرهم كما أن انقطاعهم عن العمل بسبب الأمراض ارتباكاً مما يحدث إذا تغيب من هم في مرتبة إدارية أقل¹⁹

المطلب 04: فريق الصحة المهنية

لتطبيق برامج الصحة المهنية وأدائها على أكمل وجه لابد من وجود فريق متكامل يعمل بجد وإتقان والذي يسمى بفريق الصحة المهنية ويتكون من:

-المرضة ودورها في الصحة المهنية: تساعد الممرضة الطبيب في أعمال الفحص الطبي وحفظ السجلات الطبية، كما أنها تكون على صلة وثيقة بالعاملين حيث تقضي وقتاً أطول من الطبيب في مكان العمل.

-أخصائي هندسة التحكم في مخاطر بيئة العمل: حيث يحتاج التحكم في المخاطر المهنية إلى مهارات هندسية لتصميم معدات وأنظمة التحكم والتهوية وغير ذلك في مكان العمل وعليه فهي مهارات تحتاج إلى تخصص هندسي دقيق.

¹⁹ -وفية أحمد هندراوي. مرجع سابق. ص 66.

-طبيب الصحة المهنية: ويقوم بالفحوص الطبية وأعمال صحة البيئة والطب الوقائي، والاشراف على سلامة الغذاء وعلى العاملين في إعداد وتقديم الطعام، ويقوم بأعمال الفحص الطبي الابتدائي والدوري وعلاج الأمراض المهنية وإصابات العمل، والتأهيل، وتقدير نسب العجز، وعلاج الأمراض غير المهنية، والإسعافات الأولية، كما يشارك في التثقيف الصحي وفي استكمال وحفظ السجلات الطبية والبيئية.

-أخصائي صحة بيئة العمل: ويقوم أساسا بالتفتيش على البيئة للتعرف على المخاطر الحقيقية والمحتملة، ويقوم في سبيل ذلك باستخدام التقنيات المختلفة في تقييم بيئة العمل، ومقارنة نتائج القياسات بالمعايير المسموح بها.

-أخصائي السلامة المهنية: ويقوم بالتفتيش على بيئة العمل فيما يتعلق بالسلامة المهنية ولاسيما من ناحية السلامة الميكانيكية والكهربائية والفيزيائية الأخرى والكيميائية ويقوم بإعداد وتنفيذ برامج لمنع الحوادث، كما يقوم بإجراء التحقيق عند وقوع الحوادث، وتحليلها لمعرفة الأسباب، ويشارك كذلك مشاركة فعالة في التثقيف الصحي وفي أعمال لجنة السلامة والصحة المهنية في المنشأة.

-أخصائي الفيزياء المهنية: في أحوال خاصة حيث توجد في مكان العمل مصادر للتعرض للمخاطر الفيزيائية مثل المصادر المشعة، فإن المواقف في هذه الأحوال يحتاج إلى مهارات خاصة لقياس الإشعاعات والتحكم في مصادرها.

-تخصصات أخرى: مثل علم النفسي، والهندسة البشرية، وعلم التغذية، وعلم وظائف الأعضاء والإحصاء وطب المجتمع، وذلك حسب طبيعة العمل وإعداد العمال وأنواع التعرض والمشكلات الناجمة عنالعمليات الصناعية والبيئية والنفسية في مكان العمل والقدر الذي تسمح به المنظمة من البحث والتقصي.²⁰

أحمد ناجي عوض، عبد الرزاق صهيب، الصحة والسلامة المهنية للعاملين في قطاع النفط: سلسلة الثقافة العمالية، عدد 04، مطبعة 20 المتوسط، بغداد، دون تاريخ، ص 250، 251

قائمة المراجع:

- محمد وصفي عقيلي، إدارة الموارد البشرية، يعد استراتيجية، دار وائل للنشر عمان، 2005 ص 575-576
 - محمود ذياب العقيلة، الادارة الحديثة للسلامة المهنية، هـ 1- دار الصفاء عمان 2002 ص 124
 - وفية احمد الصنداوي، سياسات الأمن و السلامة المهنية، الواقع و مقترحات التطوير، عدد 82 مجلة الادارة العامة، معهد الادارة العامة، ماري 1994 ص 53
 - محمد وصفي عقيلي
 - أحمد ناجي عوض عبد الرزاق الحميمي الصحة و السلامة المهنية للعاملين في قطاع النفط، سلسلة الثقافة العمالية، عدد 04، مطبعة المتوسط، بغداد دون تاريخ ص 250، 251
- الخاتمة:

و في الأخير نستتج الصحة المهنية كمنهج علمي تثبت الأمان و الطمأنينة في قلوب العاملين اثناء قيامهم بأعمالهم و الحد من نوبات القلق الذي يناوبهم لأن العنصر البشري صحته هي قبل كل شيء في القيام بأعماله.

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الجيلالي بونعامة بخميس مليانة
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

التخصص: علوم التسيير

السنة: 03

الفوج: 03

المقياس: الصحة والأمن

عنوان البحث

حوادث العمل

تحت إشراف الأستاذ:

زنيبي

أعضاء البحث:

معمر قوادي جهيدة

كرف الله ايمان

بوزيان سهام

مكراني وفاء

السنة الدراسية: 2017/2018

خطة البحث:

مقدمة(...)

المبحث الأول: لمحة نظرية حول حادث العمل.

المطلب الأول: مفهوم حوادث العمل.

المطلب الثاني: أسباب حوادث العمل.

المطلب الثالث: تصنيف حوادث العمل.

المبحث الثاني: أحكام التعويض عن حوادث العمل.

المطلب الأول: تحديد المسؤوليات من الحادث.

المطلب الثاني: أحكام التعويض الرئيسي.

المطلب الثالث: أحكام التعويض التكميلي.

المطلب الرابع: طرق الوقاية من حوادث العمل.

خاتمة(...)

مقدمة:

إن حماية العنصر البشري من مخاطر العمل يعني حماية الاقتصاد الوطني والمجتمع، وإذا قمنا بقراءة إحصائيات للبيانات المتوافرة عن حوادث العمل وما ينتج عنها من حالات وفاة أو عجز كلي أو عجز جزئي، أو آثار سلبية أخرى على مختلف الأصعدة الإنسانية والاجتماعية والاقتصادية. فإن الأهمية التي ينبغي أن يحتلها هذا الموضوع تبدو واضحة تماماً.

ومن هنا نطرح الإشكالية التالية:

ما هي حوادث العمل؟

وما هي الإجراءات اللازمة لتفادي وقوع هذه الحوادث؟

المبحث الأول: لمحة نظرية حول حوادث العمل.

