

كلية العلوم الاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

شعبة علم الاجتماع

تخصص: علم الاجتماع تنظيم وعمل

مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر في علم الاجتماع تنظيم وعمل بعنوان

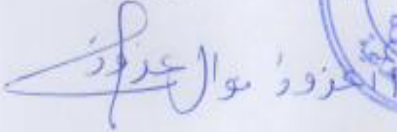

الأمراض المهنية وتأثيرها على المسار المهني

دراسة ميدانية بمجمع برحال مصنع تكرير السكر - مستغانم -

من إعداد الطالبة: *قابلة للامتحان بالمرتبحة الأستاذة (ة) المشرف (ة):*

* عزوز نوال

* بوسماط فضيلة

لجنة المناقشة

مشرفا ومقررا

أ/ عزوز نوال

رئيسا

أ/ بلکرد

مناقشا

أ/ قرينعي

السنة الجامعية: 2022/2021

كلية العلوم الاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

شعبة علم الاجتماع

تخصص: علم الاجتماع تنظيم وعمل

مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر في علم الاجتماع تنظيم وعمل بعنوان

الأمراض المهنية وتأثيرها على المسار المهني

دراسة ميدانية بمجمع برحال مصنع تكرير السكر - مستغانم -

الأستاذة (ة) المشرفة (ة):

من إعداد الطالبة:

* عزوز نوال

* بوسماط فضيلة

لجنة المناقشة

مشرفا ومقررا

رئيسا

مناقشا

أ/ عزوز نوال

أ/ بلکرد

أ/ قرينعي

السنة الجامعية: 2022/2021

شكر ونفك

بتمام النعمة وجب الشكر لله تعالى الذي وفق وأعان ومن تمام شكره

وشكر ذوي الفضل

أتقدم بجزيل الشكر وخالص التقدير لأستاذتي المشرفة عزوز نوال

التي أشرفت على هذا البحث وكانت نعم المشرفة والموجهة

فجزاه الله كل خير

كما أتقدم بجزيل الشكر إلى الأساتذة أعضاء لجنة المناقشة

كما ألافوتني أن أشكر كل أساتذة كلية العلوم الاجتماعية

لجامعة عبد الحميد ابن باديس

والى كل من ساهم في انجاز هذا العمل

إِهْلَاءٌ

إلى روح أطيب قلب وأروع أب إليك أيها الأب الغالي...أبي الحبيب أسكن الله روحك
في الفردوس الأعلى...

إلى روح القلب الذي سقاني حنانا ورحمة وأراد دائما أن أكون في القمة... أُمِّي
الغالية جعلك الله في جنات النعيم...

إلى إخوتي الأعزاء

إلى كل من أمد لي يد العون من قريب أو من بعيد

ملخص الدراسة

ملخص

هدفت هذه الدراسة للتعرف على موضوع الأمراض المهنية وتأثيرها على المسار المهني لعمال مصنع تكرير السكر بمستغانم، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الكيفي لدراسة الجوانب النظرية والميدانية، بالإضافة إلى الاعتماد على العينة القصدية والمقابلة كأداة لجمع البيانات حول موضوع الدراسة.

تبين نتائج الدراسة أن عمال المصنع يعانون من بعض الأمراض المهنية التي يعود سببها إلى ظروف العمل الفيزيائية التنظيمية أو المادية، مثل العمال في مصلحة الصيانة والإنتاج يتعرضون لظروف فيزيقية سيئة تتمثل في ارتفاع درجة الحرارة، الرطوبة والضجيج الذي تحدثه الآلات مما يسبب لهم أمراض مختلفة كالحساسية والربو وغيرها من الأمراض. أما بالنسبة للعمال الإداريين يعانون من الضغوطات التي تسبب لهم أمراض مهنية نفسية وجسمية.

الكلمات المفتاحية:

الأمراض المهنية- استقرار العامل- ظروف العمل- المسار المهني- المؤسسة الصناعية

Abstract

This study aimed to identify the problem of occupational diseases and their impact on the professional career of workers in a sugar refinery in Mostaganem, and to achieve the objectives of the study, the quality of the study studied theoretical aspects and aspects of field, In addition to relying on purposive sampling and interview as a tool for collecting data on the subject of the study.

The results of the study demonstrated that factory workers suffering from certain occupational diseases caused by physical, organizational or physical working conditions, such as workers in the physical maintenance and production department exposed high temperature conditions, humidity and noise caused by machinery, which causes them various diseases such as allergies, asthma and other diseases. And for administrative workers, they face pressures that cause mental and physical occupational illnesses.

Key words:

Occupational diseases - worker stability - working conditions - career path - industrial establishment

فهرس المحتويات

الفهرس

شكر وتقدير

إهداء

ملخص الدراسة

01

مقدمة عامة

الفصل الأول: الجانب المنهجي للدراسة

03

1 - الإشكالية

04

التساؤلات الفرعية

04

الفرضيات

05

2 - أسباب اختيار الموضوع

05

3 - أهداف الدراسة

05

4 - أهمية الدراسة

05

5 - الدراسة الاستطلاعية

06

6 - المنهج المستخدم

06

7 - عينة الدراسة

06

8 - تقنية جمع البيانات

07

9 - حدود الدراسة

09

10 تحديد المفاهيم

11

11 الدراسات السابقة

الفصل الثاني: الجانب النظري للدراسة

المبحث الأول: الأمراض المهنية

1 - مفهوم الأمراض المهنية

2 - مسببات الأمراض المهنية

3 - تصنيف الأمراض المهنية

4 - طرق تحديد الأمراض المهنية

5 - شروط إثبات وتسجيل الأمراض المهنية

المبحث الثاني: الوقاية من الأمراض المهنية

1 - مفهوم الصحة المهنية

2 - برامج الوقاية من الأمراض المهنية

3 - أهداف الصحة والسلامة المهنية

4 - آليات واستراتيجيات الوقاية من الأمراض المهنية

5 - مهام إدارة الصحة المهنية بالمؤسسات الصناعية

6 - القواعد العامة في مجال الوقاية الصحية والأمن في وسط العمل

الفصل الثالث: عرض البيانات وتحليل النتائج

38	تمهيد
39	1 - عرض البيانات وتحليلها
39	1 - ظروف العمل
47	2 - الأمراض المهنية
52	3 - دور المؤسسة في التكفل بالأمراض المهنية
60	II - استخلاص النتائج
62	خاتمة
63	قائمة المراجع
69	قائمة الملاحق

مقدمة عامة

مقدمة

تعود نشأة فكرة الأمراض المهنية إلى عصور ما قبل التاريخ بحيث قامت الصناعة قديما على بيع وتأجير أصناف العبيد الذين يعتبرون مصدر ربح لأربابهم، حيث وصفهم "أبوقراط" أنهم أثناء القيام بالعمل كانوا يبتلعون الحصى ويتوجعون من الألم كما وصف أيضا الأعراض المهنية التي كانت تنتاب عمال استخدام الصباغة وعمال الإسطبلات، حيث لاحظ عنهم قروح في أيديهم. تم جاء بعده "تليني" بعد الميلاد ووصف نوعا من الأقنعة الواقية التي يلبسها العمال كي تمنع أخطار التسمم بالزنك والكبريت تم جاء "جالينوس" ما بين (131- 2001 ق م) قام بدراسة الأمراض المهنية ومخاطرها من خلال زيارته لأحد مناجم النحاس بجزيرة قبرص حيث كاد يفقد حياته جراء حرق النحاس وأدخنه كما حذر في تقريره من الخطر الذي يتعرض له الطلاب بسبب أدخنة الشموع الذهنية التي يتعرضون لها أثناء استذكارهم دروسهم. كما تطور البحث في مجال الأمراض المهنية عبر السنوات وبرز العديد من الأطباء الذين بحثوا في هذا الموضوع أشهرهم الطبيب الايطالي "رامازني" والذي لقب "بأبوقراط" في الطب المهني، وذلك لقيمة ما كتبه عن الأمراض المهنية ولقد ظل هذا الكتاب المنهل الوحيد لقرن من الزمن يهتدي به الأطباء المهنيون فقد بحث في حوالي مئة نوع من الأمراض المهنية كما تطرق إلى أساليب الوقاية وطرق العلاج الخاصة بها¹. بدأ اهتمام التشريعات الحديثة بالأمراض المهنية منذ مطلع القرن التاسع عشر. إذ تعتبر صحة الإنسان رأس مال العامل ومصدر نشاطه ونجاحه، ويعتبر العنصر البشري القوة أو الركيزة الأساسية في أي مجتمع من المجتمعات لتقدمه وتطوره.

تزايد اهتمام المنظمات باختلاف أشكالها وتعدد نشاطها بحماية العنصر البشري من الأمراض المهنية. صاحب التطور الذي مس مجال العمل والتصنيع بشكل خاص تعرض أعداد هائلة من العاملين إلى الإصابة بالأمراض المهنية، تؤدي إلى الإصابة بعاهات مستديمة تؤدي إلى تقاعدهم عن مزاولة نشاطهم في مجالات الإنتاج وفي بعض الأحيان قد تؤدي بهم إلى الوفاة.

تعتبر الأمراض المهنية من أهم الموضوعات في مجال العلوم الاجتماعية باعتبارها ظاهرة اجتماعية تتعلق بالعنصر البشري، والتي تؤدي إلى وقوع أضرار مادية ونفسية متفاوتة الخطورة إضافة إلى العديد من الآثار الاجتماعية التي تنعكس سلبا على الفرد والمجتمع وتختلف العوامل المسببات التي تؤدي إلى الإصابة بالأمراض المهنية وذلك حسب اختلاف بيئة العمل وحسب المجتمعات.

¹ نادية محمد السيد عمر علم اجتماع الطبي. المفهوم والمجلات، دار المعرفة، الجامعة الإسكندرية، 2003، ص 289-290

تعرف الأمراض المهنية بأنها تلك الأمراض التي تنشئ بسبب المهنة أو التي تظهر أثناء فترة العمل أو بعد مدة زمنية من ترك العمل وذلك بسبب التعرض لعوامل بيئية مصاحبة للعمل تكون خطرة أو المضرة بالصحة¹.

لدراسة موضوع الأمراض المهنية وتأثيرها على المسار المهني لعمال مصنع تكرار السكر بمستغانم اعتمدنا على خطة البحث التالية:

الفصل الأول يتعلق بالإطار المنهجي للدراسة وقد خصص ل طرح إشكالية الدراسة، وتساؤلات الدراسة، فرضيات الدراسة، أسباب اختيار الموضوع، أهداف الموضوع، أهمية الموضوع، الدراسات السابقة، مفاهيم الدراسة، والمقاربة النظرية.

الفصل الثاني: وهو الجانب النظري للدراسة يحتوي على مبحثين، الأول حول الأمراض المهنية التي تطرقنا لمختلف تعريفاتها، وأسبابها وتصنيفاتها وشروط إثباتها، أما المبحث الثاني استعرضنا أهم الطرق والوسائل للوقاية من الأمراض المهنية.

أما الفصل الثالث وهو الفصل الأخير من الدراسة يتضمن تفاصيل الجانب الميداني للدراسة بالإضافة إلى عرض وتحليل البيانات واستخلاص النتائج.

¹ الدكتور حسين عبد الحميد احمد رشوان، دور المتغيرات الاجتماعية في الطب والأمراض، الإسكندرية الطبعة الرابعة،

الفصل الأول

الجانب المنهجي للدراسة

الجانب المنهجي للدراسة

- 1 - الإشكالية
- 2 - أسباب اختيار الموضوع
- 3 - أهداف الدراسة
- 4 - أهمية الدراسة
- 5 - الدراسة الاستطلاعية
- 6 - المنهج المستخدم
- 7 - عينة الدراسة
- 8 - تقنية جمع البيانات
- 9 - حدود الدراسة
- 10 تحديد المفاهيم
- 11 الدراسات السابقة
- 12 المقاربات النظرية

1- الإشكالية

يعتبر موضوع الأمراض المهنية من المواضيع المهمة التي تمس أغلب المؤسسات بالأخص الصناعية منها. يعود ذلك إلى البيئة والظروف التي يعمل فيها الأفراد كالملوثات والمواد الكيميائية التي تؤثر على صحتهم. تطرق الباحثون المختصون في مجال طب العمل والأمراض المهنية أمثال الطبيب برناردينو رامازيني الذي يعتبر أول من اهتم بالأمراض المهنية ويرجع أسبابها إلى غياب التوعية الوقائية والعوامل الطبيعية والمواد الضارة المتنقلة إلى جسم الإنسان من جراء تلوث محيط العمل¹.

العديد من العمال يصابون بالأمراض المهنية مثل السرطان المهني والأمراض الجلدية، أمراض عضوية وغيرها من الأمراض. تختلف درجة خطورتها حسب النشاطات والأعمال التي يمارسها العامل، وتعرف الأمراض المهنية على أنها "كل مرض تكثر الإصابة به بين المشتغلين في المهنة أو حالة تسمم تحدث بسبب المواد المستعملة في مهنة معينة مما يستوجب التعويض عنه باعتباره مرض مهني إذا كان الشخص ضمن من يعملون في تلك المهنة"². بالنسبة إلى الأمراض التي يعترف بها يكون للعامل الحق الكلي والقانوني في تعويضه والتكفل به لكن الصعوبة تكمن في إثبات أن المرض سببه المهنة التي يزاولها الفرد مما يجعل الكثير يتخلون عن حقوقهم ويفضلون الاهتمام بالعلاج عوض إتباع الإجراءات الإدارية التي قد تطول مدتها. فليس للعامل الحق في التعويض بمجرد إصابته بمرض مهني بل هناك عدة إجراءات قانونية يقوم بها العامل ورب العمل من أجل إثبات أنه مرض ناتج عن العمل.

اعتمدت مختلف المؤسسات على مجموعة من الإجراءات لحماية العنصر البشري كوسائل الحماية والوقاية للحد من خطر الإصابة من الأمراض المهنية، إلا أن تطبيقها يختلف من دولة إلى أخرى وحتى من مؤسسة إلى أخرى.

بالنسبة إلى الجزائر صدر مرسوم وزاري جزائري في 5 مايو 1996 بشأن الأمراض التي يفترض أنها من أصل مهني وصنفت إلى ثلاث مجموعات، المجموعة الأولى المظاهر المرضية لتسمم الحاد أو المزمن والمجموعة الثانية الالتهابات الجرثومية والمجموعة الثالثة متعلقة بالأمراض الناتجة عن بيئة العمل، وصنفوا هذه الأمراض المهنية في جدول وحددت مسبباتها والأمراض المهنية المعترف بها توجد الأمراض المهنية الناجمة عن العوامل الكيميائية مثل التسمم بالرصاص، الأمراض المهنية الناجمة عن عوامل فيزيائية مثل الصمم

¹ برناردينو رامازيني، https://ewikiar.top/wiki/Bernardino_Ramazini، 12/05/2022، 26: 07

² الهواري بوزيدي، حشماوي مختارية، إدارة الأمراض المهنية وحوادث العمل دراسة مقارنة، مجلة البشائر الاقتصادية،

المجلد الرابع، العدد 2، 2018، ص 414

أو نقص السمع، الأمراض المهنية الناجمة عن عوامل حيوية مثل مرض السل وداء الفطريات، أمراض الرئة المهنية، مثل مرض الربو المهني نتيجة للتعرض للغبار بالإضافة إلى أمراض الجلد المهنية كالأكزيما، والأمراض النفسية المهنية والسرطان المهني بحيث هناك عدة أنواع من السرطان تكون نتيجة العمل مثل السرطان الناجم عن الأحماض. وعن استنشاق البخار كما هو الحال في المصانع الكيماوية، سرطان الرئة الناجم عن استنشاق الغبار كمعمل الإسمنت. السرطان الناجم عما يسمى بـ: amiante كما هو الحال في معمل الحديد والصلب، السرطان الناجم عن استنشاق بخار...¹

اعتمادا على هذه المعطيات وباعتبار أن البيئة الداخلية للمصنع لها تأثير على صحة العامل، سوف نتطرق إلى موضوع الأمراض المهنية من خلال التقرب من مصنع السكر المتواجد بمدينة مستغانم - مجمع برحال لتكرير السكر- لمحاولة التعرف على نوع الأمراض المهنية التي قد يتعرض لها العمال بهذا المصنع على اعتبار أن هذا المصنع تستخدم به بعض المواد الكيماوية مثل حمض (الهيدروكلوريك وهيدروكسيد الصوديوم) والتي قد تؤثر على صحة العامل.

تساؤلنا الرئيسي هو: كيف يتم التعامل مع موضوع الأمراض المهنية بمؤسسة -مجمع برحال لتكرير السكر- وكيف يقيم العاملون الإجراءات والوسائل التي توفرها لهم المؤسسة للحد من هذه الأمراض؟

التساؤلات الفرعية

- هل توجد إجراءات من طرف المؤسسة لتفادي الأمراض المهنية؟
- ما هي الأمراض المهنية الناتجة عن ممارسة العمل بهذه المؤسسة؟

الفرضيات

الفرضية العامة

تقع الأمراض المهنية نتيجة لعدم استخدام وسائل الحماية والبيئة الداخلية للمصنع.

الفرضيات الجزئية

- تؤدي الأمراض المهنية إلى تغير نشاط العامل داخل المؤسسة.
- تجبر المؤسسة العمال على استخدام وسائل الحماية للحد من الإصابة بالأمراض المهنية.

¹ Djamel Eddine Abed”. TABLEAUX DES MALADIES PROFESSIONNELLES EN ALGERIE. SERVICE UNIVERSITAIRE DE MÉDECINE DU TRAVAIL: DE ROUIBA-ALGER

2-أسباب اختيار الموضوع

1. قلة الدراسات التي تناولت هذا الموضوع في جامعة عبد الحميد بن باديس.
2. الإحاطة بمشكلة من المشكلات التي تعاني منها المؤسسات الجزائرية.
3. الاهتمام الكبير بمعانات العمال في القطاع الصناعي خاصة القطاع الخاص.

3-أهداف الدراسة

1. معرفة كيفية تعامل إدارة المؤسسة مع الأمراض المهنية.
2. محاولة إبراز أهم البرامج والإجراءات الوقائية التي يوفرها المصنع من اجل التقليل من الإصابة بالأمراض المهنية.
3. تسليط الضوء على الأسباب والظروف البيئية التي تؤدي إلى الأمراض المهنية في المصنع.

4-أهمية الدراسة

تتوقف أهمية كل بحث على الظاهرة المدروسة وعلى قيمتها العلمية والعملية ومدى إسهاماتها في إثراء المعرفة النظرية من جهة والميدانية من جهة أخرى، وتكتسب هذه الدراسة أهمية خاصة لأنها تتناول موضوع حساس ومهم داخل المؤسسة أو المصنع وهي الأمراض المهنية وتأثيرها على المسار المهني للعامل.

5-الدراسة الاستطلاعية

أجريت الدراسة الاستطلاعية بعد أخذ الإذن من المسؤول بالقيام بالدراسة الميدانية. كما نشير أننا تلقينا بعض الصعوبات في تقبل إجرائنا للعمل الميداني بهذه المؤسسة لاعتبار موضوع الأمراض المهنية موضوعا حساسا لذلك استعنا بأحد المعارف من اجل تسهيل عملية الدخول للمصنع.

امتدت دراستنا الاستطلاعية من 20 إلى 23 مارس وذلك من اجل التعرف اكثر على الميدان والتعرف على العمال وكسب ثقتهم وملاحظة الظروف المحيطة بالعمال في المصنع، كما هدفت إلى التحقق من وجود امراض مهنية بين العمال في المصنع.

6- المنهج المستخدم

اخترنا المنهج الكيفي لأنه يتناسب مع طبيعة دراستنا ويعرف على أنه "البحث على الطبيعة الجوهرية للظواهر كما هي في الواقع والذي يهدف أساساً إلى فهم الظاهرة فهم معمق ووصفاً شمولياً للظاهرة الاجتماعية، فهو منهج يصبو إلى دراسة الإنسان والواقع الاجتماعي بكل أبعاده"¹

7- عينة الدراسة

تمثلت عينة الدراسة في 13 عامل تتراوح أعمارهم ما بين 30 حتى 50 سنة رجال ونساء منهم عمال إداريين ومنهم عمال في الورشة بالاعتماد على العينة القصدية و"التي هي مجموعة من المفردات المأخوذة من عناصر مجتمع ما والتي خضعت إلى معيار أو مبدأ تحيز"²

8- تقنية جمع البيانات

اعتمدنا في الدراسة على تقنيتين:

1. المقابلة

اعتمدنا في دراستنا هذه على تقنية المقابلة بحيث تعتبر أداة أساسية لجمع البيانات اللازمة لتحقيق أهداف الدراسة وتعد من بين الوسائل التي تستخدم بكثرة في البحوث الاجتماعية التطبيقية، وذلك لأنها تمكن الباحث من الحصول على المعلومات.

تعرف بأنها "تقنية مباشرة أو وسيلة ميدانية تستعمل من أجل مساءلة الأفراد بكيفية منعزلة وفي بعض الحالات مساءلة جماعات بطريقة نصف موجهة تسمح بأخذ معلومات كيفية بهدف التعرف العميق على الأشخاص المبحوثين"³

قسمنا دليل المقابلة إلى ثلاثة محاول، المحور الأول حول ظروف العمل، والمحور الثاني حول الأمراض المهنية، والمحور الثالث حول تعامل المؤسسة مع الأمراض المهنية.

¹ أنجرس، ت بوزيدي وآخرون، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، ط 1 دار القصة للنشر 1997، ص 100

² أنجرس، مرجع سبق ذكره، ص 309

³ أنجرس، مرجع سبق ذكره، ص 140

وتمت المقابلة عن طريق التسجيل الكتابي بمعنى تسجيل كل المعلومات التي يصرحون بها حتى لا يتم نسيان المعلومات.

2. الملاحظة

تقنية الملاحظة، كانت أول تقنية استعنا بها في البحث الاستطلاعي تمثلت في الملاحظة المباشرة في البحث بغرض التعرف على ظروف العمل والبيئة التي يزاول فيها العمال نشاطهم والوسائل التي توفرها المؤسسة لحمايتهم من خطر الإصابات بالأمراض المهنية، ومعرفة ما إذا كان العمال يستخدمون الوسائل الوقائية وجمع المعطيات المرتبطة بموضوع الدراسة.

تعرف الملاحظة على أنها عبارة عن نشاط يقوم به الباحث من خلال المراحل المتعددة التي يمر بها بحثه فهو يجمع الحقائق المتعلقة بالموضوع والتي تساعد في تحديد المشكلة وذلك عن طريق ما تراه كافة حواسه¹.

9- حدود الدراسة

■ المجال الزمني

لقد تمت فترة البحث الميداني عند الحصول على استمارة البحث المقدمة من طرف الجامعة وأول زيارة للمصنع كانت في ديسمبر 2021 أما فيما يتعلق بالفترة التي تمت فيها المقابلات كانت من 28 مارس إلى غاية 7 أبريل 2022 بحيث أجريت بعض المقابلات في الفترة الصباحية وبعض المقابلات أجريت في الفترة المسائية وذلك بعد فترة العمل، وامتدت المدة الزمنية في مقابلة كل مبحوث من 20 إلى 30 دقيقة وبعض المقابلات دامت 45 دقيقة.

■ المجال المكاني

أجريت المقابلات داخل مصنع السكر الواقع في ولاية مستغانم وبعض المقابلات أجريت خارج المصنع وذلك عند الانتهاء العمال من العمل كنت انتظرهم أمام المصنع.

¹ محمود السيد أبو النبل، علم النفس الاجتماعي، الدراسات العربية والعالمية، دار النهضة العربية، ج 1 ط 4، بيروت،

سنة 1985، ص 225

■ التعريف بالمؤسسة

أنشئ فرع مستغانم لتكرير السكر بتاريخ 16/05/1967 بمقتضى المرسوم الوزاري 49 CAB القرار الأحادي رقم 155DI/355/69 ووضع حجر الأساس فيها سنة 1970 من طرف رئيس الجمهورية أنداك هواري بومدين رحمه الله وتقع شركة السكر RAM SUCRE بمستغانم غرب مدينة مزغران على الطريق الرابط بين مدينتي مستغانم ووهران يتربع على 11 مساحة هكتار منها 8 هكتارات خاصة بالمباني الصناعية والإدارية ولقد أسس لغرض التنمية الاقتصادية للجزائر وانطلقت بالشركة أول عملية إنتاجية بتاريخ 18/4/1974، كان الهدف من إنشائها هو تكرير السكر الأحمر المستورد من الخارج لإنشاء وإنتاج السكر الموجه للاستهلاك .

