وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة عمار ثليجي بالأغواط

كلية العلوم الاجتماعية

قسم علم الاجتماع والديمغرافيا

الموضوع:

واقع السلامة المهنية في المؤسسات الجزائرية

حوادث العمل أنموذجا لدى المؤسسة العمومية الاستشفائية أحميدة بن عجيلة

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع

تخصص: علم الاجتماع التنظيم والعمل

من إعداد الطالب:

بن قطاس بودالي

تحت إشراف:

أ.د. العربي حران

السنة الجـــامعية 2019-2020

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

PEOPLE'S DEMOCRATIC REPUBLIC oF ALGERIA

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة عمار ثليجي بالأغواط

كلية العلوم الإجتماعية

قسم علم الاجتماع والديموغرافيا

اللجنة العلمية

Ministry of Higher Education and Scientific Research

University of Amar Thelidgi – Laghouat

Faculty of Social Sciences

Department of Sociology and Demography

The Scientific Committee

تـــصريح وتـــــعهد

أنا الطالب (ة) الممضي (ة) أسفله :

الطـــــــالب (ة): بن قطاس بودالي

الحـــــامل لبطاقة التعريـف الوطنيـة رقـم 03/01/08049 الصـادرة بتـاريخ: 2016/02/11 عن دائرة: الأغـــــواط ولايـــة:الأغـــــــــواط

رقم التسجيل :201439000255

التـــخصص: علم إجتماع تنظيم وعمل

عنوان مذكرة نهاية الدراسة : واقع السلامة المهنية في المؤسسات الجزائرية

أصـــــرح بشـرفي أنـــني قمت بإنجاز مذكـــرة نهـــاية الدراســـة المـذكور عنوانـها أعـــلاه بجـهدي الشخصي وفـــقا للمنهجـية المتـعارف عليهـــا فـي البحـــث العلمي وبـــــذلك أتحـــمل المسؤولية كاملـــــة عـن أي مخـــالفة لقـــواعد الأمـــــانة العلمـية وحقـــوق الملكـية الفكـرية وما يتـــــرتب عـن ذلك من متـابعة بمـا فيهـــا الإجراءات الإداريـــة المتعلقـة بالنظـــام الـداخلي للجامعة وكذلك القررات الوزارية المعمول بها.

توقيع الطالب (ة): الاغواط في :2020/08/27

كلمة شكر

أحمد لله ربي العالمين والصلاة على أشرف المرسلين وخاتم الأنبياء محمد صلى الله عليه وسلم

نشكر الله العلي القدير على توفيقه لإنجازنا هذا العمل المتواضع فهو جلا وعلا أحق بالشكر سبحانه وتعالى.

ولا يسعنا في هذا المقام إلا أن ننسب هذا الفضل لأصحابه وأخص بالذكر أستاذنا "**الدكتور العربي حران**" الذي لم يبخل علينا بتوجيهاته القيمة ومنحنا الكثير من وقته فله جزيل الشكر والعرفان بالجميل.

ولا ننسى أن نشكر كل موظفي كلية العلوم الاجتماعية وبالأخص طاقم قسم علم الاجتماع والديمغرافيا على حسن تعاونهم

وإلى من قدم لنا يد المساعدة من قريب أو بعيد ولو بابتسامة أو كلمة طيبة

إهداء

إلى من كلله بالهيبة والوقار.. إلى من علمني العطاء بدون انتظار

ومن أحمل اسمه بكل افتخار "والدي العزيز"

إلى ملاكي في الحياة ومعنى الحنان والتفاني وسر الوجود إلى من كان دعائها سر نجاحي وباسم جراحي "أمي العزيزة"

إلى من بهم وعليهم أعتمد ومن بوجودهم أكتسب قوتي

ومن عرفت معهم معنى الحياة بحلوها ومرها

إخوتي الكرام وأخواتي الكريمات وأزواجهم وأولادهم والأخوال والأعمام

إلى من يضيئون قنديل ذكرياتي الذين أحببتهم وأحبوني

"أصدقائي"

إلى كل أساتذتي الأفاضل منذ بدأت مشواري الدراسي وطلاب قسم العلوم القسم علم الاجتماع والديمغرافيا

راجيا من المولى عز وجل أن أكون عند حسن ظن الجميع

بودالي

الفهرس المحتويات

العنوان	رقم
كلمة شكر	
إهداء	
فهرس المحتويات	
مقدمة	أ–ب
الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة	
1. الإشكالية	02
2. الفرضيات	02
3. أسباب اختيار الموضوع	02
4. أهداف الدراسة	03
5. أهمية الدراسة	03
6. النظريات المفسرة لحوادث العمل	03
7. الدراسات السابقة	05
الفصل الثاني: حوادث العمل	
تمهيد	09
المبحث الأول: حوادث العمل والأسباب المؤدية	09
المطلب الأول: حوادث العمل والأسباب المؤدية	09
المطلب الثاني: تكلفة حوادث العمل	14
المبحث الثاني: الأمراض المهنية	17
المطلب الأول: تعريف الأمراض المهنية	17
المطلب الثاني: طرق الوقاية من الأمراض المهنية	20
خلاصة الفصل	25
الفصل الثالث: الوقاية داخل مكان العمل	
تمهيد	27
المبحث الأول: الصحة والسلامة المهنية	28
المطلب الأول: مراحل تطور الصحة والسلامة المهنية	28
المطلب الثاني: آليات ومعدات الوقاية الشخصية	31
المطلب الثالث: إجراءات وبرامج الصحة والسلامة المهنية	33
المبحث الثاني: واقع الحماية الاجتماعية	36
المطلب الأول: مؤسسات الحماية الاجتماعية	36

المطلب الثاني: التعويضات التي يتقاضاها العامل جراء تعرضه للحادث	**37**
خلاصة الفصل	**43**
الفصل الرابع: الوقاية داخل مكان العمل	
1. تعريف بالمؤسسة	**45**
2. الهيكل التنظيمي للمستشفى وشرحه	**46**
3. معالجات وحدود الدراسة	**49**
4. منهج الدراسة والأدوات المستخدمة في الدراسة	**50**
5. المفاهيم الإجرائية	**50**
6. تعريف الاستمارة	**51**
7. عرض وتحليل البيانات الميدانية	**51**
الفصل الخامس: الوقاية داخل مكان العمل	
1. تحليل النتائج في ضوء الفرضية الفرعية الأولى	**54**
2. تحليل نتائج في ضوء الفرضية الفرعية الثانية	**54**
3. تحليل النتائج في ضوء الفرضية الرئيسية	**54**
الخاتمة	**56**
القائمة المصادر والمراجع	**58**

قائمة الأشكال

الشكل رقم (4-1): الهيكل التنظيمي للمستشفى	**46**

قائمة الجداول

الجدول رقم (3-1): يوضح معدات الوقاية ومادة صنعها والهدف من استعمالها والفئة التي تستعملها	**33-32**
الجدول رقم(4-1): يوضح طبيعة العلاقة بين العامل وزملائه في العمل	**51**
الجدول رقم(4-2): يوضح إذا كانت ضغوط العمل تؤدي بالعامل إلى ارتكاب حوادث داخل عمله	**51**
الجدول رقم(4-3): يوضح إذا كان العامل يشعر بالأمان والسلامة داخل المؤسسة	**52**
الجدول رقم(4-4): يوضح إذا كان التدريب على إجراءات السلامة المهنية	**52**

مقدمة

مقدمة:

يحتل قطاع الخدمات أهمية ومكانة كبيرة من باقي القطاعات الاقتصادية في الدول بصفة عامة وفي الجزائر بصفة خاصة حيث أن العديد من المؤسسات العاملة في قطاع الخدمات في حاجة مستمرة إلى تحسين قدراتها والبحث في مختلف المداخل الممكنة لبلوغ ذلك، فقد سعى الإنسان منذ العصور القديمة لكفالة بقائه وعيشه وذلك لضمان الموارد اللازمة والكفيلة التي تسمح له بتحقيق هذا الهدف الذي كان مقتصر على الحياة اليومية فقط، فبدأ مسيرته عبر الأزمان باستنباط الوسائل البسيطة واستخدامها لضمان بقائه إلى أن وصل ما وصل إليه اليوم من تطور تكنولوجي هائل في الوسائل والمعدات لكن هذا التطور أصبح يهدد حياته بشكل مباشر لأنه أفرز الكثير من الأخطار التي ينبغي عليه أن يعيها ويحترس منها.

وبهذا فإن الحوادث المرتبطة بالعمل في أيامنا الحاضرة تعتبر من المآسي التي تهدد البشرية نظرا لارتفاع نسبة عددها وخطرها، إذ اكتشفت منظمة العمل الدولية "ILO" عن وفاة حوالي أكثر من 2.2 مليون عامل وإصابة حوالي 160 مليون عامل بمرض مهني سنويا في العالم نتيجة حوادث أمراض مرتبطة بالعمل، حيث أن الفقر لا يمكن أن يبرر الاستخفاف بسلامة وصحة العمال لذلك فإن الهدف الأساسي لأية عملية إصلاحية لمسألة السلامة المهنية يجب أن يؤخذ بعين الاعتبار بتوفير بيئة آمنة لعمل منتج نظرا لأهمية عنصر الأمان في تحقيق النمو الاقتصادي ومن هنا تبرز أهمية صاحب العمل كمسؤول عليه واجب تنظيم السلامة والصحة المهنيتين لعماله، وأن تنفيذه لهذا الواجب يعتبر نهجا مفيدا عن الضمير والوفاء، لأن حماية العنصر البشري من مخاطر العمل يعني حماية الاقتصاد الوطني والمجتمع .

وإذا قمنا بقراءة إحصائية للبيانات المتوافرة عن حوادث العمل وما نتج عنها من حالات وفاة أو عجز كلي أو جزئي أو آثار سلبية أخرى على مختلف الأصعدة الإنسانية والاجتماعية والاقتصادية، فالأهمية التي ينبغي أن يحتلها هذا الموضوع تبدو واضحة، فمن الناحية الإنسانية البحثة تعكس حوادث العمل مزيجا من الخوف والاضطراب في نفوس العاملين وتؤدي إلى وقوع أضرار مادية ونفسية متفاوتة في خطورتها حسب ما ينتهي إليه الحادث من كسور أو جروح أو شلل أو قلق نفسي أو آلام ظهرية والذهان والاكتئاب والتشوهات وقد ينتهي الأمر بالوفاة أو العجز الكامل إضافة إلى العديد من الآثار الاجتماعية والاقتصادية التي تنعكس سلبا على المجتمع بأسره وتتعدد العوامل التي تساهم في وقوع حادث العمل في جميع البيئات والمجتمعات وبما أنها تعتبر من المحكات الإنتاجية في المؤسسات لهذا يجب على الدول الاهتمام بإجراء العديد من الدراسات وسن العديد من القوانين التي تسعى من خلالها إلى منع أو الحد من حوادث العمل، وفي هذا السياق دعت الكثير من الاتفاقيات العربية والدولية إلى إلاء موضوع السلامة والصحة المهنية

الأهمية اللازمة وفي مقدمتها الاتفاقية الدولية" الأم "في السلامة رقم 155 سنة 1981م التي أشارت إلى أنه يتعين على كل دولة أن تعتمد على ضوء ظروفها الوطنية وبالتشاور مع المنظمات الأكثر تمثيلا لأصحاب العمل والعمال في بيئة العمل وإلى مراجعة هذه السياسة بصورة دورية بهدف الوقاية من حوادث وإصابات العمل عبر الإقلال إلى أدنى حد من المخاطر المرتبطة ببيئة العمل .

وقد حرصت منظمتا العمل الدولية والعربية على وضع مستويات عمل دولية وعربية تعتني بأمور السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل بحيث تمثل الحد الأدنى لذا يجب توفيره للعامل مع العلم أن إجراءات مستويات العمل العربية مشابهة إلى حد كبير لما تقوم به منظمة العمل الدولية، بحيث تجدر الإشارة إلى الاتفاقية العربية رقم 01 لعام 1966م بشأن مستويات العمل التي تضمنت أحكاما تتعلق باتخاذ الاحتياطات اللازمة لحماية العمال من الأضرار الصحية وأخطار العمل وإجراء الكشف الطبي لهم عند تعيينهم في المهن التي تنطوي على أخطار تهدد سلامتهم إضافة إلى الكشف الطبي الدوري لهم، وتتضمن الاتفاقية إخبار السلطات عن حالات الإصابة أو أمراض المهنة وتوجب على المؤسسة تنظيم الخدمات الطبية للقيام بحماية العمال من المخاطر الصحية.

كما أن موضوع بحثي يحتوي 5 فصول ينقسم إلى جانبين أولهما نظري والثاني تطبيقي بحيث يضم الجانب النظري 3 فصول أولها تناولت فيه الإطار المنهجي للدراسة أما الفصل الثاني الحوادث المهنية أما الفصل الثالث تناولت فيه الصحة والسلامة المهنية وفي الجانب التطبيقي فيه فصلين وعبارة عن الفصل الرابع وظفت فيه الإجراءات المنهجية داخل مكان العمل أما الفصل الخامس كان حول تحليل واستنتاج جداول فرضيات الدراسة.

وفي الأخير أدرجت قائمة المصادر والمراجع المستعملة في موضوع بحثي.

الفصل الأول

الإطار المنهجى للدراسة

1. الإشكالية:

تعتبر ظاهرة الحوادث من الموضوعات التي لقيت اهتماما واسع النطاق من طرف الباحثين والمختصين، خصوصا وأن هذه الظاهرة في تزايد مستمر رغم التدابير والإجراءات المتاحة للتقليل منها، وذلك لتشابك وتعقد العوامل المسببة لها وتفاعلها مع بعضها، فهي تشمل ظروف العمل الاجتماعية والتنظيمية داخل العمل وهذه الظروف تؤثر في سلوك الفرد وأدائه وفي ميوله اتجاه العمل وفي علاقته مع الآخرين وعلى المؤسسة ككل، فالحوادث المهنية التي غالبا ما تؤدي إلى كلفة اقتصادية عالية نتيجة التوقف عن العمل بسبب الاصابات إضافة إلى التعويضات التي تدفعها المؤسسة للمصاب أو أسرته، إذ أن الحوادث المرتبطة بالعمل تعد من أهم الظواهر التي تهدد البشرية وهذا نظرا لارتفاعها المذهل وهذا ما أكدته منظمة العمل الدولية "ILO" وهذا فإن الفرد هو المورد الحقيقي ورأس المال الفعلي الذي يجب أن تتوفر له كل الظروف الملائمة وعوامل الراحة وهذا ما يندرج في إطار الصحة والسلامة المهنية فهي تهدف في الأساس إلى حماية العامل من مخاطر الإصابات والحوادث التي يتعرض لها بسبب أدائه أثناء تواجده في مكان عمله.

وبهذا يمكننا طرح التساؤل الرئيسي التالي :

- ❖ كيف تؤثر حوادث العمل على استقرار العامل داخل المؤسسة؟

2. الفرضيات:

الفرضية الرئيسية:

- تؤثر حوادث العمل على الواقع المهني للعامل وبالتالي تؤثر على واقع المنظمة.

التساؤلات الفرعية:

1- هل عدم اهتمام الادارة بالعاملين يؤدي إلى زيادة حوادث العمل؟
2- هل قلة السلامة لدى العامل تؤدي إلى ارتكابه حوادث في عمله؟

الفرضيات الرئيسية:

1- عدم اهتمام الإدارة بالعاملين يؤدي إلى ارتكاب حوادث في عمله.
2- قلة السلامة لدى العامل تؤدي إلى ارتكابه حوادث في عمله.

3. أسباب اختيار الموضوع:

2) أسباب ذاتية: تتمثل فيما يلي:

- انجاز مذكرة التخرج ومعايشة الوضعية التي يعرفها القطاع الصحي لحوادث العمل.
- الاهتمام الكبير بفئة العمال سواء كان على الصعيد الشخصي أو المهني
- إضافة إلى اهتمامي الكبير بهذا الموضوع كونه من أهم المواضيع التي يجب معرفتها في قطاع الصحة مما يدفعني إلى الكشف عن أسباب الحوادث وكيفية تفاديها والتقليل منها مستقبلا.

3) **أسباب موضوعية:** تتمثل فيما يلي:

- كون هذا الموضوع هو من المواضيع المطروحة في الكلية تخصص علم اجتماع التنظيم بولاية الأغواط.
- كذلك الإحاطة بمشكلة من المشكلات التي تعاني منها المؤسسات الجزائرية المتمثلة في حوادث العمل
- قلة الانتباه والتركيز لدى العمال ونقص السلامة المهنية.
- تحسين مستوى أداء العاملين بالعمل على التقليل من المشاعر السلبية نحو أعمالهم كانعدام الثقة والاستقرار، الضغط، القلق ووقايتهم من شبح إصابات حوادث العمل .

4. أهداف الدراسة:

نظرا للأهمية البالغة لموضوع حوادث العمل وكونه من بين المواضيع الهامة التي استهدفها الدارسون في عدة محالات فإننا نهتم بلفت انتباه المسؤولين إلى الاهتمام بحوادث العمل داخل المؤسسات إضافة إلى الكشف عن دور السلامة المهنية للعامل وتحقيق الاستقرار النفسي والاجتماعي للعامل.

5. أهمية الدراسة:

إن تجاهل حوادث العمل في المؤسسات أدى إلى زيادة التوتر بين الإدارة والعمال، وانعكس ذلك بصورة سلبية على العاملين، وإذا ما عنيت المنظمة بالأسباب التي تؤدي إلى حوادث العمل استطاع العمال أن يعملوا في جو ملائم من الراحة والأمن مما يؤدي في النهاية إلى شعور العامل بالارتياح والطمأنينة، وكذا فإن أهمية الدراسة تكمن في حماية العنصر البشري من مخاطر العمل ومعرفة كيفية الحفاظ عليه من خلال اتباع قواعد السلامة المهنية في البيئة التي يتواجدون بما ومحاولة التقليص من حدوثها، عن طريق نشر الثقافة والسلوكات الوقائية في الوسط المهني.

