

## حوادث العمل والأمراض المهنية وفق التشريع الجزائري

أ. أسماء بوخرربة<sup>(\*)</sup>

### ملخص

إنه من مظاهر الحياة المعاصرة هو النمو والتطور التقني والثورة المعلوماتية التي يشهدها العالم وما صاحب هذا التغيير من تطور في الصناعات بمختلف أنواعها مما أدى إلى ارتفاع الإنتاج وتحسين مردوديته، لكن في نفس الوقت نتج عن هذه التقنية الحديثة الكثير من المخاطر التي عرّضت الموارد البشرية لإصابات وحوادث في العمل وبروز الكثير من الأمراض المهنية، كل هذه المتغيرات أصبحت تشكل خطراً على حياة العامل وإستقراره في العمل الذي هو بصدد إنجازها. والجزائر من بين الدول التي أخذت على عاتقها قانونياً مسؤولية حماية العامل ووضع برامج لسلامته وتأمينه صحياً عند الضرر والعمل على إتخاذ التدابير والإجراءات اللازمة للتقليل من حدة هذه المخاطر والإصابات التي تكون مصدراً هاماً لتأثيرات سلبية على العاملين سواء على الحالة الصحية البدنية أو النفسية، وفي نفس الوقت تكون سبباً لزيادة التكاليف على المؤسسة مما يؤثر على وضعها المالي وإستقرارها في السوق ليتدعى الوضع الإقتصاد الوطني. تركّز الدراسة على المفهوم الجزائري للحوادث والأمراض المهنية حسب المنظومة التشريعية القائمة.

الكلمات المفتاحية: حوادث العمل، إصابات العمل، الأمراض المهنية.

### مقدمة

إنّ حوادث العمل هي ظاهرة تعاني منها المؤسسات الصناعية بالدرجة الأولى، وهي في ارتفاع مستمر نظراً للتطور التكنولوجي الذي يشهده العصر وما أفرزه من تقنيات حديثة وعصرية من آلات ومعدات يصعب التعامل معها نظراً لتعقدها وغياب التكوين المستمر في

(\*) أستاذة - باحثة بكلية العلوم السياسية والعلاقات الدولية، جامعة الجزائر 3 - الجزائر.

مجال تسييرها . وحادث العمل هو الخطأ الذي يحصل أثناء سير العمل ويكون إما فجائياً أو مخطط له مسبقاً ويؤدي إلى إصابة العامل بأضرار جسمية وعقلية تختلف من درجة خطورتها . ولهذا تعتبر برامج السلامة المهنية آلية فعالة لحماية العاملين من المخاطر المهنية ، كما أنّها وسيلة لإشراك مختلف الفواعل على مستوى الدولة في وضع ترسانة قانونية تلزم المؤسسة العمومية بالتقيد بها . ونظراً لدور المورد البشري في تحقيق الكفاية الإنتاجية كما ونوعاً فإنّه لتجسيد هذه الأهداف لا بد من توفير الأمن والسلامة في بيئة عمله ، ومن خلال هذا نطرح الإشكالية التالية والتي تتعلّق بمفهوم حوادث العمل والأمراض المهنية حسب منظومة التشريع القائمة في الجزائر .

**ماذا يعني التشريع بحوادث العمل وما هي الأمراض المهنية التي يقصدها؟ .**

تندرج تحت هذه الإشكالية مجموعة تساؤلات تتمثّل فيما يلي :

د- ما المقصود بحوادث العمل والأمراض المهنية؟ .

2- وماهي العوامل المؤدية لحدوثها؟ .

**أولاً. مفهوم حوادث العمل وفق التشريع الجزائري**

**د - تعريف حادث العمل**

إنّ حوادث العمل ترتبط بظروف وعوامل مختلفة ومتراطة ببعضها البعض والتي تساهم وتؤدي إلى حدوثها ومنه يمكن تعريف حادث العمل ،

• **لفورياً** بأنّه :<sup>(1)</sup> الحوادث هو الجديد الذي يقع من الأمور وهو ضد القديم . وجمع الحادث حوادث ، والحادثة هي المصيبة<sup>(1)</sup> .

والحادث كلمة مرادفة للمخاطر ، جمع خطر ومنها الفعل بخاطر . ويدور معناها حول التعرّض للهلاك ، ويقصد بالمخاطر في مجال الأعمال ما يتعرّض له الشخص من أسياء وتصرفات أو نوابد تعرّض نفسه وأعماله وأمواله للهلاك مثل الحريق والعجز... الخ<sup>(2)</sup> .

• **اصطلاحاً** : يعرف حادث العمل حسب وجهة نظر المتدخلين فيه بصفة مباشرة كالتالي :

د- من وجهة نظر طب العمل : حيث يعرف حادث العمل بأنه الحادثة التي ينتج عنها إصابات قد تكون عميقة أو حروق وعلى الأخصى يؤدي إلى الوفاة وهذه الأخيرة يجب إتباعها وتسجيله بصفة رسمية<sup>(3)</sup>.

ب- ومن وجهة نظر صاحب العمل : حادث العمل هو خسارة إقتصادية ، لأنه مصاحب للتصنيع ووقت العمل الإنتاجي ومصاحب للتبذير في المواد الأولية وتعطل في الآلات .

ج- ومن وجهة نظر العامل المصاب ، فيعرف حادث العمل بأنه المعاناة الجسمانية والنفسية وليست التعويضات المقدمة كقيلة بتخفيف هذه الآلام والحسائر .

د- ومن وجهة نظر أعوان الأمن والوقاية : فيعرف كلاهما الحادثة الصناعية بأنها عامل إحصائي وعنصر للدراسة يسمح لنا بإيجاد سبل للتقليل منها وتجنب تكرارها إن أمكن<sup>(4)</sup>.

✓ ويعرف حادث العمل كذلك بأنه : « أي حدث مفاجئ يضر بصحة العاملين ومرتبط بعمل فتي وهو حدث غير مخطط له ، وتعتبر الحادثة جريمة إذا ما خطط لها ، والحادثة عادة ما تكون بسبب خطأ شخصي أو بيئة عمل غير آمنة ، وقد تسبب الحادثة في إصابة العاملين أو تلف مواد التصنيع أو تكون سببا في تعطيل العمل اليومي ، وهذه الحوادث ينتج عنها في بعض الحالات أضرار جسمانية أو نفسية تلحق بالعاملين وتسمى إصابة<sup>(5)</sup> ».

✓ ومن زاوية علم النفس : يعرف حادث العمل بأنه : « كل حادث ينشأ مباشرة من موقف العمل وطبيعته أي الأجهزة والآلات ومن العامل نفسه لسوء أدائه أو سوء استعداده أو نتيجة إضطراب نفسي أو تكيف يعانيه العامل في إحدى جوانب شخصيته سواء كان الإحساس ناتج عن مؤثر داخلي يفقد العامل توازنه أو معيق خارجي يعيق توافقه<sup>(6)</sup> ».

من التعاريف السابقة يمكن تقديم تعريف إجرائي لحادث العمل ، بحيث يعرف بأنه :

« حدث مفاجئ وغير مخطط له ، يقع نتيجة ظروف خارجية متنوعة المصادر أو أخطاء يرتكبها العامل ، وينتج عن حوادث العمل آثار سلبية تنعكس على العامل وعلى ممتلكات المؤسسة في نفس الوقت<sup>(7)</sup> ».