ومنذ سنة 1974 كانت الشركة عبارة عن مؤسسة عمومية تموين من طرف الديوان الوطني لتوزيع المواد الغذائية والديوان الوطني للتجارة وكانت تستفيد من دعم ONAB الدولة سواء من ناحية التموين أو التمويل وفي سنة 1987 وذلك في ضل النظام الرأس المالي اعتمدت المؤسسة سياسة التمويل الذاتي وأصبحت تمول نفسها بنفسها وكانت تعاني المؤسسة من فرض الدولة لأسعار منتجاتها ومنذ سنة 2001 اتبعت الخوصصة عن طريق الشراكة مع الخواص لتزويد المؤسسة بالمواد الأولية وبدأت أول شراكة مع الشرك الجزائري CEVITAL الذي يقوم بتموين الشركة بالسكر الأحمر ومنذ تاريخ 19/11/2008 أصبحت المؤسسة خاصة ملك برحال متضمنة 250 عامل مع بقائها في فترة التجريب حتى تاريخ 19/11/2013 أي مدة 5 سنوات بالضبط حتى تصبح المؤسسة رسمية.

- نظام العمل في المصنع

نظام العمل في المصنع هو 24 ساعة فالعمال مقسمين إلى أربعة أفواج كل فوج يعمل ثمان ساعات قانونية وتكون فترات العمل بالتناوب كالتالي:

- فريق يعمل من 6 صباحا إلى 14 زوالا
- فريق يعمل من 14 سا إلى 22 ليلا
- فريق يعمل من 22 سا إلى 6 صباحا

أما الفوج الرابع فيكون في حالة راحة وهكذا يكون العمل طوال أيام الأسبوع دون توقف ا ذا توفرت المادة الأولية.

10 - تحديد المفاهيم

◀ الأمراض المهنية

- لغة: قيل أصل المرض النقصان وهو مريض اي ناقص القوة وقيل فتور في البدن والمرض هو بلية في الجسم¹
- اصطلاحاً: الأمراض المهنية هي كل أمراض التسمم والتعفن والاعتلال التي يرجع سببها أو مصدرها إلى سبب مهني خاص²

- التعريف الإجرائي

هو كل مرض يتعرض له الفرد أثناء مزاولة مهنته ناجمة عادة عن طبيعة عمله أو نشاطه ووهناك عدة عوامل تؤدي إلى الأمراض المهنية منها ما هو كيميائي، فيزيائي، بيولوجية، مسرطنة ومشعة .

◀ استقرار العامل

- لغة: جاء بمعنى رسخ، صلابة، ثبات ودوام³، واستقر بالمكان أي أقام به والاستقرار هو الثبوت والإقامة.⁴
- اصطلاحاً: ثبات العامل في عمله وعدم تنقله إلى أي تنظيم آخر هذا إذا كان هذا التنظيم يشكل مستقبلاً مهنياً للعامل وفق عوامل ملموسة وأخرى اجتماعية ونفسية متضافرة لتحقيق التكامل والاستقرار.⁵

◀ ظروف العمل

هي كل ما يحيط بالفرد في عمله ويؤثر في سلوكه وأدائه وميوله اتجاه العمل والمجموعة التي يعمل معها والمؤسسة التي ينتمي إليها.¹

¹ ابن المنظور، لسان العرب، الدار المتوسطة للنشر والتوزيع، تونس ط 2005 ص 199

² الصحة المهنية، المرجع للعاملين في الرعاية الصحية، المكتب الإقليمي لشرق المتوسط القاهرة 2002 ص 40

³ يوسف حجيم الطائي، هاشم فوزي العبادي، إدارة الموارد البشرية قضايا معاصرة في الفكر الإداري دار ، الصفاء للنشر، عمان 2015 ص 95

⁴ احمد مختار عمر، معجم اللغة العربية المعاصرة دار علم الكتاب القاهرة 2008 ص 1123

⁵ محمد علي محمد، مجتمع المصنع دراسة علم اجتماع التنظيمي، الهيئة المصرية للكتاب 1975 ص 201

عرف هنري سافل ظروف العمل أنها قبل كل شيء ذات طبيعة مادية كالإضاءة والضوضاء الحرارة الرطوبة والتهوية ولذلك ذات طبيعة سيكولوجية ومعنوية كالعلاقات الأفقية مع باقي العمال والعلاقات العمودية مع السلم الإداري وهي ذات طبيعة تنظيمية كمحتوى العمل وأهميته وطبيعته.²

المسار المهني

هو المسلك أو الخط المرن الذي يوضح مجموعة الوظائف التي يمكن أن تدرج فيها موظفو المنظمة أو ينتقلوا إليها من خلال حياتهم الوظيفية فيها وذلك إما عموديا عبر مستويات هو المسلك أو الخط المرن الذي يوضح مجموعة الوظائف التي يمكن أن تدرج فيها موظفو المنظمة أو ينتقلوا إليها من خلال حياتهم الوظيفية فيها وذلك إما عموديا عبر مستويات تنظيمية من قاعدة الهيكل حتى قمته أو أفقيا ضمن نفس المستوى التنظيمي بمعنى هو تطور الوضعية الإدارية للموظف منذ توظيفه إلى حين انتهاء نشاطه المهني³

المسار المهني هو مجموع الوظائف التي يشغلها الفرد في حياته المهنية من دخوله للعمل إلى غاية توقفه إراديا أو عن طريق التقاعد أو الوفاة أو نتيجة عزله لخطئ مهني جسيم وحسب Jean marie Peretti عملية تتضمن التتابع في الماضي والحاضر والمستقبل للوظائف التي يشغلها الفرد في مختلف هياكل المنظمة تبين التوافق الدائم بين احتياجات المنظمة ورغبات وطموحات الأفراد.⁴

المؤسسة الصناعية

عرفها شستر برنارد أنها انساق فرعية تتدخل في نطاق يعرف بالنسق التعاوني ويتكون من عناصر مركبة فيزيقية بيولوجية شخصية واجتماعية تنشأ بينهم علاقة منضمة من نوع خاص كنتيجة للتعاون بين شخصين أو أكثر من أجل تحقيق هدف وأحد على الأقل⁵

¹ سهيلة محمود عباس، إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي، داروائل للنشر، ط 1، 2003 ص 226

² المرجع نفسه، ص 228

³ زبارنانو، إستراتيجية ربط المسار الوظيفي بالمسار التدريبي ، مجلة التنمية وإدارة الموارد البشرية، جامعة البليدة 2، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، المجلد 6، العدد 7 ص 80

⁴ الفضيل رتيبي، بركة بلا غماس، النظام التأديبي وأثره على المسار المهني للموظف العام وعلاقة ذلك بجودة الخدمة العمومية، مجلة التنمية وإدارة الموارد البشرية، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة البليدة العدد 2، رقم 3 ص

⁵ باكر وآخرون، علم اجتماع الصناعي، ترجمة محمد عبي وآخرون، منشأة المعارف، الإسكندرية، مصر، ب س، ص 11

في حين عرفها عمر الصخري أنها الوحدة الاقتصادية التي تمارس النشاط الإنساني والنشاطات المتعلقة به من تخزين وشراء وبيع من أجل تحقيق الأهداف التي وجدت من أجلها ويعرف أيضا أنها تنظيم إنتاجي الهدف منه هو إيجاد قيمة سوقية معينة من خلال الجمع بين عوامل إنتاجية معينة¹

11 - الدراسات السابقة

❖ الدراسة العربية

- دراسة مرزوق 1996

عنوان الدراسة: بعض الأمراض المهنية

تهدف الدراسة للكشف عن العلامات المرضية

عينة الدراسة تمثلت في 10 حالات، 5 عينات مرضى بالربو، و5 عينات أسوياء

استخدم الباحث في دراسته في جمع البيانات اختبار الذكاء المصور، اختبار الروشاخ، قائمة كورنل للصحة النفسية اختبار Hppi

توصل الباحث إلى النتائج التالية وجود علامات مرضية:

- مشاعر القلق والخوف وفقدان الأمن النفسي
- الحاجة إلى الحب والتقدير
- مشاعر العدوانية
- صعوبة إقامة علاقات اجتماعية موفقة مع الآخرين

❖ الدراسة الأجنبية

- دراسة ماكس فيبر

- دراسة ماكس فيبر 1910-1950 ألمانيا

عنوان الدراسة: الظروف الإنسانية والتنظيمية وعلاقتها بالأمراض والحوادث.

تعتبر من أولى الدراسات العلمية لسيكولوجية الأمراض المهنية في الأوساط العمالية

¹ عمر صخري، اقتصاد المؤسسة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1993، ص 24

هدفت الدراسة إلى معرفة سبب الأمراض والحوادث

تمثلت عينة الدراسة مجموعة الدراسات الميدانية على صناعة النسيج والكتان بألمانيا

أهم نتائج الدراسة: توصل أن سبب تعرض العمال للأمراض المهنية والحوادث نذكر منها ما يلي:

- سبب تعرض العمال للأمراض المهنية سوء الإدارة وقلة الإنتاج.

- طبيعة الظروف الفيزيائية لاسيما الإضاءة والتهوية.

❖ دراسات جزائية

1. دراسة علي موسى حنان : مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علوم تسيير الموارد البشرية

تحت إشراف الدكتور بوخممخ عبد الفتاح بجامعة قسنطينة.

عنوان الدراسة: الصحة والسلامة المهنية وأثرها على الكفاءة الإنتاجية في المؤسسة الصناعية

دراسة حالة المؤسسة هنكل الجزائر مركب شلغوم العيد.

كانت إشكالية الدراسة حول ما هو أثر الصحة والسلامة المهنية على الكفاءة الإنتاجية في المؤسسة الصناعية.

ربطت السلامة المهنية بالأمراض المهنية.

التساؤلات الفرعية: تمثلت في:

- ما هو واقع ظاهرة الأمراض المهنية في المؤسسة الصناعية؟

- ما هو أثر الأمراض المهنية على الكفاءة الإنتاجية في المؤسسة الصناعية؟

تناولت الدراسة الفرضية الأساسية في أن انخفاض مستوى الصحة والسلامة المهنية يؤدي إلى

انخفاض الكفاءة الإنتاجية في المؤسسة الصناعية

الفرضية الفرعية:

ارتفاع الأمراض المهنية يؤدي إلى انخفاض الكفاءة الإنتاجية في المؤسسة الصناعية.

أهمية الدراسة:

- بيان أثر ظاهرة الأمراض المهنية في المؤسسة الصناعية وبيان أثر ظاهرة الأمراض المهنية على الكفاءة الإنتاجية في المؤسسة الصناعية

منهج الدراسة وأدوات جمع المعلومات:

اعتماد على المنهج الوصفي التحليلي ومنهج دراسة الحالة ومنهج الإحصائي.

أداة الدراسة: المقابلة مع مسؤولي مديرية الصحة والسلامة المهنية ومسؤولي مديرية البشرية ومسؤولي مصلحة المحاسبة العامة ومسؤولي مديرية الإنتاج عينة من العمال المصابين بالأمراض المهنية عينة من العمال المصابين بحوادث العمل وطبيب العمل الى جانب الملاحظة.

نتائج الدراسة:

1. الصحة والسلامة المهنية، مجال يهتم بحماية العنصر البشري من أخطار الأمراض المهنية وحماية العناصر المادية من الأضرار التي يمكن أن تلحق بها ودوافع الاهتمام بهذا المجال تتمثل في دوافع إنسانية واقتصادية
2. تشخيص وإثبات المرض المهني ليس بالأمر السهل، لذا من المهم تحليل الأخطار المحتملة في المؤسسة الصناعية وإجراء الفحوص الطبية الابتدائية والدورية للعمال.
3. الأمراض المهنية التي تصيب العاملين في مكان عملهم بسبب العمل وظروفه وغير مدرجة بجداول الأمراض المهنية المعترف بها في بلد ما تسمى بأمراض ذات طابع مهني لا يعوض عليها وفي المركب يعاني بعض العمال من أمراض ذات طابع مهني تتمثل في الحساسية والأعصاب وهي أمراض لا يعوض العامل عند تغييبه.

2- دراسة كحلوش كهينة

"دراسة الظروف الفيزيائية وأثرها على صحة العاملين دراسة ميدانية للمؤسسة الوطنية لصناعة الأثاث بتيزي وزو"

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس عمل وتنظيم كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية سنة 2014 2015

إشكالية الدراسة كانت حول معرفة الآثار التي تمارسها ظروف العمل المتمثلة في المحيط الحراري والضوضاء والإضاءة والاهتزازات على صحة العامل في المؤسسة الوطنية لصناعة الأثاث

اعتمدت على المنهج الوصفي وجمع البيانات على الاستبانة لقياس عناصر الظروف الفيزيائية وأثارها على صحة العامل.

استنتجت أن المحيط الحراري يسبب للعمال نقص في التركيز والأداء العمل إضافة إلى مخاطر صحية منها اضطرابات في الدورة الدموية وتسبب كذلك في الإجهاد في صحة العاملين تعرف هذه المؤسسات من حيث الضوضاء ارتفاع شديد في شدة الضوضاء الصادرة عنها ومن المشاكل التي تعرفها الضوضاء ارتفاع ضغط الدم.

❖ التعقيب على الدراسات:

أظهرت الدراسات السابقة أهمية موضوع الأمراض المهنية كما أنها تساعدنا في معرفة الأسباب والظروف والعوامل التي تساهم في ظهور المرض المهني والذي تشكل المحور الأساسي لدراستنا. ساعدتنا أيضا في معرفة كيفية معالجة موضوع الأمراض المهنية سوسيولوجيا سواء من الناحية النظرية أو من الناحية المنهجية.

12- المقاربات النظرية

لقد تم تبني نظرية العلاقات الإنسانية ونظرية الحاجات الإنسانية بالإضافة إلى نظرية الضغط والتكيف ونظرية الصحة النفسية والنظرية الماركسية في دراستنا هذه لأن أي دراسة في علم اجتماع تحتاج إلى إسناد نظري يكسبها بعدا أستمولوجيا، وتم اختيارهاته النظريات باعتبار أنهم نظريات اهتموا بالعامل والظروف التي تؤثر عليه.

1. مدرسة التنظيم العلمي

تأسست هذه المدرسة على يد فريدريك تايلور مؤلف كتاب "مبادئ الإدارة العلمية" إن تايلور كان عاملا ثم مهندسا في أحد مصانع الحديد والصلب بالولايات المتحدة الأمريكية¹.

لقد بدء فريدريك تايلور دراسته في إحدى شركات الحديد والصلب الأمريكية حيث لاحظ أن العمال ينتجون أقل من طاقتهم الإنتاجية وأنه ليس هناك معيار واحد وطريقة موحدة للعمل، واعتبر أن أنشطة العمل مجرد حركات تقوم بها آلة ففي الدراسة التي أجراها على العامل سميث وتحليل الحركات التي كان

¹ يسمينة عيرش، التنظيم الإداري في جامعة الجزائر دراسة ميدانية لأقسام كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية،

رسالة لنيل شهادة ماجستير، تخصص تنظيم وعمل، جامعة الجزائر، 2008-2009، ص 20

يقوم بها وهو ينقل الصفائح الحديدية حيث طلب منه تايلور أن يتخلى عن إرادته وينفذ ما يطلبه منه، فقط نلاحظ هنا أن العامل قد تحول إلى مجرد أداة منفذة وبهذا فقد أخذت نظريته صفة العلمية لأنها تتعامل مع العامل على أساس أنه أداة تعمل على زيادة الإنتاجية إذ وصلت إنتاجية العامل سميث ثلاث أضعاف تقريبا¹ ومن هنا يمكن القول أن نظرية الآلة في مدارس التنظيم قامت على تجريد الفرد في موقع العمل من كل إحساس بالاستقلالية أو المشاركة بالرأي في العملية الإنتاجية وعليه تعتبر التيلورية من أكثر المدارس الكلاسيكية نشاطا في التنظيم والتقسيم الأعمال والوظائف وكان أول من حاول دراسة الحركات اللازمة لأداء العمل في المصنع وقام بتسجيل الحركة والزمن الذي تستغرقه كل حركة منه، ثم تقدير الزمن الكلي اللازم لأداء الحركات المتتالية التي يتألف منها العمل فبذلك يتفادى كل الحركات الزائدة التي تعتبر مضيعة للوقت وقد وضع تايلور بضعة مبادئ تتمثل في:²

استخدام دراسات حركة والزمن للوصول إلى الطريقة المثلى لأداء العمل والتي تسمح لتحقيق أعلى إنتاج يومي، تشجيع العمال بحوافز مادية تتمثل في منح العمال مكافأة مجددة تزيد عن معدل الأجر اليومي إذا استطاع أن يحقق المستويات المطلوبة للإنتاج. استخدام خبراء متخصصين للإشراف على الظروف المختلفة المحيطة بالعامل مثل وسائل العمل، وسرعة آلات وطريقة الأداء.

2. نظرية العلاقات الإنسانية:

يعتبر إلتون مايو مؤسساً لمدرسة العلاقات الإنسانية وينظر للمنظمة من جوانب خاصة وهو مشهور بأبحاثه المتعددة، وبتجارب هـ اوثورن على وجه الخصوص التي أجراها في الثلاثينيات القرن العشرين، بحيث ركز في دراسته على تفسير سلوك الفرد في المنظمة بدراسة حاجاته الاجتماعية والنفسية، والتي أظهرت أهمية تأثير المجموعات على السلوك الفردي للعمال، ولقد حاول في بداية بحثه إلى سبل رفع الإنتاجية عبر سلسلة من التجارب، كتغيير ظروف الإضاءة في ورشات العمل، بالإضافة إلى المحاولات المكثفة لدراسة أثر العوامل المادية للعمل على الكفاءة الإنتاجية للعاملين، وقد بدأت هذه التجارب بمحاولة ترمي إلى اختبار العلاقة بين كثافة الإضاءة والكفاءة الإنتاجية للعاملين، بحيث تمثلت في معرفة:

¹ جمال منجل، الاتجاهات النظرية المفسرة لحوادث العمل محاولة لفهم التشريع الجزائري لحوادث العمل، قسم

علم الاجتماع، جامعة باجي مختار، عنابة، 20 ديسمبر 2007، ص 6

² اعتماد محمد علام، دراسات في علم اجتماع تنظيمي، مكتبة الأنجلو للنشر، كلية البنات جامعة عين الشمس، ط 1،

1994، ص 72

الإضاءة وتأثيرها على إنتاجية العمل، ساعات العمل وطول فترات الراحة، الصداقة داخل محيط العمل، والحوافز المادية وأثره على الإنتاجية¹. فتمثلت النتائج في أنه العنصر الإنسان هو أهم العناصر، والإنسان في تركيبه وجوانبه النفسية والاجتماعية والجسمية يتطلب تعاملًا واعيًا حتى تحصل الإدارة منه على التعاون المطلوب في أداء العمل، والأفراد العاملين في وحدة إنتاجية يميلون إلى تكوين تنظيمات غير رسمية فيما بينهم، بالإضافة إلى أن العمل الصناعي هو عمل جماعي فالعامل ليس كائن فردي يسعى إلى إشباع غاياته الأنانية، إنما يستمد كثيرا من مقوماته الذاتية من الجماعات غير الرسمية في المنشأة، وفي معظم مجالات العمل الصناعي وتؤدي هذه الجماعات دورا مؤثرا في حياة العامل، وخاصة في ما يتعلق بالإحساس بالأمن أن هذه التجارب قد ساعدت في إلقاء الضوء على متطلبات الأساسية الواجب توافرها لخلق التعاون الفعال بين الإدارة والعمال، فالعمال ليسوا أفراد منعزلين بعضهم عن بعض الآخر ولا يمكن النظر إليهم كوحدات متفرقة فهم يشكلون جماعة واحدة، وبتعوانهم وتضاهيرهم وحماسهم في عملهم يتحقق الهدف الذي يسعى إليه التنظيم.²

وحدات العمل بالنسبة لإلتون مايو يمكن اعتباره خلافا بين ما يحدث في تركيب الذات الإنسانية أو وظائفها فعندما تتدهور معنويات العامل ويشعر بالحرقة فإنه سوف يكون عرضة لحوادث العمل بسبب هذا المتغير الإنساني وعليه فإن العامل الذي يشعر بعدم الرضا الساخط، والمزدري، الذي تكون علاقته سيئة مع الإدارة التي يتعامل معها يكون ميالا إلى اقرار أو الوقوع في حوادث العمل وعليه نلاحظ أننا هنا أمام توجيهين نظريين متباينين إزاء موقف العمل والحوادث، وموقف العمل في التنظيمات الصناعية الأولى منهما مادي تنظيمي، علمي مجرد والثاني إنساني ذاتي يتبع قوانين علم النفس الاجتماعي³

وعليه من هذا المنطلق يتضح إن دراسة التون مايو تعتبر أول دراسة اهتمت بالعوامل التي تؤثر على السلوك الإنساني في التنظيم كما تعتبر في الوقت نفسه أولى المحاولات العلمية الجادة والعملية لتفسير أثر سلوك الجماعي على محيط العمل وضرورة مراعاة الإدارة للعنصر البشري ليس فقط من النواحي المادية، وإنما أيضا من النواحي النفسية والاجتماعية، فقد أسهمت هذه التجارب في نشر الاهتمام بالعلاقات الإنسانية في مجال العمل.⁴

¹ بونوة علي، العلاقات الإنسانية وأثرها على الرضا الوظيفي، أطروحة دكتورا في علم اجتماع تنظيم وعمل، كلية

العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2015- 1016، ص 25

² خليفة مليوح، فهم العلاقات الإنسانية والصحة النفسية وفق المقاربات النظرية، المجلة العلمية للعلوم التربوية والصحة النفسية، المجلد 02، العدد 03، 2020 ص 351.

³ جمال منجل، مرجع سبق ذكره، ص 7

⁴ خليفة مليوح، مرجع نفسه، ص 351

3. نظرية الحاجات الإنسانية:

يعتبر مؤسس هذه النظرية أبراهام ماسلو وهي من أشهر النظريات، وتهتم بتهيئة احتياجات الفرد وعند قول احتياجات تعني الحاجة هنا بمعنى عوز مادي أو نفسي يشعر به الفرد ويسعى لإشباعه وتقسم هذه الاحتياجات إلى احتياجات دنيا واحتياجات عليا، أو ما يسمى بهرم ماسلو وتتمثل فيما يلي:

- الحاجات الأساسية أو الفيزيولوجية: وتتمثل في تلك الحاجات المرتبطة بضرورة البقاء على قيد الحياة تشمل الطعام والملبس والمأوى ... الخ ويرتبط إشباع الحاجات الأساسية عادة بالنقود كقوة شرائية¹.

- حاجات الأمن والحماية: تتلخص في توفير العناصر المادية التي تحمي الفرد من الضرر المادي والمعنوي وتتمثل في الأمن الشخصي، والحماية من المخاطر، حيث يفضل الفرد العمل في بيئة عمل مستقرة من جميع الظروف.

- الحاجات الاجتماعية: حينما يشبع الفرد حاجاته السابقة تظهر له الحاجات الاجتماعية التي تتمثل في حاجة انتماء الفرد إلى الآخرين، دعم الآخرين للفرد، الحاجة إلى جماعات العمل غير رسمية الايجابية.

- الحاجة للاحترام أو المنزلة الاجتماعية: وتتمثل في احترام الفرد لذاته وتقدير الآخرين له.

- الحاجة لتحقيق الذات: تتمثل في التميز والإبداع الفرد بأعمال استثنائية².

تعتبر نظرية الحاجات لـ "أبراهام ماسلو" من أكثر نظريات الحفز شيوعاً وقدرة على تفسير السلوك الإنساني في سعيه لإشباع حاجاته المختلفة، حيث تقوم نظريته على افتراض أن لكل إنسان عدد من الحاجات وأن هذه الحاجات هي السبب وراء كل سلوك، وأن الفرد يبحث دائماً عن الإحساس بأهمية ما يقوم به من عمل واحترام الآخرين له واعترافهم بمجهوداته، إذ أن الفرد يمتلك قيم تنظيمية تتمثل في التقدير والاحترام والحرية في التفكير والتصرف وتنمية روح الإبداع والعمل على بدل أكبر جهد من أجل تحقيق الأهداف.