6. النظريات المفسرة لحوادث العمل

يعتبر العمل في كثير من الأحيان مصدرا لمخاطر كثيرة ومتعددة، بحيث أن مكان العمل بمعناه الواسع يشهد وقوع العديد من الحوادث ذلك أن وجود الأخطار وتحققها كظاهرة اجتماعية لا يرتبط فقط

بالمشاكل الفنية للإنتاج أو سائله وإنما يرتبط أيضا بتدخل العامل الإنساني في عملية الإنتاج وضرورته وجاء هذا الفصل موضحا حوادث العمل كما سنوضح بعض الأمراض المهنية داخل مكان العمل .

تعددت النظريات واختلفت في تفسيرها لحوادث العمل نذكر منها:

1) نظرية الاستهداف للحوادث :

هذه النظرية من أقدم النظريات التي وضعت لتفسير الحوادث من الجانب البيولوجي ومن أكثرها شيوعا، ترى أن الأفراد الذين يرتكبون العديد من الحوادث، وبصفة متكررة يطلق عليها اسم مشهد في الحوادث وهذا يرجع إلى وجود بعض السمات الوراثية الخاصة والطبيعية والتكوينية فهم يقحمون أنفسهم في السلوك الخطير.[1]

2) نظرية التحليل النفسي:

وتعتبر هذه النظرية الحوادث هي أفعال مقصورة لا شعورية ويعتقد أصحاب هذه المدرسة التحليلية أن الإصابة الجسدية هي عدوان لاشعوري موجه للذات ويعتبر فرويد أن سبب معظم الحوادث هو الدافعية اللاشعورية

3) النظرية الطبية:

مضمون هذه النظرية أن الشخص الذي له ميل إلى الوقوع في الحوادث غالبا ما يعاني من أمراض واختلالات جسمية أو عصبية وأن هذه الأمراض هي التي تؤدي به للوقوع في الحوادث والإصابات لكن لا يمكن بأي حال من الأحوال أن تكون هي وحدها (الأمراض) المؤولة عن التورط في الحوادث فلقد أوضح"ORAF" أن 75.9% من الحالات ليس لها أسباب مرضية وأن 1.4% من الحوادث يمكن أن ترتبط بأسباب طبية وعلل جسمية تتمثل أغلبها في الخلل السمعي والبصري.[2]

4) النظرية القدرية:

ترى هذه النظرية أن الناس يقعون على طرفي خط أحدهما عند طرف السعادة والآخر عند طرف التعاسة، فالسعيد لديه حصانة ضد الحوادث والتعيس هو الأميل للتورط في الحوادث .

[1] محمود عباس عوض، حوادث العمل في ضوء علم النفس، دار المعارف مصر، 1971م، ص 30-32

[2] سليم نعامة، مشكلات العمل و الإنتاج في المؤسسات الصناعية، دار عكرمة للطبع والنشر والتوزيع، سوريا، 1991، ص27

5) نظرية الضغط والتكيف:

ترى هذه النظرية أن طبيعة العمل وبيئته ومناخه تعتبر من بين المحددات الأساسية للحوادث ومن خلال هذه النظرية فإن العمال الذين يقعون تحت ظروف الضغط والتوتر يكونون أكثر عرضة للحوادث بخلاف العمال المتحررين من الضغوط والتوترات .كما أن الظروف الفيزيقية الجيدة من إضاءة، حرارة ... من شأنها أن تاعد على تكيف العامل ومن تم تجنيبه من الوقوع في الحوادث، فهذه النظرية ترى وقوع الفرد في الحوادث في عمله راجع للضغوط والتهديدات المختلفة والمتغيرة كعامل مباشر ورئيسي.

6) نظرية الحرية، الأهداف واليقضة:

طبقا لهذه النظرية يعتبر الحادث سلوكا عمليا رديئا، أي ناتجة عن بعض السلوك السيئ الذي يحدث في بيئة سيكولوجيا غير مواتية وغير مشجعة حيث لا يتلقى العامل المكافأة على عمله، فكلما تشبعت بيئة العمل بالفرص النفسية والاقتصادية كلما كان سلوك العامل خاليا من الحوادث.[3]

7) النظرية الاجتماعية :

تعد النظرية الاجتماعية من النظريات التي ربطت حوادث العمل التي يتعرض لها العامل بظروفه الاجتماعية غير الملائمة فالحالة الاجتماعية الصعبة للعامل المتمثلة في مشاكل مرتبطة بالسكن والأسرة والمحيط الاجتماعي تولد حالة من الانفعالات والاضطرابات المستمرة والتي بتفاعلها مع ظروف العمل الفيزيقية والتنظيمية تكون سببا في وقوع الحوادث وبغية معالجة هذه الأسباب.

7. الدراسات السابقة:

1) الدراسات المحلية

أ. دراسة دوباخ قويدر(2008-2009) رسالة ماجستير:

عنوانها: "دراسة ماهية الأمن الصناعي في الوقاية من إصابات وحوادث العمل والأمراض المهنية" وذلك بمؤسسة صناعة الكوابل ببسكرة، وقد هدفت هذه الدراسة إلى محاولة معرفة استفادة العمال من خلال مشاركتهم في التدريب الخاص بمجال الأمن الصناعي في وقايتهم من إصابات حوادث العمل وكذلك محاولة معرفة استفادة العمال من خلال مشاركتهم في التدريب الخاص بمجال الأمن الصناعي في وقايتهم من إصابات حوادث العمل وكذلك محاولة معرفة مدى مساهمة التدريب الخاص بمجال الأمن الصناعي وكذا الاعتماد على أساليب التوعية الوقائية في الوقاية، وقد اتبعت هذه الدراسة المنهج الوصفي من خلال

[3] ابراهيم محمد عياش، الأمين المناعي، الحوار المتمدن، 2213، 2008/03/07

استعمال جملة من الأدوات لجمع البيانات والمعلومات والمتمثلة في المقابلة، الملاحظة، الاستبيان وقد أجريت الدراسة على عينة عشوائية بسيطة قوامها 70 عامل.

- ✓ ومن أهم نتائج الدراسة ما يلي:
  - أن العمال يستفيدون من التدريب الخاص بمجال الأمن الصناعي وكذا محتويات أساليب التوعية الوقائية التي توفرها المؤسسة لوقايتهم من إصابات حوادث العمل والأمراض المهنية.

ب. دراسة مشعلى بلال 2010-2011:

عنوانها: "دور برامج السلامة المهنية في تحسين أداء العمال بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية"، بحيث هدفت هذه الدراسة إلى معرفة مدى مساهمة برامج السلامة المهنية في تحسين أداء العمال بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية، كذلك إبراز أهمية تطبيق برامج السلامة المهنية ودورها في الوقاية من حوادث العمل في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة باستخدام الأدوات التالية: الاستمارة، الملاحظة والمقابلة وكذلك السجلات والوثائق ... إلخ .

واتبعت هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي وتوصلت إلى النتائج التالية:

- ✓ إن نسبة تعرض العمال للحوادث المهنية كبيرة، كذلك ظروف العمل السيئة هي أهم الأسباب المؤدية إلى وقوع حوادث العمل، إلا أن معظم العمال يؤكدون أنه توجد إمكانية لتفادي جميع الأسباب المؤدية لحوادث العمل.
- ✓ إضافة إلى أن المؤسسة المقصرة نوعا ما في تطبيق برامج السلامة المهنية ويرجع العمال ذلك إلى عدم مبالاة المسؤولين.

2) الدراسات العربية:

أ. **دراسة رضوان فيصل1989 (سوريا): كانت تحت عنوان " إصابات العمل في الجمهورية العربية السورية** "بحيث تهدف الدراسة إلى إجراء مسح شامل لعدد الإصابات المسجلة خلال الفترة الواقعة بين 1983 و1987 في الجمهورية العربية السورية ومن أهم نتائجها، وجدت الدراسة أن عدد الإصابات المسجلة في الفترة المدروسة هي 112000 حادث عمل، كما بلغ عدد أيام الغياب عن العمل بسبب الحوادث 166194 يوم غياب ."

ب. دراسة سامية الجندي 1976 (مصر)

عنوانها: العلاقة بين إصابات العمل في الصناعة وسمات شخصية العامل، هدفها التعرف على السمات المميزة هدفها التعرف على السمات المميزة للمستهدفين بالحوادث بحيث طبقت الباحثة اختبار كاتل لسمات

الشخصية على عينة تعرضت لعدد من الحوادث وعينة لم تتعرض لأي حادث أهم نتائجها :أن المستهدفين للحوادث أكثر عصبية من غير المستهدفين وأكثر ميلا للتقلبات الوجدانية.

3) الدراسات الأجنبية:

أ. دراسة ستيف 1991 (انكلترا):

عنوانها: "الإصابات واعتلال الصحة في الصناعة الكيميائية"، هدفها معرفة الدور الذي يلعبه الأفراد في تعرضهم لإصابات العمل، بحيث أن عينة الدراسة كانت حول معامل الصناعات الكيميائية في انكلترا، أداة الدراسة :دراسة الحالة بالنسبة للأفراد الذين تعرضوا للإصابات في المعامل المذكورة، نتائج الدراسة: غالبية الحوادث الصناعية ناتجة عن سلوك الأفراد العاملين من خلال ارتكابهم للأخطاء في التشغيل أو مراحل العمل، ونتيجة لإهمالهم تعليمات الصحة والسلامة المهنية وهذا الأمر يجعل من أي تدابير متعلقة بالعمل غير ذات قيمة لأن الحوادث ترتبط بالعوامل الشخصية .

ب. دراسة مورج وينامي 2006 (ألمانيا):

عنوانها: "العوامل المسببة لحوادث العمل"، هدفها الكشف عن العوامل الأساسية التي تقف وراء تعرض عامل السكك الحديدية للحوادث، عينة الدراسة :بلغت العينة 1305 عاملا من الذكور العاملين في شركة السكك الحديدية، أداة الدراسة :الاستبيان وطبق على العينة وتم تحليل النتائج وتم اختيار العاملين الذين تعرضوا لأكثر من حادث عمل خلال حياتهم المهنية، فكانت نتائج الدراسة :أن الحوادث تركزت مع مدة الخدمة القصيرة كما أن الحوادث تركزت مع مدة الخدمة القصيرة كما أن الحوادث تركزت مع الأعمار الأصغر.

الفصل الثانى

حوادث العمل

تمهيد:

يتطلب الأمر تحسين الحالة الاجتماعية والاقتصادية للعمال ومعالجة مختلف المشاكل المرتبطة بهذا الجانب.[1]

المبحث الأول: حوادث العمل والأسباب المؤدية

المطلب الأول: حوادث العمل

لقد تعددت واختلفت آراء وتعاريف الكتاب والدارسين حول تعريف حوادث العمل ولهذا سوف نذكر أهم التعاريف لحوادث العمل:

1. حوادث العمل لغة:

هو أمر فجائي وأيضا هو أمر عارض يترتب عليه تغيير الأوضاع الموجودة قبل حدوثه وبالتالي فإنه يمس بقيمة يحرص الإنسان على الحفاظ عليها.[2]

2. اصطلاحا:

تشمل حوادث العمل كافة الحوادث التي يمكن أن يتعرض لها العامل أثناء ممارسته أو أدائه لعمله أو نتيجة لذلك سواء كان في مكان العمل أو خارجه متى كان ذلك تطبيق الأمر صادر عن صاحب العمل.[3]

3. يعرف الحادث بأنه أي طارئ مفاجئ وغير متوقع أو مخطط له يقع خلال العمل أو بسببه ما يتصل به ويشمل ذلك أي عرض لمخاطر طبيعية أو مكانيكية 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، أو قد يؤدي إلى إصابة عامل أو أكثر بالإضافة ..... بالمنشأة ووسائل الإنتاج.[4]
4. هو حدث يقع دون توقع أو سابق أو معرفة نتيجة مسببات خارجية أو أخطاء يرتكبها العامل ينتج عنه أضرار تصيب العامل أو الآخرين أو الممتلكات والمعدات أو كل ذلك وبالتالي هو حدث غير مخطط

[1] محمود عباس عوض، مرجع سابق، 1971م.

[2] مصطفى أحمد أبو عشرو، شبان قانون التأمين الاجتماعتى، الطبعة الأولى، منشورات العلى الحقوقية، لبنان، 2010م، ص 325

[3] أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري عالقة الفردية، ج2 ، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ص 160

[4] راشد محمد القحطاني حوادث وإصابات العمل، مؤتمر الصحة والسلامة المهنية، الرياض، 28-29 أفريل 2007.

له أو مقصود من قبل العامل وإن كان في بعض الأحيان سببا مباشرا للوقوع فيه ينتج عنه توقف العامل أو الآخرين أو المنشآت والمعدات عن العمل لفترة زمنية معينة تتناسب مع الضرر الذي لحق بهم.[1]

5. هي الوقوع المفاجئ الإرادي وحدوث إصابات جسدية.[2]
6. هو حدث مفاجئ يقع أصناء العمل وبسببه، وقد يؤدي الحادث إلى أضرار وتلقيات بالمنشأة أو وسائل الإنتاج دون إصابة أحد من العاملين أو قد يؤدي إلى إصابة عامل أو أكثر بالإضافة إلى تلقيات المنشأة ووسائل الإنتاج.[3]
7. أما بعض الفقهاء فيفضلون أن يقتدوا بالتشريع ويعرفون الحادث باجتماع العناصر المكونة له وهي:
   1. أن تكون هناك واقعة تسبب خسارة.
   2. أن تظهر الخسارة في جسم العامل.
   3. وجود رابطة سببية بين الحادث أو الإصابة.
   4. أن تكون الإصابة من جراء العمل أو بمناسبته.[4]

عناصر البحث في الحادث:

إن للحادث شقين أساسيين هما" السبب، النتيجة فقد تكون نتيجة بحث حادث نتج عنه إصابة بسيطة جد مفيدة تمام كتحليل أولي لتجنب الحوادث الصغيرة والكبيرة مستقبلا.

1. مسؤول عن معاينة الحادث.
2. وقت معاينة الحادث.
3. كيف نبحث الحادث.

إن السبب الثابت الذي لا يتغير في أي حادث هو" :أن شخصا ما قد قام بعمل شيء ما لم يكن له أهمية "أو" أن شخصا ما قد أخفق في عمل شيء كان يجب أن يعمله ."

[1] سهيلة محمد، حوادث العمل وعلاقتها ببعض المتغيرات الشخصية والمهنية دراسة ميدانية مقارنة لدى عينة من العاملين في شركة مصفاة بانياس للنفط في محافظة طرطوس، مجلة جامعة دمشق، المجلد 26، العدد الرابع، 2010، ص 725

[2] عباس محمود عوض، مرجع سابق، ص 26

[3] سمير صلحاوي، الحوادث المهنية وآثارها على تنافسية المؤسسة، دراسة حالة مؤسسة سونلغاز، مذكرة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة باتنة، الجزائر، 2008، ص 61

[4] Louis Melonnec, La réparation des accidents du travail, Pris,1977 , p01

وقد يكون هذا الشخص هنا العامل أو رئيس القسم أو مدير المنشأة أو صاحب العمل نفسه، وفي كل حالة يجب أن يصل المسؤول عن معاينة الحادث إلى أكبر قدر من المعلومات التي أدت إلى وقوع الحادث وهي :

1. الحادث.
2. الشخص المصاب نفسه.
3. الإصابة نفسها.
4. التقرير عن الحادث.

تقرير بحث الحادث :

1. **التاريخ المهني للعامل:** ويتم فيه تدوين كل المعلومات التي يمكن الحصول عليها بالنسبة للعامل المصاب وطبيعة عمله، وما الذي كان يقوم به فعلا والحوادث التي سبق أن وقعت له، وما الذي يجب أن يقوم به لتفادي الحادث.
2. فحص الآلة أو الأسباب الظاهرة للحادث.
3. النتيجة.
4. نموذج تقرير حادث:
   - اسم المنشأة.
   - اسم المصاب.
   - رقم العامل
   - عمر العامل.
   - مدة الخدمة في العمل بالمنشأة
   - مدة خدمته بالقسم الذي وقع به الحادث.
   - المهنة.
   - تاريخ الإصابة.
   - ساعة الإصابة
   - نوع الإصابة (جرح في نهاية الإمام الأيمن، كسر في القدم اليسرى .... إلخ).

