

تأمين بيئة العمل وفقا للقانون الجزائري

Securing the work environment according to the Algerian law

تاريخ النشر: 2021/07/15	تاريخ القبول: 2020/05/11	تاريخ الارسال: 2019/10/04
-------------------------	--------------------------	---------------------------

*ط.د. بن صالح عادل

جامعة عبد الحميد بن باديس - مستغانم

adel.bensalah@univ-mosta.dz

ملخص:

تتجلى أهمية هذا الموضوع من خلال التعريف والإحاطة بأهم تلك المخاطر المهنية المهددة لصحة وسلامة العامل كنقطة من بين نقاط المجال الاقتصادي وبالأخص الميدان الصناعي منه الذي عرف تغيرات سريعة مواكبة بذلك للمستجدات الحالية وتأثرا بما يعرف بعالم العولمة الاقتصادية، هذه الأخيرة التي أضحت تؤثر على مختلف الأوساط المهنية بحيث، تعرف بيئة العمل معدات ومواد صناعية جديدة صار يعتمد عليها في هذا القطاع بمختلف النشاطات التي تدور فيه.

إلا أن هذا الأمر أضحى من المصادر المهددة لصحة وسلامة العامل وهذا بالنظر إلى جل تلك المخاطر المهنية التي قد تلحق بالعامل والتي قد تنتج عن هذه المواد او المعدات وعليه، وكنتيجة لهذا الأمر كان لابد من البحث عن كيفية الوقاية من هذه المخاطر تحقيقا بذلك للصحة والسلامة المهنية للعامل والوصول الى معنى بيئة عمل آمنة.

الكلمات المفتاحية: بيئة العمل، المخاطر المهنية، الوقاية، السلامة المهنية، العامل .

Abstract:

The importance of this topic is evidenced by the definition and awareness of the most important occupational risks to the health and safety of the worker as a point of the economic field, especially the industrial field, which has experienced rapid changes to keep pace with the current developments and affected by what is known as the world of economic globalization, the latter which has become affecting the various professional circles

*المؤلف المرسل: بن صالح عادل

Thus, the working environment defines new industrial equipment and materials that have become reliable in this sector of the various activities that take place in it.

However, this has become one of the threats to the health and safety of the worker, in view of all the occupational hazards that may be caused to the worker, which may result from these materials or equipment, and as a result of this matter had to search for how to prevent these risks to achieve occupational health and safety For the worker and access to the meaning of a safe work environment.

Keywords: *Ergonomics, occupational hazards, prevention, occupational safety, worker...*

مقدمة:

يعرف نظام الصحة والسلامة المهنية بأنه مجموعة تلك الإجراءات والتدابير التي توفر نوع من الحماية المهنية للعاملين والحد من خطر المعدات والآلات على العمال والمنشأة ومحاولة منع وقوع الحوادث أو التقليل من حدوثها، كما انه أضحي مسألة دولية ووطنية تأثرا بما آل اليه المجال الاقتصادي وبالنظر لما لحقه من تطورات وبالأخص حين بدأت الثورة الصناعية في أوروبا أين انتقل الفلاحون بكثرة إلى المدن حيث الصناعة هارين من الإستعباد الذي كانوا يواجهونه من القطاعيين الأمر الذي صاحبه في ذلك ظهور مخاطر مهنية كثيرة لحقت بهؤلاء المهاجرين وأصبحت المصانع بذلك تعج بهذه الظاهرة التي تمس بالعمال بشكل مفرغ فبدأ بعدها البحث عن العوامل التقنية أو الشخصية المؤدية لمثل هذه المخاطر وبالتالي تحسين بيئة العمل بشكل يوفر تمتع العمال الدائم بصحة بدنية وعقلية واجتماعية مناسبة¹.

الجزائر بدورها ليست باستثناء عن كل هذا فسعت هي الأخرى للتصدي لجل أخطار بيئة العمل من خلال عدة سبل والتي من بينها الآلية القانونية عبر تبني منظومة تحث على كل من الهيئة المستخدمة وعلى العمال وبوجه تكاملي اتباع جملة من التدابير والالتزامات في سبيل الوصول الى بيئة عمل آمنة تضمن الحفاظ على الإنسان من خطر الإصابة والحفاظ على الممتلكات من خطر التلف والضياع².

وعليه وانطلاقا من هذه الإشكالية المطروحة يتبادر إلى اذهاننا طرح الإشكال التالي:

فيما تتمثل إجراءات تأمين بيئة العمل من جل المخاطر المهنية المهددة لصحة وسلامة العامل؟

فرضية البحث: تعد الصحة والسلامة المهنية من بين الركائز والاهتمامات الدولية والوطنية نظرا لما ترتبه من إيجابيات متعددة على المورد البشري بالأخص وفي ظل تفاقم مختلف المخاطر المهنية التي تحيط بالعامل.

أهداف الدراسة: كان الهدف من هذه الدراسة بيان دور الهيئة المستخدمة في حفظ صحة وسلامة العامل كنقطة من بين النقاط التي تجسد فكرة التنمية والحماية الاجتماعية ولقد سلطنا الضوء على مختلف تلك النصوص القانونية الفاعلة بهذا المجال. منهج الدراسة: عمدنا في هذه الورقة البحثية إلى الاستعانة بالمنهج الوصفي من خلال الوصف والتعريف ببعض عناصر الموضوع إلى جانب المنهج التحليلي لتحليل مختلف المواد القانونية المتصلة به.

للإجابة على هذا الإشكال المطروح سيتم التعرض للموضوع عبر مبحثين بحيث، سنين بالمبحث الأول تلك المخاطر المهنية المهددة لصحة وسلامة العمال كإجراء أولي لا بد من المؤسسة المستخدمة إتباعه، في حين سيتم التطرق إلى كيفية الوقاية من هذه المخاطر بالنقطة الموالية.

المبحث الأول: المخاطر المهنية المهددة لصحة وسلامة العمال

تتفق جل التشريعات الدولية³ وحتى الوطنية منها طبعا التشريع الجزائري⁴ على ضرورة اتخاذ كل الإجراءات المناسبة لحماية صحة العامل من مختلف المخاطر التي قد تنشأ في بيئة العمل والتي من شأنها ان تلحق ضرر بالعامل وبالمؤسسة على حد سواء وتعد مرحلة تحديد مخاطر بيئة العمل بمختلف أنواعها والإحاطة بها خطوة أولية جد مهمة اذ تمكن من تفادي العديد من النتائج السلبية التي قد تنتج عن هذه المخاطر.

المطلب الأول: المخاطر الطبيعية والكيميائية المهددة لصحة وسلامة العامل المهنية
تتنوع الأخطار الموجودة في بيئة العمل، هذا الاختلاف يؤدي بالضرورة لاختلاف الإجراء المناسب للتصدي له وفيما يلي سيتم التعرض لكل من المخاطر الطبيعية وكذا المخاطر الكيميائية المهددة لصحة وسلامة العامل المهنية.

الفرع الأول: المخاطر الطبيعية المهددة لصحة وسلامة العامل المهنية

يمكن تعريف المخاطر الطبيعية على أنها كل خطر يسببه عنصر من عناصر الطبيعة حين يتعرض له العامل سواء بالزيادة أو النقصان عن الحد الطبيعي له ويحدث ذلك أثناء أو بسبب تأديته لعمله منها عامل الحرارة، الرطوبة، التهوية، الإضاءة... الخ.

أولاً: الحرارة

من المهم أن يعمل العامل في بيئة تتوفر على درجة حرارة معتدلة وتتوافق مع طبيعة العمل ذلك أن كفاءة الفرد تقل كلما زادت درجة الحرارة أو انخفضت عن المعدل المطلوب وللحرارة الغير المناسبة في بيئة العمل عدة آثار منها:

التأثير السيئ على النواحي الفيزيولوجية للعامل مما يولد إحساسا عنده فتقل كفاءته في العمل وبالتالي انخفاض الإنتاج⁵، وهو ما توصلت إليه بعض الدراسات كد راسة حول علاقة درجة الحرارة والوقت الضائع أين توصلت إلى أنه عندما تكون درجة الحرارة أقل من 70 درجة يضيع من الوقت فقط 03 بالمائة نتيجة مرض العامل، وعندما تكون درجة الحرارة 80 درجة أو أكثر يضيع من الوقت 9.04 بالمائة نتيجة المرض⁶، كما أثبتت أحد الدراسات القائمة حول العلاقة بين درجة الحرارة ومعدل الأخطاء المرتكبة في بيئة العمل عام 1950 أن معدل الأخطاء يتزايد بزيادة درجة الحرارة ناهيك عن عامل طبيعة العمل والتي تختلف فيها درجة الحرارة باختلاف نوعية الأعمال التي تمارس فنجد أن الأعمال التي تحتاج إلى نشاط حركي شاق تتطلب درجة حرارة منخفضة لأن مثل ذلك النشاط يؤدي إلى رفع درجة حرارة الجسم نتيجة عملية الاحتراق التي تحدث على مستواه في حين ان الأعمال التي لا تحتاج إلى بذل مجهود كبير تتطلب درجة حرارة أعلى من سابقها.