4. النظرية الماركسية:

¹ محمود سلمان العميان، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، عمان، دار وائل للنشر، ط02، 2005 ص 45

² محمود سلمان العميان، مرجع نفسه، ص 45

تنطلق الماركسية بحكم نظرتها المادية للوجود بمختلف المقاييس فهي تؤمن بأن الوجود المادي يصنع الوعي الاجتماعي وذلك باعتبار أن الظروف أو الشروط المادية هي التي تصنع الإنسان، وعليه فإن الظروف المادية هي التي تصنع وعي الإنسان بناء على ذلك فإن حادث العمل يكون نتيجة لشعور العامل أنه مستغل من طرف البرجوازي بمعنى من طرف الحاكم، أي أن حوادث العمل هي متغير تابع للملكية وسائل الإنتاج الشروط المادية للوجود والأطروحة المفترضة هي أنه عندما يستولي العمال على ملكية وسائل الإنتاج فإن الحوادث سوف تنعدم وتقل لأن العمال عند ذلك يتكون لهم وعي جديد يعرفون ويشعرون من خلاله أن المؤسسات الإنتاجية هي ملك لهم وعليه سوف يعملون على المحافظة عليها ومن ثن تقل الحوادث¹. يتميز المدخل الماركسي بأنه يركز على التناسب بين المداخل المختلفة لموضوع الصحة وحاجات المجتمع واهتمامات الطبقة الحاكمة. ويرى المحللون الماركسيون أن النموذج الطبي الحيوي قد تشكل بتأثير من النظامين الاقتصادي والسياسي الذي وجد في ظلها، وقد أدرك الماركسيون أهمية العلاقة بين احتياجات النظام الاقتصادي والصحة كقيمة اجتماعية. فالمجتمع الرأسمالي يضع من بين أهدافه الأساسية ضرورة الحفاظ على أفراد القوى العاملة متمتعين بالصحة لكي يؤدوا الأدوار المنوطة بهم في نطاق العمل. ويرى الماركسيون أن الوظيفيين يعرفون الصحة تعريفاً محدوداً يتركز على قدرة الأفراد على الوفاء بالالتزامات الواقعة على عاتقهم تجاه النسق الاجتماعي لتحقيق عملية التراكم الرأسمالي، كما أن تتبع العوامل البيئة والملوثات الصناعية وأخطار المهنة في علاقتهم بالمرض أمر يحتاج إلى تخصيص موارد ضخمة لكي يتم بنجاح، ويرى أصحاب رؤوس الأموال أن عمليات الإنتاج الرأسمالي أحق بهذه الموارد. والواقع أن هذا التوجه لدى الرأسماليين هو ما يفسر ضعف وعدم فاعلية الإجراءات التي تتخذ للقضاء على التلوث الصناعي وللارتفاع بمستويات الصحة العامة والسلامة في المصانع، في الوقت الذي ينصب اهتمام أصحاب رؤوس الأموال على نشر برامج التعليم الصحي؛ لأنها تؤكد على مسؤولية الأفراد عن صحتهم وتشجيعهم على تغيير نمط حياتهم وتكون العادات الصحية السليمة، مثل: تناول الوجبات المتكاملة والمواظبة على التمرينات الرياضية ونيل قسط من الراحة والاسترخاء والابتعاد عن التدخين والإقلاع عن تعاطي المخدرات وشرب الخمر. فالفرد هو الذي يوجه إليه اللوم إذا ساءت حالته الصحية وهذا يعني تغييب العوامل الاجتماعية والبيئية والسياسية للمرض وتجاهل أهميتها².

5. نظرية الصحة النفسية:

¹ جمال منجل، مرجع سبق ذكره، ص 8

² حواء الشيباني محمد ذيب، المحددات الاجتماعية للمرض المنفي الصدري وآليات المواجهة، دراسة سوسولوجية على الأمراض الصدرية، كلية الآداب جامعة طرابلس، مجلة كلية الآداب العدد الرابع والعشرون الجزء الثاني، ديسمبر

وقد طور هذه النظرية هـلـزـبـرـج Herzberg التي يعبر عنها أحيانا بالنظرية ذات العاملين وهما مجموعة عوامل الرضا ومجموعة عوامل عدم الرضا، أو ما يطلق عليها المحفزات الصحية ويعبر عنها أيضا بالعوامل الداخلية والخارجية المتعلقة بالفرد وقد توصل هـلـزـبـرـج في نظريته إلى التعميمات الآتية:

أولا: عوامل خارجية ذات تأثير على الفرد وتتعلق بالوظيفة نفسها وتشتمل على: الراتب – الأمن الوظيفي – ظروف العمل – المنزلة الاجتماعية – إجراءات المؤسسة – نوعية الإشراف – نوعية العلاقات الاجتماعية بين الأفراد في المؤسسة.

ثانيا: العوامل الشخصية الداخلية وتشتمل على: الانجاز والتقدم – الاعتراف بأهمية العمل نفسه – المسؤولية وإمكانية النمو¹.

6. نظرية الضغط والتكيف:

يصب اهتمام هذه النظرية على بيئة العمل ومناخ العمل كعامل أساسي للحوادث و الإصابات وتبعاً لهذه النظرية، فإن العامل الذي يقع تحت ظروف الضغط والتوتر ويكون أكثر عرضة للتورط في الحوادث والإصابة بالأمراض عن العامل المتحرر من الضغط والتوترات فالضغوط الزائدة التي يتعرض لها العامل في بيئة عمله والتي لا يستطيع أن يتحملها ويتكيف معها، تؤدي دوراً مؤثراً في عدم تركيز العامل في أداء مهام عمله بالشكل المطلوب، فضلاً عن إمكانية تعرض العامل للإصابة الناجمة عن فقد أنه هذا التركيز. أيضاً توضح هذه النظرية أن هناك تأثيراً سلبياً غير عادي يقع على العامل ليزيد من احتمال تعرضه للحوادث أو الإصابات، وتعد هذه النظرية منافية: لأن البيئة تنقسم إلى بيئة داخلية وبيئة خارجية وهناك ضغوط سلبية متعددة تفرض على الكائن العضوي؛ فالضغوط الواقعة على الكائن من البيئة الداخلية هي مرضى الأعضاء، والكحوليات والمخدرات، والأشياء السامة، والضغوط الواقعة من البيئة الخارجية تتركز في تزايد الحرارة والإضاءة أو انخفاضها أو عدم ملاءمتها للبيئة الصناعية، وزيادة مستوى الضوضاء وزيادة العمل الجسماني وإن تلوث بيئة العمل الخارجية تنقسم إلى مادية (كالهواء، الماء، والتربة) وغير

¹ خضير بن سعود الخضير، علم اجتماع الصناعي والإنتاج، جامعة الملك فهد للبترول والمعادن، الظهران 1429، ص

مادية (كالضوضاء) وهنا يتعرض العامل لجرعات منخفضة مع طول فترة التعرض كالملوثات الكيميائية والفيزيائية والبيولوجية؛ مما يؤدي حتما إلى ارتفاع نسبة الإصابة بالأمراض المهنية¹.

وعليه تركز هذه النظرية أن وقوع الفرد في الحوادث والأمراض المهنية في عمله راجع للضغوط والتحديات المختلفة والمتغيرة كعامل مباشر وأساسي كما تركز على الظروف المادية المحيطة بالإضاءة والضوضاء الحرارة ... الخ وتركز على أنه لا بد من توفير المناخ المهني المطلوب وتحسين النوعية الفيزيائية لأن هذا يساعد على تكيف العامل وسلامته من الوقوع أو التعرض للأمراض والحوادث أثناء العمل.

لذا يمكن القول إن هاته النظريات اهتمت بالعنصر البشري في المنضومات كما أنها تصبو إلى الفهم العميق لقدرات العاملين وطاقاتهم وأمكنتهم وظروفهم ودوافعهم وحاجاتهم من أجل الوصول إلى تحقيق الهدف.

¹ حواء الشيباني محمد ذيب، مرجع سبق ذكره، ص 37

الفصل الثاني

الجانِب النظري للدراسة

المبحث الأول

الأمراض المهنية

تمهيد

1. مفهوم الأمراض المهنية
2. مسببات الأمراض المهنية
3. تصنيفات الأمراض المهنية
4. طرق تحديد الأمراض المهنية
5. شروط إثبات وتسجيل الأمراض المهنية
6. خلاصة

تمهيد

سنتطرق في هذا الفصل إلى تناول موضوع الأمراض المهنية في المؤسسات الصناعية موضحين مفهوم الأمراض المهنية والعوامل التي تساهم في تسبب الأمراض المهنية والتعرف كذلك على تصنيفات الأمراض المهنية وطرق تحديدها، وشروط أتبات وتسجيل الأمراض المهنية.

المبحث الأول: الأمراض المهنية

1 - مفهوم الأمراض المهنية

لقد تعددت تعريفات الأمراض المهنية وتصنيفاتها من دولة إلى أخرى نذكر منها ما يلي أهم التعريفات:

"الأمراض المهنية حالات مرضية تصيب العامل وتنتج عن مزاولة مهنة معينة مدة من الزمن قد تطول أو تقصر، فمن كان في عمله يتعرض للوهج والنار مثلاً ونشأت في عينيه عتمات تضعف أبصاره، كان ضعف البصر هنا مرض مهني ومن كان يتعرض في عمله لأبخرة وأتربة تحتوي على الرصاص أو المنجيز فان حالته تعتبر مرضاً مهنيًا".¹

• **تعريف منظمة العمل الدولية** "أنه كل مرض تكثر الإصابة به بين المشتغلين في مهنة ما أو مجموعة مهن يصاب بها أحد العاملين في تلك المهنة أو المهن"²

• **تعريف القانون البريطاني** "المرض المهني على أنه ما ينشئ من خطورة خاصة متعلقة بالعمل وليست خطورة عامة يتعرض لها المواطنون جميعاً"³.

تعريف المشروع الجزائري "المرض المهني يعرف على أنه كل التسممات والأضرار والتعفن والعلل التي تتسبب فيها أصل المهنة"⁴

وتعرف أيضا على أنها الأمراض الناتجة عن التفاعلات أو الترسبات المواد أو الروائح الكريهة أو ما شبهها المسببة لأمراض التسمم والتعفن وبعض العلل التي يكون سببها مصدرا مهنيًا خاصا.⁵

¹الدكتور حسين عبد الحميد احمد رشوان، دور المتغيرات الاجتماعية في الطب والأمراض، الإسكندرية الطبعة الرابعة، سنة 2010، ص 211

²محمود دياب العاقلية، الإدارة الحديثة للسلامة المهنية، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان ط 2، 2002 ص 160

³محمد عبد السميع، الأمن الصناعي، عرض تحليلي لمفهومه ونشاطه، مطبعة القاهرة مصر، 1973 ص 15-16

⁴قانون 13/83 المؤرخ في 21 رمضان 1403 هـ الموافق ل 2 يوليو 1983 يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية المنتشرة في

الجريدة الرسمية، الصادرة في 24 رمضان 1403 العدد 28

⁵أحمية سليمان، تنظيم القانون لعلاقات العمل في التشريع الجزائري علاقة العمل الفردية، ديوان المطبوعات

الجامعية الجزائرية، 1988، ص 150

لا يكون المرض مهنيا إلا إذا كان نتيجة مباشرة أو غير مباشرة لتعرض العامل إلى خطر فيزيائي أو كيميائي أو بيولوجي. أو إذا كان المرض ناجما عن الظروف التي يمارسها العامل فيها مهنته، إن

الأمراض المهنية هي التي يتم التحقق فيها على أنها مرتبطة ارتباطا مباشرا أو غير مباشر بالعمل. وقد يظهر المرض المهني بعد مدى قصير أو طويل، حسب درجة حدة أو شدة التعرض لبعض الأخطار مثل استنشاق الغبار أو الضباب المسمم أو البخار، أو الضجيج أو الاهتزازات التي تؤثر على وتيرة القلب مثلا. وقد يصعب تحديد مدة بداية المرض خاصة وأن بعض الأمراض المهنية قد تظهر بعد عشرات السنين، فلا بد من أن تتخذ جملة من الإجراءات الإدارية والقضائية أحيانا، حتى يتم الاعتراف بالمرض المهني وما يترتب عنه من تعويضات. والتي عادة ما تحاول المؤسسات التهرب منه.¹

2 - مسببات الأمراض المهنية

هناك العديد من الأسباب التي تجعل الفرد العامل يصاب بأمراض مهنية على المدى القريب أو البعيد وذلك من خلال مزاولته لعمله واحتكاكه بمواد كيميائية سامة أو العمل تحت ظروف فيزيقية غير ملائمة له ومن بين تلك العوامل المؤدية لإصابة العامل بأمراض مهنية نذكر ما يلي

2.1 - العوامل الطبيعية (الفيزيقية):

العوامل الطبيعية أو الفيزيقية، وهي العوامل التي توجد في بيئة العمل وتؤثر عليهم كما تلعب الظروف الغير ملائمة دورا بالغا في إصابة العمال بالأمراض المهنية الخطيرة والتي قد تفقدهم أرواحهم في بعض الحالات أو تصيبهم بعجز دائم وهي العوامل التي توجد في بيئة العمل ومن أهم هذه العوامل نذكر منها ما يلي:

الحرارة، الضوضاء، الإضاءة، الرطوبة، التهوية، الاهتزازات، الإشعاعات، والكهرباء الخ²

- **الحرارة:** درجة الحرارة الغير مناسبة تسبب ضيقا لدى العامل كما تؤثر تأثيرا سيئا على نواحي الفسيولوجية للعامل مما يزيد إحساسه بالضيق والتعب والملل وتقل كفاءته في العمل،، ينتج عن ارتفاع

¹ محمد مسلم، مدخل إلى علم النفس العمل، دار قرطبة، المحمدية، الجزائر ط 1 2007 ص 159 . منقول عن مذكرة سلامة أمينة، الثقافة الأمنية ودورها في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع تخصص علم اجتماع الإدارة والعمل.

² نادية محمد السيد عمر، علم اجتماع الطبي، المفهوم والمجلات دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، مصر 2003 ص 290.

درجة الحرارة في محيط العمل زيادة في جهد القلب وفقدان السوائل والأملاح نتيجة التعرق مما يعرضهم إلى ضربة الشمس، الإجهاد...

- **الضوضاء:** هو جميع الأصوات الغير مرغوب فيها أو المزعجة التي تؤثر تأثيرا مباشرا في القدرة على العمل والإنتاج خاصة بالنسبة للإعمال التي تعتمد على المجهود الذهني إذ تؤدي الأصوات المرتفعة إلى تشتيت الدهن وعدم تركيزه وإلى الإجهاد العصبي إذ أنه الضوضاء تؤدي للعامل للتعرض للأمراض والإصابات. حيث أنه كلما كانت المدة التي يتعرض فيها العمال للضوضاء كبيرة كلما أثر ذلك على الكفاءة وقدرة الجهاز السمعي.

- **التهوية:** يقصد بها تغير وتجديد الهواء أثناء العمل وهذا من شأنه إزالة الروائح الكريهة والمضرة وخفض درجة الحرارة فسوء التهوية يصاحبه الخمول والتعب.

- **الإضاءة:** هي كمية الضوء الساقط على مساحة معينة وغالبا ما تتم باستعمال الإضاءة الطبيعية بواسطة ضوء النهار الطبيعي والإضاءة الاصطناعية والتي تستمد من المصابيح الكهربائية تساعد الإضاءة على سهولة الرؤية ودقتها وتقلل إجهاد العين في نفس الوقت. وكلما كانت الإضاءة خافتة تؤدي إلى اتساع حدقة العين وارتخاء عضلة المتصلة بالعدسة، الإصابة بالحول وترقق العين، وكلما كانت الإضاءة قوية تؤدي إلى ضعف تدريجي في قوة الإبصار والتأثير على الجهاز العصبي المركزي

- **البرودة:** تعتبر من أهم وسائل الصناعة الحديثة مثل صناعة الثلج والتبريد الخاصة بحفظ الفواكه والخضروات واللحوم وغيرها، وللبرودة آثارها الضارة على الجسم مثل الإصابة بالأمراض الروماتيزمية، والأمراض التنفسية وتبرد وتحقق وتقرح الأصابع والأطراف، وبالطبع فإن هذه الآثار تؤدي إلى وقوع الحوادث والأمراض المهنية.

- **الرطوبة:** هي درجة الضغط الناتج عن الحرارة السائدة حيث ترتفع درجتها كلما ارتفعت درجة الحرارة.¹

2 2 - العوامل الكيميائية:

¹ماموني فاطمة الزهراء: تامين بيئة العمل من الأمراض المهنية تحديات ماثلة في الأفق لبلوغ عمل امن، مجلة قانون العمل والتشغيل، مجلد 04، عدد 02، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، ديسمبر 2019، ص 39-65

معظم الأمراض المهنية تأتي بسبب كثرة استعمال المواد الكيميائية المختلفة في الصناعة والتي تعد خطراً على صحة العامل، والمواد الكيميائية المستعملة قد تكون على شكل مواد صلبة كالمعادن والفلزات العضوية واللاعضوية كالرصاص والفسفور الزئبق أو سائلة كالحوامض والقلويات أو على شكل أبخرة وغازات كتاني أكسيد الكربون والنتروجين والأمونيا وأتربة كالأتربة الكربون السيليكا والابست وغيرها. كما أن الضرر الذي تحدثه المواد الكيميائية على صحة الفرد تعتمد على عدة عوامل منها: تركيز ونوع المادة وكميتها صفاتها حالتها مدة التعرض لها طريقة دخولها للجسم إضافة إلى طبيعة العامل ومدى استعداده الجسدي والوراثي.¹

- **الأدخنة والأبخرة والغازات:** الأدخنة تتكون كيميائياً من جزيئات دقيقة صلبة نتيجة احتراق مواد معدنية، والأبخرة هي الحالة الغازية لمواد تتكون في الحالة العادية سائلة أو صلبة سامة، أما الغازات فهي عديمة الشكل وتنقسم إلى غازات خانقة ومهيجة ولهذه العوامل آثار الضارة لصحة وسلامة العمال، إذ تسبب في الاختناقات والتهابات المسالك التنفسية، والإصابة بمرض الربو، كما أن بعض الغازات السامة تؤدي إلى تضخم الكبد والتهاب الأعصاب.... وغيرها من الأمراض.²

- **الأتربة الدقيقة:** هي أتربة متطايرة في الهواء وتوجد في معظم الصناعات مثل طحن الصخور وهي نوعان منعا العضوية ومنها المعدنية فبالنسبة للأتربة العضوية فإنها توجد في الورق والريش والصوف أما الأتربة المعدنية فتتمثل في أتربة الرصاص والاسمنت والحديد.³

- **الغازات السامة:** وهي تلك الغازات التي بعد امتصاصها وتفاعلها مع أنسجة الجسم تظهر أعراضها وتأثيراتها على الجسم ومن بين هذه الغازات: أول أكسيد الكربون وهو غاز يرجع خطورته إلى أنه يتميز بسرعة قابلية اتحاده مع "هيموجلوبين الدم" ولذلك فهو يتنقل معه إلى الرئة، مما يؤدي إلى ضعف قدرة الدم على نقل الأكسجين، ويشعر المصاب حينها بصداع مؤلم وشعور بالتعب والدوخة إضافة إلى انعدام التركيز في العمليات الذهنية.⁴

¹ حكمت جميل، دراسة المخاطر الفيزيائية والكيميائية في بيئة العمل، محاضرات الدورة الخاصة بالسلامة والصحة المهنية، ص 80.

² على قرين، الأمن الصناعي: دراسة حالة المؤسسة الوطنية للعدانة تحويل المعادن غير حديدية، رسالة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية فرع اقتصاد الصناعي، جامعة منتوري، قسنطينة، 1993-1994 ص ص 63-64 نفس المرجع ص 66

⁴ إسعادي فارس، مساهمة في دراسة أثر مرض الربو على التوافق المهني لدى العاملين في المؤسسات الصناعية، رسالة ماجستير، قسم علم النفس، جامعة منتوري قسنطينة، 2006-2007، ص ص 92-95

3 2 - العوامل الحيوية:

وتنتج عن البكتيريا والفيروسات بانتقالها من مصادر عضوية إلى الإنسان أو من الإنسان إلى إنسان أو من حيوان إلى إنسان وأكثر من هذه الأمراض انتشارا السل الرئوي الذي ينشئ عن استنشاق الأتربة العضوية مثل تراب، عظام الحيوانات والقطن والكتان.... الخ.

وهناك مجموعة كبيرة من الأمراض المعدية تنتقل من الحيوان إلى الإنسان مثل مرض أنفلونزا الخنازير أنفلونزا الطيور...، فقد دلت التحاليل الطبية أن هذه الأمراض تزيد عن خمسمائة مرض، وتحدث العدوى.¹

4 2 - عوامل نفسية اجتماعية:

وتتمثل في:

العلاقات الاجتماعية: وتعتبر عن المساندة الاجتماعية التي يتلقاها الفرد من زملائه في العمل والتي تشعره بالراحة والاتزان النفسي.

العلاقة مع الزملاء: المنافسة مع الزملاء تعتبر من مصادر الأمراض المهنية المعروفة غير أن المرض لا ينشئ نتيجة مرض العلاقات المهنية فحسب إنما نتيجة فقدان الفرد للدعم الاجتماعي من قبل زملائه في الوضعية الصعبة.

العلاقة مع المرؤوسين: إن عدم قدرة المدير على تحويل بعض سلطاته للمرؤوسين تعتبر أهم مشكلة تعترضه وتخلق له صعوبات كثيرة في مسارات عمله اليوم، غير أنه عندما يسمح المدير للمعلم وطاقمه الإداري، بالمشاركة والمساهمة في صنع القرارات له تأثير كبير عليهم، فرفضهم وعدم مشاركتهم له بالأفكار والمعلومات في عملية اتخاذ القرارات تكون نتيجة شعوره بالمعاناة وعدم توافقه المهني.²

3 - تصنيف الأمراض المهنية

¹ حكمت جميل، مرجع سبق ذكره، ص 81

² وسام عداد، الأمراض المهنية وعلاقتها بالتوافق المهني، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، في علوم التربية، دراسة ميدانية في ولاية ام البواقي، جامعة العربي بن مهيدي، 2016-2017، ص ص 42-43

تطرق الباحثون المختصون في مجال طب العمل والأمراض المهنية إلى عدة تصنيفات للأمراض المهنية نذكر منها ما يلي:¹

(1) التصنيف حسب طبيعة المهنة:

- أمراض مهنية للعاملين في المصانع البتروكيماوية.
- أمراض مهنية للعاملين في مصانع الغزل والنسيج.
- أمراض مهنية للعاملين في صناعة الاغذية.
- أمراض مهنية للعاملين في صناعة الزجاج.
- أمراض مهنية للعاملين في المستشفيات والمختبرات،

(2) التصنيف حسب طبيعة المصاب:

- أمراض الجهاز التنفسي.
- أمراض الجهاز الدوراني والدم.
- أمراض الجهاز العصبي والحركي.
- أمراض المسالك البولية.
- أمراض الجلد، العيون، الأنف، الحنجرة،
- إصابة اكثر من جهاز حالات العدوى.

(3) التصنيف حسب العوامل المسببة للمرض:

- أمراض مهنية ناجمة عن عوامل طبيعية فيزيقية:

إن التعرض للظروف الفيزيقيه الغير مناسبة في بيئة العمل من شأنها ان تؤدي الى الإصابة بأمراض مهنية، وتتمثل الظروف الفيزيقيه في تغيرات درجة الحرارة، التعرض للإضاءة غير مناسبة، ضوضاء مزعجة ومضرة، أو تغيرات الضغط الجوي، التعرض للإشعاعات أو الكهرباء أو الذبذبات، أو الاهتزازات الخ

- أمراض ناتجة عن عوامل بيولوجية:

وتنتج عن عدوى الميكروبات أو الفيروسات المتواجدة في جو العمل وتنتقل من إنسان إلى اخرم تل مرض السل الرئوي، الجمره الخبيثة، الحمى المالطية، داء الفطريات، مرض أنفلونزا الطيور¹

¹ محمود دياب العاقلية، مرجع سبق ذكره، ص 161-164.

