

تأمين بيئة العمل من الأمراض المهنية تحديات ماثلة في الأفق لبلوغ عمل آمن

Securing Work Environment One of The Challenges Ahead
in Achieving Safe Work

الدكتورة ماموني فاطمة الزهرة

أستاذة محاضرة أ

كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم

fatimazohramamouni@yahoo.fr

تاريخ النشر: 25 / 12 / 2019

تاريخ القبول: 11 / 12 / 2019

تاريخ الاستلام: 25 / 11 / 2019

الملخص:

تهدف الدراسة إلى إبراز المخاطر المهنية والأمراض الناجمة عنها بكل ما يترتب عنها من آثار سلبية في إعاقة التنمية، مقارنة بما قد ينعكس إيجاباً على كل المستويات انطلاقاً من تحسين أداء العاملين وضمان الرضا الوظيفي وانعكاسه على الإنتاجية وتنافسية المؤسسة، وصولاً إلى خفض التكاليف والمساهمة في توازن صناديق الضمان الاجتماعي.

توصلت الدراسة إلى إمكانية ضحد فرضية التلازم ما بين مكان العمل والأمراض المهنية، وإلى تعزيز الإدراك بأن مكان العمل، هو المكان الذي تجتمع فيه الأبعاد الاجتماعية والاقتصادية والبيئية للتنمية المستدامة على نحو لا انفصام فيه، إذا ما تم الاستثمار في المورد البشري وتمكينه من التمتع بحقه في بيئة عمل آمنة.

توصي الدراسة بضرورة تأمين بيئة العمل انطلاقاً من تفعيل التشريعات وتحديثها، اعتماداً على المعايير الدولية لأنظمة إدارة الصحة والسلامة المهنية والدمج الطوعي لها، من خلال تبني مفاهيم المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات، لما لذلك من انعكاس إيجابي على التنمية بكل أبعادها.

الكلمات المفتاحية: المخاطر المهنية، بيئة العمل، المرض المهني، العمل الآمن.

Abstract:

The study aims at highlighting the occupational risks and diseases resulting from them, with all the negative effects that hinder development, compared to what may be reflected positively at all levels starting from improving the performance of workers and ensuring job satisfaction and its impact on productivity and competitiveness of the institution, in order to reduce costs and contribute to the balance of funds Social security.

The study concludes that the hypothesis of the correlation between the workplace and occupational diseases can be reduced, and that the workplace is a place where the social, economic and environmental dimensions of sustainable development converge inextricably, if the human resource is invested and enabled to enjoy its right to Safe working environment.

The study recommends the necessity of securing the working environment from the activation and modernization of legislation, based on the international standards of OSH management systems and voluntary integration, through the adoption of the concepts of social responsibility of institutions, as a positive impact on development in all its dimensions.

Keywords : Occupational hazards, Ergonomics, Occupational disease, Safe Work.

المؤلف المرسل: ماموني فاطمة الزهرة ، الإيميل : fatimazohramamouni@yahoo.fr

المقدمة

رغم تشديد مؤتمر الأمم المتحدة بشأن البيئة والتنمية في ريو دي جانيرو عام 1992 على ضرورة إيجاد توازن بين الأبعاد الاقتصادية والاجتماعية والبيئية للتنمية المستدامة، إلا انه اتم بضغف معالجته للأبعاد الاجتماعية، سيما وأنه تناول مسائل العمل بقدر لا يكاد يذكر ولزم الصمت حيال علاقة هذه المسائل بالتنمية المستدامة، مما يعد انعكاسا للنقص في التحليل والبيانات المتاحة بشأن العلاقة القائمة بين بيئة العمل والبيئة عموما، متجاهلا البعد الاجتماعي للتغير المناخي والتدهور البيئي.

لم يتم الاعتراف بأهمية ودور العمل الآمن في التنمية المستدامة، إلا بعد أن انعقد مؤتمر القمة العالمي للتنمية الاجتماعية لسنة 2005 بشأن العمالة الكاملة والعمل اللائق كهدف عالمي. ثم بدأ الاعتراف يتزايد أكثر فأكثر بالروابط الوثيقة القائمة بين البيئة وعالم العمل وتعزيز الإدراك بأن مكان العمل، هو المكان الذي تجتمع فيه الأبعاد الاجتماعية والاقتصادية والبيئية للتنمية المستدامة على نحو لا انفصام فيه، وهذا لارتباط التحديات البيئية بالتحديات الاجتماعية والاضطراب الاقتصادي.