أسباب حوادث العمل:

لقد تعددت أسباب حوادث العسل واختلفت نذكر منها ما يلي :

أ. **الظروف الفيزيقة:**

1. **الحرارة:** ثبت من البحوث العلمية أن درجة الحرارة التي يعمل فيها الفرد تؤثر على عدد حوادث العمل والإصابات الناجمة عنه، فقد وجد أن إصابات العمل تكون عند حدها الأدبي عندما يعمل الأفراد في درجة حرارة معتدلة وكلما قلت الحرارة أو زادت عن درجة الحرارة المثلى زاد معدل حوادث العمل، كما ثبت أن إذا زادت الحرارة أو قلت بدرجة كبيرة فإن الأمر لا يقف عند زيادة عدد الحوادث وإنما تزيد عند خطورتها وشدتها.[1]
2. **الإضاءة:** تعتبر الإضاءة عامل للرؤية الجيدة وضعفها يسبب إجهاد للعيون ويقلل من قدرة العامل على التمييز في حركة الآلات والمعدات وبالتالي يكون عرضة للحوادث، وبهذا فإن ضعف الإضاءة وسوء توزيعها من شأنه أن يؤدي إلى أخطاء في العمل وحوادث في المصنع وإصابات للعامل.[2]
3. **الضوضاء:** مما لا شك فيه أن الضوضاء المرتفعة تؤثر تأثيرا مباشرا في القدرة على العمل والإنتاج، وخاصة بالنسبة للأعمال التي تعتمد على المجهود الذهني إذ تؤدي الأصوات المرتفعة إلى تشتيت الذهن وعدم تركيزه وإلى الإجهاد العصبي كما تحول في بعض الأحيان دون سماع عوامل التنبيه من الخطر وبالتالي الوقوع في شبح الحوادث والإصابات.[3]

ب. **الأسباب الشخصية:**

1. **الذكاء:** هناك اختلافات بين الباحثين في مجال علم النفس الصناعي حول صلة الذكاء بالحوادث فنجد البعض يؤكد على وجود علاقة عكسية بين الذكاء ووقوع الحوادث، بمعنى أنه كلما كان العامل ذكيا، كلما قلت الحوادث بينما نجد البعض الآخر يؤكد على عدم وجود أية علاقة بين الذكاء والحوادث ومرد ذلك إلى اختلافات العلماء في تحديد موحد وشامل للذكاء وبالرغم من ذلك فإن الصلة بين الذكاء والحوادث ظهرت جلية في إحدى الدراسات عندما اتضح للباحثين أن العمال الذين تعرضوا لامتحانات ذكاء في بداية عملهم وحصلوا على درجات عالية هم أقل العمال تعرضا للإصابة بالحوادث.[4]
2. **الدافعية:** هي بمثابة الطاقة المحركة لسلوك الفرد فإن انتاجه يختلف باختلاف الدافعية عنده، وإن نقصت الدافعية عنده، وإن نقصت الدافعية عند العامل أثناء قيامه بالعمل يمكن أن تورطه في الحوادث وفي هذا الصدد تشير دراسة" كيبر "عن زيادة الحوادث في الأقسام ذات المرتبات وفرص الترقية الأقل،

---

[1] رمضان عمومن وآخرون، حوادث العمل وأسبابها وأساليب خفضها، مجلة العلوم الإنسانية عدد خاص بالملتقى الدولي حول المعاناة في العمل، ص554

[2] سمالالى يحضية، دراسة أثر حوادث العمل على الكفاية الإنتاجية وفعالية نظام الوقاية في المؤسسة الصناعية، رسالة ماجستير، قسم الاقتصاد، جامعة الجزائر، 1994-1995، ص 15

[3] عمر وصفي عقيلي، إدارة القوى العاملة، دار زهران للنشر والتوزيع، عمان، 1996، ص349

[4] طارق كمال، علم النفس المهني والصناعي، مؤسسة شباب الجامعية، الإسكندرية، 2007، ص155

إن انخفاض دافعية الفرد في العمل وفشل الإدارة في استثارتهما يكن أن يزيد من توتر الفرد ويوقعه في الحوادث.[1]

3. **الخبرة:** لقد أوضحت البحوث التي استهدفت دراسة العلاقة بين طول الخبرة في العمل والحوادث التي تحدث في أثنائه اتحاها عاما نحو نقصان معدل الحوادث كلما طالت مدة الخبرة فلقد أشار في هذا المجال" تيفين" و"ماكورميك "إلى أن البيانات الخاصة بالإصابات بينما أن 9000 عامل في الصلب تؤيد الارتباط السلبي بين إصابات العمل ومدة الخدمة في المصنع أو في نفس العمل الحالي.[2]

4. **العوامل اللاشعورية:** تشير بحوث مدرسة التحليل النفسي أن جملة دوافع لاشعورية تدفع العامل للوقوع في الحادثة ويتمثل ذلك في كراهية العمل والتهرب من المسؤوليات والانتقام من أصحاب السلطة، لوم الذات وعقاب النفس، بحيث يرى أصحاب مدرسة التحليل النفسي أن مضطربي الشخصية من العمال يميلون إلى البحث على المشكلات واختلاف المتاعب الصحية والمهنية والمالية الأنفسهم وللمحيطين بجسم، فقد ألح أنصار التحليل النفسي على أن المستهدفين للحوادث من مضطربي الشخصية يعانون من أزمات نفسية لاشعورية تجعلهم في حاجة موصولة لإيذاء أنفسهم وإيذاء الآخرين.[3]

ج. **المتغيرات الدموغرافية:**

1. **السن:** هناك دراسة حديثة أجريت لمعرفة عما إذا كان انخفاض معدل الحوادث يحدث نتيجة للخبرة أو أنه ينخفض نتيجة للتقدم في السن، ما هو سبب انخفاض نسبة الحوادث عن عامل الخبرة، فالعمال الأكبر سنا والأكثر نضجا يكونون أقل عرضة لارتكاب الحوادث، ومن خلال هذه الدراسة أيضا يمكن افتراض أن التحسن الذي يحدث في معدل الحوادث الذي يرجع إلى الخبرة وإلى السن قد يرجع نسبيا إلى تسرب العمال من خلال عملية الغربلة لاستبقاء الصالحين من غير الصالحين، كما دلت بعض البحوث على أن عدد الحوادث يزداد بتقدم العمر عند بعض العمال، حيث يصبح هؤلاء لا يأخذون الحد الكافي من الحذر تجاه أعمالهم ونتيجة كذلك للألفة بالمخاطر التي اكتسبوها طوال مدة عملهم.[4]

2. **الجنس:** إن نسبة الحوادث بين الإناث أكثر مما هي عليه بين الرجال ويمكن تفسيره ذلك في ضوء الفروق بين الجنسين بصدد الاتزان النفسي الفسيولوجي فمن المعروف أن النساء أقل اتزانا من الناحية

---

[1] حمدي ياسين و آخرون، علم النفس الصناعي، والتنظيمي بين النظرية والتطبيق، دار الكتاب الحديث، طبعة الأولى، 1999، ص 202

[2] فرج عبد القادر طه، علم النفس الصناعي والتنظيمي، دار قباء للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة .طبعة 9، 2001، ص 404

[3] حمدي ياسين واخرون، مرجع سابق، ص202

[4] أحمد عزت راجع، علم النفس المناعة السينية الهندسة البشرية والعلاقات الإنسانية، الدار القومية للطباعة والنشر، مصر، ص 362

النفسية، والفسيولجية وهذا ما أكدت عليه" آن أستازي " كنتيجة لتطبيقها اختيار" برنرويتز "وتصيف قائلة" إن الذكور أقل تعرضا من الإناث للتقلبات التي تعتري توازن البيئة العضوية والداخلية أي أم أكثر ثباتا أولهم بعض الصفات الهامة التي تميزهم ومنها الثبات النسبي لدرجة الحرارة واتزان عمليتي الهدم والبناء وثبات النسبة بين المواد الحامضة والمواد في الدم وكذلك مستوى السكر في الدم، وربما كانت كثرة الخجل والإغماء عند النساء إضافة إلى كثرة المسؤوليات المنزلية والمهنية الملقاة على عاتق المرأة العاملة التي تزيد من الإرهاق النفسي والجسمي ومن ثمة سهولة التورط في الحوادث والإصابات.[1]

3. **طبيعة العمل:** تؤكد إحصاءات حوادث العمل معدل هذه الحوادث يزداد في الأعمال اليدوية وأنه ثمة إحصاءات أخرى تشير إلى أن للتقنيات الحديثة دور في زيادة معدل الحوادث، حيث كلما زادت سرعة الآلات زاد تعقيد العمل وتفاقمت مسؤولياته ومن ثم يزيد معدل التورط في الحوادث .[2]

المطلب الثاني: تكلفة حوادث العمل:

لا تقتصر تكاليف الحوادث على التكاليف المباشرة لعلاج المصاب وصرف تعويضاته ومستحقاته أيام علاجه وبعده فقط بل تتعدى ذلك إلى تكاليف الخسائر في المعدات والمنشآت والمواد وتعطيل الإنتاج وفي الحقيقة أن التكاليف غير المباشرة للحوادث تزيد مرارا عن التكاليف المباشرة.

كما تؤثر حوادث العمل تأثيرا بالغا في معنويات العمال وخاصة إذا ما حدثت بكثرة فيصبح العامل وكأنه ينتظر دوره ويؤدي ذلك بالطبع إلى صرف انتباههم وتركيزهم من الإنتاج، وقد يفكر العاملون في البحث عن أماكن عمل أخرى تتوافر فيها السلامة والأمان، وهذا تصرف طبيعي لأن الانسان لا يجب أن يعمل في أماكن تكون سلامته فيها مهددة.

وبهذا تعتبر حوادث العمل ظاهرة مرتبطة بالعمل الإنتاجي وبالتالي فهي تؤثر في القدرة الإنتاجية لعناصر الإنتاج ويؤدي ارتفاع معدلها في المؤسسة إلى إعاقة وإخلال للنشاط الإنتاجي من خلال ارتباطها بعوامل متعددة وهي كالتالي:

[1] دليلة أحمد هرفة، مروة كواشي، حوادث العمل في التشريع الجزائري، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في القانون، قالمة، 2013-2014، ص3

[2] دوباخ قويدر، مرجع سابق، ص 55

حوادث العمل مظهر للتكلفة الخفية:

ونقصد بها التكاليف التي لا تظهر في الأنظمة المحاسبية التي جهزت بها المؤسسة كالميزانية، حساب النتائج، المحاسبة التحليلية، المحاسبة العامة وبالمقابل تتمثل التكاليف الظاهرة في كل التكاليف التي تضمها نفس الأنظمة المحاسبية.

وتتكون التكلفة الخفية من العناصر التالية :التغيب – حوادث العمل دوران العمل – سوء النوعية – الفروقات الإنتاجية.

إن حوادث العمل هي أحد المؤشرات الأساسية للتكلفة الخفية في المؤسسة ذلك أنها تحملها مجموعة من التكاليف غير مباشرة من خلال تأثيراتها على عناصر الإنتاج، فالتكلفة الخفية تتميز بقدراتها على توضيح مستوى ونوعية الاستخدام السائد للموارد المادية والبشرية في المؤسسة.[1]

1) التغيب:

وهو انقطاع عن العمل مدة معينة بحيث يعتبر من أهم المشاكل التي تواجه مشرف العمل، بسبب ارتباك في جدول ونظام العمل اليومي الأمر الذي ينعكس على الكفاية الإنتاجية في النهاية فكلما ارتفع معدل التغيب انخفض مستوى الإنتاجية.[2]

2) أثر حوادث العمل على دوران العمل:

إن معدل دوران العمل مؤشر على درجة استقرار قوة العمل فارتفاعه يحمل المؤسسة تكاليف أهمها:

- ✓ التكاليف الخاصة باختيار وتعيين وتدريب أفراد جدد .به ارتفاع معدل الحوادث للعمال الجدد وما ينتج عنها من تكاليف باهظة .
- ✓ الإنتاج الضائع في الفترة الفاصلة بين مغادرة فرد وتعيين عامل جديد.
- ✓ تكلفة التالف من الناتج نتيجة تشغيل عامل جديد خلال الفترة الأولى لعمله.
- ✓ فيما يرى البعض أن حوادث العمل هي كلفة وقت العمل الضائع لبقية العمال طيلة فترة توقفهم عن العمل بسبب وقوع الإصابة (تقديم المساعدة للمصابين، الخوف، التأثر، الفضول لمعرفة ما حدث ...إلخ) وكذلك انخفاض الإنتاجية بسبب تدني الروح المعنوية عند بقية العاملين بسبب وقوع الإصابة.[3]

[1] سملالي يحضية، مرجع سابق، ص 37

[2] مصطفى بلعيد، عوامل ضعف الإنتاج في المؤسسة الجزائرية، رسالة ماجستير، قسم الاقتصاد، جامعة الجزائر، 1986، ص 73

[3] عثمان فريد رشدي، الصحة والسلامة المهنية، دار الراية للنشر والتوزيع، عمان، 2013، ص 38

- ✓ وأخيرا فإن حوادث العمل تظهر تكاليفها في جانبين أساسيين :جانب يخص العامل أما الجانب الثاني يخص المؤسسية.
- ✓ فالآثار المتعلقة بالعامل :قد تؤدي حوادث العمل إلى وفاة العامل أو يتعرض البعض الآخر إلى عاهات مستديمة كليا أو عاهات جزئية تجعله يفقد عمله وتضطرب على إثر ذلك حياة الأسرة.

المبحث الثاني :الأمراض المهنية:

المطلب الأول :تعريف الأمراض المهنية:

فقد اختلفت الهيئات العلمية والقانونية والدولية في تعريف المرض المهني ولم تصل هذه الجهات إلى اتفاق عام بشأن هذا التعريف إذ نجدها تختلف في مدى تحديد العلاقة بين المرض والمهنة، فهيئة العمل الدولي في توصيتها رقم 67 لسنة 1944 بأنه: "كل مرض تكثر الإصابة به بين المشتغلين في مهنة ما أو مجموعة من المهن دون غيرها".

وفي المملكة المتحدة عرف المرض المهني بأنه" :ما ينشأ من خطورة خاصة المتعلقة بالعمل وليست خطورة عامة يتعرض لها عامة الناس"

أما في الولايات المتحدة فيختلف تعريفه من ولاية إلى أخرى وفي تعريف ولاية واشنطن عرف على أنه" المرض أو العدوى التي تنشا نتيجة مزاولة عمل مادي تفق طبيعته مع ذلك المرض وأن يكون العمل ذا مخاطرة زائدة".

وفي جمهورية مصر العربية تلاقي المشرع الصعوبات البالغة لإثبات كون المرض مهنيا من عدمه إلى تحديد الأمراض المهنية على سبيل الحصر في جدول مزدوج إلحاقا بقانون التأمين الاجتماعي رقم 79 لسنة 1975 بمعنى أن يرد في أحد جانبية اسم المرض وفي الجانب الآخر ومقابلة بيان المهن أو الأعمال التي يتعرض فيها العامل للإصابة بهذا المرض.[1]

كما أنه يوجد عدة تعاريف للمرض المهني نذكر منها ما يلي:

- ❖ هو المرض الذي يصاب العامل به بسبب عمله في مهنة ما مدة قصيرة أو طويلة وذلك نتيجة تعرضه لعوامل مختلفة ذات تأثير ضار يحدث تغيرات مرضية بالجسم.[2]
- ❖ كما عرفت الأمراض المهنية على أنها أمراض محددة ناتجة عن التأثير المباشر للعمليات الإنتاجية وما تحدثه من تلوث البيئة العمل، بما يصدر عنها من مخلفات ومواد وغيرها من الآثار وكذلك نتيجة تأثير الظروف الطبيعية من مخلفات و مواد وغيرها من الآثار وكذلك نتيجة تأثير الظروف الطبيعية المتواجدة في بيئة العمل عن الأفراد (الضوضاء، الرطوبة، الإشعاعات ... إلخ).[3]

[1] عادل يوسف، الأمراض العينية، مقال منشور على الموقع الالكتروني http://kenanaonline.com

[2] سامي محسن الختاتنة، علم النفس الصناعي، دار حاسد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط 1، 2013،ص 206

[3] ادم البربري، دليل السلامة والصحة المبنية، حوادث العمل والاثار المترتبة عليها، 2005

❖ الأمراض المهنية في أمراض سببها عمل دائم يظهر خلال مدة معينة قد تكون في مدة العمل أو الفترة المحددة قانونا قد يكون سببها تعفنا في مكان العمل أو أي سبب آخر بشرط أن يكون مرتبطا بالعمل.[1]

قائمة الأمراض المهنية

أولا: الأمراض المهنية الناجمة عن عوامل كيميائية

م	نوع المرض	العمليات أو الأعمال المسببة لهذا المرض
1	التسمم بالرصاص	كل عمل يستدعي استعمال أو تداول الرصاص أو مركباته أو المواد المحتوية علية ويشمل ذلك تداول الخامات المحتوية على الرصاص وحب الرحمات القديم والزنك القديم (الخردة)، العمل في صناعة مركبات الرصاص وصهر الرصاص، تحضير واستعمال قوالب الخزف المحتوية على الرصاص، التلميع بواسطة برادة الرصاص أو المساحيق المحتوية على الرصاص، تحضير واستعمال الألوان أو الدهانات المحتوية على الرصاص وكذلك أي عمل يستدعي التعرض لغبار أو أبخرة الرصاص أو مركباته أو المواد المحتوية عليه.
2	التسمم بالزئبق	كل عمل يستدعي استعمال أو تداول الزئبق أو مركباته أو المواد المحتوية علية أو التعرض الغبار أو أبخرة الزئبق أو مركباته أو المواد المحتوية عليه، ويشمل ذلك العمل في صناعة مركبات الزئبق وصناعة آلات المعامل والمقاييس الزئبقية وتحضير المادة الخام في صناعة القبعات واستخراج الذنب وعمليات التذهيب وصناعة المفرقعات الزنبقية.
3	التسمم بالكادميوم	كل عمل يستدعي التعرض لأبخرة وغبار الكادميوم وأعمال الخلائط المعدنية والمدخرات القلوية والأصبغة والمفاعلات الذرية ودخان الكادميوم المسخن وأعمال التغليف الواقي به.
4	التسمم بالأنتمون	كل عمل يستدعي استعمال أو تداول الأنتمون أو مركباته أو المواد المحتوية علية أو التعرض لغبار أو أبخرة الانتمون أو مركباته أو المواد المحتوية عليه.

[1] Gand guillot (deminique) droit du travail et de la sécurité social game édition gualino edition paris, 2006,P 255.