## 2- تعريف حوادث العمل حسب التشريع الجزائري

يفسر المشرع الجزائري حوادث العمل حسب (المادة 06) من القانون (رقم 83-13) المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية على أنه : « يعتبر كحادث عمل كل حادث الحرجت

عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ وخارجي وطراً في إطار علاقة عمل<sup>(7)</sup>، والمقصود هنا أنَّ حوادث العمل تكون في أوقات العمل وتقع بصفة فجائية وغير مخطط لها مسبقاً، كذلك قد تكون بسبب طرف خارجي وينجرُّ عن حادث العمل إصابة بدنية.

أما (المادة 07) من القانون المذكور أعلاه، فاعتبرت حادث عمل على أنه الحادث الذي يطرأ أثناء القيام خارج المؤسسة بمهمة ذات طابع إستثنائي أو دائم وذلك تبعاً لأوامر المستخدم أو في إطار ممارسة نشاط سياسي إنتخابي أو مزاولة دراسة بانتظام خارج ساعات العمل كمواصلة المسار الأكاديمي أو القيام بدورة تكوينية.

كذلك نصّت (المادة 08) من نفس القانون الأنف الذكر على أنه يعتبر حادث عمل كل حادث يقع أثناء النشاطات الرياضية التي تنظمها الهيئة المستخدمة أو القيام بعمل متفان خدمة للصالح العام أو لإنقاذ شخص من الهلاك<sup>(8)</sup>.

ونصّت (المادة 12) من القانون المذكور أعلاه على أنه،<sup>(9)</sup> يكون في حادث العمل الذي يطرأ أثناء المسافة التي يقطعها المؤمن للذهاب إلى عمله أو الإياب منه وذلك أياً كانت وسيلة النقل المستعملة شريطة ألا يكون المسار قد انقطع أو انحرف إلا إذا كان ذلك بحكم الإستعجال أو الضرورة أو ظرف عارض أو لأسباب قاهرة، ويقع المسار المضمون على هذا النحو بين مكان العمل من جهة ومكان الإقامة أو ما شابهه كالمكان الذي يتردد عليه العامل عادة لتناول الطعام وإما لأغراض عائلية<sup>(9)</sup>، حيث أنَّ العامل أثناء فترة الراحة بين الفترتين الصباحية والمسائية قد يعتاد الإتجاه إلى مطعم لتناول الغذاء في هذه الحالة يكون هذا العامل مؤمن طيلة فترة تنقله من وإلى المطعم شرط الإعتياد على ذلك المسار وإلا يخرج على المسلك العادي له إلا لضرورة مستعجلة، وأيضاً فإنَّ العامل وطيلة إتجاهه إلى العمل أو العودة منه متجهاً إلى مقر إقامته يعتبر مؤمناً مهما كانت الوسيلة التي يستعملها، فلو تعرّض لحادث أثناء هذا الوقت وفي مساره المعتاد يكون من حقه التعويض عن الحادث كحادث عمل<sup>(10)</sup>، وعليه فإنَّ المشرع الجزائري عالج مسألة حوادث العمل من منظور إنساني، بإعتبار أنَّ العامل يؤثر ويتأثر تبعاً لوسطه الإجتماعي وهو مؤهل للتعرّض إلى المخاطر الموجودة على مستوى بيئة العمل.

### 3- إصابات العمل وأنواعها

هي إحدى نتائج وقوع الحادث، وتعرف إصابة العمل بأنها: «الضرر الذي يصيب العامل بسبب وقوع حادث معين، أي أنّ الإصابة هي النتيجة المباشرة للحادث الذي يتعرض له العامل، وتعرف إصابة العمل بأنها الإصابة التي تحدث للعامل في مكان العمل أو بسببه، وكذلك تعتبر الإصابات التي تقع للعمال في طريق ذهابهم إلى العمل أو طريق الرجوع من العمل إصابات عمل بشرط أن يكون الطريق الذي سلكه هو الطريق المباشر دون توقف أو إغراف، وتعتبر الأمراض المهنية من إصابات العمل»<sup>(11)</sup>.

وتعرف إصابة العمل كذلك بأنها: «كل حادث يحصل خلال العمل ويؤدي إلى تعطيله بعض الوقت وهو يصيب أحد الأفراد العاملين في المؤسسة أو أكثر مما يؤدي إلى توقفه عن العمل حتى يتم شفاؤه من الإصابة بالكامل ويعود إلى ممارسة نشاطه كما كان قبل الإصابة»<sup>(12)</sup>.

وتعرف إصابة العمل بأنها: «ضرر مادي لنسيج البدن ينتج عن حادثة أو تعرض لكرائب بيئية قد تؤدي إلى هذه الإصابة إلى الموت وتسمى عندها حادثة مميتة أو قد تسبب عجزاً جزئياً أو تؤدي إلى إجازة مرضية لمدة من الوقت»<sup>(13)</sup>.

وتصنف إصابات العمل إلى ثلاثة مستويات كالتالي :

**د- إصابة بسيطة:** لا تؤدي إلى الانقطاع عن العمل، وتكون على شكل خدوش وكدمات أو قطع سطحي بسيط.

**ب- إصابة متوسطة:** وهي التي تؤدي إلى غياب العامل عن عمله مدة لا تزيد عن يوم واحد .  
**ج- إصابة خطيرة:** تؤدي إلى عاهة مستديمة أو إنقطاع عن العمل، وتؤدي العاهة إلى عجز جزئي أو كلي مثل الحروق الشديدة أو الكسور أو فقدان إحدى الحواس كالسمع أو البصر أو الأطراف<sup>(14)</sup>.

وفيما يخص علاقة حوادث العمل بإصابات العمل فهي علاقة متداخلة بحيث أنّ حوادث العمل وعلى اختلاف أنواعها إذا وقعت للعامل تؤدي إلى إصابته، وبالتالي يصبح العامل مصاب، كما أنّ هذا الأخير لا يمكن إعتباره مصاباً إلا إذا وقع له حادث، وعليه فإنّ إصابات العمل هي النتيجة المباشرة لحوادث العمل، وتصنف الإصابات حسب درجة وقوع الحادث .

#### 4- أسباب حوادث العمل

تعتبر مختلف الظروف الشخصية، النفسية، الإجتماعية، والبيئية التي لها صلة بالعامل أسباب وعوامل تمهد الطريق لوقوع الحوادث في العمل، بحيث إذا لم تكن الظروف السابقة الذكر متوازنة ومنسجمة مع بعضها البعض فإنها تصبح تشكل خطراً على العامل، وهذه الأسباب تتمثل كما يلي :

##### 1. الفروق الفردية بين الأفراد، وتتمثل في العوامل التالية :

\* **عامل السن** : حيث نجد أنّ العامل الصغير في السن أو الكبير في السن أكثر عرضة للإصابة أكثر من السن المتوسط .

\* **الخبرة** : حيث أنّ معدل الحوادث يتناسب تناسباً عكسياً مع الخبرة، فكلما زادت الخبرة قلت الإصابة<sup>(15)</sup>.