● أمراض ناتجة عن عوامل كيميائية:
وهي أمراض تتسبب بكثرة في مجال الصناعة والمصنع ونذكر منها:

- مسببات مواد معدنية:
 - الكاديوم: يسبب التهاب الرئة
 - ملح الحمض الكرومي: يسبب أمراض جلدية
 - المنغنيز: يسبب أمراض عصبية
 - الزئبق: يسبب امراض الكلى
 - النيكل: يسبب أمراض جلدية، سرطان الجلد
 - الرصاص: أمراض الكلي
 - البنثا كلور فيمول يسبب التهاب الهزل، التعرق، الحى
 - سيفور الكربون: يسبب أمراض عقلية

○ مسببات تقنية: وتمثل فيما يلي:

- الخشب: يسبب الحساسية المهنية
- زفت الفحم الجري: يسبب أمراض جلدية
- الاسمنت: يسبب أمراض جلدية، الربو
- الإنزيم الملحي: اضطرابات الوظيفة النفسية.²

كما تصنف الأمراض المهنية وفقا للقرار الوزاري المشترك في المادة 05 إلى ثلاث مجموعات:

المجموعة الأولى ظواهر التسمم الحادة والمزمنة:

وتحتوي هذه المجموعة على الأمراض التي يسببها التعرض للمواد الضارة وخاصة الرصاص والزئبق والمسببة للتسمم الحاد والمزمن والتي تظهر في شكل عوارض مرضية على العمال المعرضين لها باستمرار.

المجموعة الثانية لالتهابات والعدوى الجرثومية:

¹دوباخ قويدر، دراسة مساهمة الأمن الصناعي في الوقاية من إصابات حوادث العمل والأمراض المهنية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس، قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطوفونيا، جامعة متنوري، قسنطينة، 2008-2009، ص ص 65-66-67

²محمود دياب العاقلية، مرجع سبق ذكره، ص 161-164.

يصاب بها العمال في حال تعرضهم للكائنات المجهرية المعدية مثل الفيروسات والبكتيريا والطفيليات وتنتقل العدوى عبر مداخل مختلفة للأمراض المهنية.

المجموعة الثالثة الأمراض الناتجة عن سبب أو مصدر مهني خاص:

ويخص الأمراض التي يفترض أن يرتبها جو العمل ومواقف خاصة يتطلبها تنفيذ الأشغال وعادة ما تكون مرتبطة بيئة العمل الأمراض الناجمة عن الضجيج والأمراض التي تسببها الحرارة غما المنخفضة أو المرتفعة.¹

4 - طرق تحديد الأمراض المهنية

يعتبر تحديد الأمراض المهنية من عقد الأمور التي يواجهها التشريع سواء في الدول المتقدمة أو المتخلفة بحيث تتباين الدول فيما بينها في الوسائل التي تتبعها لتحديد الأمراض المهنية والتي تختلف فيها النظم وتتناول فيما يلي بعض من هذه الأنظمة في تحديد المرض المهني:

1. نظام التغطية المفتوحة (الشاملة):

ويحدد المرض المهني من طرف لجنة من الأخصائيين التي يتعين عليها تشخيص المرض في حدود التعريف العام الذي يتعين وروده في التشريع مع إقامة السببية بين المرض والعمل الذي يقوم به العامل ويتميز هذا النظام بالمرونة الكاملة في تحديد الأمراض المهنية ولكن يعيبه صعوبة التطبيق إذا لم يكن من أعضاء اللجان الطبية على مستوى عال من الخبرة.

2. نظام الجداول:

حيث يضع المشرع جدولاً يحدد فيه الأمراض المهنية بحيث يحدد فيه المرض والمهن والأعمال التي تسبب هذا المرض فإذا ما أصيب العامل بأحد الأمراض الواردة بهذا الجدول وكان عمله من الأعمال الواردة بالجدول قرين المرض الذي أصيب به ذلك يعد قرينة قاطعة غير قابلة لإثبات العكس على أنه مصاب بمرض مهني ويغنى بالحماية التأمينية الخاصة بإصابات العمل، وهذا الجدول قد يكون مغلقاً وقد يكون مفتوحاً.²

✓ **الجدول المغلق:** والذي تحدد فيه الأمراض والمهن التي تسببها على سبيل الحصر ولا يجوز لأي جهة إضافة أي مرض مهني جديد يظهر بعد وضع النظام. ويعيب الجدول المغلق أن العامل قد يصاب بمرض

¹ S.lebouabi, F.hadef, M.haddar, Tableaux des maladies professionnelles en Algérie , service universitaire de médecine du travail « Djamel Eddine Abed », EPH DE ROUIBA-Alger.

² حمدان حسين عبد اللطيف، أحكام الضمان لاجتماعي، الدار الجامعية، بيروت 1990 ص 274

غير وارد بالجدول وعلى الرغم من صلة هذا المرض بالعمل الذي يمارسه إذ أنه لا يستفيد من الحماية التأمينية وذلك بسبب قصور الجدول عن مسايرة التطور والتقدم العلمي.

✓ **الجدول المفتوح:** ويسمح بإضافة أمراض مهنية جديدة إلى الجدول كلما ظهرت الحاجة إلى ذلك عن طريق تشريعات بسيطة. ويعالج هذا الجدول الجمود الذي يلازم الجدول المغلق.

3. النظام المختلط أو المزدوج:

يهدف هذا النظام إلى الجمع بين نظام الجداول ونظام التغطية الشاملة، بمعنى أن يكون هناك جدول لأمراض المهنة، وأن يكون هناك لجنة طبية مختصة لها صلاحيات تحديد المرض المهني حتى ولو لم يرد بالجدول مع الالتزام الكامل بالتعريف القانوني للمرض المهني، ولاشك أن هذا النظام يجمع مزايا النظامين السابقين من حيث التسيير على العامل وشموله بالحماية التأمينية في حالة إصابته بمرض غير وارد بجدول الأمراض المهنة.

كما أن المشرع الجزائري اعتمد على نظام الجداول لتحديد الأمراض المهنية، والتي جاءت في القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 05-05-1996 والذي يحتوي على 84 جدولاً والمقسمة في حد ذاتها إلى أجزاء ووحدات تبين نوع العمل الذي يقابلها نوع المرض الذي ينتج منه، وأيضاً وفي هذه الجداول يجدد من خلالها كل مرض محتمل تعرض العامل له ويحتوي على قائمة الأعمال والأشغال التي تسبب وتؤدي للعامل للإصابة به. ولهذا نجد أن المشرع الجزائري قد قسم الأمراض المهنية حسب أعراضها ونسبة عجزها¹.

5. شروط إثبات وتسجيل الأمراض المهنية

لإثبات المرض المهني لابد من شروط تالية:

1. إثبات أن مكان العمل به مخاطر يمكن أن تسبب أمراض مهنية.
2. إثبات أن الحالة المرضية ناتجة عن مخاطر مكان العمل وذلك بمقارنة الفحوص الطبية والدورية.
3. أن يكون المرض مدرجا بجدول الأمراض المهنية الخاصة بالبلد.
4. أن تكون مدة التعرض للخطر كافية لحدوث المرض.

وعليه يمكن القول إنه إذا تحققت الشروط، ولم يكن المرض مدرجا في جدول الأمراض المهنية للبلد فإنه لا يعد مرضاً مهنيًا، بل مرض ذو طابع مهني ولا يحق للعامل التعويض عليه في حالة الإصابة.

¹قالية فيروز، الحماية القانونية للعامل من الأخطار المهنية، مذكرة الماجستير في القانون الخاص، فرع المسؤولية

المهنية، كلية الحقوق، بوخلفة، تيزي وزو، 2012، ص 36

فلايثبات أن المرض سببه المهنة لابد من الرجوع إلى سجلات الفحوص الخاصة بالعامل والمتمثلة في الفحوص الابتدائية والدورية للعامل.¹

أ. **الفحص الابتدائي:** يقوم به طبيب العمل لكل عامل يريد الالتحاق بالمؤسسة لأول مرة حيث يجري له فحص شامل يفيد هذا الفحص في معرفة ما إذا كان العامل مصابا بمرض ما، بحيث قد يكون تشغيله في المؤسسة سببا في حدوث مضاعفات لهذا المرض أو وفاة العامل وبالتالي رفض تشغيله، كما أن تسجيل نتائج هذا الفحص في البطاقة الصحية الخاصة بالعامل الجديد يفيد بالمستقبل في إثبات فيما إذا كان المرض الذي يعاني منه العامل سببه العمل أو أسباب أخرى.

ب. **الفحوص الدورية:** هي فحوص تتم كل ستة أشهر أو كل سنة بهدف معرفة الحالة الصحية للعامل، كما قد تفيد الى معرفة درجة التزامهم باستعمال أدوات الوقاية وكذا تشخيص الأفراد الذين يجب نقلهم الى أقسام أخرى.²

إذا من خلال مقارنة نتائج الفحوصات الأولية مع الفحوصات الدورية يتم تحديد ما إذا كان المرض الذي يعاني منه العامل مرضا مهنيا أو لا وبعد ذلك التحقق من المرض إذا كان مسجلا في جداول الأمراض المهنية الخاصة بالبلد الذي يعمل فيه العامل فإذا ثبت وجود المرض، يعلم طبيب أو مسؤو ول الصحة والسلامة المهنية المريض لتقديم طلب التعويض لهيئة التأمين الاجتماعي كما يصرح بهذا المرض الى هيئة التأمين الاجتماعي ويقوم بإعداد تقرير للحالة، يسجلها في سجل الأمراض المهنية ليكون مرجعا للإدارة ولهيئة التأمين الاجتماعي أو لإعداد إحصاءات أخرى مازالت آلية عملها مجهولة وفي الحقيقة جميع العوامل تعمل على درجة حساسية المعني، إذا لا يتأثر كل فرد بالرغم من تماثل التعرض للمسببات .

خلاصة

وفي الأخير يمكن القول إننا قد حددنا أهم العناصر المتعلقة بموضوع الأمراض المهنية ومعرفة الأسباب والعوامل التي تساهم في ظهور المرض المهني في المؤسسات. بحيث يعتبر موضوع الأمراض المهنية من

¹ حنان علي موسى، الصحة والسلامة المهنية وأثرها على الكفاءة الإنتاجية في المؤسسة الصناعية (دراسة حالة المؤسسة مركب شلغوم العيد) رسالة الماجستير، تخصص علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة متنوري قسنطينة، 2006 2007، ص 96.

² حنان علي موسى، مرجع سبق ذكره، ص 97.

المشكلات التي تعاني منها جميع المؤسسات وبالأخص المؤسسات الصناعية لما تحتويه من مواد كيميائية وظروف بيئية تعود بالسلب على الصحة النفسية والجسمية للعامل.

المبحث الثاني: الوقاية من الأمراض المهنية

تمهيد

1. مفهوم الصحة المهنية
2. برامج الوقاية من الأمراض المهنية
3. أهداف الصحة والسلامة المهنية
4. آليات واستراتيجيات الوقاية من الأمراض المهنية
5. مهام إدارة الصحة المهنية بالمؤسسات الصناعية
6. القواعد العامة في مجال الوقاية الصحية والأمن في وسط العمل

خلاصة

تمهيد

عند الحديث عن الأمراض المهنية لابد من ربطها بالصحة والسلامة المهنية، باعتبار الصحة والسلامة المهنية هي العلم الذي يهتم بالحفاظ على العمال وصحتهم وسلامتهم داخل المنظمات وذلك من خلال توفير بيئة عمل آمنة خالية من كل مسببات التي تؤدي للإصابة بالأمراض المهنية. وفي هذا الفصل سنحاول تناول تعريف لمفهوم الصحة والسلامة المهنية مع التعرف على طرق واستراتيجيات الوقاية من الأمراض المهنية.

المبحث الثاني: الوقاية من الأمراض المهنية

1 - مفهوم الصحة المهنية

هي العلم الذي يهتم بالحفاظ على سلامة وصحة الإنسان وذلك بتوفير بيئات عمل آمنة خالية من مسببات الحوادث أو الإصابات أو الأمراض المهنية.

أوهي مجموعة من الإجراءات والقواعد والنظم في إطار تشريعي، تهدف إلى الحفاظ على الإنسان من خطر الإصابة، والحفاظ على الممتلكات من التلف والضياع.

أوهو ذلك العلم الذي يهدف لحماية عناصر الإنتاج الثلاثة، وهي القوى العاملة، الآلات، (الماكينات، العدد)، المواد المصنعة، وكذلك البيئة.

أوهي توفير الحماية المهنية للعاملين والحد من خطر المعدات والآلات والمواد المستخدمة ونواتجها على العمال، ومكان العمل ومحاولة منع وقوع الحوادث وأمراض المهنة أو التقليل من حدوتها، وتوفير الجو المهني السليم الذي يساعد العمال على العمل.¹

من التعريفات المقدمة تعرف كذلك على أنها مجموعة نشاطات تستدعي العديد من التخصصات والمجالات كعلم النفس، علم اجتماع، الهندسة البشرية ...، لإزالة الخطر الذي قد يلحق بالعامل وبعوامل الإنتاج الأخرى، بسبب حوادث العمل والأمراض المهنية، وهومجال يهتم بتوفير الصحة النفسية والرفاهية في العمل.²

من خلال التعريفات السابقة يمكن القول ان الصحة والسلامة المهنية مجال يهدف إلى حماية العنصر البشري ويعمل بالبحث عن الأسباب الحقيقية لحوادث العمل والأمراض المهنية من مصادرها الإنسانية والمادية والعمل على معالجتها ومنع تكرارها ومن واجب المؤسسات حماية العامل من المخاطر التي يتعرض لها أثناء تأدية العمل وتوفير الحماية اللازمة من اجل تفادي الإصابات والأمراض المهنية.

¹ عثمان فريد رشدي، الصحة والسلامة المهنية، الأردن - عمان، ط الأولى، 2014، ص 15

² عبد الفتاح بوخمخم، أثر الصحة والسلامة المهنية على الكفاءة الإنتاجية في المؤسسة الصناعية، مجلة العلوم

الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، 06، الجزائر، 2011، ص 03

2 - برامج الوقاية من الأمراض المهنية

مما لاشك فيه أن إدارة الموارد البشرية في المنظمة، يقع على عاتقها مسؤوليات إعداد وتطبيق ومتابعة برنامج الوقاية من الأمراض، إذ أن من واجبها التأكد من أن الأفراد العاملين لديها يتمتعون بوقاية ضد الأمراض المهنية الصناعية، وإذا ما أصيب أي أحد منهم فانهم في الوقت نفسه يتابعون حصول هؤلاء العاملين على وسائل العلاج اللازمة والحماية المناسبة من أثار تلك الأمراض، ولذا فان إعداد وتنفيذ برنامج الوقاية من الأمراض المهنية الصناعية يعتبر من الواجبات الأساسية التي توليها إدارة الموارد البشرية أهمية خاصة، ولتحقيق سبل الوقاية اللازمة يجب ما يلي:

1. إعداد ووضع برامج السلامة المهنية والوقاية الصحية من الأمراض المهنية والآثار الناجمة عن الأمراض الصناعية بشكل عام
2. المتابعة وإجراء التحقيقات في المشاكل الناجمة عن تطبيق هذه البرامج وما يوافقها من أخطاء وانحرافات في التطبيق.
3. مراجعة برامج الوقاية من الأمراض الصناعية، بصورة دورية ومنتظمة والعمل بشكل مستمر على تعديلها بما يتناسب مع ظروف العمل.
4. العمل على مساعدة العاملين من خلال برامج تدريبية مستمرة لمعرفة ما يتعلق بطبيعة العمل والظروف البيئية وطبيعة المهنة وما يرافقها من مخاطر وأثار صحية ونفسية وجسمية بغية التعرف عليها بشكل دقيق وإتباع سبل الوقاية اللازمة منها.
5. توفير متطلبات السلامة المهنية والصحية والوقاية من الأمراض المهنية، من خلال استخدام ملابس الوقاية والتسهيلات الكفيلة
6. التخلص من الإشعاعات أو المواد الكيميائية والبيولوجية وغيرها من المواد المستخدمة في أيطار العمل وغيرها.
7. بذل الجهود اللازمة لوقاية العاملين من أثار الأمراض في حالة حصول الحالات الغير متوقعة تم علاجها ومتابعة التخلص من أثارها الصحية والنفسية على العاملين.¹

¹مجدي احمد محمد عبد الله، خيضر كاظم حمود، ياسين كاسب الخرشة، إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر،

الأردن، 2007، ص ص 233- 234

3- أهداف الصحة والسلامة المهنية

من الأهداف التي تسعى لتحقيقها الصحة والسلامة المهنية بالدرجة الأولى وهي حماية العنصر البشري من الإصابات الناجمة عن مخاطر بيئة العمل، وذلك بمنع تعرضهم للحوادث والإصابات والأمراض المهنية، بالإضافة إلى توفير وتنفيذ كافة اشتراطات الصحة والسلامة المهنية من اجل توفير بيئة عمل آمنة خالية من مخاطر التي تهدد العنصر البشري، كما تسعى دائما إلى تثبيت الأمان والطمأنينة في قلوب العاملين أثناء قيامهم بأعمالهم والحد من نوبات القلق والفزع الذي ينتابهم أثناء تأدية العمل، كما تهدف كذلك للاهتمام بتعويضات ومصارييف العلاج ونقل وإصلاح واستبدال المعدات والأجهزة التي تتعرض للتلف أو الدمار.

إن توفير الأمان والصحة والسلامة للعاملين من شأنها أن تؤدي إلى تقليص الإصابات والحوادث بين العاملين وهذا ينعكس بصورة واضحة على تحسين الإنتاجية وتطويرها وتقليل التكاليف بالوقت والجهد مساهما في تحقيق الربحية المستهدفة للمنظمة¹

4- آليات وإستراتيجيات الوقاية من الأمراض المهنية

4.1 - الإستراتيجية الهندسية:

وتتمثل في الإجراءات التالية:

- ✓ تغيير طريقة العمل أو إحلال مادة أخرى وذلك باستبدال مادة خطرة بأخرى.
- ✓ العزل وذلك بعزل مواقع العمل التي تسبب حالات مرضية كالمواقع التي فيها حرارة عالية ضوضاء مرتفعة ومزعجة.
- ✓ حصر العمليات الضارة داخل إطار من الأساور الحصينة ويقصد بذلك وضع المواد الخطرة في أماكن محددة
- ✓ التهوية وذلك بخلق بيئة عمل آمنة وتخفيض فرص التعرض للملوثات
- ✓ الترطيب قد تستعمل المياه للتقليل أو الحد من نسبة انتشار المواد الخطيرة في جو العمل
- ✓ النظافة العامة

¹ زكريا محمد عبد الوهاب طحون، السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل، ط 02، شركة ناس للطباعة بعابدين 2006.

2 4 - الاستراتيجيات الطبية:

وتتمثل في الإجراءات التالية:

- ✓ الكشف الطبي الابتدائي: يلعب الكشف الطبي الابتدائي دورا في تحديد المهام والوظائف التي يجب أن يعمل بها الفرد تفاديا لأي خطورة، أو مرض قد يصاب به مستقبلا، حيث أن هذا الفحص يكشف عن مدى قابلية الفرد لإصابته بمرض دون آخر، إذا ما عمل في عمل معين أو تعرض الى مادة ما . إذا من أهم فوائده وقاية العمال من توظيفهم في الأعمال التي يلقي بهم في الخطر.
- ✓ الكشف الطبي الدوري يقع على فترات دورية ومن فوائده أنه يجنب العامل من الأخطار التي سوف يقع فيها إضافة أنه يساعد على اكتشاف المرض المهني في أولى مراحلها قبل تفاقم خطورته.
- ✓ تثقيف العمال وتوعيتهم: يقصد به إلمام العامل وتوعيته ومعرفته بطبيعة عمله ومدى خطورة المواد التي يتعرض لها وتوعيتهم من مخاطر الأمراض المهنية.¹

◀ الوسائل الشخصية: تعتبر من أهم وسائل الوقاية:

- أجهزة التنفس وتستخدم لحماية العمال من خطر الأتربة أو الغازات أو الأبخرة التي يكون العامل عرضة لاستنشاقها أثناء العمل ويكمن استعمال هذه الأجهزة:
 - أجهزة تحتوي على كمية من الهواء اللازم للجسم
 - أجهزة تمد الجسم بالأكسجين من خارج مكان العمل بواسطة أنابيب
 - أجهزة تنقي وتشفط الهواء المحمل بالمخاطر قبل أن يصل إلى العامل
 - كما تكمن أجهزة الوقاية الشخصية في ضرورة استعمال وسائل الأمن والوقاية مثل أجهزة التنفس، ملابس الوقاية، النظافة الشخصية
 - واقيات الرأس، واقيات الأذن، واقيات الوجه، العينين، واقيات القدم والساق
- وتتمثل هذه الآليات من ضروريات في كل منظمة لحماية العنصر البشري من المخاطر التي تهدد صحته أثناء العمل.²

¹ عبد الفتاح محمد دويدار، مرجع سبق ذكره، ص ص 363، 368

² عثمان فريد رشدي: مرجع سبق ذكره ص ص 18، 19

3 4 - إستراتيجية الإعلام والتحسيس

- تكوين عمال المؤسسة حول تكوين عمال المؤسسة حول الوقاية من الأخطار المهنية
- المراقبة المستمرة لتطبيق تدابير الوقاية
- منع شرب الكحول والتدخين وتناول الطعام في أماكن العمل
- كما يتعين على رب العمل القيام بتسجيل وتحليل الأمراض المهنية وكذا البحث عن الأسباب قصد تصحيح الخلل.¹

5 - مهام إدارة الصحة المهنية بالمؤسسات الصناعية

- توفير بيئة عمل آمنة وصحية والتدريب والتثقيف الصحي بتوعية العاملين بالمخاطر المهنية وكيفية الحد منها ومن أضرارها عن طريق الندوات والملصقات والدورات التدريبية
- إعداد ملف طبي لكل عامل يشمل الكشف الطبي الابتدائي ونتائج الكشف الطبي الدوري وما تم بعد ذلك من كشوف طبية والأمراض والإصابات التي تعرض لها.
- إعداد سجل الأمراض المهنية وسجل الإصابات المهنية وإبلاغ بياناته بصفة دورية للجهات المختصة.
- إعداد الحوادث الصحية المهنية والمشاركة في عمليات تخطيط واقامة المنشآت وذلك بوضع قواعد أساسية بالاشتراطات الواجب توافرها.
- توفير أدوات ووسائل العمل وإنتاج آمنة وسليمة تضمن سلامة وصحة العاملين.
- معاينة ودراسة الحوادث لتحديد مسبباتها ووضع التوصيات والاشتراطات الوقائية للحد من هذه المسببات
- تدريب العاملين على استخدام أدوات الأمن واستعمال أدوات الوقاية الشخصية.²

¹ عبد الفتاح محمد دويدار، مرجع سبق ذكره، ص 363، 368

² مصطفى الكافي، إدارة أنظمة الأمن والسلامة المهنية والصحية، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، عمان-الأردن، 2014، ص 139، 141 .

6- القواعد العامة في مجال الوقاية الصحية والأمن في وسط العمل

المادة 3: يتعين على المؤسسة ضمان الوقاية الصحية والأمن للعمال.

المادة 4: يجب أن يكون محيط العمل وأماكنه يحتوي على كل أنواع التجهيزات، ومكان العمل يجب أن يكون نظيف بصورة مستمرة إضافة إلى وجود شروط الوقاية الصحية للعمال كما يجب أن يستجيب جو العمل إلى شروط الراحة والوقاية الصحية وع أخذ بعين الاعتبار التكيف والتهوية والإضاءة.....

المادة 5: يجب تصميم وتهئية وصيانة المؤسسات والمحالات المخصصة للعمل أي أنه على المن ظمة أن تضمن الأمن للعامل ويجب أن تستجيب للمقتضيات التالية:

- حماية العمال من الدخان والأبخرة والغازات السامة والضجيج وكل العوامل التي تؤثر على العامل
- ضمان أمنهم حتى في تنقلهم وعندا تشغيل الآلات ووسائل الرفع والنقل
- وضع العمال في مأمن عن الخطر أو إبعادهم عن الأماكن الخطيرة أو فصلهم بواسطة حواجز ذات فعالية معترف بها.