5	التسمم بالمنغنيز	كل عمل يستدعي استعمال أو تداول المنغنيز أو مركباته أو المواد المحتوية علية أو التعرض لأبحرة أو غيار المنغنيز أو مركبات أو المواد المحتوية علية ويشمل ذلك العمل في استخراج أو تحضير المنغنيز أو مركباته وطحنها وتعبئتها أو مركباته أو المواد.
6	التسمم بالكروم	كل عمل يستدعي تحضير أو توليد أو استعمال أو تداول النيكل أو حمض الكروميك أو كرومات أو بيكرومات الصوديوم أو البوتاسيوم أو الزنك أو أي مادة تحتوي عليها.
7	التسمم بالنيكل	كل عمل يستدعي تحضير أو توليد أو استعمال أو تداول النيكل أو مركباته أو أي مادة تحتوي على النيكل أو مركباته ويشمل ذلك التعرض الغبار كربونيل النيكل.
8	التسمم بالبلاتين	العمليات الكيميائية الوسيطية عمليات التفحيم العمل في مصافي البترول صناعة حمض الكبريت وحمض الآزوت صناعة الخلائط
9	التسمم بالفانديوم	عمليات الصناعات الكيمائية صناعة الخلائط الفولاذية السريعة صناعة حمض الكبريت وبلاماء حمض الفتاليك الصناعات البتروكيمائية
10	التسمم بالألمنيوم	كل عمل يستدعي استعمال الالمنيوم أو مركباته ، صناعات خلائط الألمنيوم، صناعة الأسلاك والكابلات والمطاحن الدوارة، استعمال الشكل النهائي للألمنيوم في أعمال البناء، استعمال صفائح الألمنيوم في الصناعات الغذائية، استعمال ورق الألمنيوم في التعليب.
11	التسمم بالزرنيخ	كل عمل يستدعي استعمال أو تداول الزرنيخ أو مركباته أو المواد المحتوية علية أو التعرض للغبار وأبخرة الزرنيخ أو مركباته أو المواد المحتوية عليه ويشمل ذلك العمليات التي يتولد فيها الزرنيخ أو مركباته وكذلك العمل في انتاج وصناعة الزرنيخ ومركباته.

12	التسمم بالفوسفور	كل عمل يستدعي استعمال أو تداول الفوسفور أو مركباته أو المواد المحتوية عليه أو التعرض لغبار وأبخرة الفوسفور أو مركباته أو المواد المحتوية عليه
13	التسمم بالكبريت وأكاسيدة	كل عمل يستدعي استعمال أو تداول الكبريت أو مركباته أو أكاسيده أو المواد المحتوية عليه أو التعرض لأبخرة أو غاز الكبريت أو مركباته أو المواد المحتوية علية ويشمل ذلك التعرض للمركبات الغازية وغير الغازية للكبريت.
14	التسمم بالبترول أو غازاته أو مشتقاته ومضاعفاته	كل عمل يستدعي استعمال أو تداول البترول أو غازاته أو مشتقاته أو التعرض لتلك المواد صلبة كانت أو سائلة أو غازية.
15	التسمم بالبترول أو مثيلاته أو مركباته الأمينية أو الآزوتية أو مشتقاته ومضاعفات ذلك التسمم	كل عمل يستدعي استعمال أو تداول هذه المواد أو التعرض لأبخرتها أو غبارها
16	التسمم بالمركبات الهيدروكربونية بما في ذلك الحلقية والأليفائية (رابع كلور الايثان، ثالث كلور الاثيلين بروم المثيل) والمشتقات الهالوحينية	كل عمل يستدعي استعمال أو تداول هذه المواد أو التعرض لأبخرتها أو الأبخرة المحتوية عليها في ذلك ويشمل ذلك أعمال التطهير أو مكافحة الفطور والحشرات.

المطلب الثاني: طرق الوقاية من الأمراض المهنية

إن للوقاية من الأمراض عدة طرق نذكر منها ما يلي:

حسب الدكتورة رغداء ضياء صادق فإن طرق الوقاية من الأمراض المهنية تتمثل فيما يلي:

1. **الرعاية الصحية الأولية:** (الوقاية الابتدائية) تتمثل بتقليل شدة التعرض لخطر المرض في موقع العمل بالطرق التالية:

أ. التأكيد على النظافة الشخصية ونظافة المكان.

ب. استبدال المواد الخطرة بمواد أقل خطورة.

ج. زيادة التهوية في محل العمل.

د. استخدام معدات السلامة الشخصية.

هـ. زيادة التوعية والتثقيف الصحي حول المخاطر

و. تدريب العاملين على الطرق المثلى لاستخدام المواد

2. **الرعاية الصحية الثانوية:** وذلك بتشخيص المشكلة الصحية قبل ظهورها سريريا أي" قبل حدوث المرض "والسعي لتحديد النتائج العكسية للمشكلة وهذا من ضمنه الرصد للأمراض المهنية

3. **الرعاية الصحية الثالثية:** في هذه الحالة تظهر الأعراض مثل :حالات تسمم الرصاص (صداع، آلام العضلات والمفاصل، آلام البطن، فقر الدم، عجز الكلية) ويكون دور الرعاية الصحية الثالثية هو تقليل التأثيرات الجانبية والمضاعفات للمرض،[1] إضافة إلى هذا نذكر بعض الطرق للوقاية من الأمراض المهنية :

1- **الطريقة الهندسية:** وتتمثل في الإجراءات التالية:

أ. **تغيير طريقة العمل أو إحلال مادة أخرى:**

وتشمل استبدال مواد صناعية أقل أو غير خطرة عن المواد الصناعية الخطرة إلى جانب إقفال وإبعاد وعزل العمليات الخطرة، واستخدام رشاش من الماء فوق مكان تولد الأتربة حتى تتسرب على الأرض ولا تنتشر في الجو.

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

ج. حصر العمليات الضارة داخل إطار من الأسوار الحصينة ويقصد بذلك وضع المواد الخطرة في أماكن محددة ويتم التعامل معها بحذر وحيطة ويمكن استعمال الحصر والعزل مجتمعين للوقاية من بعض المخاطر المختلفة مثل :الوقاية من الضوضاء.

د. **التهوية:** وذلك يخلق بيئة عمل آمنة وتخفيض فرص التعرض للملوثات.

[1] رغداء ضياء صادق، الأمير أمن المنية، دورة الصحة والسادية المهنية مركز صحي المستنصرية للكاتب، جمعية أطباء الأسرة العراقية، ص 3-4

هـ. **الترطيب:** ويقصد به التقليل أو تحديد انتشار المواد الخطرة في بيئة العمل وهنا يجب التخلص من الأتربة الضارة بطريقة سليمة .

و. **النظافة العامة:** ويقصد بها التقليل من انتشار الأمراض المهنية، فمثلا عند تطاير ذرات من الزئبق فإنها سوف تلوث المكان الذي سقطت فيه بالإضافة إلى أماكن أخرى بعيدة، ولهذا فالنظافة العامة مهمة جدا خاصة في حالة التعرض للإشعاعات الذرية.[1]

2- الطريقة الطبية:

وتتمثل في الإجراءات التالية:

أ. الكشف الطبي الابتدائي:

ومن أهم فوائده، وقاية العمال من توظيفهم في الأعمال التي تلقي بكم في مواطن الخطر، فالكشف الطبي الابتدائي يضع العامل في عمل لا يكون منه خطر على صحته، فمثلا :الشخص المصاب بداء الرئة يجب ألا يعمل في الأماكن المتربة والشخص المصاب بفقر الدم لا ينبغي أن يتعرض للبترول حتى لا تزيد حالته سوءا.

ب. الكشف الطبي الدوري:

يقع على فترات دورية ومن فوائده أن يجنب العامل من الأخطار التي سوف يقع فيها، إضافة إلى أنه يساعد على اكتشاف المرض المهني في أولى مراحله قبل أن تعظم خطورته بالإضافة إلى ذلك فإنه يعطي فرصة للعامل للاتصال بالطبيب قصد التدقيق الصحي في حالته.

ج. التثقيف العمالي:

يقصد به إلمام العامل ومعرفته بطبيعة عمله ومدى خطورة المواد التي يتعرض لها وكيف تصل هذه المواد إلى جسمه والطرق الكفيلة بحمايته من المخاطر .

د. الفحص الطبي العام والخاص:

وهو الفحص الروتيني الذي يكون بين فترة وأخرى ويهدف إلى الرغبة في تكليف شخص بعمل جديد يستدعي التأكد من لياقته البدنية لممارسة ذلك العمل .

[1] سامي محسن الختاتنة، مرجع سابق، ص 224

هـ. الفحص الطبي عند نهاية الخدمة:

خاصة في مهن معينة وذلك قصد التأكد من مدى تأثيرها السلبي على العامل.

و. تأمين وسائل وقائي:

ويعني ذلك توفير وسائل وقائية وإسعافات أولية وتدريب العمال عليها لاستعمالها بكفاءة لمعالجة الحالات الطارئة قبل نقلها للمراكز الطبية .[1]

3- الطريقة الشخصية:

وذلك باستخدام الأدوات الوقائية إلى جانب التوعية والتثقيف الصحي للعمال لتعريفهم، بمخاطر كل صناعة وكيفية الوقاية منها،[2] فتتمثل فيما يلي:

1. أجهزة التنفس:

وتستعمل لحماية العمال من مخاطر الأتربة أو الأبخرة والتي يستنشقها العمال أثناء عملهم ويمكن استعمال أحد الأجهزة التالية :

- أجهزة تنفس تحتوي على كمية من الهواء أو الأكسجين اللازم للجسم.
- أجهزة تنفس تمد الجسم بالأكسجين خارج المكان الذي يعمل فيه العامل.
- أجهزة تنفس تنقي المكان.

2. **الملابس الوقائية:**

تستعمل لحفظ الجسم من الأخطار المحيطة به ويشترط فيها ما يلي:

- ✓ ألا تسمح بنفاذ المادة الموجودة في الجو والتي استعملت هاته الملابس للوقاية منها.
- ✓ أن تغطي أجزاء الجسم المعرضة للخطر المحيطة بها وأن تكون مطابقة لكل عامل.
- ✓ أن تبقى في حالة جيدة نظيفة وجافة.

3. الأجهزة الشخصية:

الدالة على مقدار الخطر المحيط وتستعمل هذه الأجهزة في حالة تعرض العمال لخطر الإشعاعات وتشمل ما يلي:

[1] عبد المحيي صالح محمد صالح، الخدمة الاجتماعية ومجالات الممارسة المهنية، دار المعرفة الجامعية، مصر، 2002، ص 78

[2] سامي محسن الختاتنة، مرجع سابق، ص 224

- ✓ أقلام حساسية يحملها الشخص المعرض للإشعاع وبعد فترة من تعرضه للإشعاع تفحص هذه الأقلام، ثم تقارن بأخرى معروف كمية تعرضها للإشعاع وذلك يمكن معرفة مدى تعرض العامل للإشعاع.
- ✓ مقياس إشعاعي يسجل مقدار الإشعاع الذي يتعرض له العامل.

4. استراتيجية النظافة الشخصية:

إن غسل اليدين بالماء والصابون بصفة دائمة ومستمرة من شأنه أن يقلل نسبة الإصابة بالأمراض الجلدية المهنية لذلك يجب على العمال أن يتعودوا على تنظيف أيديهم والعناية بالنظافة الشخصية، ومما ييسر لهم ذلك إمدادهم بوسائل النظافة مثل :الماء والصابون وأحواض الغسيل ودواليب لحفظ الملابس وغرف لخلعها.[1]

[1] عبد المحيي صالح، مرجع سابق، ص 80

خلاصة الفصل:

من خلال ما سبق ذكره عن حوادث العمل، انطلاق النظريات المضرة لهما وأسبابها والتكاليف المؤدية لها يمكن القول بأنها ظاهرة متفشية ولا يمكن الحد منها بصفة كلية طالما أن الأسباب واردة والضحية موجودة والإنتاج متواصل ولهذا فإن على المنظمات تقدير أحسن الخدمات الصحية والجسمية والنفسية للأفراد العاملين فيها وحمايتهم وذلك عن طريق برامج السلامة المهنية.

الفصل الثالث

الوقاية داخل مكان العمل

تمهيد:

تعتبر السلامة المهنية مسؤولية كل فرد في موقع العمل ومرتبطة بعلاقة متعدية مع من حوله من الأشخاص والأدوات والمواد وطرق التشغيل وغيرها، فالسلامة المهنية لا تقل أهمية من الأشخاص والأدوات والمواد وطرق التشغيل وغيرها، فالسلامة المهنية لا تقل أهمية عن الإنتاج وجودته والتكاليف المتعلقة به وتهدف خدمات السلامة المهنية إلى حماية العاملين في مواقع العمل المختلفة من الأخطار المهنية المتمثلة في حوادث العمل ذات الصلة بالمهنة مع السعي لتوفير علاقة ايجابية بين الفرد العامل وبيئة العمل المحيطة به، فالسلامة المهنية تحتل مكانة هامة بين وظائف ومهام المنظمة، فالإدارة في منظمات الأعمال الحديثة تبذل مجهودا استثنائية للمحافظة على الأفراد العاملين بها.

المبحث الأول: الصحة والسلامة المهنية

المطلب الأول: مراحل تطور الصحة والسلامة المهنية

إن مجال الصحة والسلامة المهنية تطور مع مرور الزمن إلا أن الاهتمام به يعود إلى بداية قيام الإنسان بالعمل الإنتاجي.

فلقد ذكرت المراجع القديمة أن أبوقراط (740-260 ق م) قد قدم وصفا للعبيد الذين كان يجرهم الإقطاعيون وهم يبتلعون الحصى ويعانون من آلام المغص، كما وصف الأعراض المرضية التي كانت تحل بعمال استخراج المعادن والصياغة والحياكة وتناول في وصفه ما كان يصيب الفلاحين والصيادين من قروح في أيديهم.

وجاء بلليني Beleliny بعد الميلاد ووصف نوعا من الأقنعة الواقية يلبسها العمال لمنع أخطار التسمم بالغازات والأبخرة والأتربة ووصف أعراض التسمم بالزنك والكبريت، وجاء بعده جالينوس Galinous ما بين (150-200م) إذ قال في زيارته لمناجم النحاس بقبرص" كان العمال يركضون بأقصى سرعة وهم يحملون النحاس المنصهر كي لا يدركهم الموت اختناقا داخل المنجم".[1]

في أواخر القرن 17 ذاع صيت الطبيب الإطالي رامازيني Ramaziny وكتابه القيم الذي قدم وصفا للأخطار التي يتعرض لها عمال المناجم وعمال استخلاص المعادن وغيرهم من الأطباء الذين اهتموا خاصة بالأمراض المهنية.

فقد أصبحت السلامة المهنية حقيقة واقعية أملتها ظروف وملابسات العملية الصناعية التي تطورت تدريجيا عبر العصور وقبل أن يتبنى التشريع القانوني إفرازات تقنيات العمل، عاشت الطبقة العمالية ترزخ مئات السنين تحت وطأة بيئة العمل وتعاني أمراض المهنة ومخاطرها ويقع آلاف الضحايا بسبب إصابات العمل أسرى للعجز، ولم تقدم الدولة في الماضي السحيق لهذه الطبقة الرعاية الطبية اللازمة أو التعويض المناسب.[2]

تم تتابع التطور السريع من الاعتماد الكلي على الاقتصاد الزراعي إلى الاقتصاد الصناعي المبني على الصناعات الزراعية ثم إلى الاقتصاد الصناعي، وعلى إثر قيام المؤسسات الصناعية الكبرى غلب على حوادث العمل الجماعي بعد أن كانت ذات مظهر فردي إبان عصير الإنتاج الحربي اليدوي وأفرز هذا التحول أثرا ضارا في الجوانب الإنسانية والأخلاقية انعكست في ازدياد الهوة التي تفصل بين العاملين وأرباب

[1] عز الدين فراج، الصحة المهنية والأمن الصناعي والإسعافات الأولية، دار الفكر العربي، القاهرة، ص1-4

[2] الطاهر محمد عبد الله، إصابات العمل بين قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي، المكتبة الوطنية، عمان، 1994، ص 09

العمل، فكان لا بد من تدخل الدولة بغرض حماية العاملين من أخطار المهنة بإصدار التشريعات القانونية والتي أخذت تنتشر بين العديد من الدول.

وكان طبيعيا أن يكون التدخل التشريعي في بدايته متواضعا وكان التشريع الألماني الصادر في 06 جويلية 1884 نقطة البداية في هذا المجال، إذ بصدوره ظهر إلى الوجود أول نظام قانوني لضمان الأفراد ضد الأخطار المهنية، وشهدت نهاية القرن 19 وبداية القرن 20 إصدار الكثير من دول أوربا الغربية ومن بينها فرنسا، تشريعات تقترب فيما أقرته من مبادئ من تلك التي أقرها المشرع الألماني عام 1884م كأساس للنظام القانوني للحماية من مواجهة الآثار الضارة التي تترتب على إثر الحوادث المهنية، وصدر في 09 أفريل 1898م في فرنسا قانونا يعد بداية للتحول الحقيقي في مجال الحماية القانونية في مواجهة الأخطار المهنية، فقد أصبح للعاملين في بعض الأنشطة المهنية طبقا لأحكام هذا القانون الحق في التعويض عن كل إصابة يتعرضون لها مهما كان مصدرها حادث وقع في مكان العمل أو بسببه.

ثم صدر في أكتوبر 1946 قانونا آخر في فرنسا خاص بالوقاية والتعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية، حيث أحدث تحولا آخر في مفهوم الحماية أبرز مظاهره أن التعويض عن إصابات العمل أصبح وظيفة تقوم على تحقيقها صناديق الضمان الاجتماعي.

وفي الولايات المتحدة الأمريكية وضعت نواة الجمعية الوطنية الأمريكية للحماية عام 1898م والتي أصدرت متطلبات السلامة المهنية عام 1904م، كما أن منظمة السلامة والصحة المهنية والتي تعنى بالصحة والسلامة المهنية وضرورة توفر الحد الأدنى من وسائل الحماية والسلامة للعاملين في مناطق العمل قد بدأت عملها منذ عام 1934م.

وكنتيجة حتمية لكثافة النشاط الاجتماعي والظروف الاقتصادية والاجتماعية للمجتمعات الصناعية تطورت الأنظمة القانونية وأوجه العناية بالسلامة المهنية الأخرى كتوفير العلاج وتوفير أدوات ووسائل الوقاية والعناية والتوعية والتدريب في مجال السلامة المهنية، وعلى إثر الانقلاب الصناعي الذي أعقب الحرب العالمية الأولى بدأت انطلاقة الأمن الصناعي كإطار يجمع وسائل وإجراءات السلامة المهنية غير أن هذا المسمى لم يظهر إلى حيز الوجود حتى منتصف الخمسينات من القرن الماضي حيث بدأت هياكل وعناصر الأمن الصناعي تتشكل وأصبحت له معالم ثابتة.