المطلب الأول: مفهوم حوادث العمل.

1- حوادث العمل: يعرف الحادث بأنه طارئ مفاجئ وغير متوقع أو مخطط له يقع خلال العمل أو بسبب ما يتصل به ويشمل ذلك أي عرض المخاطر الطبيعية أو ميكانيكية أو كيميائية أو إجهاد حاد وغير ذلك من المخاطر التي قد تؤدي إلى الوفاة أو الإصابة البدنية أو المرض الحاد للعامل المصاب. وقد يؤدي الحادث إلى أضرار وتلفيات بالمنشأة أو وسائل الإنتاج دون إصابة أحد من العاملين.²¹

تعريف آخر يرى بأنه "حدث يقع دون توقع أو سابق معرفة نتيجة مسببات خارجية أو أخطاء يرتكبها العامل ينتج عنه أضرار تعيب العامل أو الآخرين أو الممتلكات والمعدات أو كل ذلك وبالتالي هو حدث غير مخطط له أو مقصود من قبل العامل (أو الآخرين). وإن كان في بعض الأحيان سبب مباشر للوقوع فيه، ينتج عنه توقف العمل أو الآخرين أو المنشآت والمعدات عن العمل لفترة زمنية معينة تتناسب مع الضرر الذي لحق بهم.²²

المطلب الثاني: تصنيف حوادث العمل.

تصنف حوادث العمل وفقاً لما جاء به السيد رمضان على الشكل التالي:

- **من حيث نوعها:** حوادث المرور، وحوادث المناجم، وحوادث طائرات أو إلى حوادث خطيرة وأخرى غير خطيرة.

- **من حيث نتائجها:** حوادث تتلف الآلات أو المنتجات، أو تعيب الأشخاص بإصابات مختلفة كالحروق، أو الكسور أو فقد الحواس أو الأعضاء أو التشوهات المختلفة أو الموت.

²¹راشد محمد القحطاني: حوادث وإصابات العمل، مؤتمر الصحة والسلامة المهنية، الرياض 28-29 أبريل 2007

ص04.

²²سهيلة محمد: حوادث العمل وعلاقتها ببعض المتغيرات الشخصية والمهنية، دراسة ميدانية مقارنة لدى عينة من العاملين في شركة مصفاة باسياس للنفط في محافظة طرطوس، مجلة جامعة دمشق، المجلد 26، العدد الرابع 2010 ص725.

- من حيث خطورتها: حوادث مميتة أو حوادث تؤدي إلى عجز كلي دائم كفقد عين واحدة، أو يد واحدة وأخرى تؤدي إلى عجز كلي مؤقت، وأخرى تحتاج إلى إسعافات أولية.²³

- من حيث أسبابها: حوادث ترجع في المقام الأول إلى عوامل بشرية كإهمال العامل، أو شروذ ذهنه، أو ضعف ذكائه أو قلة خبرته أو عجزه عن ضبط نفسه، وحوادث ترجع في المقام الأول إلى عوامل مادية أو ميكانيكية، كسقوط أشياء على العامل، أو انفجار بعض المواد أو وجود مادة لزجة على الأرض، أو إلى تلف مفاجئ في بعض الآلات.

المطلب الثالث: أسباب حوادث العمل.

يتم تقسيم الأسباب التي تنتج عنها حوادث العمل إلى قسمين رئيسيين، يتكون الأول من العوامل البيئية والتنظيمية، والثاني من العوامل الإنسانية التي ترجع إلى الفرد نفسه، كالنقص في قدراته أو توازنه الانفعالي أو ملائمته للعمل الذي يقوم به أو عدم توافر الدوافع النفسية لديه.

- العوامل البيئية والتنظيمية: تتكون هذه العوامل من أسباب متعددة يرجع معظمها إلى الخطأ في تصميم الآلات والمعدات وإلى بيئة العمل ومحيطه، كما يرجع البعض الآخر إلى طبيعة العمل نفسه ودرجة التعب الذي يسببه للفرد الذي يقوم به، وسنعرض بعض العوامل التي تنتمي إلى هذا القسم وبصفة خاصة عوامل بيئية:

1: السرعة في القيام بالعمل: تؤدي السرعة في انجاز العمل في كثير من الأحوال إلى زيادة معدل حوادث العمل ويرجع ذلك لسببين رئيسيين، أولهما عندما يصل الفرد بسرعة تزيد فرص واحتمالات تعرضه للحوادث، وثانيهما 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.

2: درجة الحرارة: ثبت من البحوث أن درجة الحرارة التي يعمل فيها الفرد تؤثر على عدد حوادث العمل والإصابات الناجمة عنه، وكلما زادت عن درجة الحرارة المثلى زاد معدل

²³ رمضان السيد: حوادث العمل في ضوء علم النفس

حوادث العمل، كما ثبت أنه إذا زادت درجة الحرارة أو قلت بدرجة كبيرة فإن الأمر لا يقف عند حد زيادة عدد حوادث العمل وإنما تزيد خطورة الحوادث فيتسبب عنها توقف العامل عن العمل لفترة أطول.²⁴

3:الإضاءة: يزيد معدل الحوادث والإصابات عندما يعمل الأفراد في مكان ليس له إضاءة كافية، وقد دلت بعض نتائج الاستقصاءات أن الإضاءة غير الكافية قد تسبب في زيادة معدل حوادث العمل بنسبة 25% عن الإضاءة العادية، ووجد أيضاً أن معدل الإصابات والحوادث يرتفع بالقرب من الغروب وقبل استخدام الإضاءة الصناعية.

- **العوامل الإنسانية للحوادث:** تسبب آلات العمل ومعداته وظروف العمل وبيئته نسبة من الحوادث وإصابات العمل ولكن الغالبية الكبرى من تلك الحوادث ترجع إلى الأفراد أنفسهم لأخطائهم التي تنشأ من أسباب متعددة، ويتفق علماء النفس على وجود فروق فردية في القابلية للحوادث ومدى تعدد إصابات العمل، كما هو الحال في جميع القدرات الإنسانية الأخرى، كما دلت البحوث على أن معظم الحوادث تنتج عن خطأ عدد قليل من الأفراد وبذلك يمكن خفض معدل حوادث العمل والإصابات باستبعاد مثل هؤلاء الأفراد، ويطلق على تعرض الفرد للحوادث المهنية بنسبة أكبر من زملائه الذين يقومون بنفس النوع من العمل (قابلية للحوادث) أو الاستهداف أي أن الفرد يكون عرضة للحوادث الأكثر من غيره بسبب تكوينه العضوي وتكوينه النفسي، بسبب أن طبيعة بعض الأفراد وخصائصهم تتسبب في وقوعهم في الحوادث وإصابتهم أكثر من غيرهم، ويختلف الأفراد في درجة قابليتهم للحوادث بنفس الطريقة التي يختلفون فيها في الاستعدادات والخصائص الإنسانية الأخرى.²⁵

²⁴ رمضان السيد: مرجع سابق ص32.