إشكالية الدراسة:

إدراكا للمخاطر التي تحق ببيئة العمل، أكدت المواثيق الدولية والإقليمية على أهمية تبني أنظمة الصحة والسلامة في بيئة العمل لما لها من اثر ايجابي على ظروف العمل والإنتاجية والتنمية الاجتماعية والاقتصادية. ماذا عن مدى تأمين المشرع الجزائري لبيئة العمل ومسايرته للمخاطر الحديثة الناتجة عن الملوثات البيئية والتوجه نحو استحداث وظائف آمنة وحماية البيئة من كل أشكال التلوث ومن هدر مواردها، بما يساهم في تحقيق أبعاد اقتصادية واجتماعية بشكل مستدام؟

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى تسليط الضوء على الأبعاد التنموية لتأمين بيئة العمل على كل المستويات انطلاقاً من مناقشة الظروف التي توفرها الأطر الاقتصادية والتشريعية ومدى فعاليتها وإمكانية تحديثها بما يحقق الهدف نحو توفير بيئة عمل خالية من المخاطر، وبحث آليات تأمين بيئة العمل بما يتماشى وأنظمة إدارة الصحة والسلامة المهنية وفقاً لبرنامج منظمة العمل الدولية واستناداً على معايير المنظمة الدولية للتقييس.

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في بيان الفرص الإنمائية المرتبطة بتأمين بيئة العمل بالنسبة لكل من المؤسسة والعمال وهيئات الضمان الاجتماعي، ودعوة كل الجهات الفاعلة إلى تأمين بيئة العمل انطلاقاً من تعديل وتحديث التشريعات وتفعيل المؤسسات الاقتصادية لأنظمة إدارة الصحة والسلامة المهنية وفقاً للمقاييس الدولية.

منهج البحث:

سعى لبناء سليم للدراسة، اعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي وهذا بجمع المعلومات حول المفاهيم والسياسات والممارسات والمبادرات ذات الصلة باستراتيجيات تأمين بيئة العمل بغرض الوقوف على واقع الصحة والسلامة في المؤسسات الجزائرية ومدى فعالية الحماية التي يمكن أن توفرها النصوص القانونية الحالية وإدراك العوائق وعرض الظروف التمكينية لبلوغ فوائد تأمين بيئة العمل وتبني أنظمة إدارة الصحة والسلامة المهنية.

مخطط الدراسة:

للإجابة على الإشكالية المطروحة، نسلط الضوء بداية على مفهوم كل من الأمراض المهنية، بيئة العمل والحماية القانونية لها، ثم نبحت في تلوث بيئة العمل كمصدر للأمراض المهنية بغرض تشخيص العلاقة بين بيئة العمل والأمراض المهنية (المبحث الأول) ثم نبرز الفوائد الإنمائية المترتبة عن تأمين بيئة العمل من خلال تبني أنظمة إدارة الصحة والسلامة المهنية (المبحث الثاني).

المبحث الأول: العلاقة بين بيئة العمل والأمراض المهنية

يقضي العامل ما لا يقل عن 40 ساعة عمل أسبوعيا في ظل الظروف البيئية المحيطة بمكان العمل. وبذلك فلا شك انه اشد المتأثرين بالأضرار البيئية الناجمة عن الصناعة ، فالى جانب معاناته من تلوث البيئة الخارجية، فهو يعاني أيضا من تلوث بيئة العمل، سيما في ظل العولمة وتسارع وتيرة التغير في أنماط العمل وتطور التكنولوجيا، حيث باتت بيئة العمل معرضة للتلوث بالمواد الخام والمواد الكيماوية والسموم، مما أدى إلى فساد مكونات البيئة واختلال التوازن البيئي وتزايد المخاطر المهنية والتي تؤدي حسب تقديرات مكتب العمل الدولي ل 2,3 مليون وفاة سنويا في جميع أنحاء العالم وبخسارة اقتصادية تعادل 4% من الناتج المحلي الإجمالي ومئات الملايين من الأمراض التي يتعرض لها العمال سنويا (المطلب الأول).