هذا فيما يخص العوامل المتعلقة بالبيئة المحيطة بالعامل لكن هنالك عوامل أيضا مرتبطة بالعامل في حد ذاته حيث أن درجة الحرارة المثلى ليست ثابتة بل تختلف من فرد إلى آخر وذلك راجع لتركيبته الفيزيولوجية فمثلا يتأثر العامل بكل العوامل التي تتحكم في درجة حرارة بيئة العمل كحرارة أسطح أماكن العمل، وحرارة الهواء، وتأثير الحرارة يكون سلبيا سواء كانت مرتفعة او منخفضة فإذا كانت مرتفعة ستؤدي مثلا إلى إغماءات وسط العمال، التهابات جلدية وضربات الشمس، أما إذا كانت منخفضة فتلحق بالعامل أضرارا وخيمة على الجهاز الداخلي خاصة ما تعلق بالتنفس ولمواجهة هذه المخاطر قبل وقوعها وبهذا الصدد ألزم المشرع⁷ الهيئة المستخدمة باتخاذ كل التدابير اللازمة لحماية العامل

من التقلبات الجوية في مكان العمل ويجب أن يوضع تحت تصرف العمال أجهزة حماية فردية ملائمة كلما تعذر تنفيذ تدابير الحماية الجماعية.

ثانيا: الرطوبة

تعرف الرطوبة على أنها نسبة بخار الماء في الهواء والتي تختلف من منطقة جغرافية لأخرى وبصفة عامة يجب أن تكون نسبة الرطوبة محصورة بين 30 و70 بالمائة وتلعب دور أيضا في تشديد درجة الحرارة المحيطة بالعامل اذ تخلف جملة من الآثار كانخفاض نسبة الرطوبة عن حدها الأدنى والإحساس بعدم الراحة والتعب نتيجة لجفاف الحلق والجيوب الأنفية أما إذا زادت الرطوبة عن حدها الأقصى فيؤدي الأمر الى الإحساس بالزكام وانسداد أجهزة التنفس ناهيك عن الأضرار التي تلحق بالألات والمعدات خاصة منها المصنوع من المعدن¹، وللوقاية من الرطوبة فان الأمر يختلف حسب نوع هذه الأخيرة فبالنسبة لرطوبة الجو فيتم ذلك من خلال التأكد أن نسبتها لا تتعدى الحدود التي يستلزمها العمل وبالنسبة للرطوبة الناشئة عن البلل يتم التخلص منها عن طريق التخلص من السوائل، كما يمكن تقليل ضرر الرطوبة بتزويد العمال بالملابس غير النافذة للسوائل كالقفازات والملابس وكذلك الأحذية المصنوعة من المطاط مع ضرورة التهوية المناسبة داخل أماكن العمل سواء كانت طبيعية أو اصطناعية والعمل على تبريد الجو في أماكن العمل المغلقة.

ثالثا: التهوية

تكتسي التهوية أهمية بالغة نظرا لارتباطها المباشر بوظيفة التنفس وتأثيرها على القدرة الجسدية للفرد ويرجع الاهتمام بالتهوية إلى الحادثة التي وقعت في إحدى المدن والتي أدت إلى موت عدد كبير من السجناء نتيجة وضعهم في غرفة صغيرة ذات درجتي حرارة ورطوبة عاليتين⁸، مثل هذه الحادثة قد استثارت فضول العلماء لمعرفة سببها خاصة بعد ملاحظة ظاهرتي الخمول والنعاس على كل من يعمل في غرفة قليلة التهوية و من أجل تفسير هذه النتائج تم وضع ثلاث فرضيات، الفرضية الأولى اسندت الأعراض كالخمول والكسل الى ضعف التنفس مما يتسبب في انعدام الأكسجين في الغرفة⁹، الفرضية الثانية ترجع الأعراض إلى تسمم الجسم بثاني أكسيد الكربون المتراكم، الفرضية الثالثة تقول بأن الأعراض تعود إلى بعض المواد التي يطرحها الجسم بكميات صغيرة أثناء عملية الزفير التي

تسبب تسهما بطيئا، ولاختبار صحة هذه الفرضيات أجريت العديد من الدراسات والأبحاث فتوصلت إلى نتائج مفادها أن سوء التهوية تعيق عملية تنظيم حرارة الجسم، الشيء الذي ينفي الفرضيات أعلاه¹⁰ فنتيجة لعملية الاحتراق التي تحدث داخل الجسم ترتفع درجة حرارته عن المعدل العادي ولا بد له حيل ذلك من وسيلة تمكنه من التخلص من الفائض الحراري عن طريق الهواء المحيط به¹¹ لأن قدرات الهواء توقف عن أداء هذه الوظيفة فكلما زادت درجة حرارة الهواء قلت قدرة الجسم على التخلص من الحرارة الزائدة¹²، علما أنه كلما زادت درجة الرطوبة عن الحد المثالي فإن الجسم يتلقى صعوبة في إفراز العرق نظرا لتشبع الهواء ببخار الماء فيعيق عملية التخلص من الحرارة الزائدة، لذا يجب أن يتميز الهواء المحيط بجسم الإنسان بالحركية كما تدخل في إطار التهوية الأبخرة، الغازات السامة أو الكريهة، الأدخنة، والروائح العفنة في مكان العمل التي تؤثر سلبا على الحالة الصحية والنفسة للعمال وأفضل مثال على ذلك التدخين، حيث يلوث الهواء في أماكن العمل¹³.

رابعاً: الإضاءة

تعرف الإضاءة على أنها كمية الضوء الساقط على مساحة معينة¹⁴ أو أنها مقدار الضوء الساقط على سطح ما، والنتاج عن مصدر الإضاءة كالشمس التي تعد المصدر الرئيسي للضوء أو الضوء الاصطناعي الذي غالبا ما يستعان به في المؤسسات¹⁵، وتعتبر الإضاءة الجيدة شرطا أساسيا لضمان تأثيرها على الأعمال الذهنية والجسمية التي تعتمد بشكل كبير على الإدراك البصري وقد أثبتت العديد من الدراسات أنه للإضاءة تأثير مباشر على الإنتاج، وفي هذا الصدد توصل مجموعة من الباحثين إلى أن زيادة شدة الإضاءة تؤدي إلى ارتفاع الإنتاجية في بعض الأعمال بنسبة 35 بالمائة، ولتصميم الإضاءة عدة شروط يجب إتباعها مع الأخذ بعين الاعتبار ما يلي:

*شدة الإضاءة وتقصد بها مقدار الإضاءة اللازمة لأداء وظيفة معينة وتقاس بوحدة اللوكس وهي وحدة قياس الإضاءة.

*توزيع الإضاءة: يعتبر عامل توزيع الضوء في مكان العمل من العوامل الحاسمة للإضاءة ويقصد به مدى توحيد شدة الإضاءة في كل جزء من مكان العمل ويختلف توزيع الضوء الطبيعي عن الضوء الاصطناعي، حيث تكون الإضاءة أحسن عندما نعتمد على ضوء الشمس الطبيعي.

*لون الإضاءة: أيضا يعد من أهم العوامل التي تؤخذ في الحسبان عند تصميم الإضاءة فكلما اقترب لون الضوء من لون الضوء الطبيعي اللون الأبيض كلما كان ذلك أفضل.

*الوهج: والذي يمكن القول انه ما يحدث عندما تكون اجزاء من المجال البصري ذات إضاءة ساطعة جدا مقارنة بالمناطق المحيطة بها لأن إضاءة مكان العمل بمستوى أشد مقارنة بالمناطق الأخرى المحيطة به، يؤدي إلى إجهاد العينين بعد مدة والسبب في ذلك أن انتقال النظر من مكان ذو إضاءة أقل يحدث اتساعا في حدقية العين، ثم إن عودة العين مرة أخرى إلى المكان المضاء بشدة سوف يؤدي إلى تقلص حدقية العين والنشاط المستمر لهذه الأخيرة يمكن أن يؤدي إلى إجهادها.

*السطوع: وهو ما يرتبط بقدرة السطح على عكس الضوء، وهو إحساس ذاتي لا يمكن قياسه¹⁶، كما تعتبر الإضاءة الصحيحة أحد العوامل الهامة لسلامة العمال وأمنهم، لأن نقصها أو زيادتها عن الحد المطلوب يلحق ضررا بالعامل.