- **وبهذا سوف نعرف الصحة والسلامة المهنية:**

تعرف الصحة المهنية على أنها" حماية الموارد البشرية من الأمراض الجسدية والنفسية محتمل الإصابة بما في مكان العمل.[1]

أما السلامة المهنية :نقصد بما حماية الموارد البشرية من الأذى والضرر الذي تسببه لهم حوادث محتملة في مكان العمل وهذا الأذى تظهر نتيجته فورا كالكسور بكافة أنواعها والجروح والحروق والاختناق.[2]

وبهذا فإن الصحة والسلامة المهنية نعني بما توفير ظروف عمل آمنة ومناسبة لكل من العامل وأداة العمل.[3]

كذلك سوف نذكر بعض التعاريف للسلامة المهنية:

- ❖ السلامة المهنية هي الفرع الذي يرمي إلى تهيئة جميع الظروف المادية والنفسية والاجتماعية التي تكفل أكبر إنتاج، مع الاهتمام برضى العامل عن عمله، فالسلامة المهنية تهتم بالكشف عن أفضل الظروف الإنسانية للعمل، وحل المشكلات الصناعية حلا علميا.[4]
- ❖ كما تعرف على أنها: توفير ما يلزم من الشروط والمواصفات الفنية والإجراءات التنظيمية في بيئة العمل لجعلها مأمونة وصحية، بمعنى ألا تقع فيها حوادث ولا تنشأ عنها إصابات مهنية.[5]
- ❖ إضافة إلى هذا فهي تعرف كذلك على أنها جميع الإجراءات والخدمات والتي تقدمها الإدارة في مؤسسة ما يهدف حماية جميع عناصر الإنتاج فيها من الضرر والحوادث وفي مقدمة هذه العناصر العنصر البشري الذي تعمل إدارة المؤسسة على حمايته من إصابات العمل والأمراض المهنية.
- ❖ كما أنها مجموعة من الإجراءات التي تؤدي لتوفير الحماية المهنية للعاملين والحج من خطر المعدات والآلات على العمال في المنشأة ومحاولة منع وقوع الحوادث أو التقليل من حدوثها وتفير الجو المهني السليم الذي يساعد العمال على العمل.6
- ❖ وأخيرا يمكننا تعريف السلامة المهنية على أنها مجموعة من الإجراءات والتدابير الوقائية وكذلك مجموعة الوسائل التي تتخذها إدارة المنظمة بمشاركة العاملين فيه وتحفيزهم على تطبيقها

---

[1] بوخمخم عبد الفتاح، علي موسمي حنان، مداخلة بعنوان" أثر التسعة و السادسمية المهنية على الكفاءة الإنتاجية في مؤسسة هنكل"، الجزائر، الملتقى العلمي الدولي حول أداء وفعالية المنظمة في ظل التنمية المستدامة، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة المسيلة، 2009/11/10، ص02

[2] عمر وصفي عقيلي، إدارة الموارد البشرية المعاصرة دار وائل الشر، الأردن، الطبعة الأولى، 2005، ص 570

[3] خالد فتحي ماضي، أحمد راغب الخطيب، السلامة المهنية العالية، دار كنوز المعرفة، الأردن، الطبعة الأولى، 2010، ص 98

[4] رمضان السيد، حوادث الصناعة والأمن الصناعي، المكتب الجامعي الحديث الحديث، الإسكندرية، 1984، ص 88

[5] سنان الموسوي، إدارة الموارد البشرية و تأثير العولمة عليها، دار مجدلاوي للطبع والتوزيع، ط1، عمان، 2004، ص 266

[6] غسان خليل علوة، الامة والصحة المهنية مقال منشور على الموقع الإلكتروني http://www.safety.eng.com

واستخدامها، بغية توفير ظروف عمل تضمن السلامة المهنية وتجنب وقوع الحوادث، قد تكون عبئا ثقيلا على العاملين والمنظمة.

المطلب الثاني: آليات ومعدات الوقاية الشخصية

هي مجموعة الوسائل التي يستعملها الإنسان في تغطية وحماية جزء من جسم أو جسم بالكامل لتقليل الخطر الناجم من تأثير المخاطر المهنية في بيئة أو مكان العمل.[1]

بحيث تعمل معدات الحماية على منع الحوادث أو التقليل من حدتها وتتمثل هذه المعدات فيما يلي:

- ✓ النظرات الواقية.
- ✓ الكفوف البلاستيكية.
- ✓ المرابيل.
- ✓ سدادات الأذن للوقاية من الأصوات العالية والضوضاء.
- ✓ الخوذات وأغطية الرأس.
- ✓ أحذية السلامة والأحذية العازلة.
- ✓ أحزمة الأمان.
- ✓ أقنعة الوجه ملابس العمل ذات المواصفات المختلفة عن الملابس العادية.
- ✓ الكمامات.

يوضح الجدول التالي معدات الوقاية ومادة التصنيع والهدف من استعمالها والفئة التي تستعملها:

[1] محمد عبد الرضا الشمري، الساعة والأمن الصناعي، دار صفا للنشر والتوزيع، ط1، الأردن، 2008، ص 41

الجدول رقم (3-1): يوضح معدات الوقاية ومادة صنعها والهدف من استعمالها والفئة التي تستعملها:[1]

المعدات	مادة التصنيع	الهدف من الاستعمال	الفئة المستعملة
	القماش	الوقاية من الأوساخ	للاستعمال العام
	الجلود	الوقاية من الأطراف الحادة	لنق المواد ذات الأطراف الحادة
	البلاستيك	الوقاية من الأطراف الحادة	صناعة الكيماويات
	الصوف والقطن	الوقاية من الجروح والخدش	الإنشاءات
	المطاط	الوقاية من الكهرباء والبيولوجية	عمال الكهرباء
	الاسبس أو الأمنيت	الوقاية من الحرارة	عمال الصهر واللحام
	الجلود ذات النسيج الفولاذي	الوقاية من التأثيرات الميكانيكية	عمال تشكيل المعادن بالضغط
	القماش القطني	الوقاية من الاهتزازات	العاملون على الآلات الزجاجية
	البلاستيك الشفاف	حماية العينين من تطاير الغبار والأجسام الدقيقة الساخنة	صناعة الأخشاب
	البلاستيك المقاومة للحرارة والخدش	حماية العينين من تطاير الغبار والأجسام الدقيقة الساخنة	عمليات اللحام
	البلاستيك الشفاف	الوقاية من الريش المتطاير بسرعة بطيئة وأحجام صغيرة	عمليات الخراطة والجلخ

[1] ناصر منصور الروسان، رزان إبراهيم أبو صالح وآخرون، الأمن الصناعي والسلامة المهنية، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، الأردن، الطبعة الثانية، 2009، ص 99-100

	البنك المعدني والفولاذي	الوقاية من تطاير الأجسام المعنية ذات الأحجام الكبيرة وبسرعة عالية	الصناعات المعدنية
	الفيبرجلاس أو مواد معدنية عاكسة للحرارة	الحماية من الحرارة العالية والإشعاعات وطرطشة المواد المصهرة	اللحام والقطع الأكسي استلين وعمليات السكب والصهر

المطلب الثالث: إجراءات وبرامج الصحة والسلامة المهنية

تسعى المنظمات إلى تصميم برامج لمواجهة المخاطر المادية والنفسية والسلوكية إضافة إلى المخاطر الصحية في أماكن العمل بحيث تتمثل إجراءات وبرامج السلامة المهنية وبمشاركة فاعلة فيما يلي:

- توضع من قبل لجنة السلامة المهنية وبمشاركة جميع الأقسام في المنظمة إضافة إلى العاملين من خلال ما يقدمونه من مقترحات وما يمتلكونه من خبرات عملهم.
- مناقشة وإعلان برامج السلامة المهنية في وسائل متعددة كالمحاضرات والأفلام والعارضات والبرامج الحاسوبية.
- إشعار المشرفين وتوضيح كيفية إدارة السلامة المهنية وتدريب العاملين على استخدام المعدات بشكل أمني.
- الربط بين الحوافز والسلوكيات الإيجابية في مجال الأمن والسلامة المهنية مع الأخذ باقتراحات العاملين وتقديم جوائز لمن يشير سجلهم المهني إلى انخفاض معدلات الحوادث أو الأمراض والمشاكل الصحية في العمل.
- الاعتماد على لجان الحوادث وتحديد مواقع وتقويم برامج السلامة.[1]
- بحيث يتم تطبيق برامج الصحة والسلامة المهنية عن طريق عدة وسائل التي يتطلب منا إتباعها أو توفيرها، إلا أن ما يربط بينها هو مشاركة العامل الفعلية هذه الوسائل من حيث أن يكون هو العنصر الفاعل في إيجادها أو تكوني محور وجوده أو أن تكون هي محور وجوده أو أن تكون أساس في توفير واقع أمن وسلامة له ومنها:

[1] سهيلة محمد عباس، إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر، الأردن، طبعة 3، 2011، ص 311-312

1. **التوعية والتثقيف:** وهي تعتبر من أكثر الوسائل أهمية وتتم عن طريق إتباع سبل عديدة ومن بينها: النشرات والكراريس التعليمية، الملصقات الجدارية والإعلانات الأفلام السينمائية واستخدام الوسائل السمعية والبصرية، إقامة المعارض الخاصة بالصحة والسلامة المهنية، عقد الندوات والمؤتمرات الخاصة بأمور الصحة والسلامة المهنية.[1]
2. **تحديد المخاطر:** تعتبر هذه العملية من العمليات الأساسية في انجاح برامج السلامة والصحة المهنية ويتم ذلك بطريقتين هما

أ. **طريقة الحواس:** وهي استخدام الحواس الخمسة في تحديد بعض المخاطر، حيث أن هذه الطريقة معنية ببعض المخاطر المعتمدة على الحس.

ب. **طريقة القياس:** وهي استخدام الأجهزة القياسية لتحديد المخاطر وبشكل رقمي مثل شدة الضوضاء ومن أهم طرق وأساليب تحديد المخاطر ما يلي:

1- من خلال الجولات التثقيفية، 2- من خلال اجتماعات ومناقشات لجنة السلامة العامة، 3- من خلال تقارير مشرف السلامة، 4- من خلال شكاوى العاملين، 5- من خلال تقارير رؤساء الأقسام.

3. **تحليل المخاطر:** تهدف عملية التحليل إلى معرفة أصل المشكلة المؤدية إلى تحقيق الخطورة وعليه إيجاد الحلول المناسبة للحد من هذه المخاطر بطريقتين هما:

أ. **الطريقة الاستقرائية:** يتم عن طريقها تحليل عوامل خطورة معينة لم يقع الحادث بسببها.

ب. **الطريقة الاستنتاجية:** يمكن إتباع هذه الطريقة بعد وقوع الحادث حيث تعتمد هذه الطريقة على الاستنتاج من خلال جمع المعلومات وطرح الأسئلة.[2]

4. **تصنيف الإصابات:** إن الغاية منها هي:

1- معرفة السبب أو المسبب الرئيسي لوقوع الحوادث.

2- معرفة أكثر الأسباب المؤدية إلى وقوع الحوادث.

3- تحديد أكثر الأماكن الجسمية عرضة للإصابات أو التلف.

4- وضع الحلول المناسبة.

❖ فالسلامة المهنية داخل المستشفيات والمراكز الصحية تهدف إلى:

- توفير معدات الوقاية الشخصية الخاصة في هذا النوع من الأعمال.
- تطبيق إرشادات وتعليمات الإدارة المختصة بشأن وقاية العاملين من الأمراض المعدية
- تنفيذ وتطبيق كل تشريعات السلامة المهنية والصحية الموضوعة من قبل الجهات المختصة

[1] عثمان فريد رشدي، مرجع سابق، ، ص 25

[2] عثمان فريد رشدي، مرجع سابق، ص 28

- تطوير وتوفير التدريب على أهمية السلامة للموظفين والإدارة والطاقم الصحي والفني
- التفتيش اليومي للمستشفيات فيما يتعلق بأمور الأمن والسلامة العامة
- توفير ونشر الإرشادات واللوحات الخاصة بالسلامة المهنية
- توفير السجلات الخاصة والمتنوعة للعمل على أن يتم التفتيش عليها من قبل المفتشين المختصين لمراجعة وتقييم المخاطر من خلالها أو تكرار الحوادث.[1]
- كما توجد متطلبات خاصة يجب إتباعها أو توفيرها لكل العاملين في مجال المستشفيات أو المراكز الصحية نظرا للمخاطر التي قد تلحق وهي على النحو التالي:

2. عمل الفحص الطبي عند الالتحاق في العمل والفحص الدوري المستمر.
3. التقيد بكافة شروط السلامة المهنية في العمل الموضوعة من قبل الإدارة
4. ارتداء تجهيزات الوقاية الشخصية أثناء العمل
5. تطبيق إجراءات السلامة الصحية الموضوعة من قبل إدارة المستشفى والجهات المختصة.
6. الالتزام بتسجيل كل الأحداث والحوادث في سجل السلامة المخصص للعمال

وفي الأخير فإن برامج وإجراءات السلامة المهنية الهدف منها بصفة عامة يتمثل فيما يلي:

- ❖ الوصول إلى إنتاج من دون حوادث وإصابات عن طريق الملائمة للعمل.
- ❖ له الوقاية من الإصابات وحوادث العمل كذلك العلاج الفوري والمناسب للعامل.
- ❖ التوعية والتثقيف الصحي المستمر ومحاولة تعميق وزيادة المعرفة الطبية.[2]

[1] عدنان سلطان، إدارة أنظمة الأمن والسلامة المهنية والصحية، 2010، مقال منشور على الموقع الالكتروني http://www.arab-eng-org/vb/84180.html

[2] مفتاح عبد السلام الشويهدي، الصحة والسادسة المهنية، دار الكتب الوطنية، ط1، ليبيا، 2008، ص 28

المبحث الثاني :واقع الحماية الاجتماعية

المطلب الأول :مؤسسات الحماية الاجتماعية

إن الحماية الاجتماعية في مجموعة من الآليات والمؤسسات التي ترتكز على مبدأ التضامن والتكافل والتي تضمن للأفراد الحماية من الأخطار الاجتماعية المتمثلة أساسيا في الأمراض والمخاطر التي قد تنجم أثناء العمل إضافة إلى البطالة ... إلخ والتكفل بالمتقاعدين وذوي الاحتياجات الخاصة بحيث عرفت الحماية الاجتماعية في الجزائر منذ الاستقلال تطورا كبيرا تحسد من خلال العديد من التنظيمات والقرارات والإجراءات التي تم اتخاذها والتي تهدف إلى تحقيق شمولية التغطية الاجتماعية لكافة الفئات الناشطة والشرائح الاجتماعية وتحسين مستويات المعيشة ويمكن تلخيص مؤسسات الحماية الاجتماعية في الفروع التالية :

- **CNAS**: وهو الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية ويشمل العمال الذين يتقاضون الأجور بصفة عامة وكذلك بعض الفئات الأخرى، حيث تقتطع نسبة من أجور العمال شهريا لتغطية النفقات الناجمة عن المرض أو حوادث العمل.
- **CASNOS**: وهو الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية لغير الأجراء هذا الصندوق خاص بأصحاب الحرف وأرباب العمل وبصفة عامة كل من يمتلك محل تجاري فهو ملزم بتسديد اشتراكاته لضمان الاستفادة من التعويضات عند المرض أو التعرض لحادث عمل، هكذا للحصول على التقاعد.
- **CNAC**: الصندوق الوطني للتأمين على البطالة تضمن هذه الهيئة للعمال الذين تم تسريحهم بموجب قانون وزاري وكذلك في حالة إغلاق المؤسسات العمومية دفع أجرة شهرية لفترة زمنية معينة.
- **CNR**: الصندوق الوطني للمعاشات كتم هذه الهيئة بتسديد مستحقات فئة المؤمنين الذين أحيلوا على التقاعد.
- **CACOBATH**: صندوق التأمينات للعطل مدفوعة الأجر يعمل هذا الصندوق كوسيط بين العمال وصاحب العمل في قطاع البناء والأشغال العمومية وذلك من خلال الاشتراكات التي تدفع سنويا لهذا الصندوق لتغطية أجور العمال الخاصة بالعطل.
- **FNPOS**: الصندوق الوطني لمعادلة الخدمات الاجتماعية خصص هذا الصندوق لتدعيم بناء السكنات الاجتماعية الخاصة بالأجراء أي الفئة العاملة وهو يمول من قبل الدولة وكذا الصناديق الاجتماعية الأخرى.

لقد استطاعت الجزائر أن تؤسس نظاما للحماية الاجتماعية يتميز بالتنوع ويستجيب لكل احتياجات فئات المجتمع وحقق أهدافا اجتماعية واقتصادية كبيرة، لكن التحدي الكبير الذي يواجه هذه المؤسسات هو المحافظة على توازها المالي والبحث عن طرق لضبط وتقييم أفضل تكاليف الحماية الاجتماعية التي تتحملها هذه المؤسسات واستثمار المساهمات الاجتماعية بأحسن الطرق حتى تحقق أرباح يمكن أن تساهم في الحفاظ على توازنا المالي ومنه الحفاظ على نظام الحماية الاجتماعية وبالتالي استمراره وتركه للأجيال القادمة، وذلك ينعكس كله على التنمية البشرية في الجزائر.