²⁵ السيد رمضان: مرجع سابق، ص32.

المبحث الثاني: أحكام التعويض عن حوادث العمل:²⁶

المطلب الأول: تحديد المسؤوليات عن الحادث.

أولاً: مسؤولية صاحب العمل.

لا تقوم مسؤولية صاحب العمل على أساس فكرة الخطأ لهذا لا تلجأ هيئة الضمان الاجتماعي عند فحصها لظروف الحادث إلى البحث عما كان صاحب العمل قد ارتكب خطأ أو تقصير أدى إلى وقوع الحادث إنما تركز اهتمامها حول ما إذا كان الحادث قد وقع أثناء العمل وما سببه فإذا ما تمكن من ذلك تقدر حالا مسؤولية المؤسسة المستخدمة أو صاحب العمل أي تقرير أن الحادث هو حادث عمل تحكمه قواعد قانون حوادث العمل والأمراض المهنية أم أن الإصابة هي إصابة عادية تحكمها قواعد في القانون المدني.

غير أن ذلك لا يمنع هيئة الضمان الاجتماعي من البحث عن السبب المباشر للحادث ففي معرفته فائدة لهيئة الضمان الاجتماعي لأنها هي الجهة المسؤولة في النهاية عن التعويض كما أن معرفتها لأسباب الحوادث يساعدها في تنفيذ سياستها الوقائية من حوادث العمل والأمراض المهنية.

ثانياً: مسؤولية العامل.

لقد رتب المشرع مسؤولية العامل في حالة واحدة وهي الحالة التي يشترك فيها مع الغير المتسبب في وقع الحدث وعندما يخول قانونياً لهيئة الضمان الاجتماعي حق المطالبة نفقة الأداءات التي تتحملها وذلك في حدود التعويض المتعلق على ذمة هذا المتسبب ذلك لأن هيئة الضمان الاجتماعي ملزمة قانونياً بأن تقدم على الفور الأداءات المنصوص عليها في القانون للمصاب أو لذوي حقوقه وبالتالي يحق لها الرجوع بها على المتسبب بها في الحادث وما يجدر الإشارة إليه هنا أن العامل يسأل تدريجياً وفي حلة عدم امتثاله للقواعد العامة المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن في مجال العمل ففي حالة تهاونه أو عدم

²⁶ أحمد شرف الدين، انتقال الحق في التعويض عن الضرر الجسدي، دار الحضارة العربية الفجالة 1982 ص9.

مراعاته لهذه القواعد والتعليمات يتعرض للعقوبات المنصوص عليها في النظام الداخلي للمؤسسة المستخدمة.

ثالثا: مسؤولية الغير:

يقصد بالغير كل شخص غير صاحب العمل وغير عماله ومستخدميه ومن المعلوم أن الأشخاص القانون الضمان الاجتماعي هم مبدئيا المستخدمين وصاحب العمل وهيئة الضمان الاجتماعي والعامل المؤمن له ولا تتجه أحكامه عموما إلى تنظيم علاقات الغير التي تنشأ بين الأشخاص إلا إذا رتب المشرع بعض الآثار القانونية على تصرفات صادرة عن شخص من غير هاؤولاء التي تبحث عنها أعباء مالية أو أضرار كما لو تسبب في خطأ في إلحاق إصابته عطل بالعمال.²⁷

فهل يخضع الغير هنا إلى القواعد الخاصة بالتعويض التي يضمنها قانون حوادث العمل والأمراض المهنية أم تقام المسؤولية في نطاق القواعد العامة باعتبارها شخصا أي من الغير.

أولا: قبل ظهور نظام الضمان الاجتماعي كشركات التأمين الخاصة التي تؤمن لديها أصحاب العمل إذ تدفع مبلغ التعويض للعامل المصاب وترجع على الغير بمقداره أي يقيم العامل دعوى لتعويض على الغير وفقا لقواعد المسؤولية في القانون المدني.

ثانيا: وبعد ظهور نظام الضمان الاجتماعي محل التأمين أصبح العالم يستلم تعويضه ويرجع بالفرق على الغير المتسبب في الحادث وهذا طبقا لأحكام قانون حوادث العمل والأمراض المهنية بالجزائر.

²⁷ أحمد شرف الدين- المرجع السابق، ص12.

المطلب الثاني: أحكام التعويض الرئيسي.²⁸

أولاً: مجال التعويض الرئيسي.

أ/ مجال التعويض الرئيسي من حيث الأضرار:

يجب التفرقة في هذا الإطار بين الضرر اللاحق بالضحية ذاته والضرر اللاحق بذوي حقوقه في حالة وفاته.

أ1/ الضرر اللاحق بالضحية:

يمكن القول أن الضحية في حوادث العمل لا يعوض إلا من الضرر الجسماني خلافاً لما هو مقرر في القواعد العامة.

وهناك و هناك من يكثر بين الضرر الجسماني والضرر المادي.

هناك نوعين من العجز:

1:العجز الدائم:

فالعجز الدائم هو الذي بقي بعد التئام الجروح ويقصد به دائماً نسبة النقص في القدرة المهنية أو الوظيفية الناشئ عن الحادث بالقياس مع التي كانت للمتضرر عند وقوع الحادث.

2:العجز المؤقت:

يعرف العجز المؤقت بأنه العجز الذي يضعف إنتاج العامل ويجعله مضطراً إلى العمل بأجر منخفض.

أ2/ الضرر اللاحق بذوي الحقوق:

يضم الضرر اللاحق بذوي الحقوق في حالة وفاة الضحية والوفاة هي خروج روح الضحية سواء كان ذلك حقيقة أو حكماً.

فالموت إذا يؤدي إلى فقد الحياة وعل القدرات الجسدية والعقلية أو يعبر الضرر الذي يمثل في فقد الحياة ضرر غير مادي على هناك بعض الأداء تعتبر من الضرر ضرراً مادياً وهذا الاتجاه تنسبه لبعض أحكام القضاء العصري الذي اعتبر أبلغ أنواع الضرر

²⁸مصطفى الجمال- حمدي عبد الله- الاسكندرية، بدون طبعة سنة 1974 ص214.