الفرع الثاني: المخاطر الكيماوية المهددة لصحة وسلامة العامل المهنية

يمكن القول على أنها تلك المخاطر التي تخلف أمراض لا تعد ولا تحصى منها التنفسية، أمراض الجلد وغيرها والتي غالبا ما تكون نتيجة استنشاق العامل لمواد كيماوية، والتي تختلف خطورتها على حسب درجة تركيز هذه المواد الكيماوية في بيئة العمل ومدة التعرض لها وإذا كان الاستنشاق أسرع طريق لدخولها جسم الإنسان، فهناك طرق أخرى مثل الامتصاص من خلال الجلد والبلع فنجد مثلا الأتربة التي تنتشر في بيئة العمل نتيجة للعمليات الصناعية المختلفة وتتباين مؤثراتها طبقا للمركبات الكيماوية التي نتجت عنها والعمليات الفيزيائية التي تعرضت لها، فهناك الأتربة العضوية والأتربة المعدنية مثل أبخرة المعادن والأدخنة مثل نواتج الاحتراق، والرزاز وبغض النظر عن هذا الاختلاف فإنها تشترك في تأثيرها السلبي على جسم العامل فقد يتعرض للحساسية وتلف الرئة، التسمم، السرطان وغيرها من مختلف الأمراض، هذا دون أن ننسى التقدم التكنولوجي الذي طرأ على جل الصناعات الكيماوية، والتي تعرض العاملين إلى العديد من الغازات والأبخرة، سواء عند استعمالها كمواد أولية مثل استخدام الكلور في صناعة المبيدات الحشرية، كما يمكن أن تصبح أكثر خطورة حين تتفاعل هذه الغازات مع غازات أخرى¹⁷، ويظهر تأثير الغازات والأبخرة مباشرة على الرئتين ولكن تكرار التعرض يؤدي إلى زيادة تركيز

هذه المواد في الجسم وتفاقم تأثيرها الضار بالعامل على المدى الطويل لأنها تسمم الجسم كله.

وبحكم ان هذه المخاطر تنتقل إلى العامل عن طريق الهواء، فقد حدد المشرع الطريقة التي يجب أن تتم بها تهوية الأماكن المخصصة للعمل، إما عن طريق التهوية الميكانيكية أو التهوية الطبيعية الدائمة، أو عن طريق التهوية المختلطة كما أوجب ضمان الحجم الأدنى من الهواء لكل شاغل، طبقا للمقاييس التي يحددها التنظيم المعمول به في هذا المجال ويجب أن يركب جهاز التهوية الميكانيكية الطبيعية أو المختلطة لتجديد الهواء في أماكن العمل التي تقع في باطن الأرض، أو في الأماكن التي تتم فيها الأشغال بعيدا عن ضوء النهار ويجب أن يكون الهواء المدخل بعيدا عن أي مصدر تلوث ومنقى ومصفى إن اقتضى الأمر¹⁸، كما يجب المحافظة على نظافة أماكن العمل والمنشآت الصحية، من تسرب الروائح الآتية من المجاري القذرة وحفر الأوساخ أو مصادر التعفن الأخرى كما يلزم رب العمل بتوفير وسائل تمتص الغازات الثقيلة وأن تكون على اتصال دائم بوسائل التهوية كما يجب عزل العامل عن أماكن العمل التي تحتوي على أخطار كبيرة مثل التسمم، أو انعدام النقاوة، مع ضرورة تزويد الغرف المخصصة لهذا الاستعمال بجهاز استخراج الهواء وتجديده، ويمنع على العمال البقاء في هذه الغرف إلا المدة الدنيا التي تتطلبها طبيعة الأشغال التي يقومون بها، كما يجب أن ينتفعوا بحماية ملائمة أثناء ذلك إذ يجب أن يكون تجديد الهواء واستخراج الملوث منه طوال مدة الأشغال¹⁹، أما العمال الذين يطلب منهم التدخل في الأماكن المغلقة، فيجب حمايتهم بأجهزة أمن ملائمة ذات صلة بنوع الخطر الذي يتعرضون له، ولا يمكن بأي حال من الأحوال أن يترك العامل الذي يعمل في مثل هذه الأماكن دون حراسة²⁰.

أما بالنسبة للعمال الذين يمارسون أشغالا شديدة الإرهاق أو خطيرة أو التي ينجر عليها ضغط على الجانب النفسي أو الجسدي والعصبي، فإن المؤسسة المستخدمة ملزمة بأن تضمن في نظامها الداخلي القواعد الخاصة بالحماية، وفقا لما يتماشى مع المراسيم المنظمة لهذا النوع من الأخطار مثلا إذا تعلق الأمر بالعمال المعرضين لأخطار الإشعاعات الأيونية يجب أن تتوافق الحماية مع ما هو منصوص عليه في التشريع²¹ كذلك الأمر إذا كان العمال معرضين لغبار مادة الأميانت فيجب أن تطابق قواعد الحماية المطبقة في مكان العمل²².

المطلب الثاني: المخاطر البيولوجية والميكانيكية المهددة لصحة وسلامة العامل المهنية بالإضافة الى تلك المخاطر السابقة الذكر تترصد أيضا ببيئة العمل مخاطر أخرى والتي أيضا بدورها قد لا تقل خطرا مما قد تلحقه بالعامل من آثار سلبية وعليه وفي إطار هذا المطلب سنحاول التركيز على تلك المخاطر البيولوجية وكذا الميكانيكية المهددة لصحة وسلامة العامل.

الفرع الأول: المخاطر البيولوجية المهددة لصحة وسلامة العمل المهنية

في الحقيقة عند الحديث عن المخاطر البيولوجية فنحن نمس بذلك دون ادنى شك عامل النظافة بالدرجة الأولى اذ عند التعرض الى تعريف المخاطر البيولوجية نجد انه تم تعريفها على انها تلك التي يتعرض لها العامل أثناء تأدية عمله والتي يؤدي الى تسببها مختلف الكائنات الدقيقة الحية والمعدية والتي تحمل فيروسات وجراثيم تتسلل إلى جسم العامل بعدة طرق منها العدوى، الطعام، المكان الملوث، وبهذا ألزم المشرع المؤسسة المستخدمة باتخاذ عدة تدابير لمواجهة مثل هذه المخاطر البيولوجية، ومن بينها تنظيف أرضية الأماكن المخصصة للعمل وملحقاتها بانتظام دون إثارة الغبار ويتم ذلك بواسطة الغسل والمسح كلما سمح غطاء الأرضية بذلك وتنظيف الجدران والسقوف، إعادة الدهن والتغليف كلما اقتضى الأمر ذلك أيضا²³، كما يجب أن تكون أماكن العمل التي تستعمل فيها مواد قابلة للتلف أو أشياء تنطوي على أخطار التعفن والضرر والتآكل أو الالتهاب ملبساء كاتمة وتحتوي على حوض مانع من التسرب يمسك السوائل، أما عن تنظيف هذه الأماكن فيجب أن يتضمن تدابير خاصة بالتطهير والحماية من الأمراض المعدية بصرف النظر عن التدابير الوقائية التي تتطلبها طبيعة الأشغال المرتبطة ببيئة العمل.

الفرع الثاني: المخاطر الميكانيكية المهددة للعامل في بيئة العمل

ألزم المشرع المؤسسة المستخدمة باتخاذ عدة تدابير لمواجهة هذه المخاطر²⁴ فكثيرا ما يتأثر العامل بمختلف الأصوات والتأثيرات المرتبطة بتلك الآلات المعتمد عليها في العمل والتي يمكن ايجازها في كل من الإشعاعات، الضوضاء، الاهتزازات.

أولا: الإشعاعات

قد تحتوي بعض أماكن العمل على مصادر مشعة مما يؤثر على صحة وسلامة العاملين وتعرف الإشعاعات على أنها شكل من أشكال الطاقة التي تنطوي على عملية التأين للدرجات وتحمل شحنات موجبة وسالبة ذات نشاط عالي يدفعها للتفاعل مع مكونات الخلايا الحية مما يسبب تآذي الخلايا وموتها ويوجد عدة أنواع من الأشعة منها:

*أشعة ألفا: قوة الاختراق لجسيمات لألفا ضعيفة جدا حيث أنها تفقد طاقتها بمجرد خروجها من العنصر المشع ومن الممكن أن تسبب أذى وضرر صحي في الأنسجة خلال مسارها البسيط ويتم امتصاص هذه الأشعة من طرف الجزء الخارجي من جلد الإنسان ولذلك لا تشكل جسيمات ألفا خطر كبير بمجرد ملامسة الجسم ولكن من الممكن أن تسبب ضرر كبير إذا تم استنشاقها أو بلعها.

*أشعة بيتا: قوة الاختراق والنفوذ لدقائق بيتا أكبر من قوة النفاذ لأشعة ألفا وبعض دقائق بيتا يمكنها اختراق الجلد وإحداث تلف به وهي شديدة الخطورة إذا تم استنشاق أبخرة أو بلع المادة التي تنبعث منها أشعة بيتا.

*أشعة جاما: ذات قوة اختراق عالية لجسم الإنسان أو يمتصها بواسطة الأنسجة ولذلك تشكل خطرا اشعاعيا عاليا على الإنسان.