\* **نقص المعرفة والمهارة** : حيث يترتب على ذلك وقوع الحوادث بسبب ما إذا كانت المعلومات التي وصلته غير كافية أو لسوء فهم الأوامر والتعليمات أو التردد والخيرة أو لعدم إقتناع الإدارة بالرأي<sup>(16)</sup>.

2. **عوامل نفسية سيكولوجية وإجتماعية** : وهي العوامل التي تؤثر على الصحة العامة ومعاياة المجتمع، تنشأ من نفسية الفرد وبنية الفئات الإجتماعية الأخرى ووظيفتها، وتشمل الحصائص الإجتماعية مثل التأثير والتأثر ضمن الأسرة أو الفئات المهنية والخصائص الثقافية ذات صلة بالمعتقدات وعوامل الشخصية<sup>(17)</sup>.

##### أ- العوامل النفسية المؤدية لوقوع الحوادث نجد :

\* **الشخصية وعدم الاستقرار الإنفعالي** : حيث أنّ شخصية الفرد تلعب دوراً هاماً في وقوع الحوادث فوجود الفرد في حالة من التوازن العضوي والنفسي ضروري للعامل لكي يتكيف مع نفسه ومع عمله، وعليه فإنّ العلاج النفسي ومتابعته ضروري لخلق الاستقرار والراحة النفسية للعامل وهو ما يجنبه التعرّض للحوادث أثناء تأدية عمله.

كذلك نجد أنّ الضغوط التي يتعرّض لها العامل تسبب نوعاً من عدم الاستقرار النفسي وبالتالي تؤثر على مستوى الأداء المطلوب وقد تنشأ هذه الأخيرة نتيجة عدم وجود تناسب بين مهارات الفرد وإمكاناته والشروط الواجب توفرها في شاغل الوظيفة التي يشغلها وقد ترجع إلى عوامل وظروف بيئة العمل وهو ما يتطلب التخفيف من ضغوط العمل والتقليل من

الأثار السلبية الناتجة عنها والمخاطر الكثيرة المصاحبة لها<sup>(18)</sup> . إضافة إلى أنَّ إستهلاك الحصور والمخدرات حيث وجد أنَّ الشخص المستهلك لهذه المواد يؤثر على إحساسه وبالتالي يؤثر على دافعيته وقوته المحركة<sup>(19)</sup> .

ب- **العوامل السيكولوجية** : تتمثل في القدرات الذهنية التي تتلخص في مجموعة النتائج التالية والتي أبرزتها الأبحاث المختلفة وتتمثل في :

▪ **الضعف الشديد في الذكاء** أو في القدرات العقلية الخاصة والتي كثيراً ما تؤدي بالعامل إلى التعرُّض للإصابات ، حيث وجد الباحثون إرتباطات بين الإصابات والمستوى العقلي للعامل ، حيث تزداد الإصابات بإنخفاض القدرات العقلية ومستوى ذكاء العامل ، كما أنَّها تزيد كلما زادت سرعة الفرد الحركية عن سرعته الإدارية أي أنَّ العامل يقوم بالحركات قبل أن يسمعه إدراكه بما يلزم لهذه الحركات<sup>(20)</sup> ، والمقصود هنا ضعف التركيز .

ويمكن أن تقع الحادثة إذا لم تتم ملاحظة الخطر أو تعرفه أو فهمه على أنه خطر ، أو إذا لم يقبل الفرد بأخذ المسؤولية عن تصرفه الشخصي أو لم يعرف كيف يتصرف أو قرر لأسباب أخرى عدم التصرف وحتى إذا لم يتخذ القرار الصائب يمكن أن تكون الإستجابة العضلية خاطئة أو غير فعالة أو بطيئة جداً<sup>(21)</sup> .

3. **أما العوامل الفنية** : وهي تلك العوامل التي تتلخص في سوء التنظيم الداخلي للمباني والترتيب الغير مناسب للأجهزة والمعدات ، ومن العوامل الفنية المؤدية لوقوع الحوادث في العمل تعود لعدم وجود مساحات كافية للتخزين وعدم ملائمة سلامة التمديدات الكهربائية<sup>(22)</sup> . إلى جانب إهمال تحديد مكان ثابت للمواد في مكان إستخدامها وضيق مساحة الممرات وتخصيصها للعاملين ووسائل المناولة دون الفصل بينها ، كما أنَّ كثرة تخصيص أماكن لحفظ الأدوات المساعدة للعامل ، ووضعها في أماكن بعيدة عن متناوله من العوامل الفنية المؤدية لوقوع الحوادث في المؤسسة .

وتعتبر الظروف الطبيعية ( الحرارة ، التهوية ، الرطوبة ... الخ ) في مكان العمل من بين الأسباب المساهمة في وقوع الحوادث المهنية ، فظروف بيئة العمل هي مصدر للعديد من المخاطر المتنوعة والتي تكون سبباً في وقوع الحوادث وإصابة العامل بالأمراض المهنية وإنخفاض أدائه الوظيفي كذلك تشكل مناخ تنظيمي غير صحي ومحفز على العمل .

4. **عوامل ناجمة عن سوء الإدارة** : تعتبر الإدارة هي الجهة المسؤولة عن حماية وأمان العاملين إنَّها قد تتسبب في إصابة العاملين نتيجة لقرارات خاطئة تتخذها ، ومن القرارات الخاطئة التي تكون سبباً في وقوع الحوادث نذكر منها على سبيل المثال : قبول العاملين شمن لديهم عيوب في الخواس. حيث أنَّ الأعمال التي تتطلب التعامل مع الآلات المتحركة يتوجب أن يتمتع الممارس لها بقوة البصر وقوة السمع .

\* **ضعف الإدارة** : فعدم معاينة الإدارة للعاملين الذين يخلون بالأوامر ولا يلتزمون بها ، حيث أنَّ هذا التقاعس من الإدارة يؤدي إلى إهمال العاملين لأنظمة السلامة وبالتالي إلى وقوع الحوادث، لذا يتوجب على العاملين مطالبة الإدارة بالحرص مع من يخالف أنظمة السلامة لضمان سلامتهم .

\* **إختبار الإدارة للعامل** وتكليفه بعمل يتطلب قدرات تفوق قدراته الشخصية .

\* **وقوع خلل في أسلوب العمل** كإعطاء معلومات ناقصة أو خاطئة .

\* **لا مبالاة المسؤول** وضعف الإشراف الفني<sup>(23)</sup> .

#### 5- تصنيفات حوادث العمل

تعددت تصنيفات حوادث العمل وذلك وفقاً لعدة معايير أبرزها :

أ- **مقياس من حيث النتائج** ، فعند وقوع الحادث للعامل ينجر عنه إصابات متمثلة في نتائج الحادث وهي تشمل كسور ، فقد الخواس أو الأجزاء وهذه الأخيرة تصر بالعامل كما لها أثار سلبية على المؤسسة حيث تحطم الآلات وتلف المنتجات<sup>(24)</sup> ، وذلك راجع حسب درجة الحادثة .

ب- **مقياس درجة الخطورة** ، وفقه تقسم حوادث العمل إلى بسيطة وأخرى خطيرة استناداً إلى درجة الضرر وحجمه ، ومنه فالإصابات البسيطة يمكن أن يشفى منها العامل بعد الإسعافات الأولية ، في حين تتطلب الإصابات الخطيرة معالجة طبية مركزة وقد ينجر عنها حالات عجز متفاوتة الخطورة أو حالات وفاة .