وهو ما لا يعكس درجة كافية من الحماية، سيما مع انتشار الملوثات البيئية، الأمر الذي تسعى المنظمات الدولية إلى التخفيف من حدته من خلال الدعوة إلى تأمين بيئة العمل لما لذلك من دور في دعم التنمية الاقتصادية والاجتماعية والبيئية (المطلب الثاني).

المطلب الأول: بيئة العمل والأمراض المهنية دراسة حول المفاهيم

على الرغم مما كرسته التشريعات الدولية والوطنية للربط بين الصحة والسلامة المهنية وبيئة العمل على نحو يؤمن التناغم بين الأمن والإنتاجية، إلا أن تداعيات التنافسية غير المدروسة تجعل بيئة العمل معرضة للتلوث بمختلف أشكاله مما يرتب العديد من الأمراض المهنية نتيجة تعرض العامل لظروف بيئة العمل المادية، وتأثره بالمواد المستخدمة في العمل.

أولا: مفهوم المرض المهني

اعتبر المشرع الجزائري الأمراض المهنية" كل أعراض التسمم والتعفن والاعتلال التي تعزى إلى مصدر أو تأهيل مهني خاص¹. مكتفيا باشتراط قيام علاقة سببية بين العمل وطبيعة المرض وهذا ما يصعب إثباته سيما وأن هذه الأمراض غالبا ما تقع بفعل عوامل بيئية خارجية، فضلا على ضرورة أن تكون محددة ضمن قائمة الأمراض المهنية والأعمال التي تتسبب فيها. ليخرج بذلك من دائرة الحماية، الأمراض المهنية التي لا تشملها هذه القائمة².

¹ - القانون رقم 18/83 المؤرخ في 2 جويلية 1983 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية المعدل والمتمم بموجب القانون رقم 96-19 المؤرخ في 06 يوليو 1996. ج ر عدد 28، سنة 1983، ص1818.

² - تطبيقا للمادتين 4 و 6 و 65 صدر القرار الوزاري المؤرخ في 1996/05/05 و الذي حدد قائمة الامراض المهنية. ج. ر عدد رقم 16، المؤرخة في 23 مارس 1997، ص 7.

عرفت منظمة العمل الدولية المرض المهني بأنه: "كل مرض تكثر الإصابة به بين المشتغلين في مهنة ما، أو حالة تسم تحدث بسبب المواد المستعملة في مهنة ما، مما يستوجب التعويض عنه باعتبارها مرضاً مهنيًا إذا كان الشخص ضمن من يعملون في تلك المهنة¹.

عرف بعض الفقه الأمراض المهنية بمفهومها الواسع على أنها إصابة عمل تنشأ عن تعرض العامل لعوامل طبيعية أو كيميائية أو حيوية موجودة في بيئة العمل وقد تنتج عن طبيعة عمله فيها. وإن كانت آثار هذه الإصابات المرضية تظهر بعد مدة زمنية طويلة من تداول هذه المواد أو منتجاتها أو التعرض لها أو لإشعاعاتها. وهناك من يعرفها بأنها "تلك العلة التي تحدث للعامل نتيجة التأثير الضار لبعض العوامل التي لا تنفصل عن بيئة العمل أو المواد اللازمة لمزاولة النشاط المهني². في حين عرفها جانب آخر على أنها الأمراض الناتجة عن تفاعلات أو ترسبات المواد أو الروائح الكريهة أو ما شابهها المسببة لأمراض التسمم والتعفن وبعض العلة التي يكون سببها مصدراً مهنيًا خاصاً³.

ثانياً: مفهوم بيئة العمل والحماية القانونية لها

1- تعريف بيئة العمل

تعرف بيئة العمل على أنها: "المكان الذي يتم فيه إنجاز العمل من قبل العامل وذلك من خلال استعماله أجهزة وأدوات وآلات ومواد وعمليات مختلفة تصدر عنها مخاطر ذات طابع فيزيائي أو كيميائي أو إشعاعي". بناء على هذا التعريف، يشمل مفهوم بيئة العمل ما يلي:

1.1- مكان العمل: هو الحيز الجغرافي الذي يمارس فيه العامل نشاطه الفكري واليدوي طيلة ساعات العمل كالمصنع أو المكتب.