المادي الذي يصيب الشخص الذي لحق به عند الموت والذي فقد به أثمن شيء مادي يملكه وهو حياته كما يقصد بالضرر المادي في مفهوم هذا الرأي الضرر المالي.²⁹

ب/ مجال التعويض الرئيسي من حيث الأشخاص:

أولاً: مستحقي التعويض:

يختلف مستحقي التعويض بين حالة العجز وحالة الوفاة.

في حالة العجز:

يكون ضحية حادث العمل ذاته هو مستحق التعويض سواء كان الحادث بمفهومه العتيق أو بمفهومه الواسع.

في حالة الوفاة:

يكون التعويض في حالة وفاة ضحية حادث العمل لذي حقوقه ولقد حددتهم المادة 67 من القانون 11/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية "تسير المخاطر المنصوص عليها في هذا القانون على يد هيئات الضمان الاجتماعي الموضوعة تحت وصاية الوزير المكلف بالشؤون الاجتماعية وتحديد كيفية تطبيق المادة بموجب مرسوم".

ثانياً: إجراءات الحصول على التعويض:

1/ الإجراءات التي يلتزم بها الضحية:

أوجب المادة 13 من القانون 13/83 على الضحية أو من ينوب عليه أن يقوم بالتصريح بالحادث لصاحب العمل في ظرف 24 ساعة ماعدا في حالات قاهرة ولا تحسب أيام العطل.

2/ الإجراءات التي يلتزم بها رب العمل:

على رب العمل وفقاً للمادة 12-13 من القانون 13/83 أن يصرح بالحادث لهيئة الضمان الاجتماعي في ظرف 48 ساعة من تاريخ نبأ الحادث.³⁰ إلى علمه دون احتساب أيام العطل.

²⁹المادة 4 من القانون 13/83 المؤرخ في رمضان 1413 الموافق لـ 21 جويلية 1983 بحوادث العمل والأمراض المهنية.

³⁰المادة 4 من القانون 13/83 المؤرخ في رمضان 1413 المرجع السابق.

3/ الإجراءات التي تقوم بها الجهات الطبية:

على الطبيب الذي يختاره المصاب أن يحرر شهادتين وفقا للمادة 22 من قانون 13/83 الأولى شهادة أولية إثر الفحص الطبي الأول الذي يلي الحادث ويجب أن تتضمن الشهادة الأولية وصف حالة المصاب وأن تقدره عند انتهاء مدة العجز.

المطلب الثالث: أحكام التعويض التكميلي.

أولاً: مجال التعويض التكميلي:

أ/ مجال التعويض التكميلي من حيث الأشخاص:

يتبع التعويض التكميلي التعويض الرئيسي من حيث الأشخاص فهو يشمل فقط فيما يخص مستحقي التعويض من كان له الحق في التعويض الرئيسي ولا يتعدى إلى غيرهم وهذا ناتج عن الطابع التكميلي لهذا التعويض، أما فيما يخص الجهة الملزمة بالتعويض فإن هذه الجهة تختلف اختلافا جوهريا عن الجهة الملزمة بالتعويض الرئيسي ذلك أن هذا الأخير يقع على عاتق الذمة الجماعة ممثلة في الذمة الفردية للمسئول سواء كان رب العمل أو كان من الغير.

ب/ مجال التعويض التكميلي من حيث الأضرار:

يتبع مجال التعويض التكميلي من حيث الأضرار وعلى هذا لا يمكن مطالبة رب العمل أو الغير وفق قواعد المسؤولية باعتبارها نفعا تكميليا بتعويض تكميلي عن الضرر الجسدي.³¹

ثانيا: إجراءات الحصول على التعويض التكميلي:

- التحصيل الودي على التعويض.
- الحصول على القضائي على التعويض.
- مراعاة الطابع التكميلي للتعويض.
- تقدير التعويض وفقا لقواعد عامة.

³¹ القانون 08/08 مؤرخ في 16 صفر 1429 الموافق لـ 23 فيبرابر 2008، يتعلق بمجال المنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، المرجع السابق.

طرق الوقاية من حوادث العمل:

أولاً: بالنسبة للممارسات غير الآمنة:

- 1- العناية بتوعية الأفراد على كافة مستوياتهم عن طريق اللقاءات الشخصية، المحاضرات، الندوات.
- 2- دراسة الحالات الفردية التي يتضح منها بصفة خاصة تفادي تكرار الإصابات واقتراح العلاج الخاص بكل حالة.
- 3- الاهتمام بتدريب العاملين الجدد.

ثانياً: بالنسبة لظروف العمل غير الآمنة:³²

- 1- إعداد طرق العمل المأمونة وتكون وتوزيعها على العاملين وتدريبهم عليها.
- 2- إجراء التفتيش الدوري من نواحي السلامة على أساس العمل.
- 3- العناية بوضع خطط للصيانة الوقائية للتجهيزات والآلات.

³² وكيبيديا.

خاتمة:

وخلاصة على ذلك فإن حوادث العمل هي إصابات تحدث للموظفين في أماكن العمل سببها الرئيسي عدم اتخاذ إجراءات الأمن والسلامة ولتفادي هذه الحوادث يجب اتباع طرق الوقاية من حوادث العمل أهمها تدريب الموظفين على العمل للتأكد من فهمهم للمخاطر وكيفية تجنبها.

قائمة المراجع:

- 1- راشد محمد القحطاني: حوادث وإصابات العمل، مؤتمر الصحة والسلامة المهنية، الرياض، 28-29 أبريل 2007.
- 2- رمضان السيد: حوادث العمل في ضوء علم النفس، دار المعارف، مصر 1971.
- 3- سهيلة محمد: حوادث العمل وعلاقتها ببعض المتغيرات الشخصية والمهنية، دراسة ميدانية مقارنة لدى عينة من العاملين في شركة مصفاة باسنياس للنفط في محافظة طرطوس، مجلة جامعة دمشق، المجلد 26، العدد الرابع 2010.
- 4- محمود عباس عوض: حوادث العمل في ضوء علم النفس، دار المعارف مصر 1971.
- 5- انتقال الحق في التعويض عن الضرر الجسدي.
- 6- القانون 08/08 يتعلق بمجال المنازعات.

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الجيلالي بونعامة بخميس مليانة
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

التخصص: تسيير الموارد البشرية

السنة: 03

الفوج: 01

عنوان البحث

إصابات العمل

تحت إشراف الأستاذ:

زنيبي فريدة

أعضاء البحث:

عشوش عبد القادر

طرشي فاتح

السنة الدراسية: 2017/2018

خطة البحث

مقدمة.

المبحث الأول: تعريف الإصابات وأسبابها.