بحيث تعتبر الحماية الاجتماعية رافدا للتنمية وآلية للمحافظة على الموارد البشرية ولتكري قيم التضامن والتآزر بين مختلف الفئات والأجيال وتحسين مستوى عيش الأفراد والأسر ودعم أواصر الاستقرار والتماسك الاجتماعي ويمكن تلخيص أهداف الحماية الاجتماعية فيما يلي:

- ✓ حماية الأفراد من المخاطر الاجتماعية: تهدف الحماية الاجتماعية إلى حماية كل أفراد المجتمع وتأمينهم ضد بعض الأخطار كالموت، المرض، حوادث العمل.
- ✓ تضمن تمتع الناس بالأمن الاجتماعي والاقتصادي الأساسي الذي يمكنهم من تنمية إمكاناتهم البشرية في العمل وضمن أسرهم وفي المجتمع عموما.
- ✓ تخفيف المخاطر الاجتماعية وتوسيع الفرص أمام الفقراء والمعرضين للخطر
- ✓ المساعدة وتحفيز التنمية الاقتصادية وذلك من خلال المحافظة على القدرة الشرائية للأفراد
- ✓ المساهمة في إعادة توزيع الدخل الوطني من خلال إعادة توزيع المداخيل أي الاقتطاع من دخل الفئة العاملة وتوزيعها على الفئة غير القادرة على العمل: مثل فئة المتقاعدين وهذا تعتبر الحماية الاجتماعية أحد الركائز الأساسية لتكريس مبدأ التلازم بين الأبعاد الاقتصادية والاجتماعية والإنسانية للتنمية.

المطلب الثاني :التعويضات التي يتقاضاها العامل جراء تعرضه للحادث:

إذا كان العامل أجير أو شبه أجير مهما كان نوع القطاع الذي يعمل فيه فعليه الاستفادة من تعويض عن حادث العمل والأمراض المهنية التي وقع ضحيتها.

بحيث يعتبر حادث العمل: "الحادث الذي انجر عنه ضرر جسدي شريطة أن يكون قد وقع بمكان مزاولة العمل وأثناء الفترة المحددة له".

الواقع خلال المسافة التي قطعها ذهابا وإيابا إلى العمل بالمسار الرابط بين مكان إقامته ومكان العمل أو ما شابه كالمكان الذي يتردد عليه دائما لتناول الطعام أو أثناء مهمة العمل.[1]

- ✓ يجب أن يتم التصريح بحادث العمل من قبل.
- ✓ المصاب أو أحد ممثليه وذلك في ظرف 24 ساعة.
- ✓ خلال 48 ساعة لدى هيئة الضمان الاجتماعي.

هيئة الضمان الاجتماعي على الفور المفتش العمل المشرف على المؤسسة أو للموظف الذي يمارس صلاحياته بمقتضى تشريع خاص.[2]

أما في حال لم يبادر صاحب العمل بذلك فيمكن التصريح بالحادث الذي تعرض له المصاب في أجل مدته 4 سنوات ابتداءا من يوم وقوع الحادث.[3]

يجب أن يتضمن الملف ما يلي:

- وثيقة التصريح بحادث العمل.
- شهادة طبية أولية

بعد ذلك يتم النظر في الملف بحيث أنه عندما تتوفر لدى هيئة الضمان الاجتماعي عناصر الملف لا سيما التصريح بالحادث يجب عليها البث في الطابع المهني للحادث في ظرف 20 يوم وفي حالة ما إذا اعترضت هيئة الضمان الاجتماعي على الطابع المهني للحادث يجب عليها أن تشهر المصاب أو ذوي حقوقه بقرارها في ظرف 20 يوما اعتبارا من تاريخ ورود نبأ الحادث إلى عملها كيف ما تم بما ذلك وإذا لم يصدر عن مصالح الضمان الاجتماعي الاعتراض المنصوص عليه يعتبر الطابع المهني ثابتا من جانبها

- يسمح التشريع في مجال حوادث العمل الاستفادة من الأداءات.
- أداءات عينة: والتي تعوض بنسبة 100% من التسعيرات التنظيمية (العلاج، الأجهزة الاصطناعية) وتعويضات يومية والموجهة لتعويض عدم تقاضي الراتب وتسدد بنسبة 100% من الأجر المرجعي.
- يتم تسديد التعويضة اليومية ابتداءا من اليوم الموالي للتوقف عن العمل ويتكفل صاحب العمل بتعويض اليوم الذي وقع فيه الحادث.

---

[1] موقع الكتروني: www.cnas.dz

[2] عامر سلمان عبد الملك، الضمان الاجتماعي في ضوء المعايير الدولية والتطبيقات العلمية المجلد الثاني، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان، 1998، ص 665-666

[3] المادة 13 من قانون 13/83 المؤرخ في 21 رمضان 1403 الموافق 2 يوليو 1983 يتعلق بحوادث العسل والأمراض المهنية.

إن المصاب الذي يحدث له عجزا دائما عن العمل الحق في ربع[1] مبلغه حسب أجر المنصب المتوسط الذي يتقاضاه المصاب ليس مستخدم واحد أو عدة مستخدمين خلال إثني عشر شهرا (12) التي تسبق التوقف عن العمل نتيجة الحادث والملاحظ أن المصاب لا يمكن له الاستفادة من مبلغ الربع إلا إذا تم تحديد نسبة العجز عن العمل وهي تحدد من طرف الطبيب المستشار التابع للصندوق الضمان الاجتماعي وفقا لجدول محدد وذلك بعد تلقيه شهادة تحدد نسبة العجز من طرف المؤمن له المصاب والمحررة من طرف طبيب المعالج.[2]

في حال وقوع حادث العمل المميت تدفع منحة الوفاة إلى ذوي الحقوق العامة[3] ويقدر مبلغ منحة الوفاة بإثني عشر مرة مبلغ آخر شهري في المنصب ولا يجوز في أي حال من الأحوال أن يقل هذا المبلغ عن إثني عشرة قيمة المبلغ الشهري للأجر الوطني الأدنى المضمون[4] أكما تنص المادة 53 من القانون 13/83 المقدمة بموجب المادة 08 من الأمر رقم 19/96 على أنه إذا أسفرت الوفاة عن الحادث يدفع ريع لكل واحد من ذوي حقوق الضحية كما حددت المادة 34 من القانون 123/83 المؤرخ في 1983/07/02 والمتعلق بالتقاعد وذلك ابتداءا من اليوم الموالي لتاريخ الوفاة ولا يمكن الجمع بين الريع المدفوع لذوي الحقوق ومعاش التقاعد المنقول ويدفع الامتياز الأكثر نفعا.

المطلب الثالث: أهم القوانين التي تحمي العامل:

2- قانون رقم 13/83 مؤرخ في رمضان 1403 الموافق ل 2 يوليو 1983 يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية والمتعلق كذلك بالتأمينات الاجتماعية .وبمقتضى الأمر رقم 08/78 المؤرخ في 6 محرم 1394هـ الموافق ل 30 يناير 1974 المتعلق بوصاية هيئات الضمان الاجتماعي وبناء على ما أقره المجلس الشعبي الوطني يصدر القانون التالي نصه.

- ✓ **المادة الأولى:** يهدف هذا القانون إلى تأسيس نظام وحيد يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية.
- ✓ **المادة الثانية:** تسري أحكام هذا القانون في مجال حوادث العمل والأمراض المهنية التي يتعرض لها العامل أيا كان قطاع النشاط الذي ينتمي إليه.

---

[1] المادة 37 من قانون 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية المعدل بموجب المادة 05من الأمر رقم 19/96 المؤرخ في 1996

[2] المادة 4 من القانون 13/83 السالف الذكر.

[3] المادة 30 من الأسر رقم 17/96 المؤرخ في 1996/07/06 المؤرخ في 21 متر 1417 الموافق لـ7 يوليو 1996 الجريدة الرسمية، العدد 47، ص 09

[4] المادة 48 من القانون 11/83 المؤرخ في 21 رمضان 1403هـ الموافق لـ 1983/07/02 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، الجريدة الرسمية، العدد 28.

- ✓ **المادة الثالثة:** يستفيد من أحكام هذا القانون كل عامل مؤمن له اجتماعيا بمقتضى المادتين 3 و6 من القانون رقم 11/83 المؤرخ في 21 رمضان 1403 الموافق ل 2 يوليو 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية.
- ✓ **المادة التاسعة:** يجب اعتبار الإصابة أو الوفاة اللتين تطرآن في مكان العمل أو في مدته وإما في وقت بعيد عن ظرف وقوع الحادث وإما أثناء العلاج الذي عقب الحادث ناتجتين عن العمل ما لم يتبين العكس.
- ✓ **المادة 11:** يسقط افتراض عوز الوفاة للعمل أو للحادث إذا اعترض ذوو حقوق المصاب لإجراء تشريح الجثة المطلوب من قبل هيئة الضمان الاجتماعي ما لم يبادروا بإثبات علاقة السببية بين الحادث والوفاة.
- ✓ **المادة 16:**

عندما تتوفر لدى هيئة الضمان الاجتماعي عناصر الملف ولا سيما منها التصريح بالحادث يجب عليها البث في الطابع المهني للحادث في ظرف 20 يوم .

- ✓ **المادة 17:**

إذا اعترضت هيئة الضمان الاجتماعي على الطابع المهني للحادث يجب عليها أن تشعر المصاب أو ذوو حقوقه بقرارها في ظرف 20 يوما اعتبارا من تاريخ ورود نبأ الحادث إلى عملها كيفما تم لها ذلك وتدعى أداءات التأمينات الاجتماعية على سبيل الاحتياط ما لم تشعر هيئة الضمان الاجتماعي المصاب أو ذوو حقوقه بقرارها بواسطة رسالة موصى عليها مع طلب الإشعار بالاستلام، وإذا لم يصدر عن هيئة الضمان الاجتماعي الاعتراض المنصوص عليه فيعتبر الطابع المهني للحادث ثابتا من جالبها.

- ✓ **المادة 19:**

تؤهل هيئة الضمان الاجتماعي التي تجري قصد دراسة الملف تحقيقا إداريا داخل المؤسسة التي تستخدم المصاب وذلك لتحديد الطابع المهني للحادث على وجه الخصوص، ويتعين على صاحب العمل أن يقدم كل المساعدة الضرورية للأعوان المكلفين بهذا التحقيق وتحدد شروط تطبيق هذه المادة عن طريق التنظيم

- ✓ **المادة 22:**

يحرر الطبيب الذي يختاره المصاب الشهادتين:

- شهادة اثر الفحص الطبي الأول الذي يلي الحادث.

- شهادة الشفاء إذا لم يخلف الحادث عجزا دائما أو شهادة العجز إذا خلف الحادث عجزا دائما.

✓ **المادة 23:**

يجب أن توصف في الشهادة الأولية حالة المصاب وأن تقدر عند الاقتضاء مدة العجز الدائم كما يشار فيها إلى المعاينات التي قد تكتسي أهمية بالنسبة إلى تحديد الجرحى أو المرضى للإصابات .

✓ **المادة 24:**

تقر الشهادة الثانية إما الشفاء وإما العواقب النهائية للحادث في حالة ما إذا لم تتم معاينتها قبل ذلك، كما يحدث فيها عند الاقتضاء تاريخ الجبر وتوصف حالة المصاب بعد هذا الجبر ويمكن أن تحدد فيها على سبيل البيان نسبة العجز.

✓ **المادة 25:**

توضع كلتا الشهادتين في نسختين يرسل الطبيب أولهما على الفور إلى هيئة الضمان الاجتماعي ويسلم الثانية إلى المصاب.

✓ **المادة 26:**

ينشأ الحق في الاداءات أيا كانت طبيعتها دون شرط مدة العمل .

✓ **المادة 28:**

تكون الأداءات عن العجز المؤقت المقدمة إثر وقوع حادث عمل من طبيعة ومبلغ مماثلين لطبيعة الأداءات المقدمة من باب التأمينات الاجتماعية وذلك مع مراعاة الشروط المنصوص في مواد هذا الفصل .

✓ **المادة 29:**

تستحق الاداءات المتعلقة بالعلاجات التي يستلزمها شفاء المصاب سواء حصل انقطاع عن العمل أم لا، و بدون تحديد المدة.

✓ **المادة 30:**

المصاب الحق في الاستفادة من علاج خاص قصد إعادة تأهيله وظيفيا ويمكن أن يتضمن العلاج إقامة المصاب في مؤسسة عمومية أو مؤسسة خاصة معتمدة وها فإن للمستفيد من أحكام هذه المادة الحق فيما يلي :

- ❖ مصاريف إعادة التأهيل في حالة ما إذا لم تتم داخل مؤسسة.
- ❖ مصاريف الإقامة إذا تمت إعادة التأهيل داخل المؤسسة.
- ❖ مصاريف التنقل
- ❖ والتعويضات اليومية إذا لم يحصل الجبير أوفي قسط التعويضة اليومية يفوق المبلغ المناسب للريع إن حصل الجير وكان المصاب حائزا على ريع عن العجز الدائم.

✓ **المادة 33:**

تقدم الأداءات المنصوص عليها في هذا القسم على أساس نسبة 100% من التعويضات النظامية المعمول بما في مجال التأمينات الاجتماعية.

خلاصة الفصل:

كلنا يعرف المثل القائل "**درهم وقاية خير من قنطار علاج**" وإن صح هذا القول في كثير من الحالات فهو أصح وأبلغ في الحوادث التي يتعرض لها العامل، وهناك حديث نبوي يقول "**أعقلها وتوكل**" يعني ذلك أن تأخذ احتياطاتك أولا ثم توكل على الله، وهناك الآية الكريمة لقوله تعالى "**وَلَا تُلْقُوا بِأَيْدِيكُمْ إِلَى التَّهْلُكَةِ**" صدق الله العظيم، فإن إهمال وسيلة الوقاية عصيانا لأمره إذ ينهانا على أن نورد أنفسنا مورد الهلاك بأيدينا ولا شك أن إهمال الوقاية يعرضنا للهلاك ولهذا فلا شيء أغلى من نضيحة العمال بأن يتبعوا دائما وسائل الوقاية وإن يداوموا على استعمالها ففي ذلك حمايتهم وحماية الأسرهم.

الفصل الرابع

الإجراءات المنهجية للدراسة

1. تعريف بالمؤسسة:

لقد تم إنشاء مستشفى (240سرير) في سنة 1984 من طرف شركة فرنسية بوينغ (Boing) وتم افتتاحه في سنة 1985 بطاقة تشغيلية تقدر بـ 650 عاملا، وكان يسمى القطاع الصحي وكانت العيادات وقاعات الفحص والعلاج ومراكز الصحية تابعة إداريا وماليا له، وفي تاريخ 5 جويلية 2000 تم تسميته باسم الشهيد أحميدة بن عجيلة.

وفي سنة 2007 تم تقسيم القطاعات الصحية إلى مؤسسات عمومية استشفائية والعيادات التي كانت تابعة إلى مؤسسة عمومية للصحة الجوارية.[1]

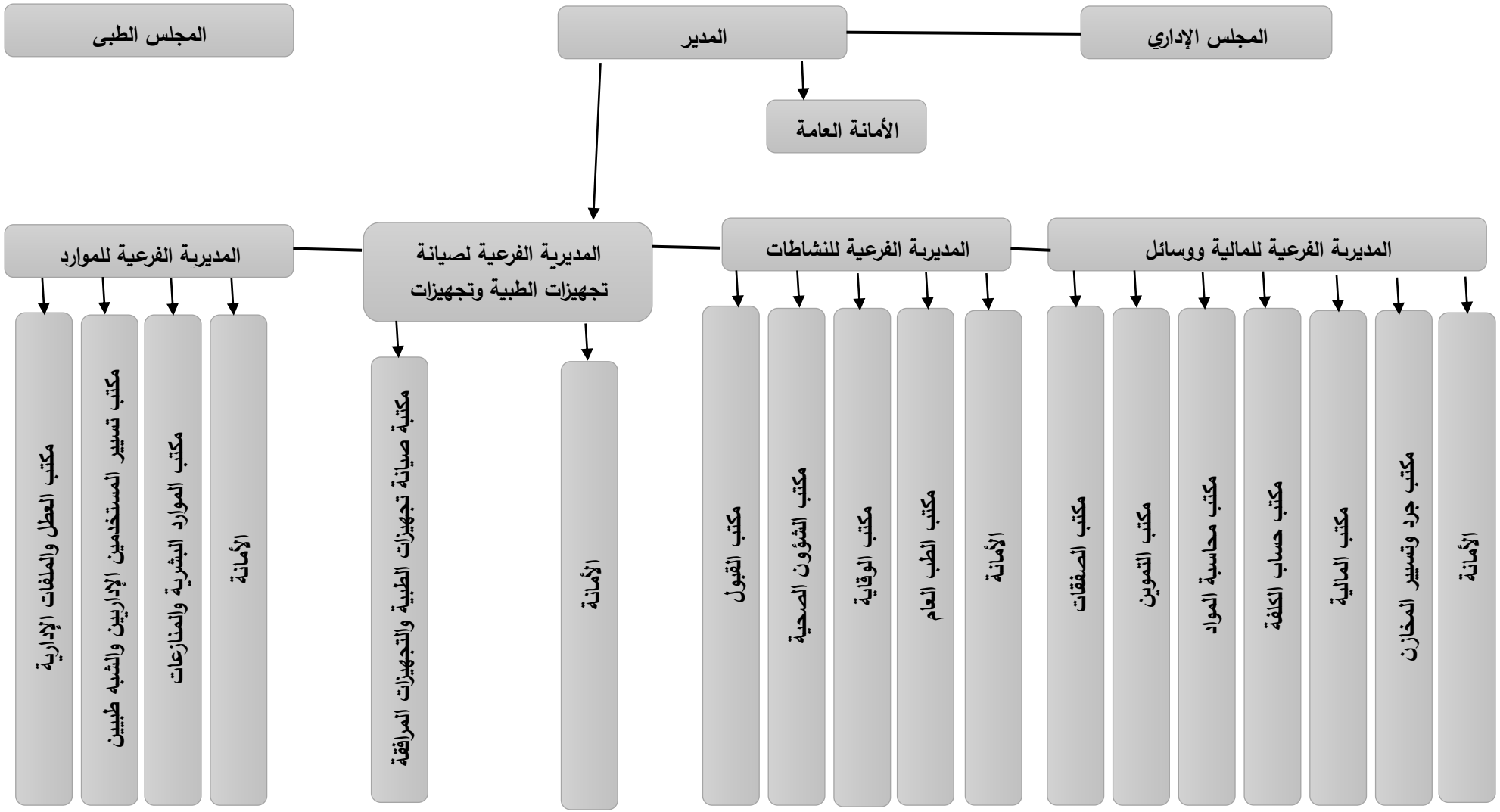
ومن أهم النشاطات التي يقوم بها المستشفى نجد ما يلي:

- تقديم الإسعافات الأولية والعمليات الجراحية.
- تقديم الخدمات الوقائية.
- ضمان تنظيم وبرمجة توزيع العلاج الشفائي والتشخيص.
- إعادة التأهيل الطبي والاستشفاء.
- تطبيق البرامج الوطنية للصحة.
- ضمان حفظ الصحة والنقاء.
- مكافحة الأضرار والآفات الاجتماعية (التلقيح، مكافحة الأمراض الخطيرة والمعدية)

[1] على ضوء المعلومات المقدمة من طرف إدارة الموارد البشرية.