*الأشعة السينية: خواصها شبيهة بخواص أشعة جاما ولكن تختلف في المصدر حيث تنبعث الأشعة السينية من عمليات خارج نواة الذرة بينما تنبعث أشعة جاما من داخل نواة الذرة وقوة الاختراق والنفاذية للأشعة السينية أقل من أشعة جاما وتعتبر من أكثر مصادر تعرض الإنسان للإشعاع نتيجة استخدامها في عديد من العمليات الصناعية والطبية. ولكن مهما تعددت أنواع هذه الإشعاعات إلا أنها تشترك وتتفق في نقطة واحدة وهي أنها لا تتوانى أن تلحق الضرر بالعامل وأحيانا تصل به الى درجة إصابته بالسرطان.

ثانيا: الضوضاء

تعرف الضوضاء بأنها كل صوت غير مرغوب فيه وبدوره يعرف الصوت على أنه متعة الاستماع الناشئة عن تحريك الأعصاب السمعية والمراكز السمعية في المخ وتنقل هذه الأصوات بواسطة ناقل كالماء، الهواء وتنشأ الضوضاء من الحركات الزائدة للموجة وتزداد حدتها بزيادة حدة هذه التحركات²⁵ وقد جاء في تقرير أحد الباحثين عام 1975 حول تأثيرات الضوضاء على العامل حيث، أن التقليل من الضوضاء في مكان العمل من شأنه ان يؤدي إلى تخفيض الأخطاء في المصانع وهذا عند استخدام العمال لواقيات الأذن التي تعمل على خفض الضوضاء بنسبة 50 بالمائة²⁶.

وللضوضاء أيضا جملة من العوامل التي تتحكم فيها نذكر منها:

طبيعة الفرد: إن مدى تأثر الفرد بالضوضاء متفاوت وهذا أمر لا مفر منه، فنجد البعض منهم شديد الحساسية لدرجة أنها قد تحدث لهم نوبات تؤدي بهم إلى الإصابة

بالصرع ونجد البعض الآخر لا يتأثر بها كثيرا كما لا يمكن إنكار عامل السن الذي يلعب دور في درجة تأثير الضوضاء على العامل.

طبيعة العمل: تعد في حد ذاتها أحد العوامل التي تتحكم في تأثيرات الضوضاء والتي ترتبط على مدى تعقيد العمل ويبدوا بشكل عام أن الأعمال العقلية تتأثر بالضوضاء أكثر من الأعمال الحركية والروتينية نظرا لحاجة الأولى إلى التركيز أكثر²⁷.

طبيعة الضوضاء: إن الضوضاء المتصلة والتي تستمر لفترة طويلة دون انقطاع قد لا تكون ضارة بالعامل بقدر الضوضاء المتقطعة ذلك أن العامل سرعان ما يتعود على الضوضاء المتصلة ويتكيف معها.

هذا عن الضوضاء بصفة عامة، من جهة أخرى يعتبر الضجيج الذي تسببه الآلات من أشد مخاطر العمل ويمكن اعتباره أحد أنواع الضوضاء ذو الخطر الكبير والذي يتغير نوعه وشدته تبعا لنوعية المصنع، وزمن التعرض له ومصدره يكون بحكم تصادم ضوضاء الآلات والماكنات والكهرومغناطيسية كالمحركات وهي تؤدي عادة إلى فقدان حاسة السمع²⁸ وعليه، ومن أجل ذلك أوجد المشرع مجموعة من التدابير للحد أو التخفيف في إصدار الضجيج إلى مستوى يتناسب مع صحة العامل كما تلزم المؤسسة المستخدمة بعزل مسببات الضوضاء عن مكان تواجد العمال إن أمكن ذلك، أو استخدام تقنيات كتم الصوت في الأماكن التي تعتبر مصدر للضجيج كما لها أن تستعمل أي وسيلة أخرى لهذا الغرض، أما إذا تعذر العمل بوسائل الحماية الجماعية المتوفرة في أماكن العمل فإن المؤسسة تلتزم بتوفير وسائل حماية فردية الاستعمال²⁹.

ليبقى في الأخير على كل مؤسسة مستخدمة العمل على ما يمكن ان نطلق عليه بتهيئة الضوضاء أي العمل على تجنب العمال أكبر قدر ممكن من الفوضى والصوت المزعج في أماكن العمل كاختيار التصميم الصحيح، اختيار موقع المؤسسة بحيث لا تكون هناك ضوضاء خارجية مرتفعة والسهير على وضع مولدات الكهرباء في غرف خاصة بعيدة عن المؤسسة وتحسين الهندسة الإنشائية، باستخدام مواد لها القدرة على امتصاص الضوضاء وعزل الآلات مصدر الضوضاء في غرف مغلقة أو بوضعها فوق وسائل تمتص الضوضاء وخلق المواد الماصة للضجيج كتغطية الجدران بمواد ماصة للضجيج مثل المطاط الذي يمكن أن يخفف الضجيج بمقدار 07 ديسيبل، واقيات السمع وتعتبر خط الدفاع الأخير الواجب استخدامه، الاستعانة بما يعرف بمعدات الوقاية الشخصية كسدادات الأذن التي تخفف شدة الضوضاء بحدود 10 ديسيبل، كاتمات الضوضاء القوسية تخفف بحدود 30

ديسبيل، الخوذة الواقية للضجيج تخفض بحدود 45 ديسبيل وفي حالة عجز الإجراءات السابقة عن تقليل حدة الضوضاء في مكان العمل تلجأ المؤسسة إلى منح العمال فترات راحة والعناية بالتغذية، إدخال التحسينات المناسبة في طرق أداء العمل... إلخ³⁰.

ثالثا: الاهتزازات

هي عبارة عن ارتجاجات وتذبذبات تولدها الآلة المستعملة في أماكن العمل ويشعر بها الإنسان ويمكن لها أن تؤثر على يد العامل حيث، ان الاهتزازات يمكن ان تدخل الجسم عن طريق الأيدي الى كامل الجسم ويحدث عندما يستند العامل على أرض مهتزة كمقعد على آلة تصدر اهتزازات، هذا ويمكن أن تأثر أيضا على غير العامل الذي يشتغل بها إن كان قريبا منها ولهذه الاهتزازات عدة تأثيرات أين تشير معظم المنظمات الدولية إلى التأثير الضار للاهتزازات على جسم الإنسان مثل تأثر الروابط الفقرية اذ، يتأثر كل من العمود الفقري والجملة العصبية لدى تعرض العامل لاهتزازات تتراوح بين 04 الى 05 هرتز وتتأثر أيضا الأحشاء الداخلية بالاهتزازات على كامل الجسم مما قد يتسبب في نقص قدرة الجمجمة على التركيز والرؤية الجيدة، اضطراب الأوعية الدموية ويحدث هذا الأمر بشكل واسع لدى العمال الذين يمسون بأداة مهتزة وخاصة إذا ما تجاوزت فترة مسك الأداة أكثر من 15 دقيقة دون راحة، تأثر العظام حيث، تؤثر الاهتزازات على العظام والمفاصل وتضعفها، اضطرابات عضلية نتيجة الجهد الذي تبذله العضلات للسيطرة على القطع المهتزة.

لكن يمكن التحكم نوعا ما والتقليل من آثار الاهتزازات من خلال عمل فحص طبي ابتدائي للعامل عند تعيينه والذي يكشف أي مرض يمنعه من العمل على الأجهزة المهتزة، بالإضافة إلى الفحوصات الدورية والاعتماد على مخمدات الحركة جيدة النوعية لتقليل الاهتزازات على كامل الجسم، الصيانة المستمرة للآلات لضمان عملها بشكل جيد مما يخفف الاهتزازات والاستبدال السريع والملائم للقطع التالفة في الآلات، وضع مواد مضادة للذبذبة تحت الآلات وفي مقابض الآلات اليدوية مثل البلاستيك والمطاط والفلين، تركيب المحركات والمضخات والمراوح على الأجزاء الأكثر تماسكا وثبات، استعمال معدات الوقاية الشخصية كقفازات الواقية ذات نوعية جيدة أو مزدوجة الطبقة التي تخفف وتمنع تأثير الاهتزازات على الأيدي والأحذية خاصة ذات الأنعل المزودة بمواد ماصة للذبذبة التي تنتقل خلال الأرضيات إلى العامل وفي حالة انعدام إمكانية تخفيف الاهتزازات يتم توفير درجات حرارة ورطوبة ملائمة لكونها تساعد على بقاء الجسم بحالة أفضل كما يتم تنظيم أوقات العمل بوضع فترات راحة قصيرة للعمال أثناء عملهم على الأجهزة المهتزة ويجب أن لا يتجاوز العمل

على مثل هذه الأجهزة أكثر من أربع ساعات مع أداء بعض حركات الرياضة الخفيفة للجزء المعرض للاهتزاز³¹.