المطلب الأول: تعريف إصابات العمل.

المطلب الثاني: أسباب إصابات العمل.

المبحث الثاني: أنواع إصابات العمل والنتائج المترتبة عنها.

المطلب الأول: أنواع إصابات العمل.

المطلب الثاني: النتائج المترتبة عن إصابات العمل.

الخاتمة.

قائمة المراجع.

مقدمة:

غن توفير بيئة عمل آمنة من المخاطر المختلفة ورفع مستوى كفاءة ووسائل الوقاية سيؤدي بلا شك إلى الحد من مختلف الإصابات والأمراض المهنية التي يتعرض لها العاملين. وكذا حمايتهم من الحوادث، وهذا ما يعود بالإيجاب على المنشأة خاصة من خلال خفض لعدد ساعات العمل المفقودة نتيجة الغياب بسبب المرض أو الإصابة أو الحد من التكاليف التي تتكبدها المؤسسة من جراء العلاج والتأهيل والتعويض عن الأمراض والإصابات المهنية، وهذا كله ينعكس على تحسين وزيادة مستوى الإنتاج.

ومنه يقودنا إلى طرح الإشكالية التالية:

فيما تتمثل إصابات العمل؟

المبحث الأول: تعريف إصابات العمل وأسبابها.

المطلب الأول: تعريف إصابات العمل.

إصابات العمل، هي الضرر الذي يصيب العامل بسبب وقوع حادث معين أي أنها النتيجة المباشرة لذلك الحادث.³³

وتعرف بأنها الإصابات التي تحدث للعامل في مكان العمل أو بسبب العمل ذاته، وتعتبر الإصابات التي تقع للعامل أثناء ذهابه للعمل أو العودة منه بشرط أن يكون الطريق الذي سلكه هو طريق مباشر أيضا إصابات العمل.

وتشمل أيضا الإصابة بأحد الأمراض المهنية:

ومن هذا المنطلق يتبين أن إصابات العمل تندرج من 03 مخاطر أساسية:³⁴

- الإصابة بأحد الأمراض المهنية.
 - الإصابة نتيجة حادث أثناء العمل أو بسبب.
 - الإصابة نتيجة حادث يقع للعامل أثناء ذهابه للعمل أو العودة منه.
- ***الأمراض المهنية:** هي تلك الأمراض التي تصيب العامل بسبب بيئة العمل أو الظروف التي تحيط بالموظف، وتكون نتيجة تداول المواد المستعملة، وكذا التعرض لها ولاشعاعاتها.

المطلب الثاني: أسباب إصابات العمل.³⁵

1- أسباب شخصية: كلما كان العامل يتمتع بحالة صحية جيدة كلما زادت قدرته على تحمل ظروف العمل وتجنب التعب السريع خاصة في المهن التي تتطلب قدرة جسدية معينة، كالألات الثقيلة والروافع أو العمل في المناجم وما شابه ذلك.

***عيوب في الحواس:** ضعف البصر: أي ضعف في تمييز أجزاء العمل الثابتة والمتحركة، قد يسبب إصابات لذا من الضروري أن يتمتع العامل بقوة بصر مناسبة.

³³ اسامة رمضان المغربي، إصابات في وجه الطبيعة الشرعية، الطبعة الأولى 2007 ص85.

³⁴ اسامة رمضان المغربي، المرجع نفسه ص19.

³⁵ سلمان خليل فارس، إدارة الموارد البشرية، كلية الاقتصاد، الطبعة الثانية 2004، ص107.

وكذلك ضعف السمع وضرورة تمتع العامل بقوة سمع مناسبة، تجنب الوقوع في الخطأ أو تلافي حدوث إصابات وحوادث مختلفة.

***الحالة النفسية:** إن التأزم النفسي يزيد من معدل وقوع الإصابات والحوادث حيث يفقد الإنسان السيطرة على جهازه العصبي ويقل تركيزه.³⁶

2- أسباب مهنية: الخبرة والمهارة من الشروط الأساسية لإتقان أي عمل على أكمل صورة.³⁷

3- أسباب متفرقة: نذكر منها.³⁸

أ: الرطوبة: تعرض العاملين لخطر الإصابة بالربو والأزمات النفسية، والنزلات الصدرية الحادة.

ب: التهوية: الحرارة المرتفعة، والهواء الراكد، يخلان بالعمل البدني والمعروف أن العمال في مثل هذه الظروف يكونون أكثر عرضة للأمراض كالروماتيزم وأمراض التنفس.

ج التلوث: يتعرض العمال لعدد كبير من المواد ممكن أن تؤدي إلى أمراض مختلفة وتكون سامة مثل، الغازات القاتلة والأسمدة الكيماوية.

د: الاهتزازات: هي أكثر جوانب الحركة شيوعا فكل وسائل النقل تعرض من يستخدمها إلى درجة معينة من الاهتزازات ولكن بتواصلها تعرض صاحبها إلى مشكلات في الظهر والمفاصل واضطراب في البصر.

و: المواد الكيماوية: ومنها المواد السامة (المؤكسدة، المتفجرة، سريعة الاستعمال).

د/ أسامة رمضان*2*المغربي ص43.³⁶

سلمان خليل فارس، مرجع سابق ص119.³⁷

أسامة رمضان المغربي، مرجع سابق، ص139-141.³⁸

المبحث الثاني: أنواع الإصابات المهنية والنتائج المترتبة عنها.

المطلب الأول: أنواع الإصابات المهنية.³⁹

أ- الجروح القطعية: وتنتج عند استخدام الأدوات الحادة كالسكاكين والزجاج والألواح المعدنية، والمناشير بأنواعها، وتتميز هذه الإصابات بالنزيف الحاد الذي قد يؤدي إلى حد البتر للعضو المصاب.

ب- الجروح الوخزية: وتحدث نتيجة استخدام الإبر والمسامير وقطع الزجاج المتناثرة، وأهم ما يميز المجموعة صغر المنطقة المصابة وعمقها مما يؤدي إلى الإصابة بالالتهابات التي تنتج عن التلوث.

ج- الجروح الداخلية والعميقة: وتنتج عن الانفجارات والسقوط من الأماكن العالية، أو حوادث السيارات، وتصيب الأجهزة الداخلية متسببة في النزيف الداخلي.

د- الكسور وإصابات العمود الفقري والرأس: وتنتج عن سقوط من ارتفاع، أو سقوط أجسام ثقيلة أو حوادث السيارات، والطرق وقد تؤدي إلى إصابات خطيرة، كارتجاج المخ، ومضاعفاته، أو الانزلاق الغضروفي، والتي قد تؤدي إلى شلل جزئي أو كلي.