2. الهيكل التنظيمي للمستشفى وشرحه:

الشكل رقم (4-1): الهيكل التنظيمي للمستشفى



شرح الهيكل:

تتكون المؤسسة العمومية الاستشفائية من جانبين جانب الإداري والجانب الطبي (التقني) بدبرهما ويسيرهما مدير بعين بقرار من الوزير المكلف بالصحة وتنتهي مهامه بنفس الشكل ويساعده أربع مديرين مساعدين يكلفون على التوالي (مدير المالية والوسائل– مدير النشاطات الصحية – المدير الفرعي للموارد البشرية – مدير الفرعي للصيانة والتجهيزات الطبية والتجهيزات المرافقة) يعينون كذلك بقرار من الوزير المكلف بالصحة وهذا باقتراح من مدير المؤسسة، ويتكون مما يلي:[1]

أ) مجلس الإداري: يعين أعضاءه من طرف الوالي وهم:

- ممثل عن الوالي رئيسا.
- ممثل عن هيئات الاقتصادية.
- ممثل عن هيئات الضمان الاجتماعي.
- ممثل عن المجلس الشعبي الولائي.
- ممثل عن المجلس البلدي مقر المؤسسة.
- ممثل المستخدمين الطبيين ينتخبه نظراؤه.
- ممثل عن جمعيات مرتفقي الصحة.
- ممثل عن العمال ينتخب في الجمعية العامة.
- رئيس مجلس الطبي.

يحضر مدير المؤسسة العمومية الاستشفائية مداولات مجلس الإداري برأي استشاري، ويقوم مجلس الإداري باتخاذ القرارات في مجال التمويلات، الاعتمادات، المخطط السنوي، الإحصائيات وحساب التسيير الإداري السنوي.

ب) مجلس الطبي: يعتبر هيئة استشارية تشارك بصفة فعالة بحيث يكلف بدراسة المسائل التي تهم المؤسسة وإبداء رأيه الطبي والتقني فيه مثل برامج التظاهرات العلمية والتقنية، والتنظيم والعلاقات الوظيفية بين المصالح الطبية.

وهو يضم مجموعة من الأعضاء كما يلي:

- مسؤولي المصالح الطبية.
- الصيدلي وهو المسؤول عن الصيدلية.

[1] على ضوء المعلومات المقدمة من طرف إدارة الموارد البشرية.

- جراح أسنان.
- شبه طبي ينتخبه وزراءه من أعلى رتبة في السلك الشبه الطبيين.
- ممثل عن المستخدمين الاستشفائيين الجامعيين عند اقتضاء.
- ينتخب رئيس المجلس ونائبه من طرف الأعضاء.

ت) المدير: يشرف المدير على السير الحسن للمؤسسة وهو يمثلها أمام العدالة كما أنه الأمر بصرف وله عدة مهام أخرى يساعد في ذلك أربع مدراء فرعيين كل واحد يسير مديرية فرعية كما يلي:

- المديرية الفرعية للمالية والوسائل: يرأسها مسؤول مؤهل وتقوم هذه المديرية بتكفل بشؤون المالية للمؤسسة ولها عدة مكاتب وهي:

- مكتب الصفقات: وهو المتكفل بعقد الصفقات بين المستشفى والمؤسسة الأخرى وحسب البنود المتفق عليها.
- مكتب تمويل: وهو الذي يعود إليه قرار تحديد وتمويل المؤسسة بما يلزمها.
- مكتب محاسبة المواد: يقيد مقام به مكتب التموين على السجلات.
- مكتب حساب الكلفة: ويقوم بوضع الفاتورة الإجمالية وتسلمها لمكتب المالية.
- مكتب المالية: يقوم بعملية الشراء حسب الفاتورة وله قسمان قسم بإنجاز أجور الموظفين وقسم الآخر خاص بتسيير الحوالات.
- مكتب جرد وتسيير المخازن: تقوم بجرد المواد التي دخل إلى المؤسسة.

- المديرية الفرعية للنشاطات الصحية: وتضم المكاتب التالية:

- مكتب الوقاية: يحرس على وقاية المؤسسة والمدينة من كل الأمراض المعدية والخطيرة.
- مكتب الطب العام: يشرف على تسيير الأمور المتعلقة بالطلب العام.
- مكتب الشؤون الصحية: يشرف على تسييره طبيب ينسق ويعمل على إعداد وتطبيق البرامج الصحية والمعدة سنويا من طرف الوزارة أو مديرية الصحة.
- مكتب القبول والاستعلامات: وهو الذي له سلطة الإحصاء الكامل لجميع المرضى المتواجدين على المستوى المصالح الاستشفائية للمؤسسة وبواسطة ملفات التي تحفظ على الكمبيوتر.[1]

- المديرية الفرعية لصيانة التجهيزات الطبية والتجهيزات المرافقة:

- مكتب صيانة تجهيزات الطبية والتجهيزات المرافقة: يسهر هذا المكتب على صيانة الأجهزة الطبية والتجهيزات المرافقة لها بوجود أو استدعاء ذوي الاختصاص.

- المديرية الفرعية للموارد البشرية:

[1] على ضوء المعلومات المقدمة من طرف إدارة الموارد البشرية.

هي المديرية المسؤولة عن تسيير الموارد البشرية من ماحية التوجيه والإحصاء والمتابعة الدائمة للحياة المهنية للعمال، وتتكون هذه المديرية من المكاتب التالية:

- مكتب الموارد البشرية والمنازعات: يتكفل هذا المكتب بحل النزعات التي تقع وتسويتها وديا سواء كانت داخلية أو خارجية للموظفين والتي علاقة مباشرة بالعمل.
- مكتب تسيير المستخدمين الإداريين والشبه الطبيين والطبيين:

يتكفل بمتابعة المسار المهني للموظفين (تعيين، تثبيت ، ترقية ....الخ).

- مكتب العطل والملفات الإدارية (الأرشيف):

تحفظ فيه كل الملفات الخاصة بالمستخدمين الذين لا يزالون يمارسون مهامهم في المؤسسة.

3. معالجات وحدود الدراسة:

أ. الحدود المكانية:

- تم اختيار مستشفى أحميد ة بن عجيلة كنموذج لتطبيق الدراسة ميدانيا، كونه أكبر وأهم مؤسسة مقدمة للخدمة الصحية بالأغواط.
- كما تم اختيار مستشفى واحد للدراسة لصعوبة إجراء مثل هذه الدراسات على عدد كبير من المستشفيات.

ب. الحدود الزمانية:

وهي مرتبطة بمدة غير كافية للدراسة في ظل جائحة كورونا (بداية شهر مارس 2020)

ج. الحدود البشرية:

- مجتمع الدراسة: إن تحديد مجتمع الدراسة هو أكثر أهمية حيث أنه يساعد في تشكيل الأسلوب العلمي الأمثل للدراسة وحصره في مجتمع صغير ومميز، يمكن الباحث من التعرف عليه كليا مما يضمن عدم تشتت العينة، بحيث تكون مجتمع الدراسة من عمال مستشفى أحميدة بن عجيلة 90 مكونون من أطباء وممرضين وعاملات النظافة.
- عينة الدراسة: العينة تقنية تهدف إلى بناء نموذج مصغر من المجتمع الكلي بغية الوصول إلى نتائج قابلة لتعميم وعينة هذه الدراسة تكونت من عمال المؤسسة العمومية الاستشفائية أحميدة بن عجيلة بالأغواط بحيث اختيار العينة بطريقة عشوائية والتي تعرف على انها العينة التي تختار وحداتها من الإطار الخاص بها. وبهذا تمثلت العينة في 90 عامل وعاملة.

4. منهج الدراسة والأدوات المستخدمة في الدراسة:

1) المنهج: هو مجموعة من الأسس والقواعد والخطوات والعمليات العقلية التي يستعين بها الباحث ويسير في ضوئها لتحقيق الهدف الذي يصبوا إليه الباحث وهو اكتشاف الحقيقة واستخلاص النظريات والقوانين التي تحكم الظاهرة والتنبؤ بما سيحدث في المستقبل.[1]

2) وبهذا فإن المنهج هو الطريقة المنظمة التي يتبعها الباحث من أجل الوصول إلى الحقائق العلمية، حيث أن طبيعة الموضوع هي التي تفرض على الباحث استخدام منهج معين وانطلاقا من موضوع مذكرتي الذي يدور حول واقع السلامة المهنية في المؤسسات الجزائرية فقد استعملت المنهج التحليلي الوصفي وذلك من أجل تحليل المعطيات ومضمون إجابات المبحوثين .

3) التقنيات المستعملة

استخدمنا تقنية الاستمارة باعتبارها من أكثر الأدوات في جمع البيانات بحيث تعتبر الاستمارة وسيلة فعالة للوصول إلى بعض المعلومات التي لا توفرها المقابلة أما تقنية الملاحظة فهي تساعد على عملية الوصف فهي كذلك وسيلة لجمع البيانات.

5. المفاهيم الإجرائية:

- **حوادث العمل:** هي كل ما يحدث دون أن يكون متوقع الحدوث بحيث ينجم عنه أضرار تصيب الفرد أو تصيب الآخرين، وتعرف حوادث العمل في دراستنا على انها كل حادث يقع للعامل دون أن يكون متوقع الحدوث، تؤثر عليه كما تؤثر على المنظمة التي يعمل بها.
- **الحادث:** حدث طارئ من شأنه أن ينجم عنه إصابة كخسارة أو اضطراب أو شقاء او عاهة أو وفاة ويمكن أن يتناولها الحادث جميعها.
- **العامل:** كل شخص طبيعي بعمل لقاء أجر لدى صاحب العمل وتحت إدارته او إشرافه.
- **الإصابة:** حادث غير متوقع قد يؤدي إلى إحداث ضرر أو جرح في كل ظرف من ظروف الحياة العملية وترجع معظم الإصابات إن لم تكن كافة الإصابات إلى عناصر مادية بينما يرجعها البعض إلى إجهاد إنساني.
- **إصابة العمل:** هي الإصابة التي تحدث نتيجة حادث يقع في مكان العمل وينتج عنه الوفاة أو الإصابة الشخصية أو المرض الحاد.
- **أثر:** هو تلك النتيجة التي يتركها المتغير المستقل بالمتغير التابع.

[1] حسين عبد الحميد رشوان أصول البحث العلمي، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 2003، ص 47

6. **تعريف الاستمارة:** هي مجموعة أسئلة المتنوعة والتي ترتبط ببعضها البعض بشكل يحقق الهدف الذي سعى إليه الباحث من خلال المشكلة التي يطرحها بحثه، وذلك عبر محاور الاستمارة:

- المحول الأول: البيانات الشخصية.
- المحور الثاني: حوادث العمل.
- المحور الثالث: السلامة المهنية.

7. **عرض وتحليل البيانات الميدانية:**

الفرضية الأولى:

الجدول رقم(4-1): يوضح طبيعة العلاقة بين العامل وزملائه في العمل:

طبيعة العلاقة	التكرارات	النسبة المئوية%
جيدة	27	%30
سيئة	09	%10
حسنة	54	%60
المجموع	90	%100

يتضح من خلال الجدول طبيعة العلاقة بين العامل وزملائه في العمل بحيث يؤكد 27 عامل أي بنسبة 30% على أن العلاقة بينهم وبين زملائهم جيدة اما نسبة 60% والتي يبلغ عددها 54عامل يؤكون أن العلاقة حسنة وأخيرا يؤكد 9 عمال بنسبة 10% سيئة وبهذا فإن الجماعة تؤثر على مدركات ومفاهيم ومعتقدات وتصرفات الفرد من خلال ما تسيطر عليه من مثيرات ومدعمات تحيط بالفرد وتشكل جزءا من واقعه الاجتماعي.

الجدول رقم(4-2): يوضح إذا كانت ضغوط العمل تؤدي بالعامل إلى ارتكاب حوادث داخل عمله

طبيعة العلاقة	التكرارات	النسبة المئوية%
نعم	88	%97.77
لا	02	%2.22
المجموع	90	%100

يوضح الجدول التالي أن 88 عامل أي بنسبة 97.77% يؤكدون على ان ضغوط العمل تؤدي إلى ارتكاب العامل حوادث في عمله فيما يرى 2 فقط أي بنسبة 2.22% أنها لا تؤدي إلى ارتكاب الحوادث

وبهذا فإن ضغوط العمل مهما كان نوعها أو مصدرها تعتبر عاملا معيقا للفرد مضرة بصحته النفسية فالحالة النفسية وخاصة راحته النفسية هي التي تعطي له الطاقة للعمل كما تلعب في استقرار توافقه النفسي والاجتماعي.

الفرضية الثانية:

الجدول رقم(4-3): يوضح إذا كان العامل يشعر بالأمان والسلامة داخل المؤسسة

طبيعة العلاقة	التكرارات	النسبة المئوية%
نعم	23	%25.55
لا	67	%74.44
المجموع	90	%100

يوضح الجدول شعور العامل داخل المؤسسة بحيث أجاب 23 عامل بنسبة 25.55% بأنهم يشعرون بالأمان والسلامة داحل المؤسسة فيما أجاب 67 عامل بنسبة 74.44% بـ: لا وهذا يؤكد أن أغلبية العمال يشعرون بخوف دائم لأنهم يمارسون أعمالهم في بيئة مليئة بالمخاطر التي تهدد صحتهم وحياتهم ومستقبلهم وبهذا يؤكد "أبراهام ماسلو" على حاجة الأمن ووضعها ثاني حاجة بعد الحاجة الفيسيولوجية.

الجدول رقم(4-4): يوضح إذا كان التدريب على إجراءات السلامة المهنية

طبيعة العلاقة	التكرارات	النسبة المئوية%
نعم	78	%86.66
لا	12	%13.33
المجموع	90	%100

يوضح الجدول تدريب العمال على إجراءات السلامة المهنية بحيث أجاب 78 عامل بـ: نعم أي بنسبة 86.66% في حين أجاب 12 عامل بـ:لا أي بنسبة 13.33% فالتدريب يستهدف خفض عدد الحوادث وهذا يصبح العامل يقوم بسلوكات آمنة وسليمة بدلا من السلوكات الخطيرة التي قد تؤدي بهلاك حياته وبالتالي فهو صمام امان يحيط بالعامل ويحميه من الحوادث كما يهدف إلى تلين العامل المبادئ العامة المرتبطة بأسباب وأخطار الحوادث وتدريبه على الوسائل والطرق الواجب إتباعها أثناء قيامه بعمله.

الفصل الخامس

تحليل واستنتاج جداول

فرضيات الدراسة

1. **تحليل النتائج في ضوء الفرضية الفرعية الأولى:**

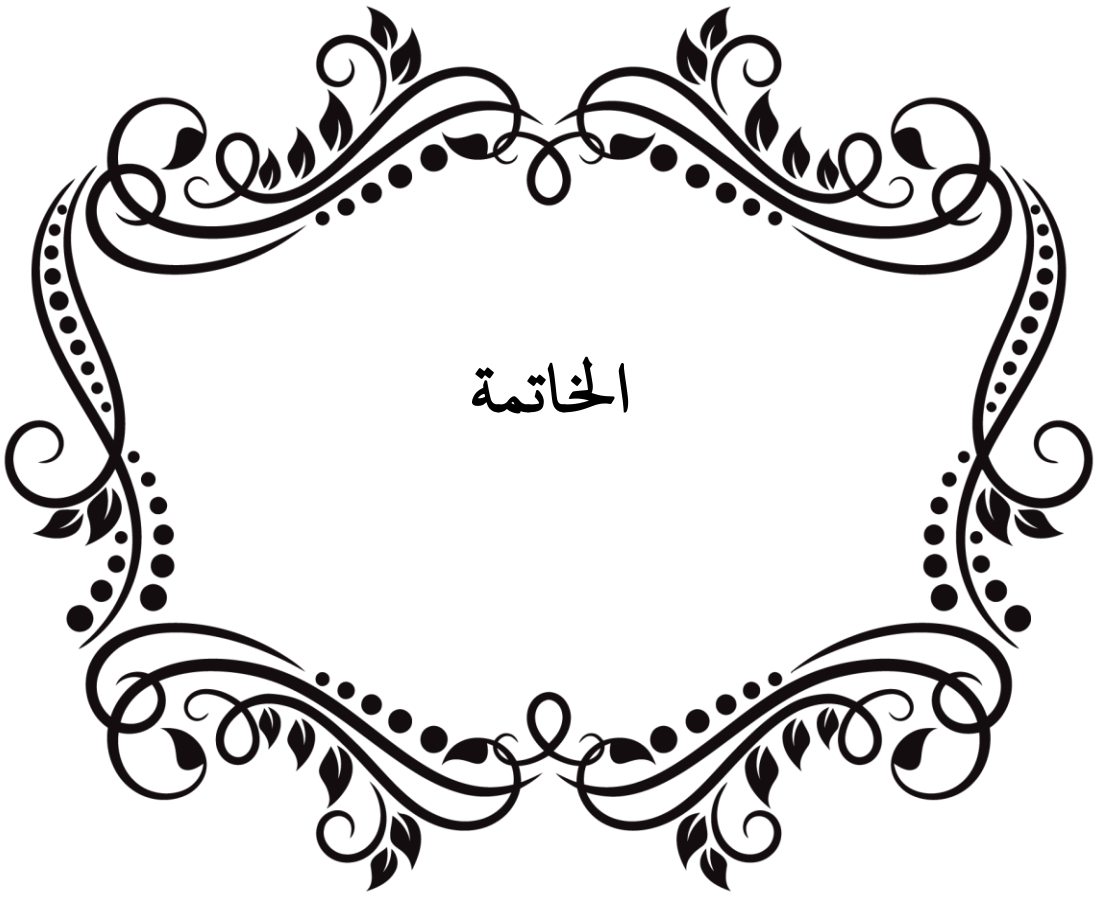
- عدم اهتمام الإدارة بالعاملين يؤدي إلى زيادة حوادث العمل.
- فحوادث العمل هي مرتفعة جدا وذلك بنسبة 83.33% وهذا راجع إلى عدم اهتمام الإدارة بالعاملين ويتضح ذلك من خلال الجداول رقم (4-1)، (4-2).
- فأغلبية المبحوثين يؤكدون ان سبب ارتكابهم للحوادث يرجع إلى ظروف العمل السيئة، كذلك قلة نظافة وترتيب مكان العمل، إضافة إلى التعب والإجهاد، فالإدارة لا تبالي بالعمال وهذا ما يوضح الجدول رقم 21 بحيث أن نسبة إشراك المؤسسة عمالها في اتخاذ القرارات قليلة تبلغ 20% كذلك عدم توفيرها لأماكن الراحة والتسلية إضافة إلى عدم إشراك العمال في الندوات والملتقيات المتعلقة بإجراءات السلامة المهنية والتي تعتبر ذات أهمية كبيرة لتفادي العمال لارتكابهم حوادث العمل.
- عدم توفر المؤسسة على إعلانات وملصقات في مجال السلامة المهنية.
- وبهذا فإن المؤسسة لا تعمل على تحسين ظروف العمل الاجتماعية والتنظيمية.
- وبهذا نثبت تحقق صحة الفرضية الفرعية الثانية.