2.1- محيط العمل: هو المكان الذي يمارس فيه العامل نشاطه الفكري واليدوي، بالإضافة إلى المنشآت التابعة لهذا المكان، كقاعة ممارسة الرياضة والأمكنة الأخرى المخصصة للترفيه عن العمال والتي تعتبر ملحقة بأماكن العمل⁴.

¹ - نوع الجنس، العمل، الاقتصاد غير المنظم، قاموس المصطلحات، منظمة العمل الدولية، المكتب الإقليمي للدول العربية، مركز المرأة العربية للتدريب والبحوث، "كوثر"، 2010، ص 56.

² - مقني بن عمار، علاقة بيئة العمل بالصحة العمالية، مجلة البحوث العلمية في التشريعات البيئية، مخب البحث في تشريعات حماية النظام البيئي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة بن خلدون تيارت، العدد 1، ص 145 .

³ - قالية فيروز، الحماية القانونية من الأخطار المهنية، المرجع سابق، ص 34، 36.

⁴ - جهل محمد، بيئة العمل في التشريع الاجتماعي الجزائري، مجلة نظرة على القانون الاجتماعي، مخبر القانون الاجتماعي، جامعة وهران 2، العدد 03، سنة 2013.

3.1- ظروف العمل: يقصد بظروف العمل "كل ما يحيط ببيئة الأعمال والذي يؤثر على الصحة والحياة الفردية والاجتماعية للعمال." ومن المهم معرفة مكونات هذه الظروف في المؤسسة لفهم المخاطر التي تتعرض لها عناصر الإنتاج، وعلى رأسها العنصر البشري.

1.3.1- ظروف العمل المادية: تعتبر ظروف العمل المادية من بين أهم المكونات الأساسية لظروف العمل الكلية. ويقصد بها البيئة الفيزيائية التي تحيط بتنفيذ العمل داخل الوحدة الصناعية، كالإضاءة ودرجة الحرارة والتهوية والرطوبة السائدة، والضجيج المنبعث من الآلات والأدوات الإنتاجية والغبار والروائح والهواء المنتشر وغيرها من العناصر المادية التي تواجه العامل أثناء تأديته لمهامه الإنتاجية¹.

1.1.3.1- 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. تقتضي الإضاءة المناسبة لبيئة العمل أن تصل في شدتها إلى درجة معينة وأن تتوزع توزيعا متجانسا على جميع أجزاء بيئة العمل، وأن يقترب لونها قدر الإمكان من لون الضوء الطبيعي للنهار لتساعد على سهولة الرؤية ودقتها، وتقلل إجهاد العينين في نفس الوقت².

2.1.3.1- الضوضاء: هو جميع الأصوات غير المرغوب فيه أو المزعجة، التي تؤثر تأثير مباشر في القدرة على العمل و الإنتاج ، خاصة بالنسبة للأعمال التي تعتمد على المجهود الذهني، إذ تؤدي الأصوات المرتفعة إلى تشتيت الذهن وعدم تركيزه وإلى الإجهاد العصبي، كما تحول في بعض الأحيان دون سماع عوامل التنبيه من الخطر وبالتالي التعرض للأمراض والإصابات³.

3.1.3.1- التهوية: يقصد بها تغيير وتجديد الهواء أثناء العمل. وهذا من شأنه إزالة الروائح الكريهة والمضرة وخفض درجة الحرارة. ومن ثم عدم الوقوع في الحوادث، فسوء التهوية يصاحبه الخمول والتعب والذي قد يؤدي إلى الاستجابات الناقصة وإصدار السلوك غير الآمن ومن ثمة التعرض للحوادث⁴.

¹ - توفيق برباش، تحسين ظروف العمل لرفع مستوى أداء العاملين في المؤسسة الصناعية الجزائرية، دراسة حالة وحدة اللوالب والبراغي والصنابير لعين الكبيرة سطيف، رسالة ماجستير (غير منشورة)، جامعة سطيف 1997/1996 ص 06 .

² - فرح عبد القادر طه، علم النفس الصناعي والتنظيمي، دار قباء للطباعة والنشر والتوزيع، ط9، القاهرة، 2001، ص 250.

³ - بوحفص مباركي، العمل البشري، ط2، دار العرب للنشر والتوزيع، وهران، 2004، ص 245.