ج- **مقياس وفق سبب الوقوع** : أي السبب في وقوع الحادث، إذ يمكن أن يكون الفرد هو المتسبب فيه سواء بقلة الخبرة أو الحالة الصحية والنفسية، وقد تكون الآلة نتيجة لقلة الصيانة أو عدم جديتها. وقد يكون السبب كذلك سوء تنظيم موقع العمل والبيئة الغير صحية<sup>(25)</sup> .

د- **مقياس من حيث التجنب** ، أي هل كان من الممكن تجنب الحادث أم لا ، بحيث هناك حوادث يمكن تجنبها عن طريق توفير برامج مبنية على أسس علمية مدروسة وأخرى لا يمكن تجنبها كوقوع خلل في آلة حديثة تثبت صلاحيتها بعد إختبارها .



هـ- معيار من حيث موضع الإصابة ، أي مكان إصابة العامل سواء على مستوى الرأس ، الذراع ، القدم ... الخ .

و- معيار من حيث نسبة العجز ، سواء كان العجز مؤقت أو دائم جزئياً أو كامل<sup>(26)</sup> .

#### 6- تحليل مخاطر بيئة العمل

بيئة العمل هي تعبير عن المكان والظروف التي يتم فيها العمل ، والذي يشمل مبنى المصنع أو موقع العمل الخارجي وظروف العمل نفسه وظروف المناخ في الموقع ، تحتوي بيئة العمل على عدّة مخاطر تؤدّي إلى إصابة العامل وارتفاع نسبة الحوادث في العمل ، ويمكن تصنيف هذه الأخيرة كما يلي :

1. **مخاطر طبيعية** : هي تلك العوامل الطبيعية من إضاءة ، حرارة ، رطوبة ... الخ والتي إذا زادت عن المعايير المطلوبة أصبحت تشكّل خطراً على حياة العامل وهي تشمل :

(\* **الحرارة** : حيث تبقى حرارة جسم الإنسان الصحيح ثابتة حوالي (37°م) نتيجة التوازن الديناميكي بين إنتاج الحرارة وفقدانها ويتحكم بهذا التوازن مركز تنظيم الحرارة ويتم إنتاج الحرارة من خلال تفاعلات إستقلابية بالنشاط العضلي واستهلاك الطعام ، كما يتم تبادل الحرارة مع البيئة المحيطة عن طريق التوصيل والحملان والإشعاع وتبخر العرق<sup>(27)</sup> .

وينتج عن ارتفاع درجة الحرارة الحالات التالية : الإضطرابات النفسية ثمّ يؤدّي إلى زيادة نسبة الأخطاء ونقص القدرة على التركيز وأداء الأعمال الذهنية إلى جانب الإصابة بالتقلّصات الحرارية ، وهي عبارة عن تقلصات في عضلات اليدين والقدمين وجدار البطن ويصاحبها قيئ وإسهال وسببها نقص الأملاح في الجسم نتيجة العرق الغزير .

ويحدث للعاملين في الأجواء الحارة خطر إصابتهم بصدمة الحرارة وضربة شمس وهي تحدث للعامل الذي لم يتعود على العمل الشاق في جو حار حيث يحف الجلد وترتفع درجة حرارة العامل مع صداع ودوار ورعشة مع ظهور تشنجات ثم يصاب المريض بعدها بإغماء وزرقة في أطرافه<sup>(28)</sup> ، وتسبب الحرارة المرتفعة التهابات العيون والجلد والإجهاد الحراري .

(\* **الإضاءة** : تعتبر الإضاءة من أهم العوامل الطبيعية عامة فالعينين تنقل إلى الجهاز العصبي ما يزيد عن (85 %) من مجموع ما تنقله الحواس<sup>(29)</sup> . وتختلف شدة الإضاءة المطلوبة حسب نوع العمل ، إذ أنّه كلما كان العمل يستلزم إجراء عمليات دقيقة الأداء كلما كانت الإضاءة المطلوبة يجب أن تكون شديدة وعلى سبيل المثال فإنّ عملية صف

حروف الطباخة تحتاج إلى إضاءة عالية وكلما كان العامل كبيراً في السن كلما تطلب العمل إضاءة أقوى<sup>(30)</sup>، وتسبب الإضاءة الشديدة إلى :

-**الضعف التدريجي في قوة الإبصار والتأثير على الجهاز العصبي المركزي** ثماً يؤدي إلى سرعة الشعور بالتعب ونقص القدرة على أداء العمل الذهني والشعور بالدوخة والصداغ<sup>(31)</sup> . أما النقص الشديد في الإضاءة يؤدي إلى :

-**إتساع حدقة العين إلى الشبكية إلى أكبر حد ممكن** لكي تسمح لكمية كبيرة من الضوء بالسقوط على الشبكة لتسجيل استجابة وإرتجاء العضلات المتصلة بالعدسة ثماً يؤدي إلى زيادة قوتها .

\* **التهرية**، وهي إدخال الهواء أو طرد الهواء الفاسد من داخل المصنع، وتعود أسباب فساد الهواء داخل مكان العمل إلى العوامل التي تتلخص في :

-وجود عدد كبير من الناس في مكان واحد، إضافة إلى العمليات الإنتاجية التي تدور داخل تلك الأماكن .

-كما أنّ حركة الهواء من العوامل التي تمنع تراكم الهواء الراكد حول الجسم أو حول الآلات الصناعية<sup>(32)</sup>، وتلوث الهواء ملوثات جسيمية تتمثل في الأغبيرة التي تحدث باستعمال مواد عضوية كتكسيرها أو طحنها أو اصطدامها بحيث تنتج دخان وسحب معلقة في جو العمل<sup>(33)</sup> .

**2. مخاطر آلبة** : وهو ذلك النوع من المخاطر الذي ينشأ عن الآلات والمعدات المستخدمة في العمل ويكون سببها إما العامل نتيجة لإهماله أو عدم وعيه بخطورة الآلة أو قد تكون الآلة في حد ذاتها نتيجة لعدم صيانتها أو قدمها أو وجود أجزاء متحركة ثماً يشكّل خطراً على العامل . تظهر أثار الأخطار الميكانيكية بأشكال مختلفة تتمثل في البتر، الوفاة نتيجة الانفجارات أو سقوط الأجزاء على مراكز حساسة في جسم العامل .

كما أنّ تشغيل الآلات يكون عن طريق الكهرباء التي تعتبر مصدر من مصادر الطاقة والقوة المحركة للصناعة وإنقطاعها يؤدي إلى توقف المصانع وتعطلها عن إنتاج منتجاتها، لكن في نفس الوقت يعتبر هذا المصدر غير آمن بحيث قد يكون مهدداً وشكل خطراً على العامل إذا لم يتم استخدامه بطريقة علمية مدروسة وصحيحة وحسب المعايير المنصوص عليها علمياً .