و- الحروق: التي قد تصيب مختلف مناطق الجسم نتيجة لتعرضه إلى النار أو إلى درجات الحرارة المرتفعة في بيئة العمل.

المطلب الثاني: النتائج المترتبة عن إصابات العمل.

إن للإصابات خسائر مادية ومعنوية فادحة، مباشرة وغير مباشرة بخلاف الأعباء المالية والمصاريف التي كان بالإمكان تقاديرها ويتأثر الجميع سواء كان الفرد المصاب وأسرته أو الشركة فيتعرض المصاب بالآلام نتيجة تعرضه لحادث قد يؤدي إلى عجز كلي أو جزئي نتيجة فقدان أو تعطل أحد أجهزة الجسم ويصبح بذلك في عداد المعاقين، والمشوهين ويؤدي بذلك إلى عدم قدرته على القيام بمهام عمله، وقد يضطر إلى قبول أي عمل وبأجر أقل يتناسب مع درجة عجزه ولا يقتصر التأثير على المصاب فقط لكنه يمتد أيضا إلى أسرته.

³⁹ أسامة رمضان المغربي، مرجع سابق، ص149.

وبالنسبة للمنشأة فربما تكون قد فقدت أحد أفضل عمالها إذ يكون من الصعب ملأ فراغه بشخص مماثل، وبالطبع يتأثر بذلك الإنتاج والخدمات التي تؤديها المؤسسة حتى يتم إيجاد البديل.

أ/ نتائج مباشرة: تعتبر إصابات العمل تصيب العامل بالعجز الكلي أو الجزئي، وحالات الوفاة الناجمة عن حوادث العمل المختلفة، هي نتائج لظروف العمل الخطرة التي افتقرت للاشتراطات السلامة والصحة المهنية.

ب/ نتائج غير مباشرة: هذه النتائج ذات طابع اقتصادي حيث تظهر الخسائر المادية التي تتكبدها المنشأة بشكل عام نتيجة حوادث العمل والإصابات التي تنتج عن ظروف بيئة العمل غير الآمنة.⁴⁰

سلمان خليل فارس، مرجع سابق، ص156.⁴⁰

خاتمة:

أول فعالية للحفاظ على الموارد البشرية هي حمايتها من الأذى الذي قد يصيبها بسبب العمل. فقد يكون العمل مصدر حوادث وأمراض والتي تكون خطيرة ومتنوعة في بعض المنظمات المعاصرة، وهذا يجعل الحفاظ على العاملين من الحوادث والإصابات والأمراض الناتجة عن العمل مهمة أساسية لكل منشأة.

هذه الإصابات التي لها آثار إنسانية واقتصادية على كافة الدول لذلك لا توجد دولة حالياً ليس لها قوانين تنظم حوادث العمل والإصابات الناجمة عنها وكذا تعويضاتها.

قائمة المراجع:

- د/ سلمان خليل فارس، إدارة الموارد البشرية، كلية الاقتصاد، الطبعة الثانية 2004.
- د/ أسامة رمضان المغربي، إصابات في وجه الطبيعة الشرعية، الطبعة الأولى، السنة 2007.

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الجيلالي بونعامة بخميس مليانة
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم: علوم التسيير

السنة: 03

الفوج: 03

مقياس: الأمن الصناعي

عنوان البحث

الأمراض المهنية

تحت إشراف الأستاذ:

زنيبي

أعضاء البحث:

جريدة الطيب

مريم فلفول

نعيمة مناد

السنة الدراسية: 2017/2018

خطة البحث

مقدمة+إشكالية

المبحث الأول: ماهية الأمراض المهنية

المطلب الأول: نشأة الأمراض المهنية.

المطلب الثاني: مفهوم الأمراض المهنية.

المطلب الثالث: مقومات الأمراض المهنية.

المبحث الثاني: أسباب الأمراض المهنية وطرق الوقاية منها.

المطلب الأول: العوامل المؤدية للإصابة بالأمراض المهنية.

المطلب الثاني: أسباب الأمراض المهنية.

المطلب الثالث: إستراتيجية الوقاية من الأمراض المهنية.

الخاتمة.

قائمة المراجع.

مقدمة:

مع تقدم الحياة والتطور الذي لحق بمختلف مجالاتها وخصوصا الصناعة منها، ظهرت مهن جديدة لم تكن معروفة سابقا، وتخل الفرد العامل في عالم يألفه سابقا، عالم مليء بالمواد والاكتشافات التي ارتبط بها الفرد فأصبح بالتالي عرضة لأخطارها المحتملة وذلك من خلال احتكاكه المستمر بالمواد التي يعمل فيها أو يتعامل معها فقد تدخل هذه المواد إلى الجسم بطرق مختلفة تؤدي إلى أضرار مباشرة أو غير مباشرة في عضو أو أكثر من أعضاء الجسم على المدى القريب أو البعيد وسميت هذه الأعراض والمتلازمات التي تسببها الصناعة من طرف المختصين في هذا المجال بالأمراض المهنية ومن هنا نطرح الإشكالية التالية:

ما المقصود بالأمراض المهنية؟ وما هي طرق الوقاية منها؟

المبحث الأول: ماهية الأمراض المهنية.

المطلب الأول: نشأة الأمراض المهنية.

بالرغم من اهتمام التشريعات الحديثة منذ بزوغ فجر القرن 19 حتى يومنا هذا بالأمراض المهنية إلا أن البحث فيها نشأ منذ قيام الإنسان بالعمل وهذا في ع ما قبل التاريخ. ولقد قامت الصناعة في القديم على أصناف العبيد، حيث كان أسيادهم يؤجرونهم لأرباب الصناعات، وخصوصا العبيد المهرة الذين كانوا مصدر رزق وريح وفير، وقد وصف أبوقراط العبيد أثناء قيامهم بالعمل حيث بين بأنهم كانوا يبتلعون الحصى ويتوجعون ألما، كما وصف أيضا الأمراض المهنية التي تنتاب عمال استخدام الصناعة والذين يعملون بإسطبلات الخيول وما لوحظ عنهم من قروح في أيديهم.