المادة 6: يجب أن توفر للعمال الألبسة الخاصة والتجهيزات والمعدات الفردية، ذات الفعالية المعترف بها، من أجل الحماية. وذلك حسب طبيعة النشاط والأخطار.¹

خلاصة

إن العنصر البشري يعتبر الركيزة الأساسية لكل مؤسسة، ويعد الحفاظ عليها أمر ضروري بحيث ركزنا في هذا الفصل على طرق الوقاية من الأمراض المهنية وتبيان أهمية الصحة والسلامة المهنية من اجل الحفاظ على صحة العامل.

¹الوقاية الصحية والأمن وطب العمل، قانون رقم: 88-07، المؤرخ في 26/01/1988، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد 04، الجزائر في: 1988/01/27. ص 118 .

الفصل الثالث

عرض البيانات وتحليل النتائج

الفصل الثالث

عرض البيانات وتحليل النتائج

تمهيد

١ - عرض البيانات وتحليلها

٢ - استخلاص النتائج

خاتمة

تمهيد

نستعرض في هذا الفصل سوف تحليل النتائج التي توصلنا إليها من خلال البحث الميداني وذلك اعتمادا على مجموعة من المحاور. أولا سوف نتطرق إلى ظروف العمل حتى نتمكن من الإحاطة بأهم العوامل التي تميز البيئة الداخلية لمصنع السكر. ثانيا سنح اول معرفة ما هي الأمراض المهنية التي يعاني منها العمال وأخيرا سنستعرض الوسائل التي تسخرها المؤسسة من أجل الحد من الإصابة بالأمراض المهنية.

1 - عرض البيانات وتحليلها

1 - ظروف العمل

تعرف ظروف العمل على أنها "كل ما يحيط بالعامل من عوامل فيزيائية تنظيمية واجتماعية في مكان عمله بحيث تؤثر على صحته النفسية والجسمية وسلامته، وتوجه سلوكه اتجاه عمله والمجموعة التي يعمل معها وشعوره اتجاه المؤسسة التي ينتمي إليها مما ينعكس على فعالية أدائه¹ " وتتمثل ظروف العمل في العوامل المحيطة بالفرد داخل مكان عمله، وهي تساهم إما في سلامة العاملين أو قد تتسبب لهم بالإصابة بالأمراض المهنية. تنقسم هذه العوامل إلى الظروف الفيزيائية، المادية، المعنوية، والتنظيمية

أما عن ظروف العمل في ميدان دراستنا فقد اختلفت آراء العاملين حولها، فمنهم من يرى أنها ملائمة ومنهم من يرى عكس ذلك.

1.1 . ظروف العمل المادية

الإضاءة وتأثيرها:

إذ يصف أحد العمال محيط العمل قائلاً:

"عند دخولك الورشة كأنك في فيلم رعب" (مبحوث رقم 1 عامل بمصلحة الصيانة 6 سنوات خبرة).

نلاحظ أن هذا العامل يشبه مكان العمل " بفيلم رعب " كون الورشة مظلمة بعض الشيء بسبب نقص الإضاءة. فالإضاءة هنا تعتبر من العوامل المؤثرة على نفسية العامل وهذا ما ينته دراسات إلتون مايو من خلال تجارب هاوترون² كما تبين أن الإضاءة الضئيلة تسبب للعامل أمراض مهنية تتمثل في إجهاد العين وعدم ارتياح البصري مما قد يؤدي إلى الصداع والتهاب العيون والأوجاع والآلام، بالإضافة إلى تأثيرها كذلك على نظام الغدد الصماء وإطلاق هرمون النوم الميلاتونين؛ والذي بدوره يقلل من اليقظة ويزيد من

¹سلي لحرمر، تحليل أثرتهينة ظروف العمل على أداء هيئة التمريض بالمؤسسة الاستشفائية العمومية محمد الصديق بن يحيى، جيجل، جامعة قسنطينة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في تسيير موارد البشرية، 2012-2013، ص

²بونوة علي، العلاقات الإنسانية وأثرها على الرضا الوظيفي، مرجع سبق ذكره ص 25

فرص الخطأ ومخاطر الحوادث وخطر الإصابة بالأمراض المهنية¹. وبالتالي فإن الإضاءة المناسبة تساعد على سلامة العاملين داخل أماكن العمل.

دائماً في سياق ظروف العمل يوضح الخطاب التالي الظروف الفيزيائية الصعبة للعمل:

"ظروف العمل بالنسبة ليا فيها les risques بزاف خطرش خطرات نخدموا التريسي تي وخطرات نخدموا في بلايص فيهم الساخنة بزاف خطرش خطرات نخدموا تحت قدور سخونين تع السكر شحال من واحد ينحرق من يده غلطة وخطرات منجموش نخدموا من كثرة الحمان يولويدينا يعرقومتنجمش تحكم وبلا الغبرة لي ديما نعانونها والحس تع المشينات " (مبحوث رقم 2 عامل بمصلحة الصيانة مهندس ميكانيكي، 8 سنوات عمل).

- ترجمة المقطع:

"ظروف العمل بالنسبة لي فيها العديد من المخاطر لان نستخدم الكهرياء وأماكن فيها درجة الحرارة مرتفعة كثيرا بسبب العمل تحت قدور ساخنة خاصة بالسكر، بحيث أصيب بعد العمال بحروق في يدهم عن طريق الغلط، وأحيانا لا نستطيع العمل من كثرة تعرق اليدين بسبب الحرارة، يا الإضافة إلى الغبار وضجيج آلات"

وصرح مبحوث آخر:

"خدمتي نعمر السكر في الشكاير خدمتنا نقابلو الماشينة لي تعمر السكر في الشكاير لازم ما تغفلش نعانوا من الغبرة تع السكر بزاف والسخانة خاصة في الصيف" (مبحوث رقم 3 عامل بمصلحة الإنتاج معبئنا ensacheur، 10 سنوات عمل).

- ترجمة المقطع:

"اعمل معي يجب أن احرس على مراقبة الآلة نعاني من الغبار الناتج عن السكر والحرارة المرتفعة خصوصا في فصل الصيف"

من خلال تصريح المبحوثين يتبين أن العمال في مصلحة الصيانة والإنتاج يتعرضون لبعض الظروف التي تعرق قيامهم بمهامهم وتؤدي إلى وقوع الحوادث وخطر الإصابة بالأمراض المهنية. أهم العوامل التي تبرزها هذه الخطابات تتمثل في الغبار، الحرارة، والضوضاء. فمحيط العمل هنا يعتبره العمال غير مريحاً ويصعب العمل فيه، إضافة إلى وجود بعض المخاطر.

¹ طلال الحوامدة، السلامة العامة المرتبطة بالإضاءة في بيئة العمل، مارس 2021، 26. <https://e3arabi.com/?p=874888>

31:21 ، 2022/06/05.//e3arabi.com/?p=874888

العوامل التي صرح بها العمال تندرج ضمن العوامل الفيزيائية التي قد تتسبب في الإصابة بالأمراض المهنية مثل الغبار الذي يسبب للعمال أمراض مهنية كالحساسية والربو.

بالإضافة إلى درجة الحرارة المرتفعة في مكان العمل والتي لها تأثير سلبي على العامل حيث تبدأ هذه التأثيرات باضطرابات تنفسية وعصبية إضافة إلى الإصابة بالتقلصات في الساقين بحيث إذا استمرت تعرض العامل لها لمدة طويلة فأنها تؤدي إلى تأثيرات مزمنة مثل الأنيميا والآلام الروماتيزم وبثور الجلد والتهابات العيون.¹

دائماً حول الظروف الفيزيائية يعتبر التعرض الدائم للضوضاء قد يسبب الإزعاج للعامل والإصابة بالأمراض المهنية مثل الصمم الكلي أو الجزئي.

وعليه يمكن القول أنه توجد علاقة بين سوء الظروف الفيزيائية وصحة العاملين وكلما كانت هذه الظروف صعبة كلما كان لها تأثير سلبي على العمال. سواء على حالتهم النفسية أو الصحة الجسمية.²

ظروف العمل لا تقتصر على الظروف المادية بل هناك ظروف معنوية تؤثر عليهم مثل غياب الحوافز والضغوطات المهنية التي سنتطرق إليها فيما يلي.

2.1. ظروف العمل المعنوية

في الحديث عن ظروف العمل صرح العمال وخاصة الإداريين على أن الظروف ملائمة وليست فيها خطورة على صحتهم الجسمية لكنهم أشاروا إلى عنصرين مهمين وهما الحوافز المعنوية واعتبروها من النواقص التي لا يهتم بها مسؤولو المؤسسة.

◀ الضغوطات المهنية:

يعرف محمد مسلم الضغوط المهنية على أنها " شعور العامل بعدم قدرته على التجارب مع متطلبات المحيط، ويحدث الضغط المهني عندما يكون العامل غير قادر على الاستجابة للملائمة والفعالة للمثيرات المتمثلة في متطلبات العمل والمحيط فهو حالة نفسية ترافقها أعراض فيزيولوجية ونفسية وسلوكية كمحاولة فاشلة للتكيف³

¹ مجدي عبد الله شرارة، السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل، 2016م 1438هـ، نشر من قبل مؤسسة فيردي ايرت، مكتب مصر، ص 53

² كحلوش كهنبة، الظروف الفيزيائية وأثرها على صحة العاملين، دراسة ميدانية للمؤسسة الوطنية لصناعة الأثاث، تيزي وزو، مذكرة ماجستير، علم النفس عمل وتنظيم، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية 2014-2015.

³ محمد مسلم، مداخل علم النفس العمل، مرجع سبق ذكره، ص 164

ومن المعروف أن الضغوط المهنية هي المصادر التي توجد في مجال العمل وتسبب كم زائد من التعب والقلق للعامل. ومن خلال التقرب من بعض المبحوثين الإداريين تبين أنه هناك ضغوطات وهذا من خلال التصريح التالي:

"أنا خدمتي تتمثل في تنصيب، قائمة الحضور، الغيابات ... وخطرات نخدم خدمة مشي تاعي، في السابق كانت ظروف العمل مليحة مين كانت المؤسسة عمومية بصح مين ولات قطاع خاص تغيرت الظروف من ناحية المعاملة ولا كاين ضغط كبير و اي خطء نتحاسبو عليه" (المبحوثة رقم 4 سكرتيرة الموارد البشرية، 15 سنة عمل، مستوى ثانوي).

- ترجمة المقطع:

" عملي يتمثل في التنصيب، قائمة الحضور، الغيابات ... وأحيانا أقوم بمهام ليست من واجباتي في السابق كانت المؤسسة عمومية لكي حين أصبحت قطاع خاص تغيرت ظروف من ناحية المعاملة أصبح هناك ضغط كبير وأي خطأ نحاسب عليه ولا يوجد حوافز معنوية أحيانا فقط تكون هناك حوافز مادية كزيادة في الأجر، أما من ناحية الخطورة لا يوجد خطورة لأن عملي في مكتب"

إذا من خلال تصريح العاملة يتضح أنه لا يوجد خطورة في عملهم تسبب لهم أمراض مهنية خطيرة لكن صرحت بأن هناك ضغوطات كبيرة بحيث ربطت الضغط بالقطاع الخاص ومن هنا يتبين أنه هناك تصورات بأن القطاع الخاص دائما ما يوجد به ضغوطات مهنية. في حين تعتبر الضغوطات المهنية من بين العوامل التي تؤثر على العامل وعلى صحته النفسية كما وضحت العاملة أنها تقوم بمهام ليست من واجبيها وهذا يعتبر من المصادر الرئيسية للضغط المهني، بحيث يصبح العامل بدون أريحية، وهذا ما يشعره بالقلق "بحيث تعرف منظمة الصحة العالمية القلق المهني بأنه مجموعة من ردود الفعل التي يمكن أن يتعرض لها الموظفون عند مواجهة ضغوط مهنية وظروف سيئة¹"، كما يمكن القول أن تعرض العامل للضغوطات في محيطه المهني يجره هذا الضغط للوقوع في حوادث وأمراض مهنية قد ترجع عليه سلبا، إذ يعتبر الضغط المهني هو العامل الرئيسي في كثير من المشاكل التنظيمية وخاصة في الأداء المنخفض بالإضافة إلى صعوبة التركيز على العمل والوقوع في الحوادث أو الإصابة بالمرض المهني مثل الضغط الدموي وقرحة المعدة.

¹ياسمين ب، سامية إخليف،-<https://www.annasronline.com/index.php/2014-09-30-11-05-07/2014>

◀ الحوافز:

تعرف الحوافز على أنها ذلك المثير الذي يحرك الفرد نحو تحقيق هدف معين يتحقق من خلاله أهداف المنظمة والفرد على حد سواء أو هي مجموعة الوسائل والخطط التي من شأنها إثارة المزيد من اهتمام الموظف بعمله وأدائه كما وكيفاً¹. وتنقسم الحوافز إلى مادية ومعنوية لكن حسب ما جاء عن العاملين أنه هناك انعدام للحوافز المعنوية وهذا حسب التصريح التالي:

وفي تصريح آخر " أنا خدمتي مهام إدارية المحاسبة الأجور ظروف العمل ب النسبة لي مساعدتي من ناحية سوايع العمل والخلصة معنديش خطورة المكتب فيه كلش الحمد لله بصح عنا التعب بزاف الخدمة متحبسش وخدمتي غير حسابات لازم ما نغلطتش خطر شاي غلط نتحاسبو عليه ومكانش الحوافز المعنوية خطرات تكون كاي حوافز مادية يزيدونا في الخلصة، من ناحية الخطورة معنديش خطورة خطر ش خدمتي في مكتب " (المبحوثة رقم 5 مسيرة إدارية، 17 سنة عمل).

- ترجمة المقطع:

"أنا عملي مهام إدارية، المحاسبة، الأجور ... ، ظروف عملي ملائمة من ناحية ساعات العمل والأجر، لا يوجد خطورة المكتب متوفر فيه كل ووسائل الراحة الحمد لله، لكن عملي متعب لان العمل لا ينتهي، وعملي يتعلق بالحسابات كثيرا ويجب أن لا اخطأ لان أي خطأ أحاسب عليه بالإضافة إلى انعدام الحوافز المعنوية"

من خلال تصريح المبحوثة يمكن القول ان حاجات الإنسان متعددة وتحتاج إلى مصادر إشباع مختلفة فبعض الحاجات يمكن أن تشبع ماديا والبعض الأخر معنويا إذ هناك حاجات لدى الإنسان لا يمكن إشباعها إلا بالحوافز المعنوية فوفسية العامل متعلقة بكل ما هم معنوي. وحسب ما تبين لنا أن الحوافز المعنوية في المصنع شبه منعدمة في بالإضافة إلى وجود ضغوطات المهنية. فالحوافز المادية ليست الدافع الأساسي للرضي الوظيفي كما جاء في نظرية العلاقات الإنسانية ونظرية الحاجات. ومن خلال الدراسات والبحوث تبين أن الحوافز في المؤسسات لها تأثير قوي على العاملين ونفسياتهم وفي تحسين أدائهم وعليه من المهم أن يكون الفرد قادر على العمل لكن الأهم أن يكون متحمسا لأداء العمل وراغبا فيه²

¹ زاهية توم، لطيفة كلاخي، أثر الحوافز المادية والمعنوية في الأداء الوظيفي، دراسة ميدانية على عمال شركة سونلغاز تيارت، مجلة معهد العلوم الاقتصادية، المجلد 24، العدد 01، 2021، ص 648

² خالد علي أبوعلان، أثر الحوافز المادية والمعنوية على أداء العاملين في شركات المشروبات الفلسطينية، مذكرة ماجستير، إدارة الأعمال بكلية الدراسات العليا في جامعة الخليل، 2016، ص 15

إذا من خلال تصريحات العاملات في الإدارة يتضح أنه لا يوجد خطورة في عملهم تسبب لهم أمراض مهنية خطيرة لكنهما صرحا بأن هناك ضغوطات كبيرة وانعدام للحوافز فان الحوافز التي تقدمها المؤسسة يجب ألا تقتصر على الحوافز المادية فحسب بل تتعدى إلى الحوافز المعنوية.

3.1. ظروف العمل التنظيمية:

هي عبارة عن مجموعة الظروف التي تهدف إلى دراسة الجانب التنظيمي للمؤسسة الذي يضم كل من إجراءات العمل ووقت العمل¹. ومن خلال الدراسة الميدانية تعرفنا على نظام العمل في المصنع وهو 24 ساعة ولعمال مقسمين إلى أربعة أفواج كل فوج يعمل ثمان ساعات قانونية وتكون فترات العمل بالتناوب فريق يعمل من 6 صباحا إلى 14 الى زوالا وفريق يعمل من 14 سا إلى 22 ليلا وفريق يعمل من 22 سا إلى 6 صباحا ومن خلال هذا التنظيم سنتطرق إلى العنصر التالي:

ساعات العمل والمنوبات الليلية:

كثافة ساعات العمل من أهم العناصر التي تؤثر على العامل، ففي بداية العشرينات من القرن الماضي كانت مدة المداومة تقدر في الولايات المتحدة الأمريكية بستة أيام في الأسبوع بنسبة عشر ساعات في اليوم ثم خفض أو اخر الثلاثينيات إلى خمسة أيام في الأسبوع لمدة ثماني ساعات في اليوم². ومن بين الأسباب التي جعلت الباحثين يهتمون بهذا الجانب هو الحفاظ على العنصر البشري بحيث اعتبروا أن ساعات العمل الطويلة لها تأثير سلبي على صحة العامل وعلى إنتاجيته.

لجأت بعض المؤسسات إلى العمل التناوبي نظرا لطبيعة نشاطها حيث تنظم عملها على أساس فرق متعاقبة ويكون ذلك من خلال تشكيل فرقتين أو ثلاثة على الأكثر هذا ما عرفناه عند القيام بدراسة الميدانية في المصنع، ومن أهم الأعراض الملاحظة على الفرق التي تعمل في المناوبة الليلية الأرق الناتج عن قلة النوم وبعض المشاكل وهذا ما أكده لنا المبحوث قائلا:

"ظروف العمل خطرات مليحة وخطرات لا، ونخدمو بالمناوبة الليلية كايين التعب خاصة في الليل وكايين شوي معاناة فشتاء البرد بزاف وخدمتي ولات تنعكس عليا خطرات نبات خدام ومنرقدش فليل وكي نروح للدار ويكون عندي صوالح سما ما نعوضتش هاديك الليلة ما نوليش غايا خاصة وسني فات الأربعينات مانيش كيما بكري" (مبحوث رقم 6 عون امن، 25 سنة عمل).

¹ خالد علي أبوعلان، أثر الحوافز المادية والمعنوية على أداء العاملين في شركات المشروبات الفلسطينية، مذكرة ماجيستر، إدارة الأعمال بكلية الدراسات العليا في جامعة الخليل، 2016، ص 15

² بني جابر جودة، علم النفس الاجتماعي، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ط 1 2004 ص 15

- ترجمة المقطع

"ظروف العمل أحيانا ملائمة وأحيانا عكس ذلك، اعمل بنظام المناوبة الليلية يوجد التعب في عملي خاصة في الليل وبالأخص في فصل الشتاء بسبب البرودة، وأصبح عملي ينعكس على صحتي خصوصا وأنه مرات اعمل طيلة الليل وعند ذهابي للمنزل أحيانا تكون هناك أعمال أقوم بها ولا أستطيع أن أعوض تلك الليلة بالتالي لا أصبح في حالة نفسية جيدة وخاصة وأنه أصبح سني يفوق الأربعينيات"

العمل بالمناوبة الليلية أصبح يتعبه نفسيا وجسميا ويعود بالسلب على حياته الشخصية، بالإضافة إلى عامل السن حيث أنه كلما تقدم السن أصبح التكيف مع نظام المناوبة الليلية أكثر صعوبة، كما أن العمل بالمناوبة الليلية يساهم في فقدان الجسم لتوازنه ومن الممكن أن يحدث خلل خطير بنظام الجسم وهذا حسب ما جاء في البحوث السابقة حول مخاطر العمل الليلي. في نفس السياق حول ظروف العمل صرح أحد المبحوثين:

"ظروف عملي مافهاش خطورة بصح ساعات العمل متبعة شويا، نخدم كل السمانة من الأحد الى الخميس مكانش وقت حتى باه حتى تقضي صوالحك مادبيا لوكان نلقا خدما خير وخلصه مليحة بصح الله غالب مستوى تاغي مايسمحليش" (مبحوث رقم 7 أمين مخزن، 17 سنة عمل).

- ترجمة المقطع:

"ظروف عملي لا يوجد فيها خطورة لكن ساعات العمل متعبة أحيانا اعمل كل الأسبوع من الأحد إلى الخميس، لا يوجد راحة ولا يوجد وقت حتى اقضي حاجات أخرى بودي لو أجد عمل آخر واجر جيد لكن(الله غالب) المستوى التعليمي لا يسمح لي بإيجاد وظيفة جيدة"

يتبين من تصريح العامل أن طول ساعات العمل في المؤسسة تسبب للموظفين أو العاملين أمراض مهنية وذلك بسبب الأعمال الكثيرة المتراكمة في المؤسسة مما تنعكس سلبا على صحته، بحيث تعتبر ساعات العمل المعتدلة من العوامل التي تساعد العامل في شعوره بالراحة في حين أن ساعات العمل الطويلة تساهم في تعب العامل وشعوره بعدم الرضا الوظيفي

مرض الضغط والأعصاب من الأمراض التي برأي العمال سببها العمل الليلي كما يظهر في التصريح التالي:

"وليت نتقلق بزاف بسبب العمل في الليل قلة النوم وقلة الراحة والتعب وليت مقلق وحكمتني la tension" (مبحوث رقم 8 عون امن، متوسط، 10 سنوات عمل).

- ترجمة المقطع:

"أصبحت عصبي كثيرا بسبب قلة النوم وقلة الراحة والتعب وأصبحت بالضغط الدموي"

من خلال تصريح المبحوث يمكن القول أن العمل الليلي يلحق أضراراً جسيمة بصحة الإنسان، وعليه يساهم تغير إيقاع العمل بين الليل والنهار في فقدان الجسم لتوازنه، لأن الإنسان طبيعياً ليد له من الراحة في الفترة الليلية وهذا ما نجده في هرم ماسل والحاجات الفيزيولوجية¹ بالرجوع (للنظرية الحاجات) ومنه فإن أسلوب المناوبة المتصل له عواقب وخيمة على العمال في المصنع فالموظف الذي يعمل في الليل وينام بالنهار عادة ما ينام ساعتين إلى أربع ساعات أقل من الموظف الذي يعمل بالنهار وينام بالليل وهذا ما يؤدي بالفرد إلى التعب والخمول والكسل والتوتر والإصابة باضطرابات النوم كالأرق مثلاً، هذا ينعكس بدوره على صحة العامل ونفسيته وتركيزه في عمله مما يعرضه للحوادث والأمراض المهنية. إذاً من خلال تحليل المقابلات تبين أن الساعات الطويلة والعمل التناوبي له تأثير مباشر على العامل.

إن ظروف العمل بالمصنع تعتبر صعبة وقاسية لكن العمال يجدون أنفسهم مجبرين للحفاظ على عملهم نظراً لعدة أسباب تجعل الفرد يتقبل الظروف رغم قسوتها ومن بينها العامل الاقتصادي.

4.1. العمل كضرورة اقتصادية:

صرح بعض العمال أنه بالرغم من الظروف الصعبة ورغم إصابتهم ببعض الأمراض المهنية إلا أنهم يزاولون العمل بحيث ربطوا تقبلهم للظروف الصعبة بالوضع الاقتصادي وفقاً لما تبين من المبحوثة التالية:

"أنا قاع الأمراض راهي فيا خطرات تحكمني الاكزيما ومنحملش القفزات وألام المفاصل بصبح الله غالب الخبزة" (مبحوثة رقم 9 مننظفة، 15 سنة عمل).