**3. مخاطر كيمياوية** : وهي مجموعة المواد الكيميائية التي يتعامل معها العاملون المتواجدين في مكان العمل، وللمواد الكيميائية أخطار تؤثر على جسم العامل بعد إتصاصها نتيجة تفاعلها مع بعضها البعض، بحيث تنتشر هذه الأخيرة في جو العمل على

شكل غازات وأبخرة، أتربة وأدخنة ويصاب العامل بها إما نتيجة لإبتلاعها عن طريق الفم والجهاز الهضمي أو امتصاصها عن طريق الجلد أو إستنشاقها عن طريق الجهاز التنفسي أو الحقن الحادى، وتعتبر رئة جسم الإنسان الطريق الممهد للإصابة بالأمراض المهنية على اختلاف أنواعها، بحيث أنّ معظم المواد الضارة تجد طريقها إلى الجسم عن طريق التنفس .

ونظر لخطر إستخدام المواد الكيميائية والأضرار التي تحدثها وضعت منظمة العمل الدولية **اتفاقية دولية** تتعلق بشأن السلامة في استعمال المواد الكيميائية في العمل، حيث نصّت (المادة 04) من الإتفاقية بإلزام كل دولة عضو أن تقوم على ضوء الظروف والممارسات الوطنية وبالتشاور مع أكثر المنظمات تمثيلاً لأصحاب العمل والعمال، بصياغة وتنفيذ سياسة منسقة بشأن السلامة في استعمال المواد الكيميائية في العمل ومراجعتها دورياً<sup>(34)</sup>.

كما نصّت (المادة 06) من الإتفاقية أنّه لا بد للدول العضوة أن تطبق نظم ومعايير محدّدة ومناسبة لتصنيف المواد الكيميائية وفقاً لنوع ودرجة مخاطرها الصحية والبدنية الذاتية وحسب (المادة 15) لا بد على أصحاب العمل أن يقوموا بتعريف العمال بالمخاطر المرتبطة بالتعرّض للمواد الكيميائية المستعملة في مكان العمل<sup>(35)</sup>، وتنقسم المواد الكيميائية إلى مواد غازية بخارية ومواد صلبة .

**4. مخاطر نفسية وإجتماعية:** يعتبر الجانب النفسي والسيكولوجي المحور الرئيسي والأهم في المورد البشري ويشمل على مختلف السلوكات والتصرّفات ودود الأفعال التي تصدر عن هذا الأخير، ويرتبط العامل النفسي للعامل بيئة العمل وبالعلاقات التي تربط العاملين المتواجدين في مكان العمل بغض النظر عن مستوياتهم الوظيفية وتحصيلاتهم المعرفية والثقافية، حيث أنّ مكان العمل يلتقي فيه العاملون ببعضهم البعض ويكون هذا الملتقى المحدود فرصة لبروز صراعات ومشاكل نفسية وإجتماعية بين العاملين والتي تكون سبباً في زعزعة الإستقرار النفسي للعامل وهو ما يعتبر من العوامل المساعدة على وقوع الحوادث في العمل .

وتولد الأخطار النفسية والإجتماعية نتائج وظواهر مختلفة في أماكن العمل كالغضب والإعتداعات في موقع العمل وأحياناً اللجوء إلى الإنتحار الذي أصبح وليد العوامل النفسية، حيث يلجأ إليه العامل عقاباً لنفسه نتيجة لهروبه من الواقع الذي يعيشه، وهو ما جعل المؤسسات تعي أهمية لهذه الظاهرة وتعمل على وضع خطة لمنع الإنتحار في مكان العمل<sup>(36)</sup>.

ويؤدّي التوتر والقلق إلى ظهور مجموعة من الأعراض المرضية التي تؤدّي إلى التأثير السلبي على التوافق والتركيز الذهني للعاملين فعلى المستوى العضلي، يؤدّي إلى نقص القوة، الإجهاد، التشنجات والأوجاع، أما على المستوى العضوي فيؤدي التوتر والقلق إلى فقدان الشهية، الأرق، النفل، أما على المستوى العقلي فيؤدي إلى الحمول، اللامبالاة، صعوبة التركيز، العصبية والتهيج.

وعليه فإنّ حوادث العمل الإصابات تقع كثيراً نتيجة للحالة النفسية والإجتماعية للعامل والتوتر الذي يلازمه أثناء ساعات العمل، كما أنّ الوقت الضائع الناتج عن التوتر والحالة النفسية يمثّل خسارة كبيرة وتكلفة عالية بالنسبة لجميع المؤسسات التي يعاني بعض عمالها من العصاب النفسي والتوتر في العمل ولذلك يرى خبراء أنّ العامل المصاب نفسياً هو حاضر مجسده للعمل غائب عنه بعقله<sup>(37)</sup>.

5. **مخاطر إشعاعية:** تنقسم الأشعة إلى الأشعة المؤينة وغير المؤينة، ويظهر النوع الأخير في شكل،

(\* **الأشعة فوق البنفسجية:** تنتج هذه الأشعة في عمليات اللحام وقطع المعادن، ويؤدّي تعرّض العين إلى الأشعة فوق البنفسجية إلى حدوث ما يسمى بصفح العين أو (عين القوس الكهربائية) التي تتّصف بالتهاب المتحممة وألم شديد وقد يؤدي إلى تقرح القرنية لذا كان من الضروري حماية العين باستعمال ذروع خاصة للوجه أما التعرّض المديد لظهور الجلد وأورام جهازية.

(\* **الأشعة تحت الحمراء:** تحدث التعرّض أمام الأفران وفي مصانع الفولاذ وصناعة الزجاج، الحدادة والسلاسل، يؤدّي تعرض العين إلى هذا النوع من الأشعة إلى حدوث علة في القرنية وعمامة عدسة العين، كذلك قد تحدث حروق جلدية ويمكن توفير حماية تامة للعينين بارتداء نظارات واقية خاصة<sup>(38)</sup>.

أما **الأشعة المؤينة** فتنبعث الأشعة من أجهزة الأشعة الطبية، المصادر المستخدمة في الصناعات لأجهزة الأشعة والنظائر المشعة، كما توجد في الأجسام المضيفة التي تطلق الأرقام والعلاقات بمواد مشعة والتعرّض لهذه الأشعة يؤدّي إلى الإصابة بالأنيميا والسرطان<sup>(39)</sup>، وعموماً فإنّ الأشعة بأنواعها المختلفة وعلى الرغم من إيجابياتها فإنّها تظل تشكّل خطراً على صحة الإنسان، حيث تؤثر على جهاز تكوين الدم وقد يصيبه بتشوهات أو إلتهابات أو الإصابة ببعض أنواع السرطانات.

6. **مخاطر بيولوجية:** تنشأ المخاطر البيولوجية نتيجة التعرض المهني للكائنات الدقيقة الحية المعدية، وإفرازاتها السامة والطفيليات وتنطلق الفيروسات والجراثيم عن طريق العدوى من المرضى أو الطعام من المكان الملوث، كما يتعرض العاملون في السلك الطبي إلى مخاطر بيولوجية عن طريق وخز الإبر والأدوات الحادة الملوثة أو العدوى المباشرة عن طريق التنفس.

ويتعرض العاملون العاديون للتلوث من خلال الوخز والجروح من أدوات العمل الحادة التي عادة ما تكون ملوثة، أو الأكل في أماكن غير مخصصة ملوثة نتيجة العمل أو بأيدي ملوثة، أو انتقال العدوى في الحصامات والمغاسل من عامل مريض استعمالها ولم يتم تنظيفها بشكل جيد، التلوث الموجود في الخزانات غير النظيفة والمستعملة للشرب أو التنظيف والمهن المعرضة للأمراض الطفيلية والمعدية تتمثل في المهن الزراعية، الخدمات الصحية كالمستشفيات، العيادات، بنوك الدم، حجرات التشريح، بعض المهن في البلاد الحارة، إضافة إلى العاملين في التخلص من المخلفات الطبية.