وجاء tllivi تليفي بعد الميلاد ووصف نوعا من الأقمشة الواقية التي يلبسها العمال كي تمنع أخطار التسمم بالزنك والكبريت وجاء بعده فالينوس والذي قام بزيارة منجم النحاس بجزيرة قبرص وكاد يفقد حياته من شدة أبخرة النحاس وأدخناته المتطايرة وقد ورد في تقريره بتعرض الطلاب لأدخنة الشموع الدهنية أثناء استذكارهم على ضوءها ليلا، ومرت السنين وجاء بعد ذلك علماء زودو حصيلة المعرفة بالأمراض المهنية، وكان على رأسهم أطباء القرون الوسطى أمثال جورج أمبريكولا الطبيب الألماني الذي مارس الطب في مناطق المناجم واستطاع بذلك أن يعد الأخطار التي يتعرض لها رجال المناجم وعمال استخراج المعادن وتنقيتها من الشوائب وفي أواخر القرن 19 الطبيب الإيطالي رامازيني والملقب بابوقراط الطب المهني وذلك لقيمة ما كتبه في الأمراض المهنية الخاصة بشؤون التجارة والصناعة.⁴¹

المطلب الثاني: مفهوم المرض المهني.

لقد اختلفت الهيئات العلمية والقانونية والدولية في تعريف المرض المهني، ولم تصل هذه الجهات إلى اتفاق عام بشأن هذا، فمثلا عرفت هيئة العمل الدولي في توصيتها رقم 67 لسنة 1944 بأنه: كل مرض تكثر الإصابة به بين المشتغلين في مهنة أو مجموعة من المهن دون غيرها.

محمد مسلم: مدخل إلى علم النفس العمل، الطبعة 1 دار الكتاب للنشر والتوزيع، المحمدية، الجزائر 2007، ص 159.⁴¹

أما الو.م.ا فعرفته بأنه ما ينشأ من خطورة خاصة متعلقة بالعمل وليست خطورة عامة يتعرض لها الناس.

تعريف ولاية واشنطن: المرض أو العدوى التي تنشأ نتيجة لمزاولة عمل مادي تتفق طبيعة مع ذلك المرض وأن يكون هذا العمل ذا مخاطرة زائدة.⁴²
والمشرع الجزائري يعرف المرض المهني على أنه التسممات والأضرار التي تتسبب فيها أصل المهنة.

من خلال هذه التعاريف يمكن بلورة تعريف شامل للمرض المهني بأنه المرض الذي يصيب صحة العامل من خلال مزاولته لمهنة معينة لمدة تطول أو تقصر نتيجة متطلبات العمل أو الظروف البيئية المحيطة به.

المطلب الثالث: مقومات الأمراض المهنية.

هناك عدة مقومات أساسية للصحة النفسية للعاملين في أي مهنة ويمكن إيجاز هذه المقومات فيما يلي:⁴³

- 1- وراثية متحررة من الخطأ وجهاز عصبي.
- 2- تحدد شخصية العامل من الصراعات النفسية سواء كانت شعورية أو لا شعورية.
- 3- تحقيق مطالب الفرد الجسمية والنفسية والاجتماعية على أن يكون ذلك من خلال النظرة الاعتزالية في إشباع الحاجات.
- 4- مساعدة العامل على معرفة نفسيته.
- 5- وجوب انخراط الفرد مع غيره ومشاركتهم في الأنشطة المختلفة وحتى يتمكن من إشباع حاجاته المختلفة لتحقيق الذات وبناء علاقات اجتماعية.
- 6- تزويد العمال بمهارات حل المشكلات، وإنه من المهم جداً أن يلم الفرد بالأساليب العلمية المتناسبة لحل المشكلة، والأسلوب العلمي عادة يتضمن الرؤية الواقعية والموضوعية للمشكلة.

عبد الله بدر عبد الله، نفسية العامل ودوران الآلة بدون طبعة، دار الكتاب للنشر والتوزيع
والطباعة، القاهرة 1969، ص 518.

محمود العقيلة: الإدارة الحديثة للسلامة المهنية ط2، 2002، دار الصفاء للنشر والتوزيع عمان، ص 160.

7- تنمية قدرات ومهارات العامل المتصلة بمجال عمله فهذا يساعد العامل على تجنب الإصابات أو التورط في الحوادث.

8- إحساس العامل بتدني مستواه المهني يمكن أن يصيب بالإحباط والضيق وانخفاض روح المعنوية وكذلك مستوى طموحه ومن ثمة اختلال توازنه النفسي.⁴⁴

المبحث الثاني: أسباب الأمراض المهنية وطرق الوقاية منها.

المطلب الأول: العوامل المؤدية للإصابة بالأمراض المهنية.

هناك العديد من العوامل التي تجعل الفرد العامل يصاب بأمراض مهنية على المدى القريب أو البعيد من خلال احتكاكه بمواد كيميائية سامة في عمله أو العمل تحت ظروف فيزيقية غير ملائمة ومن بينها نذكر:

الظروف الفيزيكية:

تلعب الظروف الفيزيكية الغير ملائمة دورا بالغا في إصابة العامل بالأمراض المهنية الخطرة والتي قد تفقدهم أرواحهم في بعض الحالات أو تصيبهم بعجز دائم في إحدى وظائف أو أجهزة الجسم ومن بين الظروف الأكثر ضررا على الفرد العامل نذكر منها:

1- الحرارة وعلاقتها بالأمراض المهنية:

تؤثر الحرارة على صحة الأفراد العاملين باختلاف مستوياتها وشدتها ومدى التعرض لها ويمكن إبراز تأثيراتها فيما يلي:

*** اضطرابات نفسية وعصبية:**

إن العمل في جو يتسم بالحرارة الشديدة يصاحبه شعور بالضيق وسرعة الإثارة لأسباب تافهة وهذا ما يؤدي إلى ما يلي:- زيادة في الأخطار - انخفاض في الأداء.

***التأثير على وظائف الجسم:**

⁴⁴ محمود العقيلة، مرجع سابق، ص161.

إن العمل في بيئة تكون فيها درجة الحرارة مرتفعة تؤدي إلى انخفاض القدرة على العمل مع الشعور بالتعب والإرهاق ويصاحب ذلك توقف عن العمل ويمكن حصر هذه التأثيرات فيما يلي:

- الإجهاد الفكري والعضلي.
- ارتفاع ضغط الدم وانخفاض فعالية الجهاز الهضمي.

***التأثيرات المرضية:**

بسبب الجهد الذي يبذله القلب نتيجة الحرارة المرتفعة يتعرض العمال للإصابة، وبسبب فقدان السوائل وملح الطعام بسبب التعرق الشديد فالعمال معرضون للأمراض المهنية التالية:

- * الضربة الشمسية: الأسباب التي تؤدي إلى ذلك هي:
- ضعف قدرة الجسم على فقدان الحرارة والذي يؤدي إلى تباطؤ وانخفاض سرعة دوران الدم في الجسم.

* الإجهاد الحراري: من أسبابه ما يلي:

- تراكم كمية من الدم في الجلد الناجمة عن تمدد الأوعية الدموية.
- انخفاض في فعالية الدورة الدموية.