- ترجمة المقطع:

أنا أعاني من كل الأمراض تقريبا، أحيانا أعاني من الاكزيما ولا أتحمل وضع القفزات بالإضافة إلى المفاصل لكن يجب العمل من اجل كسب قوة يومي"

من خلال هذا التصريح يتضح لنا أنه بالرغم من إصابتها بأمراض مهنية نتيجة العمل التي تزاوله إلا أنها لا تستطيع التخلي عن عملها لأن العمل بالنسبة لها المصدر الرئيسي لكسب قوتها، وعليه تعتبر الوضعية الاقتصادية العامل الرئيسي لبقائها في العمل فالحاجات المادية تدفع المرء لتقبل الصعاب، حيث يعتبر الباحثون إن العامل المادي أحد دوافع العمل، إضافة إلى أنه يلبي إشباع حاجات

¹ محمود سلمان العميان، مرجع سبق ذكره، ص 45

الفسولوجية من مأوى ومأكل وملبس وهذا ما أكدته نظرية الحاجات لماسلو¹ وعليه يعتبر الدخل أو الأجر من أهم العناصر التي تجعل الفرد يتقبل ظروفه الصعبة.

2- الأمراض المهنية:

يعتبر موضوع الأمراض المهنية في مجال الصناعة من أكثر المواضيع أهمية لما يسببه من تأثير على الصحة الجسمية والنفسية للعامل، حيث أن هذا الموضوع أخذ انتشارا واسعا ونسبا مقلقة وهذا حسب تقديرات المكتب العالمي للعمال فالأمراض المهنية تتسبب في قتل ستة أضعاف عدد العمال مما قد تتسبب فيه حوادث العمل.²

عرف مؤتمر العمل الدولي الأمراض المهنية في التوصية رقم 67 سنة 1944 "على أنه كل مرض تكثر الإصابة به بين المشتغلين في المهنة، أو في حالة تسمم تحدث بسبب المواد المستعملة في مهنة معينة مما يستوجب التعويض عنه باعتباره مرض مهني إذا كان الشخص ضمن من يعملون في تلك المهنة"³

كما صنف القرار الوزاري المشترك في المادة 5 الأمراض المهنية إلى ثلاث مجموعات وهي:

- المجموعة الأولى: ظواهر التسمم الحادة والمزمنة: الأمراض التي يتسبب فيها التعرض للمواد الضارة كالزئبق والرصاص ينتج عنها تسمم الحاد والمزمن.
- المجموعة الثانية: العدوى الجرثومية: إمكانية إصابة العامل بعدى الفيروسات والبكتيريا والطفيليات في بيئة عمل لم يراعى فيها الشروط الصحية. أمراض هذه المجموعة لا يعوض عنها كما في المجموعة الأولى إلا إذا اثبت العامل ممارستها بصفة اعتيادية.
- المجموعة الثالثة: الأمراض الناتجة عن مصدر أو سبب مهني خاص تضم الأمراض يفترض إن يسببها بيئة عمل خاصة أو موقف خاص تكون مطلوبا لتنفيذ الأشغال أو ممارسة مهام ومثال ذلك الضرر الناتج عن الضجيج أو الحرارة.⁴

¹ محمود سلمان العميان، مرجع نفسه، ص 45

² حشماوي مختارية، بوزيدي الهواري، إدارة الأمراض المهنية وحوادث العمل دراسة مقارنة، مجلة البشائر الاقتصادية، المجلد الرابع، العدد 2، 24/07/2018، ص 407

³ حشماوي مختارية، بوزيدي الهواري، مرجع نفسه، ص 411

⁴ قرار وزاري مشترك مدرج في 05 ماي 1996 يحدد قائمة الأمراض المهنية التي يحتمل أن تكون مصدرها مهنية

ومن شروط إثبات المرض المهني حسب المشرع الجزائري أن يكون المرض مدرجا في الجدول حتى يكون المرض مهنيا ليستفيد المؤمن له أو ذويه من التعويض على الضرر . وإثبات أن مكان العمل به مخاطر يمكن أن تسبب أمراض مهنية. وإثبات أن الحالة المرضية ناتجة عن مخاطر مكان العمل وذلك بمقارنة الفحوص الطبية والدورية. أن يكون المرض مدرجا بجدول الأمراض المهنية الخاصة بالبلد. أن تكون مدة التعرض للخطر كافية لحدوث المرض.¹

ومن خلال التقرب من العمال في المصنع تعددت واختلفت إجابات المبحوثين حول موضوع الأمراض المهنية داخل المصنع، بحيث تعرفنا على عدة أمراض شائعة في المصنع واتضح أنه هناك عمال مصابين بأمراض مهنية بسبب بيئة العمل والبعض بالرغم من إصابتهم بالأمراض المهنية إلا أنهم يزاولون العمل وهذا راجع إلى جهلهم لموضوع الأمراض المهنية. وعليه من خلال عرض المقابلات سنتعرف على أكثر الأمراض انتشارا في المصنع .

1.2. الأمراض المهنية التي يصاب بها عمال مصنع السكر:

هناك العديد من الأمراض المهنية المعترف بها من طرف التشريع الجزائري مثل التهابات الجلدية وسرطان القصبية الهوائية بواسطة الشهييق بحيث أي عامل يتعرض لنشاط الأشعة أو المواد الإشعاعية الطبيعية أو الاصطناعية هو عرضة للإصابة بسرطان مهني بالإضافة إلى مرض الربو أو ضيق التنفس والاضطرابات العصبية الحادة² وهناك العديد من الأمراض المهنية المحددة في الجدول والعامل لديه الحق الكلي في التعويض عنها، وعليه نستعرض أهم الأمراض المهنية التي يعانون منها العمال في المصنع حسب تصريحاتهم يقول أحد العمال متحدثا عن الموضوع: "الأمراض لي منتشرة بزاف هي أمراض نفسية وجسدية أما العمال الإداريين يعانون من نقص في النظر وآلام الظهر والحساسية" (مبحوثة رقم 10، مساعدة محاسبة، 5 سنوات).

- ترجمة المقطع:

'الأمراض المنتشرة كثيرا في المصنع هي أمراض نفسية وجسدية لكن العمال الإداريين يعانون بكثرة من نقص النظر والصداع وآلام الظهر والحساسية'

¹ حنان علي موسى، مرجع سبق ذكره، ص ص 96.

² قرار وزاري مشترك المؤرخ في 17 ذي الحجة عام 1416 الموافق في 17 ذي الحجة عام 1416 الموافق 5 مايوسنة 1996

يحدد قائمة الامرا المهنية ص ص 11، 12، 16.

من خلال هذا الخطاب يتبين أن العمال الإداريين كثيرا ما يصابوا بأمراض مهنية متعلقة بالنظر والآلام الظهر بسبب وضعية الجلوس وشاشة الكمبيوتر.

وجاء في تصريح آخر

" متوسط كايين عمال صحابي مرضو بالظهر وكابن لي يعانوا من الحساسية تع السكر، الربو، انا الحمد لله ما نعاني من حتى مرض بصرح خطرات يوجعني ظهري" (مبحوث رقم 11 حمل، 8 سنوات عمل).

- ترجمة المقطع:

" يوجد عمال أصدقائي أصيبوا بأمراض الظهر والحساسية والربو وأنا لا أعاني من أي مرض فقط أحيانا يؤلمني ظهري"

إن الم الظهر وضعف في النظر وصداع.. أعراض يعرفها من تتطلب طبيعة عملهم الجلوس طويلا أمام شاشة الكمبيوتر وقد يتطور الأمر لأمراض تحتاج لشهور عديدة في علاجها .تبين من خلال تصريحات المبحوثين أن العمال في المؤسسة يعانون من عدة أمراض مهنية نتيجة ضغط العمل الذي يمارسونه أو الوضعية التي يزاولون بها العمل فبالنسبة للعمال الإداريين فالجلوس في المكتب لساعات طويلة أصبح يسبب لهم آلام في الظهر والنقص في النظر بسبب العمل أمام شاشة الحاسوب هذا حسب تصريح المبحوثين، ومن بين هذه الأمراض المهنية نذكر الأمراض النفسية والجسدية، وعليه يتضح أنه هناك عمال مصابين بأمراض مهنية في المصنع .

تبين إمكانية إصابة العمال الحمالين بعدة أمراض ومن بينها الم الظهر بسبب حمل الثقل بحيث يعتبر الم الظهر يصنف ضمن الأمراض المهنية لكن للإثبات هذا المرض لا بد من شروط صارمة للغاية مما يجعل العمال لا يقومون بالإجراءات اللازمة بسبب الصعوبات التي يواجهونها.

في نفس السياق حول الأمراض المهنية المنتشرة في المصنع صرح بعض المبحوثين حول بعض الأمراض الجلدية مثل الأكزيما إذ تعتبر الأمراض الجلدية المهنية هي كل ما يصيب الجلد من التهابات وقروح نتيجة تأثير المواد المستعملة أو الأدوات المستخدمة ومن أكثر الأمراض الجلدية المنتشرة في المصنع هي الأكزيما ومن بين العوامل المؤدية لهذا المرض حسب الدراسات هي:

◀ **العوامل الكيميائية:** معظم الأمراض المهنية تأتي بسبب كثرة استعمال المواد الكيميائية المختلفة في الصناعة والتي تعد خطرا على صحة العامل، والمواد الكيميائية المستعملة قد تكون على شكل مواد صلبة كالمعادن والفلزات العضوية واللاعضوية كالرصاص والفسفور الزئبق أو سائلة

- كالحوامض والقلويات أو على شكل أبخرة وغازات كثنائي أكسيد الكربون والنتروجين والامونيا وأتربة كالأتربة الكربون السيليكا والابستت وغيرها.
- ◀ **العوامل الميكانيكية:** يسبب الاحتكاك والضغط إلى إزالة طبقة الجلد السطحية وذلك يساعد على ثوث بالمكروبات ودخول المواد الضارة للجلد
- ◀ **العوامل الطبيعية:** والتي تتمثل في الحرارة والكهرباء وأشعة الشمس
- ◀ **العوامل الحيوية:** تتمثل في البكتيريا الفطريات والفيروسات الطفيليات النباتات لدغ الحشرات¹

وجاء في التصريح التالي "أعاني من الاكزيما نخدمو بزاف بجاقيل ومواد التنظيف ولا احتمل القفزات والعديد من المنظفات يعانون من أمراض جلدية بسبب استخدام المواد الكيماوية" (مبحوثة رقم 9 منظمة، 15 سنة عمل).

- ترجمة المقطع:

"أعاني من الاكزيما بسبب كثرة استعمال مواد التنظيف ولا احتمل القفزات والعديد من المنظفات يعانون من أمراض جلدية بسبب استخدام المواد الكيماوية"

كلام العاملة يبين أن بعض المنظفات في المصنع يعانين من الاكزيما بحيث يعود مرض الاكزيما لهاته المبحوثة لسبب استخدام مواد التنظيف والمواد الكيماوية والبيئة الرطبة لليدين لفترات طويلة أثناء العمل، كما أنه تعتبر الاكزيما مرض مهني معترف به موجود في جدول الأمراض المهنية بحيث للعامل الحق في مدة التكفل به سنة وه ذا حسب القرار الوزاري المشترك² وأحدة كما تحدث الأمراض والحالات الجلدية المهنية بشكل عام بسبب المواد الكيماوية وتبلل اليدين لفترات طويلة أثناء العمل وعليه تعتبر الاكزيما من اكثر الأمراض شيوعا في المصنع.

وفي الحديث عن أكثر الأمراض شيوعا في المصنع صرح المبحوث التالي:

"من خلال تجربتي كإين عمال أصيبوا بأمراض مهنية كيما الحساسية وأمراض مزمنة كيما لطنوسيو والسكر وانا خدمتي تسببت لي في فقدان حاسة الشم عامل في الورشة" (مبحوث رقم 12 عامل في مصلحة الانتهاج مختص في التحكم بالمراجل البخارية مستوى ثانوي 33 سنة 8 سنوات خبرة).

¹ اليكسي بورتونوف، محرر طبي، https://ar-m.iliveok.com/health/mrd-ljld-lmhny_77568i15941.html

55:15، 29/05/2022

² قرار وزاري مشترك المؤرخ في 17 ذي الحجة عام 1416، مرجع سبق ذكره.

- ترجمة المقطع:

"من خلال تجربتي يوجد عمال أصيبوا بأمراض مهنية مثل الحساسية وأمراض مزمنة مثل الضغط الدموي وداء السكري كما تسبب عملي في فقدان حاسة الشم"

من خلال ما جاء به المبحوث تبين أن الأمراض المنتشرة في المصنع هي ليست خطيرة وإنما أمراض ذات طابع المهني وأمراض يصعب إثباتها، مثل داء السكري هنا يصعب إدراجه ضمن الأمراض المهنية بالرغم من أن الإصابة بداء السكري أحيانا تكون لها علاقة مع طبيعة العمل لكن يعتبر إثباته أمر صعب. كما تبين أنه هناك أمراض مهنية ناتجة عن نشاط العمل كفقدان حاسة الشم الذي يعتبر مرض مهني وللعامل الحق الكلي في التعويض والتكفل به.

الأمراض المهنية التي يصاب بها العمال أيضا يوجد مرض الربو المهني يعد من الأمراض الأكثر شيوعا بين العاملين. يعرف الربو المهني هو تلك الحساسية الصدرية التي تحدث بسبب استنشاق بعض المواد مثل الغازات والمواد الكيميائية والأتربة وغيرها من المواد التي قد تكون موجودة في بعض بيئات العمل وينتج عن ذلك بعض الأعراض المتعلقة بالتنفس ويحدث بعد فترة كمون تمتد من أسابيع إلى سنوات، فالربو المهني ينتج بسبب التعرض لجرعة عالية من المهيجات وعادة ما يحدث بعد فترة قصيرة من هذا التعرض إلا أن حدوث المرض قد يتأخر لبضعة أشهر بعد التعرض لمزيج معقد من الغبار.¹ وعليه تعتبر أمراض الجهاز التنفسي الناتج عن حمض الكروم وكرومات القلوية ينتج عنه مرض الربو أو ضيق التنفس بحيث جاء في الجريدة الرسمية أن مرض الربو المهني مرض معترف به وللعامل الحق الكلي ومدة التكفل به 30 يوم.²

صرح مبحوث:

"أغلبية العمال يعانون من الحساسية أو الربو وضيق التنفس لكن حسب الخبرة تاعي مكانش أمراض خطيرة بالنسبة ليا أنا لا أعاني من أي مرض بلاك منين معنديش بزاف خدمة" (مبحوث رقم 2 عامل بمصلحة الصيانة مهندس ميكانيكي، 8 سنوات عمل).

- ترجمة المقطع:

¹ ذكرى القيسي، 'https://www.sehatok.com/%D8%A3%D8%B9%D8%B1%D8%A7%D8%B6، 2022 ، 05:19، /30/05

² قرار وزاري مشترك مؤرخ في 05 ماي سنة 1996، يحدد قائمة الأمراض المهنية التي يحتمل أن يكون مصدرها مهنية ص. 16

"أغلبية العاملين في المصنع يعانون من الحساسية والربو وضيق التنفس لكن بحسب خبرتي لا يوجد أمراض خطيرة أما عن نفسي لا أعاني من أي مرض يمكن بسبب سنوات العمل"

صرح كذلك: "الأمراض التي يصابوا بها العمال بكثرة هي أمراض في الجهاز التنفسي كالأمراض نفسية من كثرة الأعمال والضعف والحساسية وضغط الدم" (مبحوث رقم 13 مخبري 9 سنوات عمل).

وعليه يتبين أن العمال في المصنع يعانون من أمراض في الجهاز التنفسي والحساسية والربو وهذه الأمراض ترجع إلى أن المصنع فيه العديد من الملوثات والغبار الناتج عن السكر ويعتبر الربو المهني من أكثر الأمراض شيوعاً بين العاملين في المصنع نتيجة استنشاق الأبخرة الكيميائية أو الغازات أو الأتربة أو مواد أخرى من العمل. كما أشار المبحوث إلى سنوات العمل وأكد أن المرض المهني ينشئ أو يتكون بعد مرور فترة من الزمن يتبين كذلك أن العمال تقريبا معظمهم يعانون من أمراض مهنية نفسية نتيجة ضغط العمل وكثرة المهام مما ينتج عنها مرض ضغط الدم وعليه تساهم هذه الأمراض في التأثير على المسار المهني للعامل وعلى صحته ونفسيته ونقص في الأداء.

ومن خلال ما تطرقنا إليه تبين أنه هناك أمراض مهنية ناتجة عن ممارسة العمل في المصنع وعليه تعتبر الأمراض المهنية من المشاكل التي تعيق عمل العمال داخل المصنع وتؤثر عليهم سلباً في حالة الإصابة بمرض مهني، خصوصاً وأن الأمراض المهنية تواجه نوع من التجاهل لهذه الظاهرة ولا يعطى لها أهمية من طرف أرباب العمل مثل الحوادث، وذلك باعتبار أن الأمراض المهنية لا تتميز بصفة الفجائية مثل الحوادث، كما أنه جدول الأمراض المهنية محدود ومعظم الأمراض المهنية غير معترف بها. وعليه من خلال المقابلات التي أجريت مع العاملين في المصنع تبين أنه هناك عدة أمراض مهنية يعاني منها العمال في المصنع تتمثل في الحساسية، الربو، أمراض نفسية وأمراض جلدية بالإضافة إلى أمراض الظهر.

3- دور المؤسسة في التكفل بالأمراض المهنية:

تعد المحافظة على أمن وصحة العنصر البشري ووظيفة جوهرية تسعى لتحقيقها المؤسسة، ولتحقيق هذه الأخيرة على المؤسسات اتخاذ الإجراءات المناسبة من أجل محيط أمن وخال من الأخطار ولاسيما في ما يتعلق بالأمراض المهنية. ومن خلال هذا التحليل سنتعرف على أهم الطرق والسبل التي تقوم بها المؤسسة من أجل حماية العنصر البشري من الأمراض المهنية من وجهة نظر العاملين من خلال هذا المحور سنتعرف على أهم إجراءات الصحة والسلامة المهنية بالإضافة إلى الطرق وأساليب التي تتوفر في المصنع من أجل مواجهة الأمراض المهنية من وجهة نظر العاملين.

إن ما تنص عليه التشريعات هو ضرورة الاهتمام بصحة وسلامة العمال وذلك من خلال إجبار كل من أرباب العمال والعمال أنفسهم على إتباع أساليب وإجراءات لتحقيق الصحة والسلامة المهنية¹

3.1. الوسائل الوقائية في المصنع

لكي يقي العامل نفسه من الإصابة بالأمراض المهنية لابد أن تتوفر مجموعة من الوسائل الوقائية لحمايته، كما لاحظنا بأن المؤسسة تقوم بتوفير عدة وسائل متمثلة في الأقنعة والألبسة والخوذة والأحذية والصمامات هذا بالنسبة لوسائل الوقاية الشخصية أما من ناحية وسائل الوقاية الجماعية فقد لوحظ أنها تنحصر على المطافئ وهي في وضعيات سليمة وفي أماكن يسهل استعمالها وقت الخطر. حيث مكنتنا الملاحظة خلال القيام بالدراسة الميدانية أن اغلب العمال يتهاونون في استعمال لوسائل الوقاية الفردية عند أداء أعمالهم في مختلف المناصب الموجودة على مستوى المصنع في حين أنه بعض العمال يقومون بالالتزام خوفا من العقوبات فقط، حيث يعد إهمال العمال لوسائل الوقاية والسلامة المهنية يرجع إلى اعتقاد البعض منهم أن استعمالها لا فائدة منه حتى وإن تعلق الأمر بأداء أعمال خطيرة ويربطها بعقيدة القضاء والقدر بحيث عبر العمال بأمثال شعبية " مثل: " لي كاتبها ربي نلحقوها " فهذه العقيدة تجعلهم يهملون الجانب الوقائي للحماية من الأمراض المهنية.

من خلال المقابلات التي أجريناها مع بعض العمال اتضح أنه هناك اختلافات في الآراء من وجهة نظر العاملين حول توفر وسائل الحماية من الأمراض المهنية حيث هنالك من صرح أن المؤسسة تسهر على توفير الحماية اللازمة وتهتم بالعنصر البشري في حال الإصابة بالمرض المهني وهذا حسب التصريح التالي:

" المؤسسة تسهر على حماية العاملين وتوفير العديد من وسائل الحماية مثل البذلة والحداء الواقي الخوذة.. ولا تضحى بالعمال " (المبحوثة رقم 5 مسيرة إدارية، 17 سنة عمل).

من خلال هذا التصريح يتبين من وجهة نظر الإداريين أن المؤسسة تقوم بتوفير كل الوسائل الوقائية حفاظا على العامل.

¹ عجيلة حاج محمد، بن جروة حكيم، أهمية السلامة والصحة المهنية في تحسين أداء العاملين، دراسة حالة أعوان الحماية المدنية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر، مجلة الدراسات الاقتصادية المعاصرة، المجلد 3، العدد 6، 2018.

جاء كذلك " المؤسسة توفرو وسائل كيما الكمامة الخوذة قفزات .. بصح أنا ما ندير والوربي هو الستار وخطرات ندير الكمامة باه ما يعاقبونيش خطرش هدي الوسائل أنا مانشوفهاش تحمي العامل مليح" (معي 10 سنوات عمل متوسط).

- ترجمة المقطع:

" المؤسسة توفرو وسائل مثل الكمامة الخوذة قفزات ... لكن أنا لا التزم الله الحافظ لكن احيانا التزم بوضع الكمامة من اجل تفادي العقوبات لأنني أرى أنه هذه الوسائل لا تحمي العامل جيدا" من خلال هذا المبحوث يتبن أن المؤسسة توفرو وسائل الوقائية لكن العمال لا يهتمون ولا يلتزمون ويعتمدون على القضاء القدر حسب ما جاء في التصريح " الله هو الحافظ" فهذه العقيدة تجعلهم يهملون الجانب الوقائي للحماية من الأمراض المهنية.

وجاء في تصريح آخر دائما في نفس السياق " العمال في الورشات يلتزمون بارتداء الخوذة والحداء الأمني فقط لأنها إجبارية وهناك عقوبات في حال عدم الالتزام" م (مبحوث رقم 7 عون امن، متوسط، 10 سنوات عمل).

من خلال تصريحات المبحوثين يتبين أن المؤسسة تسهر على توفير الحماية عن طريق تسخير بعض الوسائل لحماية العنصر البشري من خطر الإصابة بالأمراض المهنية إلا أنه هناك من يعتبرها غير كافية لحمايته من خطر الإصابة، وهناك من لا يستعملها إلا للضرورة وهذا ما يجعل العامل عرضة للإصابة بالمرض المهني. حيث يمكن القول أن الوسائل التي توفرها المؤسسة لا تحمي العامل مئة بالمئة، ويتضح كذلك أن البعض يقوم بالالتزام خوفا من فرض العقوبات فقط لأن المؤسسة تفرض عقوبات صارمة على من لا يلتزم وهذا أمر مهم لحماية العامل.

في حين صرح بعض العمال أن توفرو وسائل الوقاية شبه منعدمة أو منعدمة تماما وإن توفرت فهي ليست كافية لحماية العمال من الأمراض المهنية حسب التصريح التالي:
" الوسائل في المصنع لحماية العمال شبه منعدمة" (مبحوث رقم 12 عامل في مصلحة الإنتاج مختص في التحكم بالمراجل البخارية، 8 سنوات خبرة).

وكذلك "مكاش وسائل وقاية بزاف كاين غير كمامة وأح ذية فقط مع فرض العقوبات عليهم" (مبحوث رقم 11 حمال، 8 سنوات عمل).