⁴ - حمدي ياسين وآخرون، علم النفس الصناعي والتنظيمي بين النظرية والتطبيق، دار الكتاب الحديث، ط1، 1999، ص 204، 206،

4.1.3.1- درجة الحرارة : ينبغي أن يعمل المورد البشري في بيئة عمل تتوفر درجة حرارة معتدلة، ذلك أن درجة الحرارة غير المناسبة تسبب ضيقا لدى العامل كما تؤثر تأثيرا سيئا على النواحي الفسيولوجية للعامل مما يزيد إحساسه بالضيق، وبالتالي بالتعب والملل وتقل كفاءته في العمل¹.

5.1.3.1- الرطوبة: هي درجة الضغط الناتج عن الحرارة السائدة، حيث ترتفع درجاتها كلما ارتفعت درجة الحرارة. وتتطلب بعض الصناعات درجات منخفضة من الرطوبة، فيما تتطلب صناعات أخرى درجات مرتفعة من الرطوبة، كما هناك صناعات تتطلب التحكم في درجات الرطوبة ارتفاعا وانخفاضاً.²

6.1.3.1- الغبار والأتربة: هي الجسيمات الصلبة الناتجة عن العمليات الميكانيكية كالطحن، الطرق، الغرلة وغيرها. تنتشر تلك الأتربة والغبار في جو العمل، حيث تؤثر على العاملين فتقلل من إنتاجهم كما تسببهم بالأمراض المختلفة³.

2.3.1- ظروف العمل الاجتماعية: يقصد بها الظروف الاجتماعية السائدة في المؤسسة كالإدارة، جماعة العمل، المشرفين والقادة، كلها عناصر فاعلة في المؤسسة و لها آثارها إما بالسلب أو الإيجاب على أداء العاملين في المؤسسة⁴.

3.3.1- ظروف العمل التنظيمية: تشمل تنظيم مكان ووقت العمل في بيئة العمل⁵.

2- الحماية القانونية لبيئة العمل

1.2- الحماية القانونية لبيئة العمل وفقا للمواثيق الدولية

إن حق العمال في شروط عمل عادلة ومرضية، يتضمن بصورة رئيسية حقهم في أن يمارسوا عملهم ضمن ظروف تحافظ على صحتهم وسلامتهم الجسدية والنفسية. وهذا عن طريق حماية العمال من أي خطر قد ينشأ عن العمل، أو الظروف التي يتم فيها. كما يتضمن بحث أسباب وقوع الحوادث ووضع الإجراءات الكفيلة بمنع تكرارها، حتى تحفظ للعامل أعلى مستوى ممكن من الصحة البدنية

¹ - فرح عبد القادر طه، مرجع سابق، ص254.

² - شرف محمد عبد الغني، علم النفس الصناعي وأسسه وتطبيقاته، المكتب الجامعي الحديث، الاسكندرية، 2001، ص(374) .

³ - مجدي احمد محمد عبد الله، علم النفس الصناعي بين النظرية والتطبيق، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، 2004 ص384.

⁴ - توفيق برباش، مرجع سابق، ص19.

⁵ - علي محمود علي وآخرون، قضايا العلاقات الانسانية في المنشآت، مكتبة عين شمس، القاهرة، دون سنة نشر، ص44

والعقلية والنفسية. وتمكنه من القيام بعمله بكفاءة عالية. مع مراعاة الوضع الخاص بسلامة وصحة المرأة والطفل العاملين. وقد أشارت إلى ذلك معظم المواثيق والاتفاقيات الدولية وحتى الإقليمية لحقوق الإنسان¹، باستثناء الإعلان العالمي لحقوق الإنسان حيث لم يتعرض لهذا الأمر.

على مستوى المواثيق الأوروبية، يختلف الوضع، حيث أكد الميثاق الاجتماعي الأوروبي على ضرورة تعهد الدول الأطراف بوضع أنظمة خاصة بالسلامة والصحة المهنية. وكذا تحديد وسائل مناسبة لمراقبة هذه الأنظمة، بالإضافة إلى إجراء مشاورات مع منظمات أصحاب العمل والعمال من أجل تحسين الأمن والصحة والسلامة المهنية²، كما عمل الميثاق على حماية النساء العاملات وكذا الأطفال ورفع سن العمل الخاص بهم في بعض الأعمال المضرة بالصحة كأعمال المناجم والتعقيب. وكذلك اتجهت المواثيق العربية لتؤكد على نفس الوضع الخاص لحماية المرأة العاملة والأحداث العاملين. لنتميز بذلك عن المواثيق الأمريكية التي اكتفت بضرورة توفير ظروف صحية وأمنية للعمال. في حين ظلت المواثيق الإفريقية قاصرة في هذا المجال.