المبحث الثاني: إجراءات الهيئة المستخدمة لوقاية العامل

من هذه المخاطر المهددة لصحته وسلامته المهنية

بالنظر إلى الآثار الوخيمة التي قد ترتبها هذه المخاطر وبمختلف أنواعها اتجهت التشريعات في مختلف الدول إلى تحميل مسؤولية لرب العمل وتلزمه بتأمين العمال من هذه الأضرار³² وهو ما اتجه له المشرع الجزائري³³ كتوفير آليات إن لم تقم بالمنع النهائي لحدوث مثل هذه المخاطر فإنها بالتأكيد ستخفف منها وهي النقطة التي سوف نتعرض لها في إطار هذا المبحث.

المطلب الأول: الالتزام بتوفير مرافق صحية بمكان العمل

واتخاذ التدابير المتعلقة بتجهيزات العامل

يعد حسن تهيئة مكان العمل الذي يزاول العمال نشاطهم المهني فيه من ضمن أساسيات قيام أي مؤسسة أو هيئة مستخدمة ومن بين المقومات التي تثبت نجاحها ومدى تحكمها بهذا الفضاء المهني كتوفير المرافق الصحية والنظافة ناهيك عن توفير ما يصطلح عليه بالتجهيزات الشخصية للعامل.

الفرع الأول: الالتزام بتوفير مرافق صحية بمكان العمل

إن محيط العمل يعد المكان الذي يقضي فيه العامل أغلب وقته وتتعدد أماكن العمل من نوع لآخر بحيث، قد تكون مغلقة كعمال الورش، أو عمال المناجم والأنفاق وغيرها، كما قد تكون مفتوحة كالمهن الزراعية وعمال النقل... الخ، فقد يعتقد الكثير من الناس أن من يعمل في بيئة عمل خارجية أي بمعنى مفتوحة يكونون أقل عرضة للمخاطر المهنية ولكن وعلى النقيض من ذلك فهؤلاء يعتبرون أكثر عرضة للإصابة بالمخاطر إذ بالإضافة إلى المخاطر النوعية لأعمالهم فهم يتأثرون كذلك بكل خطر موجود في البيئة الخارجية³⁴.

وبما أن العامل يقضي معظم أوقاته في العمل ويكون خاضعا لسلطة ورقابة رب العمل ويعمل لحسابه فمن المنطقي أن يكون ملزما بحمايته وبيد في ذلك عناية الرجل العادي وهذا تحت مسؤوليته طبعا أين عليه كمبدأ أولي وكإجراء أساسي توفير المرافق الصحية وبهذا الصدد يحث المشرع الهيئة المستخدمة بتزويد أماكن العمل بالمرافق الصحية³⁵ والتي قد لا تكون في نفس أماكن العمل ولكن قريبة منها ويمكن إيجاز هذه

المرافق في كل من غرف الملابس المجهزة بمقاعد وخزانات فردية تغلق بالمفتاح، إنشاء مغاسل مزودة بالماء الساخن ويزود العمال المعرضون لانعدام النظافة أو الأوساخ أو أخطار التسمم أو التعفن بمضخات بجوار أماكن العمل أو داخلها، كما يلزم المستخدم هنا بتخصيص محلا ملائم للعمال لهذا الغرض إذا كان عددهم 25 عاملا على الأقل ويتناولون وجبة الغذاء في أماكن العمل، وبالمقابل يحظر على العمال تناولهم وجبتهم في المغاسل إلا إذا كانت طبيعة النشاط لا تشتمل على استعمال مواد أو مستحضرات خطيرة، أما المحاللات المخصصة لإيواء العمال فيجب عزلها عن أماكن العمل بإبعادها عن الأضرار والإزعاجات الناجمة عن العمل كما يجب أن تكون هذه المحال تتعرض للتهوية باستمرار ونظيفة بصفة دائمة وهذا اقل ما يكمن تجهيزه لحماية العامل بصفة أولية وحفظا لكرامته والتي هي حق من حقوقه كونه انسان قبل ان يكون عامل ثم إن دوره فعال في ما قد تصل إليه الشركة من إنجازات وتحقيقها للأرباح ولتحقيق كل هذا تعمد المؤسسة إلى جملة من التدابير أهمها:

* المراقبة المستمرة لأجل التخلص من تجمعات الأوساخ والفضلات في جميع أرجاء المؤسسة بصفة دورية ودائمة

* العمل على تنظيف محيط العمل من وقت لآخر بكل أرجائه من جدران والأسقف وغرف العمل بشكل دوري واللجوء إلى طلائها عند الضرورة.

* اتخاذ إجراءات لمنع ومحاربة ظاهرة التدخين في أماكن العمل والذي في الحقيقة هو أمر مفروغ منه إذ لا بد من وضع تعليمة تحث على أن التدخين غير مسموح به نظرا لمختلف سلبياته فهو بالإضافة إلى أنه قد يهدر بصحة العمال عن طريق استنشاقه إلا أنه أيضا قد يتعدى ضرره لأكثر من ذلك فقد يلهب النيران في أماكن العمل.

*التوعية وتحسيس عمال المؤسسة بالأهمية الصحية والنفسية لنظافة مكان العمل³⁶.

*خلق حاويات رمي الأوساخ في كل أرجاء المؤسسة.

*تجهيز المكاتب أي توفير المكان المناسب لها وتتوقف عملية الترتيب والتجهيز على ترتيب الأثاث بالشكل الذي يمكن العمال من الحركة بحرية داخل المكتب والتنقل بين مكتب وآخر.

* الحفاظ على ترتيب وتنظيم منطقة العمل بتخزين المواد التي لا تستخدم في مكان بعيد والترتيب الجيد للملفات.

من هنا يظهر جليا أنه للنظافة دور هام في الحفاظ على صحة العمال وسلامتهم المهنية من خلال حمايتهم من جل الأمراض والحوادث لأن معظم حوادث العمل كالانزلاق والحرائق تقع بسبب الإهمال لعامل النظافة ورمي الأوساخ والفضلات بشكل عشوائي في أماكن العمل فمما لاشك فيه أن النظافة في مكان العمل من أهم العوامل التي تقوي ارتباط العامل بعمله وتحفزه على الأداء في حين عدم توفر إجراءات النظافة الكافية يؤدي إلى استياء ونفور لدى العامل مما يسيء لنفسيته وتجعله غير مرتاح في عمله وبالتالي تدهور إنتاجية المؤسسة بشكل عام وصحة العمال بشكل خاص.

الفرع الثاني الالتزام باتخاذ التدابير المتعلقة بتجهيزات العامل

من المنطقي أن يكون هناك نوع من التكامل والتعاون بين كل من الهيئة المستخدمة أو صاحب العمل وبين ذلك العامل الذي تتوجب حمايته وعليه، فبالإضافة إلى مختلف تلك الإجراءات التي تعمد إليها المؤسسة في سبيل تطهير وتنظيف أماكن العمل يقع عليها أيضا التزام آخر ألا وهو تجهيز العامل بكل المستلزمات الوقائية والتي تختلف من مكان إلى آخر حسب طبيعة ونوعية الشغل، هذه التجهيزات هي ما يطلق عليها بمعدات الوقاية الشخصية والتي يعود لها دور كبير في تحقيق الحماية للعامل ومع أنها لا تمنع وقوع الحادث بشكل نهائي إلا أنها قد تقلل من الضرر والأذى الناجم عنه مما يعني ضرورة أن يتم اختيار معدات الوقاية الشخصية بعناية بحيث تكون مطابقة للمواصفات العالمية حتى تخفف من المخاطر التي تستخدم من أجلها لأقل حد ممكن أي، أنها يجب أن تكون فعالة وقد ثبت في إحدى الدراسات التي أجريت في جامعة أكسفورد البريطانية أن اقتناء مستلزمات الوقاية الشخصية أو المهنية يحقق للمؤسسة ربحا تجاريا أعلى بأضعاف مضاعفة عن قيمة ما تنفقه إدارة المؤسسة ثمنا لهذه المستلزمات، ومعدات الوقاية الشخصية متعددة ومتنوعة فمنها ما تحمي الوجه والعينين، ومنها ما تحمي الجسم والجهاز التنفسي وكذلك الأيدي والأرجل وغيرها وسنأتي على ذكر بعض المعدات وتعريفها باختصار مع ذكر دواعي استعمالها

- معدات وقاية الوجه والعينين: وهي عادة ما تكون عبارة عن أقنعة بلاستيكية أو معدنية أو نظارات واقية تستخدم لحماية الوجه والعينين من الأجزاء المتطايرة ومن تنثر المواد الساخنة والحارقة وكذلك حماية العينين والوجه من الغازات والأبخرة والأدخنة والأتربة المنطلقة من العمليات الصناعية والبحثية المختلفة والجدير بالذكر أن ارتداء العدسات اللاصقة لا تغني عن هذه النظارات الواقية.

- معدات وقاية الأيدي: تستخدم في هذه الحالة القفازات المتنوعة وتختلف حسب نوعية التعرض للملوثات الضارة وغيرها من المخاطر المختلفة التي تتعرض لها اليدين كونهما الوسيلة المباشرة التي يتم العمل بواسطتها.