2- الإضاءة وعلاقتها بالأمراض المهنية:

1/ الإضاءة الشديدة: يمكن أن تهدف عنها الأضرار التالية:⁴⁵

- إجهاد العين وما يصاحبه من ضعف في الرؤية.
- شعور الفرد بدوار مع نقص في التركيز.

2/ ضعف الإضاءة: هناك أماكن عمل تتطلب إضاءة ضعيفة مثل العمل في المناجم

والأنفاق وقد تعرض العمال في هذه الأعمال إلى الأعراض التالية:

قصر النظر: ذلك باتساع حدة العين إلى أوسع حد ممكن وذلك لاستقطابها أكبر كمية ممكنة من الضوء وهذا ما ينجم عنه ارتخاء العضلات المتصلة بالعدسة.

⁴⁵ www.4shave.com08-04-2018.14.30

ترأرو العين: هذه الحالة واسعة الانتشار لدى العمال في المناجم وهذه الحالة تعني تذبذب حركة مقلة العين السريع بشكل لا إرادي.

3/ شدة الضوضاء: كلما كانت الشدة مرتفعة كلما كان مستوى الضرر على العمال أكثر.

المطلب الثاني: أسباب الأمراض المهنية.

***أسباب سلوكية(تتعلق بالعامل):**

- إهمال العامل وشروء ذهنه.
- نقص المهارة أو الخبرة.
- الثقة الزائدة في النفس.
- وجود عاهة أو نقص بدني.
- التعامل الخاطئ مع بيئة العمل.

***أسباب في بيئة العمل:**

- عدم توفير حوافز واقية بالآلات.
 - عدم توفر النظام والترتيب في بيئة العمل.
 - الإضاءة غير السليمة.
 - الضوضاء أثناء العمل.
 - عدم استخدام أدوات وملابس الوقاية الشخصية.⁴⁶
- المطلب الثالث: إستراتيجية الوقاية من الأمراض المهنية.**

1/ الإستراتيجية الهندسية:

- وتتمثل في الإجراءات التالية:

- 1- تغيير طريقة العمل أو إحلال مادة بأخرى: وذلك باستبدال مادة خطرة بأخرى آمنة وتحقق الغرض المطلوب مثل استعمال حبات الصلب بدلا من الرمل في عملية صقل المعادن للوقاية من مرض تحجر الرئة الذي ينشأ من استنشاق ذرات الرمل.

⁴⁶www.tootshamy.com.10-04-2018 16.15

2- **العزل:** وذلك بعزل مواقع العمل التي تسبب حالات مرضية كالمواقع التي فيها حرارة عالية وضوضاء مرتفعة ومزعجة.

3- **التهوية:** وذلك يخلق بيئة عمل آمنة وتخفيض فرص التعرض للملوثات.⁴⁷

2/ الإستراتيجية الطبية:

وتتمثل في الإجراءات التالية:

- 1- **الكشف الطبي الابتدائي:** من أهم فوائده وقاية العمال من توظيفهم في الأعمال التي تلقي بهم في مواطن الخطر، فهو يضع العامل في عمل لا يكون منه خطر على صحته.
- 2- **الكشف الطبي الدوري:** يقع على فترات دورية ومن فوائده أن يجنب العامل من الأخطار التي سوف يقع فيها كما يساعد في اكتشاف المرض المهني في أولى مراحله.
- 3- **تأمين وسائل وقائية:** يعني توفير وسائل وقائية وتدريب العمال عليها لاستعمالها بكفاءة لمعالجة الحالات الطارئة.

3/ الإستراتيجية الشخصية:

- 1- **أجهزة التنفس:** تستعمل لحماية العمال من مخاطر الأتربة أو الأبخرة التي يستنشقها العمال أثناء عملهم.
- 2- **الملابس الوقائية:** تستعمل لتحفظ الجسم من الأخطار المحيطة به.
- 3- **الأجهزة الشخصية الدالة على مقدار الخطر المحيط.**
- 4/ **الإستراتيجية النظافة الشخصية:**
أن غسل اليدين بالماء والصابون بصفة دائمة ومستمرة من شأنه أن يقلل من نسبة الإصابة بالأمراض المهنية الجلدية لذلك يجب على العمال أن يتعودوا على تنظيف أيديهم والعناية بالنظافة الشخصية.⁴⁸

⁴⁷ محمد مسلم، مرجع سابق، ص160.

⁴⁸ عبد الله بدر عبد الله، مرجع سابق ص165.

خاتمة:

تعتبر مشكلة الأمراض المهنية وإصابتها من المشكلات التي لا تقل أهمية عن مشكلة حوادث العمل التي أفرزها التطور التكنولوجي إلى سبب في المجال الصناعي من حيث مواده الإنتاجية التي باتت تحصد الآلاف من العمال والتي كلفت ميزانيات ضخمة حتى حد الكفاءة والمهارة وذلك من خلال اختيارها، توجيهها وتدريبها إلا أنه مع الأسف يلاحظ أن هناك نوع من الإهمال من طرف أرباب العمل وأصحاب القرار في المنظمات الصناعية والباحثين والمختصين على حد سواء في الاهتمام بجدية بمشكلة الأمراض المهنية وإصابتها رغم الأضرار الجسيمة التي تخلفها، ورغم الإحصائيات التي تزداد ارتفاعاً من حين لآخر فيما يخص الأضرار البشرية والأموال الطائلة التي تصرف في علاجهم وتعويضهم وتأهيلهم.

إن مشكلة الأمراض المهنية وإصابتها مشكل يجب على المعنيين الاهتمام به والبحث عن أنجح الطرق والسبل للتقليل منها قدر الإمكان ووقاية المورد البشري الذي أصبح من الصعب تعويضه بعد فقدانه.

قائمة المراجع:

- 1- محمد سليم، مدخل إلى علم النفس العمل، طبعة الأولى، دار الكتاب للنشر والتوزيع
المحمدية، الجزائر 2007.
- 2- عبد الله بدر عبد الله، نفسية العامل ودوران الآلة بدون طبعة، دار الكتاب للنشر
والتوزيع والطباعة، القاهرة 1969.
- 3- محمود العقالية، الإدارة الحديثة للسلامة المهنية، طبعة الثانية 2002، دار الصفاء
للنشر والتوزيع، عمان.
- 4 - 08.04.2018.14.30 www.4shav.com
- 5 - 10.04.2018.16.15 [tsha my.com](http://tsha.my.com) www.too
- 6- محمد سليم، مرجع سبق ذكره.