#### 7- تكاليف حوادث العمل

إن حوادث العمل تؤدي إلى نتائج جد مكلفة وخطيرة تعود بالسلب على العمال وعلى المؤسسة في نفس الوقت والتي تأخذ المؤسسة إلى تحمل المسؤولية والمقاصة أمام المحاكم<sup>(40)</sup>، وأهم أثار وتكاليف حوادث العمل تتمثل كالتالي :

**أ- تكاليف حوادث العمل على العامل:** يترتب على وقوع الحادث تعرض العامل لإصابات مختلفة والتي تخلق أثار متفاوتة وهي :

(\* **الآثار البدنية:** وتعني بها كل مخلفات الإصابة الخطيرة والتي تؤدي بالعامل إلى إحدى الحالات التالية: عجز كلي يقعه عن العمل نهائياً أو عجز جزئي يقلل من إنتاجيته ويؤثر على صحته<sup>(41)</sup>، بالإضافة إلى فقدان الدخل نتيجة الإصابة بالعجز وعدم القدرة على القيام بالعمل، كذلك ارتفاع نفقات الرعاية الصحية التي يدفعها المصاب والتي تخرج عن إطار التأمينات الإجتماعية.

ولحوادث العمل تأثيرات إجتماعية تتمد إلى الجانب الفيزيولوجي لتشمل الجانب النفسي والإجتماعي حيث تؤدي هذه الأخيرة إلى التسبب في: معاناة المصاب وتحطمه نفسياً لما لها من تأثير إجتماعي سيئ على المدى الطويل وخصوصاً عند استقرار الحالات

عن جزء كلي أو جزئي ، كما قد تؤدي إصابة العامل إلى وفاته وهو ما يؤدي إلى أثر في نفوس أهل المتوفي وزملائه والأشخاص المقربين له<sup>(42)</sup> ، كما أنّ حوادث العمل تنعكس بالسلب على المجتمع فقدان معيل العائلة أو عجزه وغياب الدخل يؤدي بأفراد الأسرة إلى التشتت وإحراقهم وإجهاضهم إلى التسوّل والسرقة وإدمان المخدرات وهو ما يقدهم الشعور بشخصيتهم كأشخاص عاديين في المجتمع ثمّ يصبحون يشكلون فئة خطيرة على المجتمع .

**ب- تكاليف حوادث العمل على المؤسسة :** تتحمل المؤسسة تكاليف باهضة تنتج عن وقوع الحوادث وتشمل هذه التكاليف :

- تكاليف الوقت الضائع الناجمة عن إصابة العامل ، وتشتمل في حجم ساعات التوقف عن العمل .

- تكاليف الوقت الضائع بالنسبة للعمال الآخرين فقد يتعدّى ذلك لحد الإضراب عن العمل موازاة مع العامل المصاب ، وفي مقال في **جريدة المحبر** وأصل عمال مركب الونشريس لصناعة وتحويل الورق بالشعبية في ولاية تيبازة إضرابهم عن العمل وشل الإنتاج بجميع الوحدات ، كما فرضوا على الإدارة أيام حداد حزناً على العامل الذي توفي عن طريق ماكنة الورق التي ابتلعتة علماً أنّ أسرة الضحية تسكن في حي قصديري وتعيش ظروف مزرية ، وأصر العمال على تصعيد الإحتجاج السلمي وهددوا بشل المجمع لأيام متتالية إذا لم تستجيب الإدارة لمطالبهم المهنية والإجتماعية الإستعمالية<sup>(43)</sup> .

(\* تكاليف الوقت الضائع مع المشرفين والرؤساء وذلك نتيجة لمساعدة العمال المصابين ، إجراء التحقيق لمعرفة أسباب الحادث ، إتخاذ الترتيبات الخاصة بإستئناف العمل ، تدريب العامل الجديد ليحل محل العامل المصاب .

(\* تكاليف العلاج التي لا يغطيها التأمين .

(\* تكاليف تجديد ما تلف من الآلات والمعدات جراء الحادث .

(\* الأجور التي تدفع للعمال المصابين أثناء إنقطاعهم وبعد عودتهم للعمل بالرغم من عدم صلاحيتهم للقيام بنفس الأعمال .

(\* الغرامات التي تدفع نتيجة التأخير في مواعيد تنفيذ التزامات المؤسسة اتجاه عمالها<sup>(44)</sup> .

ج- تكاليف حوادث العمل على الإقتصاد الوطني : تكلف حوادث العمل الإقتصاد خسائر ضخمة وباهضة أبرزها ما يلي :

- \* تكلفة فقدان اليد العاملة الماهرة والمدربة سواء بسبب الوفاة أو العجز عن أداء العمل على أكمل وجه وهو ما يعتبر هدرا للقوى البشرية التي تعتبر أساس التنمية والتقدم .
- \* التعويضات التي تنفقها المؤسسات وتدفع للعمال المصابين كنفقات تعويض الأجر، ونفقات العلاج .
- \* تكلفة الخسائر المادية التي تخلفها الحوادث وخاصة تلك المستوردة من الخارج .
- \* تكلفة انخفاض الناتج الوطني الخام نتيجة انخفاض الإنتاج في المؤسسات بسبب الحوادث<sup>(45)</sup> .

### ثانيا. الأمراض المهنية وأنواعها حسب التشريع الجزائري

إنَّ التعرُّض لبعض العوامل التي لا تنفصل عن بيئة العمل أو عن طبيعة النشاط بالإضافة إلى استمرار العامل في ممارسة نشاطه المهني لفترة زمنية معيَّنة قد تطول أو تقتصر حسب طبيعة تأثير العمل، فتظهر عليه أعراض في شكل تغييرات مرضية توصف بأنَّها مرض مهني، هذا الأخير له صفات خاصَّة به وصفات يشترك فيها مع المرض العادي وعليه يعرف المرض المهني بأنَّه: <sup>(46)</sup> «المرض الذي ينشأ بسبب التعرض لعوامل البيئة المصاحبة للعمل مثل العوامل الفيزيائية أو الكيميائية أو الفيزيولوجية الخطرة أو المضرة بالصحة ومستويات ولفترات تزيد عن الحدود المسموح بها ثمَّ قد يؤدي إلى الوفاة أو الإصابة بمرض مزمن»<sup>(46)</sup> .

ويعرف المرض المهني كذلك بأنَّه: <sup>(47)</sup> «الإضطراب الحاصل في النظام الإنساني البيولوجي، والذي ينسب إلى بيئة العمل وإلى محتوى مهام العمل وشروطه وإلى القلق التنظيمي، ورغبة الحياة في العمل»<sup>(47)</sup> . وحسب هذا التعريف فإنَّ المرض المهني يتمثَّل في ذلك التحلل الذي في التركيبة البيولوجية للإنسان العامل، وهذا التحلل يعود لبيئة العمل الغير متزنة أو لمتطلبات الوظيفة المراد شغلها أي أنَّ الوظيفة المراد شغلها هي في حد ذاتها خطيرة كالمعمل في مجال الطاقة والنفط .