إلى جانب ما كرسته المواثيق الدولية، أنشأت هيئات دولية متخصصة في مجال الصحة والسلامة المهنية مثل منظمة الصحة العالمية، الجمعية الدولية للضمان والتأمينات الاجتماعية، ووكالة الطاقة الذرية، إلى جانب منظمة العمل الدولية. أصدرت هذه الأخيرة منذ إنشائها ثلاثة توصيات سنة 1919 لمواجهة بعض الأمراض المهنية وهي التوصية رقم 3 بشأن الوقاية من الجمرة الخبيثة والتوصية رقم 4 بشأن حماية النساء والأحداث من التسمم بالرصاص، والتوصية رقم 6 بشأن منع استعمال الفسفور الأبيض في صناعة الثقاب. وانطلاقاً من سنة 1921 اعتمدت الاتفاقيات التالية:- الاتفاقية رقم 13 بشأن منع استخدام الرصاص الأبيض في الطلاء³. - الاتفاقية رقم 31 لسنة 1929 المتعلقة بالوقاية من إصابات العمل في الصناعة والتوصية الدولية رقم 97 لسنة 1953، الخاصة

¹ - يقصد بظروف السلامة والصحة المهنية، تلك الظروف التي تحمي العمال من إصابات العمل ومن الأضرار والأخطار الناتجة عن العمل وعن الآلات، وذلك من خلال استخدام وسائل للحماية، أو إتباع شروط عمل تحمي من الأخطار. انظر: وسيم طيار المرجع السابق ص 117.

² - هذا ويقصد بالسلامة المهنية المحافظة على صحة العمال وسلامتهم أثناء تأديتهم لعملهم وحمايتهم من أي خطر يمكن أن يتعرضوا له أثناء ممارستهم لهذا العمل سواء أكان هذا الخطر ناتجاً عن طبيعة العمل، أم خطورة الآلات المستعملة أو غير ذلك. هذا وتكون حماية العمال من الأخطار والأضرار الناشئة عن العمل بإنشاء أجهزة أو لجان يوكل إليها وضع أسس السلامة والصحة المهنية، والرقابة على توافرها في أماكن العمل، وتدريب العمال من خلال إجراء دورات منتظمة، لتعليمهم كيفية استخدام وسائل الحماية والأمان من الأخطار التي تلاحق بهم أثناء العمل. مأموني فاطمة الزهرة، تأثير العولمة على قانون العمل الجزائري، رسالة دكتوراه، جامعة وهران 2014، ص 57.

³ - صادقت الجزائر على هذه الاتفاقية سنة 1962، انظر مكي خالدية، ص 3.

بحماية صحة العمال في أماكن العمل، والتي توجب على صاحب العمل توفير الظروف البيئية الضرورية وتحسين ظروف العمل من أجل رفع مستوى الحماية. -الاتفاقية رقم 112 لسنة 1959 بشأن خدمات الصحة المهنية في مكان العمل والتي اعتبرت الخدمات الصحية المهنية " كل خدمة تنشأ في مكان العمل أو بالقرب منه لتحقيق حماية العمال من المخاطر الصحية التي تحدث أثناء ممارسة عملهم مع المساهمة في تحقيق تكييف العمل مع العمال بما يتناسب مع قدراتهم البدنية والذهنية"¹. - الاتفاقية رقم 119 لسنة 1963 وتوصيتها رقم 118 المتعلقة بمنع بيع وتأجير واستعمال الآلات الغير مزودة بوقاية كافية² ، وتوصية الوقاية من الآلات وحماية العمال من المخاطر داخل المنشآت التجارية والمكاتب".

أول اتفاقية دولية ذكرت عبارة بيئة العمل هي الاتفاقية رقم 148 المصادق عليها سنة 1977 الخاصة ببيئة العمل والتي تهدف إلى حماية العمال من المخاطر المهنية الناجمة عن تلوث الهواء والضوضاء والاهتزازات في بيئة العمل³ إلى جانب توصية ببيئة العمل رقم 156⁴.