- معدات حماية الجهاز التنفسي: هذه المعدات تكون على هيئة كامات وأقنعة توضع على الوجه بحيث، يغطي الفم والأنف أو الوجه بأكمله ومنها ما يغطي الرأس بالكامل وقد تحتوي على مرشحات من القطن والشاش أو الإسفنج قناع الوجه ذو المرشحات وقد تحتوي على مصدر هواء مما يعني سهولة التنفس عبر هذا الجهاز مقارنة بالجهاز السابق.

- الملابس الواقية: تستخدم الملابس الواقية مثل مآزر المختبرات في حماية الجسم من مختلف الأخطار المرتبطة بالعمل.

-وقاية الأقدام: تستخدم الأحذية الخاصة لحماية القدمين من تأثير الأحماض والمحاليل والسوائل والزيوت والشحوم، كما تقي الأقدام من مخاطر تساقط الأشياء الثقيلة أو الوخز أو السقوط أو الجرح.

وعليه فان توفير كل هذه المعدات بالمؤسسة وكذا الحث على استعمالها من طرف العمال وفق الطريقة الصحيحة هو ليس بتفضل من صاحب العمل على العمال ولا تطوعا منه بل واجب منه وحق للعامل هذا الحق الذي يتصادف مع الواجب أيضا في نفس الوقت حيث، انه يلتزم العامل باستخدام هذه المعدات، التي تعد إجراءات وقائية تستخدم لحمايته من مختلف الإصابات والمخاطر التي قد تفاجئه خلال فترة العمل، لذا ارتداءها واستخدامها بوعي من العامل يضمن التخفيف من الأخطار على أقل احتمال³⁷.

المطلب الثاني: توفير طب العمل كآلية وقاية من مخاطر بيئة العمل

جعل المشرع على عاتق صاحب العمل التزاما آخر جد مهم والذي يتمثل في ضرورة توفير طب العمل الذي لا يمكن إنكار ولا تجاهل دوره الفعال كآلية يتم اللجوء إليها في سبيل صد جل المخاطر المهنية المحيطة بالعمال.

الفرع الأول: تنظيم طب العمل والغاية منه

أولا: تنظيم طب العمل

بدأ المشرع يهتم بطب العمل وجعله واجب³⁸ وذلك للمحافظة أيضا على القدرة البدنية والفكرية للعامل كما يؤثر إيجابا على إنتاجية العامل وعلى اقتصاد المؤسسة على حد سواء³⁹ ويظهر جليا من استقراء أحكام تشريع العمل سواء العامة كالقانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل أو حتى تلك النصوص الخاصة بمجال معين من مجالات

علاقات العمل كالقانون رقم 88-07 المتعلق بطب العمل أين الزم المشرع كل مؤسسة مستخدمة بتوفير مصلحة لطب العمل والتي يساوي أو يفوق الوقت الضروري لأداء طبيب العمل مهمته في المدة الشهرية القانونية للعمل المطبقة على السلك الطبي وفقا لمقاييس دولية وقد تم تفعيلها بالقوانين الوطنية بموجب المصادقة على الاتفاقيات الفاعلة في هذا المجال ومن أبرز هذه المقاييس المعتمد عليها في تنظيم طب العمل هي:

- ساعة عمل واحدة في الشهر لكل 10 عمال يعملون في موقع شديد الخطورة.
- ساعة عمل واحدة في الشهر لكل 15 عامل يعملون في موقع متوسط الخطورة أو قليلها علما أنه يمكن الزيادة في الميقتين حسب طبيعة العمل وحجم المؤسسة المستخدمة⁴⁰

كما تشير أحكام التشريع إلى أن المؤسسة تلتزم أيضا بضمان التواجد المستمر للمساعدين الطبيين والمسعفين، المزودين بكل وسائل الإسعاف وأدوات الاستعجال الأولية مع تعليم العمال المعرضين للخطر لطرق استعمالها⁴¹ إذا لم تتمكن المؤسسة المستخدمة من إنشاء مصلحة لطب العمل فإن المشرع لم يعفها من هذا الالتزام وإنما خيرها بين أمرين يتمثلان خاصة في:

- المساهمة في إنشاء مصلحة لطب العمل ما بين الهيئات أي مصلحة مشتركة ويمارس طب العمل على أساس إقليمي أو إبرام اتفاق مع القطاع الصحي وذلك حسب اتفاق نموذجي، وهنا يمارس طب العمل في القطاع الصحي وفي حالة عدم استجابة القطاع الصحي لذلك، أو وافق ثم تقاعس عن أداء مهامه فهنا لا يبقى أمام المؤسسة المستخدمة سوى اللجوء إلى إبرام اتفاق مع أي هيكل مختص في هذا المجال أو أي طبيب مؤهل لذلك⁴²، كما تلتزم الهيئة المستخدمة بالتكفل بمصاريف طب العمل وتقديم الوسائل اللازمة لممارسة عمله أما إذا كانت المصلحة مشتركة فتجهيز مصلحة طب العمل تكون متضامنة ما بين المؤسسات وتحدد النسبة بعدد العمال بالإضافة إلى مصاريف الفحوصات والتحليل التي يقوم بها العامل بطلب من طبيب العمل⁴³.

هذا على المستوى الشخصي لطبيب العمل لكن بالمقابل أيضا تقوم مسؤولية صاحب العمل أو المؤسسة المستخدمة جراء تلك الأضرار التي يمكن أن تسببها المصلحة الطبية بمقتضى عدم كفاية تنظيمها كأن يؤدي عدم القيام بفحوص منتظمة إلى ظهور مرض معين، بشرط إثبات علاقة السببية بين ظهور المرض وعدم انتظام الفحوص التي يتوجب مباشرتها من قبل الطبيب أو المصلحة الطبية المتعاقدة مع صاحب العمل⁴⁴ كما

تهتم السلطة العمومية بأداء طب العمل لمهامه على أكمل وجه ويقدم الخدمات التي ينتظرها منه العمال لذلك وضعت على عاتقها مهمة تكوين أطباء وتعود لهذه السلطات العمومية صلاحية

- تنظيم مجموع طب العمل ومراجعتها بانتظام.

- إنشاء مصالح للبحث وتحديد ضوابطها.

- ضمان الرسكلة لصالح الأطباء والتقنيين الصحيين⁴⁵.

ثانيا: الغاية من تنظيم طب العمل

إن الهدف الأول والأساسي من استحداث وتنظيم طب العمل هو الاهتمام بالعامل من الناحية الإنسانية بالدرجة الأولى وبصحته وسلامته المهنية بغض النظر إلى الإنتاج الذي يقدمه، وذلك بغية الوصول إلى تحقيق فكرة العمل المأمون أو ما يصطلح عليه بالعمل اللائق وما يدل على ذلك مجموع النصوص المنظمة لهذا المجال بالأخص النص المتعلق بطب العمل حيث، جعل هدفه الأساسي هو المحافظة على صحة العامل ويظهر ذلك من خلال الاهتمام والأخذ بعين الاعتبار مجموعة من المقومات الأساسية بهدف:

* الترقية والحفاظ على أكبر قدر من راحة العمال البدنية والعقلية في كافة المهن من أجل رفع مستوى قدراتهم الإنتاجية والإبداعية.

* تشخيص كل العوامل التي قد تضر صحة العمال في أماكن العمل وكذا مراقبتها بهدف التقليل منها أو القضاء عليها.

* تعيين وإبقاء العمال في عمل يتماشى وقدراتهم الجسدية والنفسية.

* تخفيض حالات العجز وضمان تمديد الحياة النشيطة للعامل.

* تنظيم العلاج الاستعجالي للعمال، والتكفل بالعلاج المتواصل ومداواة الأمراض

المهنية⁴⁶.

* المشاركة في إعادة تكييف المعوقين والمصابين بأخطار مهنية لضمان تأهيلهم⁴⁷.

الفرع الثاني: دور طبيب العمل كآلية لتجنب مخاطر بيئة العمل.

تتعدد مهام طب العمل وتتنوع من وكل هذا في إطار الوصول الى تحقيق بيئة عمل لائقة تضمن حفظ صحة وسلامة العمال إلا أننا وفي إطار هذه الدراسة سنحاول التركيز على ما يعود له من مهام لوقاية العمال من مخاطر بيئة العمل.

أولاً: المهام الوقائية لطبيب العمل في سبيل وقاية العامل من مخاطر بيئة العمل يعد الدور الوقائي الذي يلعبه طبيب العمل ذو أثر فعال في المحافظة على صحة العامل وتهيئة الوسط الذي يمارس فيه العمل ويتجسد هذا الدور من خلال مختلف تلك الصلاحيات الموكلة الى هذه الهيئة كالمراقبة الطبية على فئة من العمال، مراقبة شروط العمل.