- ترجمة المقطع:

" لا يوجد وسائل كثيرة تقتصر على الكمامات وأحادية فقط مع فرض العقوبات"

من خلال الإجابات التي تلقيناها أن أفراد العينة أقرروا بغياب وسائل الوقائية والأمن في حين هناك من صرح أنها توجد لكنها قليلة وعليه يعتبر هناك نوع من الإهمال في توفير وسائل الوقاية وذلك ما ينتج عنها أمراض وحوادث تؤدي إلى حالات الوفاة أو العجز الكلي أو الجزئي أو آثار سلبية أخرى على صحة العامل خصوصاً وأن المصنع فيه العديد من العوامل التي تساهم في ظهور المرض المهني. ومن خلال ما توصلنا إليه من خلال إجراء المقابلات حول الوقاية من الأمراض المهنية تبين أنه هناك توفير لإجراءات الوقاية من الأمراض المهنية داخل المصنع لكن ليس بشكل موسع، بالإضافة إلى أنه ليس كل العمال ملتزمين بها بالرغم من وجود العقوبات¹. من خلال المعالجة التحليلية للحماية من الأمراض المهنية اتضح أنه لا ينبغي أن يقتصر على العوامل داخلية خاصة بمحيط العمل بل يجب أن يتعدى ذلك إلى عوامل خارجية مثل ثقافة العاملين وعليه تعتبر عملية التوعية والتثقيف حول المخاطر المهنية داخل المنظمة أمر ضروري للحد من خطر الإصابة بالأمراض المهنية.

3.2 وسائل التوعية الوقائية في المصنع:

تعتبر التوعية الوقائية عملية موضوعية تقع على عاتق المنظمة، وتهتم بإشعار وتنبيه العمال بالمخاطر المرتبطة بالعمل والأمراض التي قد تنجم عن ممارسة نشاط العمل، بحيث تساهم التوعية الوقائية بضرورة الالتزام بالقواعد والإجراءات الأمنية المسطرة من طرف المنظمة وترمي للمحافظة على صحة العامل وراحته².

«التوعية: هي أسلوب من أساليب التدخل بهدف مساعدة العمال على فهم مشاكل العمل والتفكير في الحلول المناسبة للتعامل معها»³

بحيث تتم التوعية بمخاطر العمل عن طريق الندوات والمحاضرات والإعلانات والنشرات والملصقات الجدارية بالإضافة إلى الوسائل السمعية التي تخاطب الذهن والوجدان ولها فاعلية في خلق الوعي بين

¹ في الحديث عن الوقاية من الأمراض المهنية نصت الجريدة الرسمية حول الوقاية في المادة 73 تكلف هيئة الضمان الاجتماعي بالاتصال مع الهيئات الأخرى المختصة في هذا المجال بالعمل على النهوض بسياسة للوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية

² ديفيش خنودة، الوعي الوقائي لدى العمال المنفذين وعلاقته بحوادث العمل بالمؤسسات الصناعية الجزائرية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، علم النفس العمل والتنظيم، سكيكدة، 2006.

³ عدنان أبو مصلح، معجم علم اجتماع، دار أسامة للنشر والتوزيع، دار المشرق الثقافي، ط 1، الأردن، 2006، ص 138

العاملين ومن خلال هذا العنصر سنتعرف على مدى توفر التوعية والتحسيس في المؤسسة من وجهة نظر العاملين .

وعليه من خلال المقابلات التي أجريت مع العاملين تبين أنه هناك نقص في التوعية والإرشاد حول خطر الإصابة بالأمراض المهنية بحيث صرح بعض المبحوثين أنه لا يوجد توعية وتحسيس حول المخاطر المهنية إضافة إلى انعدام برامج التدريب الخاصة بالوقاية بحيث أن اجتماعات مسؤولي الأمن والوقاية مع العمال شبه منعدمة بحيث تقتصر التوعية على العمال فيما بينهم فقط وهذا حسب ما جاء التصريح التالي:

"لا يوجد توعية وتحسيس حول المخاطر المهنية فقط مرة في سنة تقوم المؤسسة بإحضار الحماية المدنية ورجال الإطفاء من اجل تعلم إخماد النار أما في ما يخص حول كيفية التعامل مع المواد الكيميائية لا يوجد" (مبحوث رقم 7 أمين مخزن، 17 سنة عمل).

وجاء في تصريح آخر:

"توعية وتحسيس لا يوجد كإين فقط بين العمال فيما بينهم خصوصا إذا كان واحد جديد العمال لي عندهم أقدمية هما لي ينهوه أما في ما يخص الدورات التكوينية أو ما شبهها منعدمة تمام" (مبحوث رقم 13 مخبري 9 سنوات عمل).

- ترجمة المقطع:

التوعية والتحسيس لا يوجد تقتصر فقط على العمال فيما بينهم بمعنى العامل ذو خبرة يوعي العامل الجديد أما فيما يخص دورات تكوينية ومشاهها منعدمة تماما.

من خلال ما تم عرضه من مقابلات حول التوعية والتحسيس للتقليل من الأمراض المهنية في المصنع اتضح أنه هناك إهمال لهذا الجانب بحيث تقتصر التوعية على كيفية إخماد الحرائق فقط، بينما العمال في المصنع يتعاملون مع العديد من المواد الكيماوية التي تسبب لهم خطورة ويجب التنبيه عليها.

يمكن اعتبار أنه كلما زاد تواجد الوعي الوقائي كلما قلت الإصابة بالأمراض المهنية بحيث أشار المبحوث إلى عدم تدريب العاملين حول الصحة والسلامة المهنية هذا ما يجعل العامل عرضة للإصابة بالأمراض المهنية، كما أنه للتدريب فوائد كثيرة تعود على العامل وعلى المؤسسة بحيث أن التدريب يقي العامل من التورط في الحوادث والأمراض المهنية.

3.3. تعامل المؤسسة في حال الإصابة بالمرض المهني:

في الحديث عن تعامل المؤسسة في حال الإصابة بالأمراض المهنية اتضح أنه هناك عدة طرق تقوم بها في حال ثبوت المرض المهني وأول ما صرح به العمال هو تغير نشاط العمل وهذا ما جاء في تصريح التالي:
 "كان كاين وأحد خدام في الفبريكا كان حمال حكمه لارني أي بدلولة عطاوه بنتار ونعرف وأحد حكمه الكونسارفي الرأس كان خدام خرجوه في عطلة مرضية وتكفلوا بيه من ناحية مصاريف العلاج' (المبحوثة رقم 5 مسيرة إدارية، 17 سنة عمل).

- ترجمة المقطع:

"كان يوجد عامل في الورشة حمال أصابه مرض في العمود الفقري فاقامت المؤسسة بتغير نشاط عمله إلى دهان، كما اعرف أحد أصابه سرطان في الرأس قدم له عطلة مرضية وتكفلوا به ناحية كل مصاريف العلاج".

وفي تصريح آخر:

"أنا بسبب مرض مهني تحولت من طباح إلى أمين مخزن مين كانت المؤسسة عمومية لكن في الوقت الحالي هناك بعض صعوبات لأنو لزم أتبات من عند طبيب العمل أن المرض مهني " (أمين مخزن، سبعة عشر سنة عمل، متوسط).

- ترجمة المقطع

"بسبب مرض مهني تغير منسبي من طباح إلى أمين مخزن وهذا الأمر حدث عندما كانت المؤسسة عمومية لكن في الوقت الحالي هناك بعض الصعوبات"

وعليه من خلال هذا التصريح يتبين أن المؤسسة تهتم بالعاملين في حال الإصابة بالمرض المهني بحيث تقوم بتغير نشاط العامل إلى عمل آخر يناسب قدراته الجسمية، ويعتبر تغير نشاط العامل أهم خطوة تقوم بها المؤسسة في الحفاظ على العنصر البشري وحمايته. كما أنه اتضح أن في حال ثبوت المرض أنه ناتج بسبب العمل ويكون ضمن قائمة الأمراض المهنية مثل ما صرحت المبحوثة حول مرض السرطان ويعتبر السرطان من الأمراض المهنية المعترف بها وللعامل الحق الكلي في التكفل به ووضحت لنا أن المؤسسة قامت بتكفل العامل من ناحية كل مصاريف العلاج ومن هنا يتبين أن المؤسسة تهتم بالعامل والحفاظ عليه وتوفر له كل الاحتياجات في حال الإصابة بمرض مهني.

أي مؤسسة تعتمد على عدة مؤسسات وهيكل من اجل حماية العامل ضد المخاطر الاجتماعية المتمثلة في الأمراض والحوادث وعليه سنتعرف على مؤسسات الحماية الاجتماعية التي تعتمد عليها في حال الإصابة بالأمراض المهنية.

4.3. مؤسسات الحماية الاجتماعية في حال الإصابة بالأمراض المهنية:

إن الحماية الاجتماعية هي مجموعة من الآليات والمؤسسات التي تركز على مبدأ التضامن والتكافل والتي تضمن الأفراد الحماية القانونية من الأخطار الاجتماعية المتمثلة في الأمراض المهنية والمخاطر التي قد تنجم أثناء العمل وعليه هناك العديد من المؤسسات الاجتماعية نذكر منها مايلي:¹

◀ **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.

◀ **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.

◀ **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، من اجل للحصول على التقاعد.

◀ **CNR**: الصندوق الوطني للمعاشات تهتم هذه الهيئة بتسديد مستحقات فئة المؤمنین الذين أحيلا على التقاعد.

ومن خلال إجراءات المقابلة تبين أنه هناك هيئات تتكفل بالعامل في حال ثبوت الإصابة بالمرض المهني وجاء في معظم المقابلات أن هيئة الضمان الاجتماعي هي المسئولة عن التعويض في حال الإصابة أو الحوادث عن طريق مجموعة من الإجراءات التي يقوم بها رب العمل والعامل حيث جاء في التصريح التالي:

تقوم المؤسسة بفحوصات دورية تقريبا كل سنة وفي حال الإصابة بالمرض المهني يتم التكفل بالمريض بنسبة 50% " (مبحوث رقم 7 أمين مخزن، 17 سنة عمل).
وجاء في تصريح آخر:

¹ نسيم لعرج مجاهد، مصطفى طويطي، واقع الحماية الاجتماعية في الجزائر، مجلة البحوث الاقتصادية المتقدمة،

2017، جامعة الشهيد حمة لخضر الوادي الجزائر العدد 02، ص 68

" مين يمرض وأحد يجيب ورقة من طبيب العمل تبين بلي راه مريض يقدمها للإدارة وعنده الحق في عطلة والإدارة تديها لصندوق الضمان الاجتماعي" (عامل في مصلحة الإنتاج 10 سنوات عمل).

- ترجمة المقطع:

"عند مرض أحد العمال يأتي بشهادة طبية من طبيب العمل تبين أن العامل مصاب بمرض بسبب العمل الذي يزاوله ويقدمها للإدارة من أجل أخذ عطلة مرضية والإدارة تأخذها لصندوق الضمان الاجتماعي"

من خلال التصريحات تبين أنه هناك فحوصات دورية تقوم بها المؤسسة وهذا يدل على اهتمام المنظمة بالعامل كما أن المؤسسة تقوم بتكفل بمصاريف العلاج في حال الإصابة وذلك عن طريق بعض الوثائق المطلوبة بحيث يتم الإعلام بالمرض مرفوق بشهادة طبية أولية تبين عدد أيام الراحة وتكفل الصندوق الوطني للتأمين على المرض بمصاريف علاج المتضرر، وفي حالة رفض صاحب العمل القيام بالإجراءات والإعلام يمكن للمتضرر أو من ينوبه القيام بالإعلام مباشرة للصندوق الوطني للتأمين على المرض وعليه هناك مجموعة من الإجراءات نص عليها التشريع التي ينبغي إتباعها لإضافة الصفة المهنية للمرض

من خلال العنصر الذي تطرقنا إليه سنتناول إجراءات التصريح بالمرض المهني من خلال التشريع الجزائري كما يلي:¹

■ إجراءات التصريح بالمرض المهني : نصت المادة 70 من القانون رقم 13/83 على أنه تطبيق القواعد المتعلقة بحوادث العمل على الأمراض المهنية ان تقدم شهادة طبية تثبت إصابة العامل بمرض مهني.

■ أجال التصريح بالمرض المهني لدى هيئة الضمان الاجتماعي: ينحصر أجال بالمرض المهني في مدة أقصاها 15 يوم على الأقل وثلاثة أشهر على الأكثر ثم تلي المعاينة الطبية الأولى للمرض ويؤخذ التصريح بعين الاعتبار وهذا ما نصت عليه المادة 71 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية

■ إرسال هيئة الضمان الاجتماعي نسخة من التصريح إلى مفتش العمل: بعدما تتلقى هيئة الضمان الاجتماعي التصريح بالمرض المهني المقدم من طرف صاحب العمل تقوم بإرسال نسخة من التصريح إلى مفتش العمل طبقا للمادة 71 من قانون 13/83 وبعد التأكد من الحالة الصحية للمؤمن له عن طريق مصلحة المراقبة الطبية من خلال الطبيب المستشار التابع لصندوق الضمان الاجتماعي تقوم هذه الأخيرة باتخاذ عدة قرارات تتمثل في:

¹قانون رقم 83- 13 مؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية. مرجع سبق ذكره.

- في حالة قبول الطابع المهني للمرض المصريح به تقوم هيئة الضمان الاجتماعي بتأمين كافة الحقوق المستحقة ولا يقع عبء الإثبات على العامل لأن المشرع تكفل به
 - أما في حالة الرفض لا يستفيد العامل المصاب من التعويضات المقررة في القانون رقم 83 / 13 وللمصاب الحق في الطعن في قرار هيئة الضمان الاجتماعي أمام القضاء¹
- من خلال الإجراءات التي تم التطرق إليها يتبين أنه هناك صعوبات تواجه العامل المصاب في إثبات مرضه مما يجعله يتخلى عن القيام بالإجراءات والاهتمام بصحته وهذا حسب تصريح التالي:
- "عند الإصابة بحادث مهني تتدخل المؤسسة وتتصل بالحماية المدنية من أجل إسعاف المصاب أما المرض المهني فيتم التكفل بالعامل في حال الإصابات الخطيرة فقط مثل السرطان وعلى سبيل المثال كان هناك زميل في المصنع أصيب بسرطان فقامت المؤسسة بكل الإجراءات اللازمة من خلال التكفل بمصاريف العلاج مع منحه عطلة مدفوعة الأجر" (مبحوث رقم 1 عامل بمصلحة الصيانة 6 سنوات خبرة).

إذا هناك صعوبة تواجه العامل في حالة الإصابة بالأمراض المهنية لأن إثبات المرض المهني أمر صعب جدا خصوصا وأن جدول الأمراض المهنية محدود ومعظم الأمراض التي تصيب العاملين غير مدرجة في الجدول وعليه من خلال تحليل الخطاب التالي تبين أن المؤسسة تهتم وتكفل بالأمراض الخطيرة فقط مثل مرض السرطان وعليه يمكن القول أن المؤسسة تهتم بالعامل وبمصاريف العلاج لكن في الحالات الخطيرة فقط وهنا يكمن صعوبة أو مشكل إثبات المرض.

II - استخلاص النتائج

◀ الظروف المحيطة بالعامل في المصنع تتلخص في عدة عوامل منها النفسية والاجتماعية والمادية والتنظيمية .

◀ تبين أن العمال في مصلحة الصيانة والإنتاج يتعرضون لظروف فيزيقية سيئة تتمثل في ارتفاع درجة الحرارة، الرطوبة والضجيج الذي تحدته الآلات. وكل هذه العوامل تؤثر على صحة العمال وقد تسبب لهم الاصابة بالأمراض المهنية كما أنها تعرقل القيام بمهامهم.

¹ قانون رقم 83-13، مرجع سبق ذكره

- ◀ العمل بنظام التناوب الليلي في المصنع يجعل العمال يشعرون بالتعب والإرهاق وكما هو معروف فان العمل الليلي والساعات الطويلة من العناصر التي لها تأثير سلبي على صحة العامل وأدائه.
- ◀ هناك اختلاف في الآراء حول ظروف العمل بين العمال في الورشات والعمال الإداريين بحيث تختلف بيئة العمل داخل الورشات مقارنة مع الأقسام الإدارية، إذ تعتبر ظروف العمل بالنسبة للإداريين أفضل ومناسبة من ناحية الإضاءة والتهوية والحرارة ونظافة المكان. لكن هذه العوامل لا تبدو كافية بالنسبة لموظفي الإدارة الذين يشكون من الضغوطات الكبيرة التي يتلقونها من قبل رؤسائهم في العمل. بالإضافة إلى انعدام الحوافز بحيث تتمثل الحوافز من بين العوامل والمؤثرات الأساسية التي تلعب دورا هاما وحيويا في سلوك الأفراد، ومن خلال المقابلات التي أجريناها مع العمال في المصنع تبين انه لا يوجد حوافز معنوية تشجع العامل على تحسين أدائه.
- ◀ تبين أن كل عامل في المصنع هو عرضة للإصابة بالأمراض المهنية في حين أن بعض العمال رغم إصابتهم بالأمراض المهنية إلا أنهم يواصلون مزاولة العمل من اجل كسب قوتهم، فالوضعية الاقتصادية الصعبة تعتبر العامل الأساسي لتقبل الظروف الصعبة في العمل . ومن بين أكثر الأمراض انتشارا في المصنع تتمثل في الحساسية والربو وآلام الظهر بالإضافة إلى الضغوطات والأمراض النفسية.
- ◀ الأمراض التي يعاني منها العمال هي أمراض لا يعتبرها البعض منهم نتيجة لعملهم بالمصنع ربما يعود ذلك لأنه في كثير من الحالات يصعب وضع خط بين الأمراض المهنية والأمراض بشكل عام.
- ◀ العمال يعتبرون أن الوسائل الوقائية غير كافية في حمايتهم من خطر الإصابة بالأمراض المهنية كما أنها تجبر العمال على الالتزام بالوسائل التي توفرها المتمثلة في الخوذة والكمامات والصمامات وغيرها من الوسائل وتفرض عقوبات في حال عدم الالتزام بها لكن برغم هذه العقوبات إلا انه هناك بعض العمال غير ملتزمين بالوسائل.
- ◀ تقوم المؤسسة بتغيير نشاط العامل والتكفل بمصاريف العلاج في حال الإصابة بالأمراض المهنية حفاظا على العنصر البشري داخل المصنع.

خاتمة

من خلال ما توصلنا إليه تبين أن العمال في مصنع تكرير السكر بمستغانم يعانون من أمراض مهنية تتمثل هذه الأمراض في الحساسية و الربو و ألام الظهر و الضغط الدموي و القلق كل هذه الأمراض سببها عوامل مختلفة إما البيئة المحيطة بهم والظروف الصعبة و القاسية المتمثلة في التلوث الناتج عن غبار السكر و الضجيج الآلات الذي قد يؤدي إلى إصابة العامل بالصمم الكلي أو الجزئي أو بسبب قدم الآلات ، بالإضافة إلى حمل الأثقال الذي يؤدي إلى ظهور أمراض الظهر بالنسبة للعمال الحمالين ، إضافة إلى الضغوطات التي كانت مصدر للأمراض النفسية لبعض العمال الإداريين .

رغم أن المؤسسة تقوم بتوفير الوسائل الوقائية المتمثلة في الخوذة و الكمامات، صمامات، القفازات من أجل حماية العاملين من الأمراض المهنية كما أنها تجبرهم بالالتزام وذلك بفرض عقوبات تكون بخصم من الراتب، لكن بالرغم من كل هذه الجهود التي تقدمها المؤسسة إلا أنه هناك عمال غير ملتزمين بهذه الوسائل بحيث يعتبرونها غير كافية في حمايتهم من خطر الإصابة بالأمراض المهنية.

وفي الختام فإن هذه الدراسة تقودنا وتفتح أمامنا آفاق جديدة يمكنها أن تساهم في تطوير الدراسة في هذا المجال كما يمكننا طرح تساؤل حول كيف تتكفل مؤسسات أخرى على غرار مؤسسة الضمان الاجتماعي بالأمراض المهنية.

قائمة المراجع

1- مراجع باللغة العربية

❖ الكتب

1. اعتماد محمد علام، دراسات في علم اجتماع تنظيمي، مكتبة الأنجلو للنشر، كلية البنات جامعة عين الشمس، ط 1، 1994.
2. الأهواني حسام الدين، أصول قانون التأمين الاجتماعي، دار النهضة العربية للنشر، لبنان 1998.
3. الطائي يوسف حجيم، العبادي هاشم فوزي، إدارة الموارد البشرية قضايا معاصرة في الفكر الإداري، دار الصفاء للنشر، عمان، 2015.
4. العاقلية محمود دياب، الإدارة الحديثة للسلامة المهنية، دار الصفاء للنشر والتوزيع، ط 2، عمان، 2002.
5. العميان محمود سلمان، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، دار وائل للنشر، ط 02، عمان، 2005.
6. الكافي مصطفى، إدارة أنظمة الأمن والسلامة المهنية والصحية، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، عمان-الأردن، 2014.
7. باكر وآخرون، علم الاجتماع الصناعي، ترجمة محمد عبي وآخرون، منشأة المعارف، الإسكندرية، مصر، ب س .
8. بني جابر جودة، علم النفس الاجتماعي، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، ط 1، عمان، 2004.
9. حسين عبد الحميد احمد رشوان، دور المتغيرات الاجتماعية في الطب والأمراض الإسكندرية الطبعة الرابعة، سنة 2010.
10. حمدان حسين عبد اللطيف، أحكام الضمان لاجتماعي، الدار الجامعية، بيروت 1990 ص 274
11. خضير بن سعود الخضير، علم اجتماع الصناعي والإنتاج، جامعة الملك فهد للبترول والمعادن، الظهران 1429.
12. سهلية محمود عباس، إدارة الموارد البشرية، مدخل استراتيجي، دار وائل للنشر، ط 1، 2003.
13. طحون زكريا محمد عبد الوهاب، السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل، ط 02، شركة ناس للطباعة بعابدين، 2006.

14. عثمان فريد رشدي، الصحة والسلامة المهنية، ط الأولى، عمان- الأردن، 2014.
15. مجدي احمد محمد عبد الله، خيضر كاظم حمود، ياسين كاسب الخرشة، إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر، الأردن، 2007.
16. مجدي عبد الله شرارة، السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل، نشر من قبل مؤسسة فيردري ايبرت، مكتب مصر، 2016م 1438هـ.
17. محمد السيد عمر نادية ، علم الاجتماع الطبي المفهوم والمجالات ، دار المعرفة ال جامعية، الإسكندرية، 2003.
18. محمد سليم، مداخل علم النفس العمل، منشورات قرطبة الجزائر، ط1، 2007.
19. محمد عبد السميع، الأمن الصناعي، عرض تحليلي لمفهومه ونشاطه، مطبعة القاهرة مصر، 1973.
20. محمد علي محمد، مجتمع المصنع دراسة علم اجتماع التنظيمي، الهيئة المصرية للكتاب، 1975.
21. محمد مسلم، مدخل إلى علم النفس العمل، دار قرطبة، المحمدية، الجزائر ط1 2007.

❖ المجالات والمقالات والدوريات العلمية

1. أحمية سليمان، تنظيم القانون لعلاقات العمل في التشريع الجزائري علاقة العمل الفردية ، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائرية، 1988.
2. جمال منجل، الاتجاهات النظرية المفسرة لحوادث العمل محاولة لفهم التشريع الجزائري لحوادث العمل، قسم علم الاجتماع، جامعة باجي مختار، عنابة، 20 ديسمبر 2007.
3. حشماوي مختارية، بوزيدي الهواري، إدارة الأمراض المهنية وحوادث العمل دراسة مقارنة، مجلة البشائر الاقتصادية، المجلد الرابع، العدد 2، 24/07/2018.
4. حكمت جميل، دراسة المخاطر الفيزيائية والكيميائية في بيئة العمل، محاضرات الدورة الخاصة بالسلامة والصحة المهنية.