شرع المشرع الجزائري قوانين ومراسيم تهدف إلى حماية العامل وضمان حقه في الرعاية الصحية والوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية، إذ أنه اعترف بهذه الأخيرة وحددها بمداول ومستويات وفتح المشرع لبعض الإجراءات بأن يزاولها التنظيم، وتعتبر هيئة الضمان الإجتماعي المسؤولة عن دفع التعويضات للعامل المصاب بحدوث أو مرض مهني .

ويعرف المرض المهني حسب (قانون 83-13) المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية في مادته (63) على أنه: « كل أعراض التسمم والتعفن والإعتلال التي يعزى إلى مصدر أو بتأهيل مهني خاص »<sup>(48)</sup>، من خلال التعريف يتضح بأنّ المشروح الجزائري قد حدد ظواهر الإصابة بالمرض المهني ألا وهي التسمم والتعفن والإعتلال الذي يصيب العامل والتي تؤثر وتسبب إختلال في الجانب الفيزيولوجي للعامل .

وحّد المشروح الجزائري الأمراض المهنية بأسمائها وقدمت قائمة عنها في جداول ملحقه بقرار (22 مارس 1968) المعدل، ويبلغ عددها حالياً (62 مرضاً) مهنيًا، وتمت مراجعة قائمة الأمراض المهنية بعد رأي اللجنة المشكلة لهذا الغرض وتم عرضها بموجب القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 05 ماي 1996 وصنفت بجداول ضمن ثلاثة مجموعات، الأولى هي تلك التي تخصي العوارض المرضية التسممات الحادة أو المزمنة والتي تظهر في المعرضين بصورة معتادة لعمل العوامل المضرة مثل لأعراض التسمم بالبرصا والزرنيق .

أما المجموعة الثانية فهي تلك التي تخصي التلغفات الجرثومية، في حين تمثلت المجموعة الثالثة في تلك التي تخصي إصابات تقتصر أنّها ناتجة من جو أو مواقف خاصّة إستلزمها تنفيذ أشغال مذكورة في الجداول<sup>(49)</sup>.

ويلحق تاريخ المعاينة الأولى للمرض المهني بتاريخ وقوع الحادث ويتمّ التصريح بكل مرض مهني والطلب بتعويضه لدى هيئة الضمان الاجتماعي في مدة أدناها (15 يوما) وأقصاها (03 أشهر) التي تلي المعاينة الطبية الأولى للمريض، ويؤخذ التصريح بعين الإعتبار حتى ولو كان من باب التأمينات الاجتماعية. وكذلك يجب على هيئة الضمان الاجتماعي إرسال نسخة من التصريح على الفور إلى مفتش العمل<sup>(50)</sup>، ويتم التكفل التام بالعامل من قبل هيئات الضمان الاجتماعي نتيجة للتأمينات الاجتماعية المكتسبة له ودون النظر إلى طبيعة علاقة العمل التي يعمل في ظلها<sup>(51)</sup>.

ومهما كانت درجة الإصابة أو العجز الذي يصاب به ومهما كانت النتيجة التي تؤدي إلى توقيف علاقة العمل أو إستمرارها وبدون النظر إلى المدة التي يستغرقها العلاج في المصحات، حيث يحق للعامل العلاج الكامل من الإصابة والتحقيق في إعادة تأهيله البدني والتكفل التام بكل المصاريف التي تقتضيها هذه العلاجات من أي نوع كانت إلى جانب نفقات النقل والإقامة في المؤسسات الإستشفائية والقانون يعاقب على عدم احترام هذه الإجراءات<sup>(52)</sup>.

ولكن في حالة الأمراض الغير مؤشر عليها في الجداول ولا تنتج من حادث عمل أو من علاج حادث عمل لا يمكن التكفل بها لا بعنوان الأمراض المهنية ولا بعنوان حوادث العمل حتى ولو تبت



إسنادها للعمل. لكن في هذه الحالة الأخيرة يجوز احتمال إلزام صاحب العمل بالتعويض حسب قواعد القانون العام الضرر الذي لا تغطيه تعويضات التأمينات الإجتماعية<sup>(53)</sup>.

كما يحق للضمان الإجتماعي بفرض عقوبات على المؤسسات وذلك بتكليف هيئات للقيام بدوريات إلى مختلف المؤسسات الوطنية منها والأجنبية بهدف الكشف عن الأسباب المؤدية إلى ارتفاع حوادث العمل والأمراض المهنية. وهذا ما أكده مقال في جريدة النهار حيث كلف الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية بالقيام بدوريات إلى مختلف المؤسسات الوطنية والأجنبية ومخابر الدواء للكشف عن الأسباب الحقيقية التي أدت إلى ارتفاع حوادث العمل وانتشار مرض الصمم لدى العمال وأمهيل هذا الأخير كل مؤسسة لا توفر الحماية لعمالها أجال محددة بثلاثة أشهر لإحترام المعايير المعمول بها ومعاقبتها في حال مخالفة ذلك من خلال فرض غرامات مالية متفاوتة تحدد قيمتها المفتشية العامة للعمل. ومن ضمن التجاوزات المسجلة لدى أغلب المؤسسات فيما يتعلق بالوقاية من الأخطار المهنية تلك المتعلقة بعدم وضع العمال لكاتم الصوت كما يعرفهم للصمم وعدم وضع الخوذة وارتداء حذاء العمل وبالتالي فإن الأمراض الناجمة عن ذلك تتمثل إضافة إلى الصمم في إصابات بجروح على مستوى الرأس وأخرى على مستوى الأرجل<sup>(54)</sup>.

من خلال التعرض لمفهوم الأمراض المهنية في التشريع الجزائري يمكن تقديم تعريفاً إجرائياً للمرض المهني على أنه: " هو المرض الذي يصيب العامل ويسبب له إختلال في عمل ووظائفه الفيزيولوجية لأسباب كالتسمم بالمواد المضرّة أو العدوى الجرثومية أو عدم التوازن في محيط العمل. وضمن المشروع الجزائري حق العامل في الرعاية الصحية والوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية. كما اعترف بهذه الأخيرة وحددها في جداول وذلك من خلال تشريع قوانين ومراسيم وقرارات تهدف من ورائها لحماية العامل ووقايته وضمان حقه في التعويض وذلك بجعل هيئة الضمان الاجتماعي الهيئة المتكفلة به والمفطية لمصاريف تكاليف علاجه<sup>(55)</sup>. وتتميّز الأمراض المهنية بتنوّعها وإختلاف درجة خطورتها، والسبب يعود إلى طبيعة مصادرها والأعمال المسببة له.

## هوامش

- 1) حسين حسين شحاته، تأمين مخاطر رجال الأعمال، القاهرة: دار الكلمة للنشر والتوزيع، 2000، ص 25.
- 2) علي بن هادية، بلحسن البليش، القاموس الجديد للطلاب، الجزائر: المؤسسة الوطنية للكتاب، 1991، ص 265.