1-المراقبة الطبية: بهذا الصدد يتوجب على طبيب العمل القيام ببعض الفحوصات على العمال منها ما يأخذ الطابع الإلزامي ومنها ما هو اختياري يطلبه العامل وعليه تقع على طبيب العمل جملة من المهام اين عليه الالتزام بما يلي:

- إجراء كشف طبي ابتدائي لكل عامل عند تعيينه لأول مرة في منصب العمل لمعرفة مدى تناسب العامل مع العمل الممنوح له.

- يجري فحوصات دورية لجميع العمال ويعتبر هذا الإجراء البداية الأولى لحماية العامل من الإصابة بالأمراض المهنية حيث، يتم الكشف المبكر للحالة بالتالي اتخاذ الإجراء المناسب مثل إبعاد العامل عن مكان التعرض قبل تفاقم الحالة ويشترط في الطبيب خبرة ومعرفة لطبيعة العمل حتى يتمكن من نسبة الأعراض للعمل وتزويده بالوسائل اللازمة عادة ما تكون بسيطة لأن الكثير من الأمراض لا تستوجب التعرف عليها إلا عن طريق مراكز متخصصة، ومزودة بالوسائل العلمية الحديثة⁴⁸ غير أن المشرع حدد فئة من العمال الذين يخضعون بصفة خاصة للفحوص الدورية وخصهم وحدهم دون سواهم بهذا الأمر والتي تقع بمرتين في السنة على الأقل وهم:

* العمال المعرضون بشكل خاص للأخطار المهنية مثل العاملين في المواد الخطرة

* العمال الذين يقل سنهم عن 18 سنة.

* العمال الذين يزيد سنهم عن 55 سنة.

* النساء الحوامل والمرضعات.

* كل عامل معين في منصب يتطلب مسؤولية خاصة في ميدان الأمن⁴⁹.

* المعوقون جسدياً والمصابون بأمراض مزمنة⁵⁰.

وبهذا يعد طبيب العمل كشفاً طبياً خاصاً أو تقريراً عند نهاية الخدمة أو عند رجوع العامل من عطلة مرضية تجاوزت ثلاثة أسابيع، والغاية من خضوعه للرقابة الطبية هو معرفة الآثار التي قد يخلفها المرض ومدى إمكانية مزاولة العامل لمهامه المعتادة بالشكل الصحيح كما يمكن لطبيب العمل أن يجري فحوصات على العامل بناء على طلبه وفي كل

الأحوال يمكن لطبيب العمل أن يأخذ عينات من العمال لإجراء التحاليل عليها أو لأي غرض آخر مادام يهدف لحماية صحة العامل وضمان القيام بعمله، ثم إن هذا الهدف لا يحقق فقط حماية العامل المعرض للإصابة أو المصاب بمرض أو حادث ما بل تتعدى هذه الوقاية إلى باقي العمال من التأثير بهده الحالة، كما يخول القانون لطبيب العمل إمكانية الاستعانة بطبيب اختصاصي أو الأمر ببعض الفحوص التكميلية من أجل تحقيق أغراض عدة لاسيما اكتشاف الإصابات التي تتنافى مع منصب العمل واكتشاف الأمراض المعدية والتحقق من إصابة العامل بمرض مهني⁵¹، وهنا أيضا يتعين على طبيب العمل بإعداد ملف كامل عن العامل والاحتفاظ به ويقدمه عند الحاجة دون الإخلال بأخلاقيات مهنته حين يتعلق الأمر بالسر المهني⁵².

2- مراقبة شروط العمل: يعد طبيب العمل بمثابة مستشار للبيئة المستخدمة، إذ يتولى الإشراف على مكان العمل ومراقبته من الناحية الصحية سواء على مستوى البنية الجسدية أو النفسية أو حتى شروط النظافة فالمؤسسة المستخدمة تعلم طبيب العمل بطبيعة المواد المستعملة في العمل وتركيباتها وطريقة استعمالها والمناصب والمخاطر التي تعالج فيها هذه المواد ولا يقتصر الأمر على ذلك فحسب، بل عليها إعلامه عن أي وسيلة عمل جديدة ستستعملها مستقبلا في تطوير العمل، كل ذلك يهدف تنوير الطبيب ليكون على دراية بالأخطار المحتمل أن يتعرض لها العمال وليقرر مدى تناسب العامل مع الآليات الجديدة في العمل فهو ملزم بتكليف المناصب مع البنية الجسمية للعامل وعليه، ولتحقيق ذلك فهو يتولى مراقبة كل من الصحة العامة للمؤسسة ويعمد بهذا إلى وتسجيل كل حالات التسمم سواء كانت ذات طابع مهني أو عادي، مراقبة مدى تطوير شروط العمل والمستجدات التي طرأت في مكان العمل سواء تعلق الأمر بالنظافة عموما أو النظافة في الإطعام، ومركز الاستقبال وكل مكان يستعمل من طرف العمال كما يساعد طبيب العمل أعضاء الصحة والأمن بالنصائح والإرشادات التي يقدمها لهم خاصة ما تعلق بإبعاد المواد الخطرة من محيط العمل⁵³.

ثانيا: المهام العلاجية لطبيب العمل في سبيل وقاية العامل من مخاطر بيئة العمل بالنسبة للمهام العلاجية التي يتولاها طبيب العمل فما يمكن قوله بهذا الصدد هو أنه بما أن مهمة طبيب العمل الأساسية هي وقاية العامل من كل خطر يترتب به فإنه لا مانع ولا ضرر من ممارسة بعض المهام العلاجية أحيانا والمتعلقة بالحالات الاستعجالية والتي تشمل الإسعافات الطبية التي تقدم للمصاب في مكان العمل حفاظا على حياته أو

التقليل من مضاعفات الإصابة بخطر ما إلى حين نقله للمستشفى، ويظهر دور طبيب العمل في تقديم خدمات الإنعاش بغرض المحافظة على التنفس بمعدله الطبيعي بالإضافة إلى حماية وظائف القلب وإيقاف النزيف الداخلي وعلاج الصدمات وغيرها من جل الإسعافات التي يقدمها الطبيب ليقوم بعدها بإعداد تقرير شامل عن الحالة ويرسله بعدها إلى المستشفى مع المريض وإذا كانت الإصابة التي تعرض لها العامل عبارة عن جروح أو كسور فإن مهمة طبيب العمل هنا تقتصر على إيقاف النزيف ولو بقطعة قماش ويثبت الكسور إن أمكن مع حقن العامل بمصل التيتانوس خاصة إذا كان تراب المصنع ملوثا علما أن طريقة العلاج المقدم من طبيب العمل تختلف وتتنوع بحسب اختلاف نوع الإصابة فعلاج التسمم يختلف عن علاج الصدمات بطبيعة الحال كما تتنوع المهام التي توكل إلى طبيب العمل، إلا أنه في كل الحالات ملزم بإعداد تقرير في نهاية كل سنة يبين فيه تنظيم الأنشطة الطبية التي قام بها كما يعد إحصائيات عن الحالة الصحية للعمال التي لها صلة بوسط العمل ويدرسها ويستغلها في حماية صحة العمال.

الخاتمة:

ختاما لهذه الورقة البحثية فما يمكن قوله هو أننا حاولنا بيان مختلف المخاطر المهنية التي تترصد بالعامل ومدى التزام صاحب العمل أو ما يسمى أيضا بالهيئة المستخدمة في وقاية العامل من كل هذه المخاطر المحيطة به كواجب من بين الواجبات التي تقع على عاتقه قانونا وهذا ما نلمسه من خلال مختلف النصوص القانونية التي نظمها المشرع الجزائري في هذا المجال واعتماده عبارات تدل على ذلك ابرزها (يجب، عليها يلتزم...الخ)، فكل هذا إن دل إنما يدل على حرصه على ضرورة إتباع كل القواعد المنصوص عليها في سبيل تحقيق صحة وسلامة العامل والذي هو حق قانوني وشرعي لا بد أن يحققه العامل للظفر والوصول لما يطلق عليه بالعمل الآمن الذي يضمن نجاح المؤسسة الاقتصادية من جهة والمحافظة على العامل من جهة أخرى.

لكن وبالرغم من هذا وبالرغم تقدم البحوث العلمية بهذا المجال واهتمام مختلف تشريعات العالم بمعالجة هذه الظاهرة إلا أنه لا يزال العامل يتعرض لأبشع أنواع المخاطر المهنية نتيجة التطور السريع في ميادين الاقتصاد وبالأخص الصناعي منه والذي دائما في اختراعات كثيرة لآلات العمل ومع مستجدات المواد المستعملة في التصنيع كل هذا حال دون الاستطاعة على الإلمام بكل تلك المخاطر التي قد تتولد عن هذه الآلات والمواد

- الصناعية ليبقى بذلك العامل الضحية الأولى والأخيرة المهدد في صحته وسلامته المهنية وعليه نامل ان تكون هناك عناية اكثر بهذا الامر من خلال خاصة:
- ضرورة تشديد عامل الرقابة في بيئة العمل بغرض المقدرة على الإحاطة بكل المخاطر المهددة لصحة وسلامة العامل بشكل يتوافق مع التطورات الحالية.
 - ضرورة تكوين أشخاص متخصصين في تحليل مخاطر بيئة العمل قصد التعاون مع باقي الهيئات لتكون عملية الاشراف والوقاية أحسن.
 - ضرورة التثقيف من دورات التكوين والتحسيس داخل المؤسسات لاطلاع العمال بكل المستجدات التي تطرأ داخل المؤسسة.
 - تشديد العقوبات المدنية وكذا الجزائية على صاحب العمل الذي يخل بالتزامه في إطار صحة وسلامة العامل.