5. حواء الشيباني محمد ذيب، المحددات الاجتماعية للمرض المهني الصدري وآليات المواجهة ، دراسة سوسيوولوجية على الأمراض الصدرية، كلية الآداب جامعة طرابلس، مجلة كلية الآداب العدد الرابع والعشرون الجزء الثاني، ديسمبر 2017.
6. خليدة مليوح، فهم العلاقات الإنسانية والصحة النفسية وفق المقاربات النظرية ، المجلة العلمية للعلوم التربوية والصحة النفسية، المجلد 02، العدد 03، 2020.
7. زاهية توم، لطيفة كلاخي، أثر الحوافز المادية والمعنوية في الأداء الوظيفي، دراسة ميدانية على عمال شركة سونلغاز تيارت، مجلة معهد العلوم الاقتصادية، المجلد 24، العدد 01، 2021.
8. زبارنانو، إستراتيجية ربط المسار الوظيفي بالمسار التدريبي، مجلة التنمية وإدارة الموارد البشرية، جامعة البليدة 2، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، المجلد 6، العدد 7.
9. الصحة المهنية، المرجع للعاملين في الرعاية الصحية ، المكتب الإقليمي لشرق المتوسط القاهرة 2002.
10. عبد الفتاح بوخمخم، أثر الصحة والسلامة المهنية على الكفاءة الإنتاجية في المؤسسة الصناعية، مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، 06، الجزائر، 2011.
11. عجيلة حاج محمد، بن جروة حكيم، أهمية السلامة والصحة المهنية في تحسين أداء العاملين ، دراسة حالة أعوان الحماية المدنية ، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر، مجلة الدراسات الاقتصادية المعاصرة، المجلد 3، العدد 6.
12. عمر صخري، اقتصاد المؤسسة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1993.
13. الفضيل رتيبي، بركة بلا غماس، النظام التأديبي وأثره على المسار المهني للموظف العام وعلاقة ذلك بجودة الخدمة العمومية، مجلة التنمية وإدارة الموارد البشرية، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة البليدة العدد 2، رقم 3.
14. ماموني فاطمة الزهراء: نؤمن بيئة العمل من الأمراض المهنية تحديات ماثلة في الأفق لبلوغ عمل آمن مجلة قانون العمل والتشغيل ، مجلد 04، عدد 02، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، ديسمبر 2019.
15. نسيمة لعرج مجاهد، مصطفى طويطي، واقع الحماية الاجتماعية في الجزائر ، مجلة البحوث الاقتصادية المتقدمة، 2017، جامعة الشهيد حمة لخضر الوادي الجزائر العدد 02.

❖ الأطروحات والرسائل العلمية

1. إسعادي فارس، مساهمة في دراسة أثر مرض الربو على الربو على التوافق المهني لدى العاملين في المؤسسات الصناعية، رسالة ماجستير، قسم علم النفس، جامعة منتوري قسنطينة، 2006-2007.
2. بونوة علي، العلاقات الإنسانية وأثرها على الرضا الوظيفي ، أطروحة دكتورا في علم اجتماع تنظيم وعمل، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2015-2016.
3. حنان علي موسى، الصحة والسلامة المهنية وأثرها على الكفاءة الإنتاجية في المؤسسة الصناعية (دراسة حالة المؤسسة مركب شلغوم العيد) رسالة الماجستير، تخصص علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة منتوري قسنطينة، 2006-2007.
4. خالد علي أبو علان، أثر الحوافز المادية والمعنوية على أداء العاملين في شركات المشروبات الفلسطينية، مذكرة ماجستير، إدارة الأعمال بكلية الدراسات العليا في جامعة الخليل، 2016.
5. دفيش خنودة، الوعي الوقائي لدى العمال المنفذين وعلاقته بحوادث العمل بالمؤسسات الصناعية الجزائرية ، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، علم النفس العمل والتنظيم، سكيكدة، 2006.
6. دوباخ قويدر، دراسة مساهمة الأمن الصناعي في الوقاية من إصابات حوادث العمل والأمراض المهنية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس، قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطوفونيا، جامعة منتوري، قسنطينة، 2008-2009.
7. سلامة أمينة، الثقافة الأمنية ودورها في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع تخصص علم اجتماع الإدارة والعمل 2017-2018 .
8. سلمى لحممر، تحليل أثر تهيئة ظروف العمل على أداء هيئة التمريض بالمؤسسة الاستشفائية العمومية محمد الصديق بن يحيى ، جيغل، جامعة قسنطينة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في تسيير موارد البشرية، 2012-2013.
9. على قرين، الأمن الصناعي: دراسة حالة المؤسسة الوطنية للعدانة تحويل المعادن غير حديدية، رسالة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية فرع اقتصاد الصناعي، جامعة منتوري، قسنطينة، 1993-1994.

10. قالية فيروز، الحماية القانونية للعامل من الأخطار المهنية ، مذكرة الماجستير في القانون الخاص، فرع المسؤولية المهنية، كلية الحقوق، بوخلفة، تيزي وزو، 2012.
11. كحلوش كهينة، الظروف الفيزيكية وأثرها على صحة العاملين، دراسة ميدانية للمؤسسة الوطنية لصناعة الأثاث، تيزي وزو، مذكرة ماجستير، علم النفس عمل وتنظيم، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية 2014-2015.
12. وسام عداد، الأمراض المهنية وعلاقتها بالتوافق المهني ، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، في علوم التربية، دراسة ميدانية في ولاية ام البواقي، جامعة العربي بن مهيدي، 2016-2017.
13. يسمينة عيرش، التنظيم الإداري في جامعة الجزائر دراسة ميدانية لأقسام كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، رسالة لنيل شهادة ماجستير، تخصص تنظيم وعمل، جامعة الجزائر، 2008-2009.

❖ المعاجم والقواميس

1. ابن المنظور، لسان العرب، الدار المتوسطة للنشر والتوزيع، تونس، 2005.
2. احمد مختار عمر، معجم اللغة العربية المعاصرة، دار علم الكتاب، القاهرة، 2008.
3. عدنان أبو مصلح، معجم علم اجتماع، دار أسامة للنشر والتوزيع، دار المشرق الثقافي، ط 1، الأردن، 2006.

❖ التقارير والنصوص القانونية

1. قانون 13/83 المؤرخ في 21 رمضان 1403 هـ الموافق ل 2 يوليو 1983 يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية المنتشرة في الجريدة الرسمية، الصادرة في 24 رمضان 1403 العدد 28.
2. قرار وزاري مشترك المؤرخ في 17 ذي الحجة عام 1416 الموافق في 17 ذي الحجة عام 1416 الموافق 5 مايو سنة 1996 يحدد قائمة الأمراض المهنية.
3. قرار وزاري مشترك مدرج في 05 ماي 1996 يحدد قائمة الأمراض المهنية التي يحتمل ان تكون مصدرها مهنيًا.

4. الوقاية الصحية والأمن وطب العمل ، قانون رقم: 88-07، المؤرخ في 26/01/1988، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد 04، الجزائر في: 1988/01/27.

II -مراجع باللغة الأجنبية

1. S.lebouabi, F.hadef, M.haddar, **Tableaux des maladies professionnelles en Algérie** , service universitaire de médecine du travail « Djamel Eddine Abed », EPH DE ROUIBA-Alger.

❖ المواقع الالكترونية

1. طلال الحوامدة، مارس 26، 2021، السلامة العامة المرتبطة بالإضاءة في بيئة العمل تم الاطلاع يوم 05/06/2022 على الساعة 21:31
<https://e3arabi.com/?p=874888>
2. اليكسي بورتونوف، محرر طبي، 2021. 11. 19، أمراض الجلد المهنية ، تم الاطلاع يوم 29/05/2022 على الساعة 15:55
https://ar-m.iliveok.com/health/mrd-ljld-lmhny_77568i15941.html
3. ياسمين ب، سامية إخليف، نشر 9 مارس 2020، القلق المهني مرض يهدد الصحة البدنية والعقلية، تم الاطلاع يوم 2022/05/28 على الساعة 15:30
<https://www.annasronline.com/index.php/2014-09-30-11-05-07/2014-10-25-21-40-31/144050-2020-03-09-10-06-27>
4. ذكرى القيسي، تم الاطلاع في 2022/05/30 على الساعة 19:05
<https://www.sehatok.com/%D8%A3%D8%B9%D8%B1%D8%A7%D8%B6>
5. برناردينو رامازيني، https://ewikiar.top/wiki/Bernardino_Ramazini، 26:07 12/05/2022

قائمة الملحق

قائمة الملاحق

الصفحة	العنوان	الرقم
69	دليل المقابلة	01
71	معلومات خاصة بعينة البحث	02
72	جداول تبين الأمراض المهنية ومسبباتها ومدة التكفل	03
74	الهيكل التنظيمي للمؤسسة	04

الملحق رقم (01): دليل المقابلة

● البيانات الشخصية:

1. السن
2. الجنس
3. الحالة الاجتماعية
4. المستوى التعليمي
5. عدد سنوات العمل

المحور الأول: ظروف العمل داخل المؤسسة

1. ما هي طبيعة عملك في المصنع.
2. تحدث لنا عن ظروف العمل.
3. هل عرفت ظروف العمل تغيرات إن كانت الإجابة بنعم ماهي هذه التغيرات.
4. هل لديك اقتراحات حول تحسين ظروف العمل.

المحور الثاني: الأمراض المهنية

1. من خلال تجربتك هل يوجد عمال أصيبوا بأمراض نتيجة عملهم بهذا المصنع.
2. هل تؤدي الإصابة بالمرض إلى تغيير النشاط أو العمل الذي يقوم به العامل.
3. ماهي الوسائل التي توفرها المؤسسة من اجل الوقاية من الإصابة بالأمراض.
4. برأيك هل العمل الذي تقوم به قد تسبب في إصابتك بمرض مهني أن كانت الإجابة بنعم تحدث لنا عن ذلك.
5. ماهي الاحتياطات التي تقوم بها أنت في سبيل تفادي الأمراض.

المحور الثالث: دور المؤسسة في التكفل بالأمراض المهنية

1. هل توجد متابعة ومراقبة من طرف المؤسسة لأجل تفادي الأمراض الناتجة عن العمل.
2. هل تفرض عقوبات على من لا يحترم وسائل الحماية.
3. هل توفر المؤسسة دورات تكوينية لتفادي الأمراض المهنية.
4. متى يتم منح العمال عطلا مرضية.
5. هل توجد مؤسسات أخرى أو هيئات للتكفل بالعامل عند الإصابة بالأمراض المهنية.

الملحق رقم (02): معلومات خاصة بعينة البحث

رقم المبحوثين	السن	الوظيفة	عدد سنوات العمل	المستوى التعليمي	الحالة الاجتماعية
01	33	عامل بمصلحة الصيانة	6سنوات	ثانوي	متزوج
02	34	مهندس ميكانيكي	8سنوات	جامعي	متزوج
03	44	معي	10 سنوات	متوسط	متزوج
04	43	سكرتيرة الموارد البشرية	15 سنة	ثانوي	متزوجة
05	40	مسيرة إدارية	17 سنة	جامعية	متزوجة
06	47	عون امن	25 سنة	متوسط	متزوج
07	44	أمين مخزن	17 سنة	متوسط	متزوج
08	39	عون امن	10 سنوات	ثانوي	متزوج
09	49	منظفة	15 سنة	متوسط	متزوجة
10	31	مساعدة محاسبة	5سنوات	ثانوي	عزباء
11	38	حمال	8سنوات	ثانوي	متزوج
12	30	مختص في التحكم بالمراجل البخارية	8سنوات	ثانوي	متزوج
13	34	مخبري	9سنوات	جامعي	متزوج

الملحق رقم (03): جداول تبين الأمراض المهنية ومسبباتها ومدة التكفل

الجدول رقم 3	التسمم المهني الناشئ عن مربع الكلورومتان	مدة التكفل	قائمة محدودة للأعمال التي قد تسبب في هذه الأمراض
		90 يوما	• تحضير واستعمال ومعالجة مربع الكلورومتان أو المواد المتكونة منها، لاسيما : - استعمال كمواد أولية في الصناعة الكيميائية وبصفة خاصة في صنع مثلث الكلوريتان - استخدامه كمذيبات خاصة لخلات السلولوز.
		90 يوما	
		90 يوما	
		30 يوما	
		3 أيام	

الجدول رقم 4	الأمراض المهنية الناشئة عن التسمم بالبنزين، طولوين، إكسيلان وكل المواد التي تحتوي عليها	مدة التكفل	قائمة بيانية لأهم الأعمال التي قد تسبب في هذه الأمراض
		3 سنوات	• تحضير واستعمال ومعالجة البنزين ومثاله والبنزول والمواد الأخرى المتكون منها، لاسيما : - تحضير واستخراج البنزول وتصحيحه. - استعمال البنزين وما يماثله لتحضير مشتقاته. - استخراج المواد النشمة وإزالة الدسم عن العظام والجلود المصقولة ونسيج الفيران والمنسوجات وتطهيرها على الجاف وإزالة الدسم عن القطع المعدنية وغيرها من الأشياء المحتوية على مواد دسمة. - تحضير المطاط المذوب ومعالجته واستعمال مذوقته واستعمال مختلف أنواع البنزول كمذيبات المطاط ومشتقاته أو مواد المتباعدة.
		15 سنة	
		15 سنة	
		3 سنوات	
		3 سنوات	
		3 سنوات	
		3 سنوات	
		3 سنوات	
		3 سنوات	
		3 أيام	

الأمراض الناجمة عن الأشعة الشاردة

الجدول رقم 6	مدة التكفل	قائمة بيانية لأهم الأعمال التي قد تسبب في هذه الأمراض	تعيين الأمراض
	90 يوما	• جميع الأشغال المعرضة لنشاط الأشعة أو المواد الإشعاعية الطبيعية أو الاصطناعية، أو أي منشأ للإفراغ الجسمي، لاسيما : - استخراج ومعالجة المعادن الخام ذات النشاط الإشعاعي، - تحضير المواد ذات النشاط الإشعاعي، - تحضير المواد الكيميائية والصيدلانية ذات النشاط الإشعاعي، - تحضير وتطبيق المواد المضيئة المشعة، - البحوث أو القياسات الخاصة بالمواد الإشعاعية في المختبرات، - صنع الأجهزة الخاصة للمعالجة بأشعة X وأجهزة أشعة X ، - الأعمال المعرضة لأشعة X في المستشفيات والعيادات والمستوصفات وعيادات الأطفال وأطباء الأسنان والمعالجة بالأشعة في دور الصحة ومراكز مكافحة السرطان، - جميع الأشغال الصناعية أو التجارية التي تستعمل الأشعة والمواد الإشعاعية أو الآلات المولدة للإشعاعات المبيئة أعلاه.	• فقر الدم، قلة البيض، قلة الصفائح أو متلازمة نزيبية متتابعة، عن إشعاع حاد متواصل. • فقر الدم، قلة البيض، قلة الصفائح أو متلازمة نزيبية متتابعة، عن إشعاع مزمن متواصل. • التهاب الجفن أو المنتحمة. • التهاب القرنية. • سادة. • التهاب الجلد الإشعاعي الحاد. • التهاب الجلد الإشعاعي المزمن. • التهاب ظهاري إشعاعي حاد للأغشية المخاطية • التهاب الجروح الإشعاعية المزمنة للأغشية المخاطية. • نخرة إشعاعية عظمية. • ابيضاض الدم. • سرطان الثدييات الهوائية بواسطة الشهيوق. • ورم عظمي.
	سنة واحدة		
	90 يوما		
	سنة واحدة		
	10 سنوات		
	90 يوما		
	10 سنوات		
	90 يوما		
	5 سنوات		
	30 سنة		
	30 سنة		
	30 سنة		
	50 سنة		

الأمراض المهنية الناجمة عن مشغقات موك الملح للهيدروكربور الذهبية

ثاني كلورو ميثان (كلوروز الميثان) - ثلاثي كلورو ميثان (كلورو فورم) - ثلاثي برومو ميثان (برومو فورم) - ثاني كلورو 1، 2 إيثان - ثاني برومو 1، 2 إيثان - ثلاثي كلورو 1، 1، 1 إيثان (ميثل كلوروفورم) - ثاني كلورو 1، 1 (ثاني كلور إيثان لاسمائل) - ثاني كلورو 1، 2 إيثان (ثاني كلورو إيثان ممال) - ثلاثي كلورو إيثان- رباعي كلورو إيثان (بيركلورو إيثان) - ثاني كلورو 2، 1 بروبان - كلورو بروبيان (كلورو أول) - كلورو 2 بوتاديان 1، 3 (كلورو بران).

الجدول رقم 12

تعيين الأمراض	مدة التكفل	قائمة بيانية لأهم الأعمال التي قد تتسبب في هذه الأمراض
• اضطرابات عصبية حادة : - متلازمة سكيرة يمكن أن تؤدي إلى تظاهرات ذهنية - متلازمة مخترة يمكن أن تؤدي إلى إبعاش بتهيج مضاد أو بدونه.	7 أيام	• تحضير استعمال المواد المنكورة (التحضيرات المحتوية)، لاسيما كمثبات أو مواد أولية في الصناعات الكيماوية وكذلك في الأعمال التالية: - استخراج المكونات المعدنية، - الصقل، - إزالة الدم من القطع الحديدية والعظام والجلود وتنظيف الملابس والأقمشة.
• التهاب عصب البصر، - التهاب ثلاثي التوائم، • اضطرابات عصبية مزمنة : متلازمة بائسرك اضطرابات التوازن للبقنسة والذاكرة.	7 أيام 7 أيام 7 أيام	• تحضير وتطبيق الأصبغة والبرنيق ومحليات، ومنيب المعطاط
• اضطرابات جلدية شغافية حادة : التهاب البشرة حادة متهيج أو على شكل اكزيمة متكررة بعد تعرض جديد للخطر، التهاب الملتحمة الحاد.	90 يوما	• إنتاج البوليمتر التركيبي (كارور) - 2 - بوتاديان 1 - 3 ثاني كلورو 1 - 3 إيثان لاسمائل ثاني كلوروميثان).
• اضطرابات جلدية شغافية مزمنة : التهاب فرق الجلد متهيج أو على شكل اكزيمة متكررة بعد تعرض جديد للخطر، التهاب الملتحمة مزمن.	7 أيام 7 أيام	• تحضير واستعمال ثاني برومو 1 - 2 إيثان، لاسيما في تحضير الوقود.
	90 يوما 90 يوما	

الأمراض المهنية الناجمة عن عائدات القمح الحجري والبرثور

الجدول رقم 16

تعيين الأمراض	مدة التكفل	قائمة بيانية لأهم الأعمال التي قد تتسبب في هذه الأمراض
التهاب الجلد على شكل إكزيمة التهاب الملتحمة، ورم ضهاري أولي للجلد، سرطان الغوات الحيوانية.	30 يوما 15 يوما 30 سنة 30 سنة	التحضير والمعالجة اليدوية واستخدام قطران القمح الحجري، زفت القمح الحجري، زيوت قطران القمح، لاسيما : - حفر وتعبئة ونزول ومعالجة هذه المواد، - صنع الكتل بواسطة قطران القمح الحجري.

أمراض المهنية الناجمة عن الزرنيخ ومركباته المعدنية

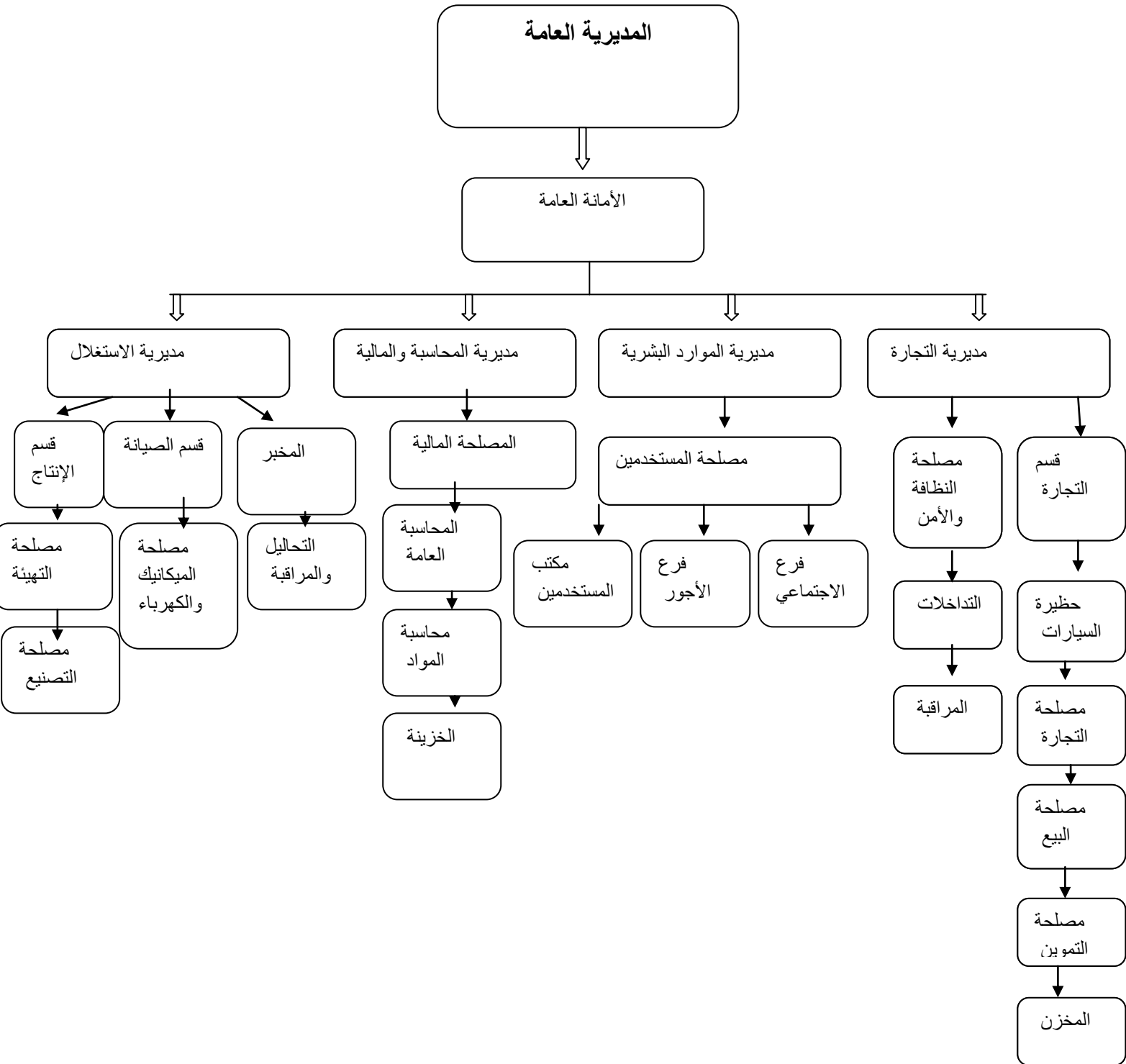
الجدول رقم 20

تعيين الأمراض	مدة التكفل	قائمة بيانية لأهم الأعمال التي قد تتسبب في هذه الأمراض
أ - تسمم حاد : قصور دوراني اضطرابات نبضية، توقف الدوران، تقيؤ، إسهال، متلازمة حل الخلية، اعتلال دماغي، اضطرابات أوقائية، صعوبة التنفس حاد.	7 أيام	• كل الاعمال المعرضة لمعالجة أو استنشاق الزرنيخ أو مكوناته المعدنية ولاسيما : - معالجة وتعبئة المعادن الزرنيخية، - معالجة وتعبئة المعادن الغير الحديدية الزرنيخية، - معالجة مضادة الأمراض الفطرية في الكروم، - إنتاج واستعمال مبيدات الزرنيخية، - استعمال مكونات المعدنية الزرنيخية في الأعمال الجلدية في الزجاج، في أعمال الكترولونية، - أعمال تحدين المعرضة لاستنشاق الأبخرة والبخرة الزرنيخية، - أعمال إنتاج وتكبيف الابدريد الزرنيخي، - إنتاج المبيدات الزرنيخية انطلاقا من التراكيبات الغير العضوية بسحق الزرنيخ.
ب - عوارض لأذعة : أمراض جلدية، جروح زرنيخية، نكبة لثوية، تقرح أو نخر في وكيرة الأنف، التهاب الملتحمة، القرنية الحفن.	7 أيام	
ج - تسمم دون الحاد : التهاب الاعصاب، قمل الجلد، خلل القرني في راحة القدم.	90 يوما	
د - أمراض سرطانية : خلل قرني عسسي (مرض سوان)، ورم ظهاري جلدي أولي، حثرن وعائي كبدي، سرطان القصبة أولي بسبب استنشاق أبخرة الزرنيخ.	40 سنة 40 سنة	

المصدر: قرار وزاري مشترك مؤرخ في 17 ماي ذي الحجة عام 1416 الموافق 5 ماي سنة 1996 يحدد قائمة

الأمراض التي يحتمل أن يكون مصدرها مهني

الملحق رقم (4): الهيكل التنظيمي للمؤسسة



المصدر: مأخوذ من إدارة المؤسسة