- (3) بن تريح بن تريح ، **تكيف إدارة الأمن الصناعي في المؤسسة الاقتصادية وفق متطلبات المحافظة على البيئة** ، رسالة ماجستير ، الجزائر ، جامعة البليدة ، 2005 ، ص 54 .
- (4) **نفس المرجع الأنف الذكر** ، نفس الصفحة .
- (5) الإدارة العامة لتصميم وتطوير المناهج ، **الصحة والسلامة المهنية** ، الرياض : المؤسسة العامة للتدريب التقني ، 2008 ، ص 3 .
- (6) بن تريح ، **مرجع سابق** ، ص 54 .
- (7) الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، **قانون (رقم 83-13) ، المؤرخ في 02 جويلية 1983** ، المتعلق بمحوادث العمل والأمراض المهنية ، الصادر بالجريدة الرسمية عدد (28) ، الصادرة بتاريخ 05/07/1983 ، ص 1810 .
- (8) **نفس المرجع الأنف الذكر** ، نفس الصفحة .
- (9) **نفس المرجع الأنف الذكر** ، ص 1811 .
- (10) الأرشيف ، **حوادث العمل من قانون 83-13** ، على الرابط التالي : [www.himaia.com/vb/archive/index.php/t\\_6846.html](http://www.himaia.com/vb/archive/index.php/t_6846.html) .
- (11) الجمهورية اليمنية ، المركز الوطني للمعلومات ، **السلامة المهنية** ، صنعاء ، المركز الوطني للمعلومات ، 2009 ، ص 7 . على الرابط التالي : [www.Yemen-nic-net/occupational/1.pdf](http://www.Yemen-nic-net/occupational/1.pdf) .
- (12) محمد صالح قالح ، **إدارة الموارد البشرية** ، عمان : دار وائل للنشر والتوزيع ، 2007 ، ص 186 .
- (13) منظمة الصحة العالمية ، **المرجع للعاملين في الرعاية الصحية الأولية** ، القاهرة : المكتب الإقليمي لشرق المتوسط ، 2002 ، ص 93 .
- (14) سهيلة محمد ، **«حوادث العمل وعلاقتها ببعض المتغيرات الشخصية والمهنية»** ، **مجلة جامعة دمشق ، المجلد (26) ، العدد (04) ، 2010** ، ص 726 .
- (15) حسن محمد بن عبد الرحمن ، **علم النفس الصناعي** ، القاهرة : مؤسسة رؤية للطباعة والنشر والتوزيع ، 2009 ، ص 206 .
- (16) **نفس المرجع السابق الذكر** ، ص 601 .
- (17) منظمة الصحة العالمية ، **مرجع سابق** ، ص 83 .
- (18) محفوظ أحمد جودة ، **إدارة الموارد البشرية** ، عمان : دار وائل للنشر والتوزيع ، 2010 ، ص 369 .
- (19) بن عبد الرحمن ، **مرجع سابق** ، ص 207 .
- (20) فوزي شعبان مذكور ، **إدارة الصيانة والأمن الصناعي** ، القاهرة : شركة ناس ، ص 173 .
- (21) منظمة الصحة العالمية ، **مرجع سابق** ، ص 95 .
- (22) عبد الغفار حنفي ، **السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية** ، القاهرة : الدار الجامعية الجديدة للنشر ، 2002 ، ص 597 .

- 23) مازن عبد الكريم الخرايشة، عبد الرحمن محمد العامري، **السلامة المهنية**، عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع، 2000، ص 99.
- 24) أشرف محمد عبد الفني، **علم النفس الصناعي**، القاهرة: المكتب الجامعي الحديث، 2001، ص 252.
- 25) سمير صلاحوي، **«الحوادث المهنية وأثارها على تنافسية المؤسسة»**، رسالة ماجستير، الجزائر، جامعة باتنة، كلية العلوم الاقتصادية، 2007، (ص 64-65).
- 26) الخرايشة، العامري، مرجع سابق، ص 98.
- 27) منظمة الصحة العالمية، مرجع سابق، ص 42.
- 28) زكريا طاحون، **السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل**، القاهرة: شركة ناس، 2006، (ص 146-147).
- 29) بن عبد الرحمن، مرجع سابق، ص 183.
- 30) طارق كمال، **علم النفس المهني والصناعي**، القاهرة: مؤسسة شباب الجامعة، 2007، ص 129.
- 31) الخرايشة، العامري، مرجع سابق، ص 120.
- 32) بن عبد الرحمن، مرجع سابق، ص 186-188.
- 33) منظمة الصحة العالمية، مرجع سابق، ص 25.
- 34) مؤتمر العمل الدولي، الاتفاقية رقم 170 المتعلقة بشأن السلامة في استعمال المواد الكيميائية، منظمة العمل الدولية، 1990، ص 6.
- على الرابط التالي، <http://hrlibrary.umn.edu/arabic/ilo-c170.pdf>
- 35) **نفس المريج الأنف الذكر**، ص 12.
- 36) Jean-Louis Terra, **comment élaborer un plan de prévention du suicide en milieu professionnelle**, Paris: journée d'activité de perfectionnement, 2012, p. 1.
- 37) طاحون، مرجع سابق، ص 162.
- 38) منظمة الصحة العالمية، مرجع سابق، ص 42.
- 39) بن عبد الرحمن، مرجع سابق، ص 196.
- 40) Vade-Mecum, **GRH nouvelles pratiques**, Paris: Ems management société, 2003, p. 193.
- 41) سملاي بحضبة، **«دراسة حوادث العمل على الكفاية الإنتاجية وفعالية نظام الوقاية في المؤسسة الصناعية»**، رسالة ماجستير، الجزائر، جامعة الجزائر، 1995، (ص 23-24).
- 42) طاحون، مرجع سابق، ص 23.
- 43) أحمد حمداني، **«الغليان العمالي يشل وحدات الإنتاج بجمع "توليك"»**، الجزائر، **جريدة الخبر**، العدد (6573)، 22/12/2011، ص 6.

- 44) علي غربي، ابراهيم قيرة، بلقاسم سلطنية، تنمية الموارد البشرية، القاهرة: دار الفجر للنشر والتوزيع، 2007، ص118.
- 45) نفس المرجع الأنف الذكر، ص24.
- 46) نفس المرجع الأنف الذكر، ص7.
- 47) بن تريح، مرجع سابق، ص58.
- 48) الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، قانون (رقم 83-13)، مرجع سابق، (ص/ص16-18).
- 49) عبد السلام بن صر، «النظام القانوني لتعويض حوادث العمل والأمراض المهنية في التشريع الجزائري»، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر، كلية الحقوق، 2003، (ص/ص57-58).
- 50) فلاب ذبيح خميسي، «الأمراض المهنية القابلة للتعويض»، مجلة الصحة، العدد (02)، الجزائر (دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع)، 2000، ص26.
- 51) جمال منجل، «الأمن الصناعي والوقاية من الأخطار المهنية في المؤسسة الصناعية الجزائرية»، مجلة التواصل، عدد (26)، الجزائر (جامعة عنابة)، 2010، ص206.
- 52) نفس المرجع الأنف الذكر، ص206.
- 53) بن صر، مرجع سابق، ص58.
- 54) حبيبة محمودي، «الضمان الاجتماعي يهمل المؤسسات 3 أشهر لتأمين العمال من حوادث العمل»، الجزائر، جريدة النهار، العدد (1333)، 2012، ص5.