الهوامش:

- ¹ العايب راجح، مدخل إلى ميادين علم النفس العمل والتنظيم، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع عين مليلة، الجزائر، سنة 2006، ط. 1، ص. 153.
- ² خالد فتحي ماضي، أحمد راغب الخطيب، السلامة المهنية العامة، دار كنوز المعرفة العلمية للنشر والتوزيع عمان، الأردن، سنة 2010، ط. 01، ص. 09.
- ³ الاتفاقية الدولية رقم 155 الصادرة في 22 جوان 1981 المتعلقة بأمن وصحة العمال داخل أماكن العمل، التي أدخلت حيز التنفيذ في 11 أوت 1983، والتي صادقت عليها الجزائر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 06-59 المؤرخ في 11 فيفري 2006، ج ر العدد 7 لسنة 2006.
- ⁴ القانون رقم 07-88 المؤرخ في 26 جانفي 1988 المتعلق بالوقاية الصحية والامن وطب العمل، ج. ر. لسنة 1988.
- ⁵ فرج عبد القادر طه، علم النفس الصناعي التنظيمي، دار المعرف، القاهرة، ط. 06، سنة 1988، ص. 223.
- ⁶ عويد سلطان المشعان، علم النفس الصناعي، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع، بيروت، ط. 01، سنة 1994، ص. 114.
- ⁷ المادة 14 والمادة 17 من المرسوم التنفيذي رقم 91-05 المؤرخ في 19 جانفي 1991 المتعلق بالقواعد العامة للحماية المطبقة على الصحة والامن في أماكن العمل، ج. ر.، ع. 04 لسنة 1991.
- ⁸ جيريبي سترايكس، ترجمة بهاء شاهين، الصحة والسلامة في العمل، مجموعة النيل العربية، القاهرة، سنة 2003، ص. 348.
- ⁹ رضا صاحب أبو حمد آل علي، سنان كاظم الموسوي، وظائف المنظمة المعاصرة "نظرة بانورامية عامة"، مؤسسة الوارق، عمان، سنة 2005، ص. 115.
- ¹⁰ طارق كمال، مرجع سابق الذكر، ص. 131.
- ¹¹ فرج عبد القادر طه، مرجع سابق الذكر، ص. 228.
- ¹² عبد الغفور يونس، التنظيم الصناعي، إدارة الإنتاج، المكتب العربي الحديث، الإسكندرية، سنة 1997، ص. 164.
- ¹³ عمرو وصفي عقلي، إدارة الموارد البشرية المعاصرة "بعد استراتيجي"، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، ط. 01، سنة 2009، ص. 583.
- ¹⁴ محمود عبد المولى، علم الاجتماع في ميدان العمل الصناعي، الدر العربية للكتاب، تونس، سنة 1984، ص. 113.

- ¹⁵ جيريمي سترانكس، مرجع سابق الذكر، ص. 348.
- ¹⁶ فرج عبد القادر طه، مرجع سابق الذكر، ص. 219، 221 و 222.
- ¹⁷ أحمد عمارة، وزينب محمد بوسف، وعبد العزيز الشافعي، وهاشم أحمد، الصحة المهنية، الإدارة العامة للصحة المهنية، مصر، د. ت. ن، ص. 12.
- ¹⁸ المادة 07 من المرسوم رقم 05-91 السابق الذكر.
- ¹⁹ المادة 11 من المرسوم التنفيذي رقم 05-91 السابق الذكر
- ²⁰ المادة 12 من المرسوم رقم 05-91 السابق الذكر.
- ²¹ المرسوم رقم 05-117 المؤرخ في 11 افريل 2005 المتعلق بتدابير الوقاية من الاشعاعات الأيونية. ر.ع. 37 لسنة 2005.
- ²² المرسوم التنفيذي رقم 95-99 المؤرخ في 19 افريل 1999 المتعلق بالوقاية من الاخطار المتصلة الاميانت، ج. ر.، ع. 28 لسنة 1999.
- ²³ المادة 03، 04 والمادة 05 من المرسوم التنفيذي رقم 05-91 السابق الذكر.
- ²⁴ المواد من 7 إلى 10 من القانون رقم 07-88 السابق الذكر.
- ²⁵ رضا صاحب أبو آل علي، سنان كاظم الموسوي، مرجع سابق الذكر، ص. 116.
- ²⁶ عمرو صفي عقلي، مرجع سابق الذكر، ص. 835.
- ²⁷ كامل محمد محمد عويضة، علم النفس الصناعي، الدار الكتب العلمية، بيروت، ط. 01، سنة 1996، ص. 146.
- ²⁸ فاضل حسن أحمد، الضوضاء مرض العصر، مجلة العربي، العدد 331، السنة التاسعة والعشرون، الكويت، جوان سنة 1987، ص. 103 و 104.
- Guide à l'usage des médecins charges des activités médecine du travail, Algérie 1989, p.120- 126.*
- ²⁹ المادة 15 من المرسوم التنفيذي رقم 05-91 السابق الذكر.
- ³⁰ صلاح الشنواني، إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية" مدخل تحديد الأهداف"، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، سنة 2004، ص. 214.
- ³¹ *Www. Safety-Eng. com/phiz-haz. Htm., Le 21 juin 2019, à 19: 29.*
- ³² العربي بلحاج، النظرية العامة للالتزام في القانون المدني الجزائري، (الواقعة القانونية)، ج 2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، سنة 2001، ص. 38.
- ³³ المادة 76 من القانون رقم 05-85 المؤرخ في 16 فيفري 1985 المتعلق بحماية الصحة وترقيتها، ج. ر.، ع. 08 لسنة 1985.
- ³⁴ أحمد عمارة، مرجع سابق الذكر، ص. 109 إلى 11.
- ³⁵ المادة 18 من المرسوم التنفيذي رقم 05-91 السابق الذكر.
- ³⁶ نهاد عطا حمدي، زيد غانم الحصان، الأمن الصناعي وإدارة محطات الخدمة. دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، سنة 2008، ص. 77 و 78.
- ³⁷ ادم البربري، الوقاية الشخصية، دليل الصحة والسلامة المهنية <https://adamelbarbary.com/page/94/%D9%85%D9%87%D9%85%D8%A7%D8%AA-%D8%A7%D9%84%D9%88%D9%82%D8%A7%D9%8A%D8%A9->, le 09 septembre 2019 a 19: 42.
- ³⁸ *Guide à l'usage des médecins charges des activités médecine du travail, Algérie 1989, p.120- 126.*
- ³⁹ أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، ج 2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، سنة 1998، ص. 151.
- ⁴⁰ المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 120-93 المؤرخ في 15 ماي 1993 المتعلق بتنظيم طب العمل، ج. ر.، ع. 33 لسنة 1993.

- 41 المادة 31 من المرسوم التنفيذي رقم 120-93 السابق الذكر.
- 42 المادة 14 من القانون رقم 07-88 السابق الذكر.
- 43 المادة 09 و10 من المرسوم التنفيذي رقم 120-93 السابق الذكر.
- 44 راشد راشد، شرح علاقات العمل الفردية والجماعية في ضوء التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1991، ص. 138.
- 45 المادة 15 من القانون رقم 07-88 السابق الذكر.
- 46 المادة 12 من القانون رقم 07-88 السابق الذكر.
- 47 راشد راشد، مرجع سابق الذكر، ص. 139.
- 48 المادة 17 و18 من القانون رقم 07-88 السابق الذكر.
- 49 المادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم 08-05 المؤرخ في 08 جانفي 2005 المتعلق بالقواعد الخاصة المطبقة على العناصر او المواد او المستحضرات الخطرة في وسط العمل، ج. ر.، ع. 04 لسنة 2005.
- 50 المادة 15 من المرسوم التنفيذي رقم 120-93 السابق الذكر.
- 51 المادة 19 من المرسوم التنفيذي رقم 120-93 السابق الذكر.
- 52 المرسوم التنفيذي رقم 276-92 المؤرخ في 06 جوان 1993 المتعلق بأخلاقيات مهنة الطب، ج. ر.، ع. 52 لسنة 1993.
- 53 المادة 24 من المرسوم التنفيذي رقم 120-93 السابق الذكر.