2. **تحليل نتائج في ضوء الفرضية الفرعية الثانية:**

- قلة السلامة لدى العامل تؤدي إلى ارتكابه حوادث في العمل.
- من خلال الدراسة توصلت إلى النتائج التالية والتي تثبت صحة الفرضية الثالثة وذلك من خلال الجداول رقم (4-3)، (4-4).
- فأغلبية العمال لا يشاركون في دورات تدريبية وذلك من اجل تحسين قدراتهم.
- عدم التزام العمال على استعمال وسائل الوقاية الشخصية والحرص عليها وذلك راجع إلى تهاون المؤسسة في تطبيق قوانين صارمة بسبب عدم استخدامهم لوسائل الحماية الشخصية.

3. **تحليل النتائج في ضوء الفرضية الرئيسية:**

- تؤثر حوادث العمل على الواقع المهني للعامل وبالتالي تؤثر على واقع المنظمة، من خلال تحقق الفرضيات الجزئية الثلاث تؤكد تحقق الفرضية الرئيسية.
- فحوادث العمل بالمؤسسة العمومية الاستشفائية كبيرة جدا وذلك بنسبة 83.33% وهذا راجع إلى قلة النظافة وترتيب مكان العمل إضافة إلى قلة الانتباه والتركيز ونقص الخبرة، القلق والمشاكل الأسرية التي يعاني منها العامل إضافة إلى العلاقات داخل المؤسسة فكل هذه المخاطر الاجتماعية تنعكس على أدائهم وصحتهم وقد يظهر هذا في كثرة الغيابات كذلك شعور العامل بعدم الأمن والاستقرار وهل هذا يعود سلبا على العامل بصفة خاصة وعلى المؤسسة بصفة عامة.



الخاتمة

الخاتمة:

وفي الأخير فإن حوادث العمل هي من أهم المواضيع التي لقيت اهتماما واسع النطاق، وفي كل الأحوال تبقى أهمية حماية العامل من مسؤولية الدولة في المقام الأول من خلال الأجهزة المختصة بذلك ما لم يحظ العامل بهذه الحماية وما لم يشعر بالطمأنينة والأمن داخل مكان العمل فسيظل يعاني من عدم الاستقرار وهو ما ينعكس سلبا على نفسيته ويؤدي بالتالي إلى وقوعه في أخطاء ينجم عنها حوادث وإصابات عمل وهذا يبقى دور كبير ملقى على عاتق العامل وهو أن يكون حريصا على حماية نفسه من مخاطر العمل.

وبهذا فقد أفضت الدراسة الميدانية التي أجريت بالمؤسسة العمومية الاستشفائية أحمدية بن عجيلة بولاية الأغواط.

إلى النتائج التالية:

- نسبة تعرض العمال لحوادث العمل.
- عدم مبالاة الإدارة بالعمال وذلك يرجع إلى تقصيرها في تطبيق برامج السلامة المهنية.
- عدم حرص العمال على استعمال وسائل الوقاية الشخصية.
- عدم اشراك العمال في عملية صنع القرار.
- التأثير السلبي للحوادث المهنية على نفسية العاملين هذا ما ينعكس على واقع المنظمة.
- عدم وجود قوانين تسعى للتخفيف والترقية عن العامل داخل المؤسسية.
- عدم وجود هيكل إداري صلب يقوم على سن القوانين التي تربط العلاقة بين الرئيس والمرؤوس التي تقوم عليها المؤسسة.
- وكذا فإن حوادث العمل تؤثر على الواقع المهني للعامل من خلال العلاقات والخدمات التي تقدمها المؤسسة وبالتالي تؤثر على واقع المنظمة.

قائمة المصادر والمراجع

1- **المراجع باللغة العربية:**

أ. **الكتب:**

1. أحمد عزت راجع، علم النفس المناعة السينية الهندسة البشرية والعلاقات الإنسانية، الدار القومية للطباعة والنشر، مصر.
2. أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري عالقة الفردية، ج2 ، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
3. ادم البربري، دليل السلامة والصحة المبنية، حوادث العمل والاثار المترتبة عليها، 2005.
4. حسين عبد الحميد رشوان، أصول البحث العلمي، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 2003.
5. حمدي ياسين وآخرون، علم النفس الصناعي، والتنظيمي بين النظرية والتطبيق، دار الكتاب الحديث، طبعة الأولى، 1999.
6. خالد فتحي ماضي، أحمد راغب الخطيب، السلامة المهنية العالية، دار كنوز المعرفة، الأردن، الطبعة الأولى، 2010.
7. راشد محمد القحطاني، حوادث وإصابات العمل، مؤتمر الصحة والسلامة المهنية، الرياض، 28-29 أفريل 2007.
8. رغداء ضياء صادق، الأمير أمن المنية، دورة الصحة والسادية المهنية مركز صحي المستنصرية للكاتب، جمعية أطباء الأسرة العراقية.
9. رمضان السيد، حوادث الصناعة والأمن الصناعي، المكتب الجامعي الحديث الحديث، الإسكندرية، 1984.
10. سامي محسن الختاتنة، علم النفس الصناعي، دار حاسد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط 1، 2013.
11. سليم نعامة، مشكلات العمل والإنتاج في المؤسسات الصناعية، دار عكرمة للطبع والنشر والتوزيع، سوريا، 1991.
12. سنان الموسوي، إدارة الموارد البشرية و تأثير العولمة عليها، دار مجدلاوي للطبع والتوزيع، ط1، عمان، 2004.
13. سهيلة محمد عباس، إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر، الأردن، طبعة 3، 2011.
14. طارق كمال، علم النفس المهني والصناعي، مؤسسة شباب الجامعية، الإسكندرية، 2007.
15. الظاهر محمد عبد الله، إصابات العمل بين قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي، المكتبة الوطنية، عمان، 1994.
16. عامر سلمان عبد الملك، الضمان الاجتماعي في ضوء المعايير الدولية والتطبيقات العلمية المجلد الثاني، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان، 1998.
17. عبد المحيي صالح محمد صالح، الخدمة الاجتماعية ومجالات الممارسة المهنية، دار المعرفة الجامعية، مصر، 2002.
18. عثمان فريد رشدي، الصحة والسلامة المهنية، دار الراية للنشر والتوزيع، عمان، 2013.
19. عز الدين فراج، الصحة المهنية والأمن الصناعي والإسعافات الأولية، دار الفكر العربي، القاهرة.
20. عمر وصفي عقيلي، إدارة القوى العاملة، دار زهران للنشر والتوزيع، عمان، 1996.
21. عمر وصفي عقيلي، إدارة الموارد البشرية المعاصرة دار وائل الشر، الأردن، الطبعة الأولى، 2005.
22. فرج عبد القادر طه، علم النفس الصناعي والتنظيمي، دار قباء للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة .طبعة 9، 2001.
23. محمد عبد الرضا الشمري، الساعة والأمن الصناعي، دار صفا للنشر والتوزيع، ط1، الأردن، 2008.
24. محمود عباس عوض، حوادث العمل في ضوء علم النفس، دار المعارف مصر، 1971م.
25. مصطفى أحمد أبو عشرو، شبان قانون التأمين الاجتماعي، الطبعة الأولى، منشورات العلى الحقوقية، لبنان، 2010م.

26.مفتاح عبد السلام الشويهدي، الصحة والسادسة المهنية، دار الكتب الوطنية، ط1، ليبيا، 2008.
27.ناصر منصور الروسان، رزان إبراهيم أبو صالح وآخرون، الأمن الصناعي والسلامة المهنية، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، الأردن، الطبعة الثانية، 2009.

ب. الرسائل الجامعية:

28.دليلة أحمد هرفة، مروة كواشي، حوادث العمل في التشريع الجزائري، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في القانون، قالمة، 2013-2014.
29.سملالي يحصية، دراسة أثر حوادث العمل على الوقاية الإنتاجية وفاعلية نظام الوقاية في المؤسسة الصناعية، رسالة ماجستير، علوم التسيير، معهد الاقتصاد، جامعة الجزائر، 1994-1995.
30.سمير صلحاوي، الحوادث المهنية وآثارها على تنافسية المؤسسة، دراسة حالة مؤسسة سونلغاز، مذكرة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة باتنة، الجزائر، 2008.
31.مصطفى بلعيد، عوامل ضعف الإنتاج في المؤسسة الجزائرية، رسالة ماجستير، قسم الاقتصاد، جامعة الجزائر، 1986.

ج. المواقع الالكترونية:

32.عادل يوسف، الأمراض العينية، مقال منشور على الموقع الالكتروني http://kenanaonline.com
33.عدنان سلطان، إدارة أنظمة الأمن والسلامة المهنية والصحية، 2010، مقال منشور على الموقع الالكتروني http://www.arab-eng-org/vb/84180.html
34.غسان خليل علوة، الامة والصحة المهنية مقال منشور على الموقع الإلكتروني http://www.safety.eng.com
35.موقع الكتروني: www.cnas.dz

د. المداخلات:

36.بوخمخم عبد الفتاح، علي موسمي حنان، مداخلة بعنوان" أثر التسعة و الساديمية المهنية على الكفاءة الإنتاجية في مؤسسة هنكل"، الجزائر، الملتقى العلمي الدولي حول أداء وفعالية المنظمة في ظل التنمية المستدامة، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة المسيلة، 2009/11/10.

هـ. الجرائد والمجلات:

37.ابراهيم محمد عياش، الأمين المناعي، الحوار المتمدن، 2213، 2008/03/07
38.رمضان عمومن وآخرون، حوادث العمل وأسبابها وأساليب خفضها، مجلة العلوم الإنسانية عدد خاص بالملتقى الدولي حول المعاناة في العمل.
39.سهيلة محمد، حوادث العمل وعلاقتها ببعض المتغيرات الشخصية والمهنية دراسة ميدانية مقارنة لدى عينة من العاملين في شركة مصفاة بانياس للنفط في محافظة طرطوس، مجلة جامعة دمشق، المجلد 26، العدد الرابع، 2010.

و. **المراسيم والمواد القانونية:**

40.المادة 13 من قانون 13/83 المؤرخ في 21 رمضان 1403 الموافق 2 يوليو 1983 يتعلق بحوادث العسل والأمراض المهنية.
41.المادة 30 من الأسر رقم 17/96 المؤرخ في 1996/07/06 المؤرخ في 21 متر 1417 الموافق لـ7 يوليو 1996 الجريدة الرسمية، العدد 47.
42.المادة 37 من قانون 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية المعدل بموجب المادة 05من الأمر رقم 19/96 المؤرخ في 1996.
43.المادة 48 من القانون 11/83 المؤرخ في 21 رمضان 1403هـ الموافق لـ 1983/07/02 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، الجريدة الرسمية، العدد 28.

2- **المراجع باللغة الفرنسية:**

44. Gand guillot (deminique) droit du travail et de la sécurité social game édition gualino edition paris, 2006.
45. Louis Melonnec, La réparation des accidents du travail, Pris,1977

الملاحق

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة عمار ثليجي بالأغواط

كلية العلوم الاجتماعية

قسم علم الاجتماع والديمغرافيا

استمارة

واقع السلامة المهنية في المؤسسات الجزائرية

حوادث العمل أنموذجا لدى المؤسسة العمومية الاستشفائية أحميدة بن عجيلة

في إطار إعداد مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر، يسعدني أن أطلب منك الإجابة على أسئلة هذه الاستمارة بوضع علامة (×) أمام الإجابة المناسبة أو كتابة جملة متحريا الصدق والموضوعية وشكرا.

الاستمارة:

المحور الأول: بيانات شخصية:

1. **الجنس** ذكر ☐ أنثى ☐
2. **السن:** أقل من 30 سنة ☐ من 31 إلى 40 سنة ☐ من 41 إلى 50 سنة ☐ أكثر من 50 سنة ☐
3. **المهنة**
4. **عدد سنوات العمل:** أقل من 05 سنوات ☐ من 06 سنوات إلى 10 سنوات ☐ من 11 سنة إلى 15 سنة ☐ أكثر من 15 سنة ☐
5. **الحالة العائلية:** أعزب متزوج ☐ مطلق ☐ أرمل ☐
6. **عدد الأولاد:** لا يوجد ☐ من1 إلى 3 ☐ من 4 إلى 6 ☐ أكثر من 6 ☐

المحور الثاني: حوادث العمل:

7. **هل تعرضت لحادث عمل؟** نعم ☐ لا ☐
8. **ما طبيعة الحادث الذي تعرضت له؟** بسيط ☐ خطير ☐
9. **ما هي الأسباب التي تؤدي إلى حوادث في العمل؟**

.....

.....

10. **هل قلة نظافة وترتيب مكان العمل هو سبب حدوث الحوادث؟** نعم ☐ لا ☐
11. **هل قلة الانتباه والتركيز في العمل يؤديان إلى الحوادث في العمل؟** نعم ☐ لا ☐
12. **هل نقص التدريب والخبرة يسبب ان له حوادث في العمل؟** نعم ☐ لا ☐
13. **هل يعتبر السن من أسباب حدوث حوادث العمل؟** نعم ☐ لا ☐
14. **هل المشاكل الأسرية لدى العامل تؤدي إلى ارتكابه حوادث في عمله؟** نعم ☐ لا ☐ **إذا كانت الإجابة بنعم؟**

ما هي أغلب المشاكل الأسرية التي يعاني منها العامل؟

.....

.....

15. **هل القلق يؤدي بالعامل إلى ارتكابه حوادث في عمله؟** نعم ☐ لا ☐
16. **هل ضغوط العمل تؤدي بالعامل إلى ارتكابه حوادث داخل عمله؟** نعم ☐ لا ☐
17. **هل تتغيب عن العمل** نعم ☐ لا ☐ أحيانا ☐
18. **هل يرجع ذلك إلى؟** نفورك من ظروف العمل ☐ التعب والإجهاد ☐ ظروف شخصية واجتماعية ☐
19. **هل تشارك في اتخاذ القرارات داخل المؤسسة؟** نعم ☐ لا ☐
20. **هل تتوفر المؤسسة على أماكن للراحة والتسلية؟** نعم ☐ لا ☐
21. **كيف هي العلاقة بينك وبين رئيسك في العمل؟** جيدة ☐ سيئة ☐ حسنة ☐
22. **كيف هي العلاقة بينك وبين زملائك في العمل؟** جيدة ☐ سيئة ☐ حسنة ☐
23. **كيف هي العلاقة بينك وبين الإدارة؟** جيدة ☐ سيئة ☐ حسنة ☐
24. **هل السبب في حوادث العمل هو العامل أو إهمال العامل؟ أو كلاهما؟ ولماذا؟**

المحور الثالث: السلامة المهنية:

25. **هل تشعر بالأمان والسلامة داخل المؤسسة التي تعمل فيها؟** نعم ☐ لا ☐
26. **هل يوجد سجل طبي للعاملين يتعلق بحوادث العمل داخل المؤسسة؟** نعم ☐ لا ☐

27. هل يوجد حرص دائم على متابعة برامج السلامة المهنية؟ نعم ☐ لا ☐

28. هل يتم التدريب على إجراءات السلامة المهنية؟ نعم ☐ لا ☐

29. هل هناك مشاركة للعاملين في الندوات والملتقيات والدورات لمتعلقة بإجراءات السلامة المهنية؟ نعم ☐ لا ☐

30. هل توجد ملصقات ولوائح تحذيرية لنوعية العاملين بالسلامة المهنية؟ نعم ☐ لا ☐

31. هل تقوم المؤسسة بوضع برامج السلامة المهنية؟ نعم ☐ لا ☐

32. هل توفر المؤسسة وسائل الوقاية الشخصية؟ نعم ☐ لا ☐

33. هل تحصل على استعمال وسائل الوقاية الشخصية؟ نعم ☐ لا ☐