تعتبر الاتفاقية رقم 148 الخاصة ببيئة العمل الإطار القانوني الدولي الأول الذي تناول موضوع بيئة العمل، وضحت هذه الاتفاقية كيف يمكن اجتناب المخاطر المهنية الناجمة عن تلوث الهواء والضوضاء والاهتزازات في بيئة العمل وحماية العمال منها. كما حددت مفاهيم تلوث الهواء والضوضاء والاهتزازات. تعتبر هذه الاتفاقية شاملة كونها تطبق على كل فروع النشاط، كما تلزم أصحاب العمل بتطبيق جميع التدابير الواردة فيها للمحافظة على بيئة خالية من المخاطر. مع ذلك ما زال الاهتمام بهذه المسألة متواضعا لا سيما في العديد من البلدان النامية التي لا تستطيع الحفاظ على أنظمة وطنية فعالة للسلامة والصحة المهنتين. لذا تهدف إستراتيجية منظمة الصحة العالمية في مجال الصحة، وإستراتيجية مكتب العمل الدولي الجديدة "عمل آمن" إلى زيادة الوعي لدى الرأي العام العالمي حول أهمية مشكلة الحوادث المرتبطة بالعمل⁵. تم تبني هذه الإستراتيجية من خلال الاتفاقية

¹ - التوصية رقم، 112 المصادق عليه في مؤتمر منظمة العمل الدولية في 1959/06/24.

² - صادقت عليها الجزائر بموجب الامر 69-42 المؤرخ في 1969/06/03 المتضمن التصديق على الاتفاقية رقم 119 لسنة 1963 بشأن الحماية ضد الآلات، الجريدة الرسمية رقم 56.

³ - الاتفاقية رقم 148 المصادق عليها بتاريخ 1/06/1977 و التي دخلت حيز التنفيذ بتاريخ 11 جويلية 1979 و التي لم تصادق عليها الجزائر.

⁴ - و هي توصية ببيئة العمل رقم 156 المصادق عليها بتاريخ 1/06/ و هي مكملات للاتفاقية رقم 148.

⁵ - انظر قاموس المصطلحات، المرجع السابق، ص56.

رقم 187 والتوصية رقم 87 حول " الإطار الترويجي للسلامة والصحة المهنتين عام 2006 في اقتصاد اليوم المعولم والمتسارع ". وهذا من خلال التغلب على أربعة تحديات رئيسية تتمثل فيما يلي:

- ضرورة وجود إرادة سياسية أقوى لتحسين معايير السلامة والصحة المهنتين.

- توفير فرص أفضل للتعليم والتدريب خلال الوظيفة.

- تحسين التوعية حول قضايا السلامة والصحة المهنتين.

- توسيع نطاق الشركات التي تعمل على دمج العديد من طبقات المجتمع. أكدت هذه الاتفاقية على أنه لا يمكن لكيان واحد التصدي لجميع التحديات. تستطيع الحكومات أن تسن التشريعات وتنفذها وتقدم المشورة. تستطيع الشركات أن تزيد وتمارس الامتثال الطوعي من خلال تبني مفاهيم المسؤولية الاجتماعية لها. يستطيع العمال ممارسة الضغوط لتحقيق حقوقهم والالتزام التام بجميع إجراءات السلامة. لكن إذا تعاونت هذه الأطراف كافة معا لأصبحت إمكانية التقدم بلا حدود¹.

بالنسبة للجزائر صادقت على الاتفاقية الدولية للعمل رقم 155 الخاصة بالسلامة والصحة المهنيين وبيئة العمل سنة 2006²، أسست هذه الاتفاقية معايير دولية جديدة من خلال الربط بين السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل. عرفت هذه الاتفاقية بيئة العمل كما وسعت في مفهوم الصحة والسلامة المهنية، والتي لا تجسد مجرد المرض أو العجز، بل تتعداه إلى العناصر البدنية والذهنية التي تؤثر على الصحة والتي تتعلق بالسلامة والقواعد الصحية في العمل. كما ساهمت هذه الاتفاقية في تحديد العناصر الأساسية لبيئة العمل المتمثلة في تصميم العناصر المادية للعمل والعلاقة بين الأدوات والآلات والعوامل الكيميائية والفيزيائية والمساهمة بالتدريب التكميلي اللازم لتحقيق الاتصال والتعاون بين العمال والمستخدم.

كما صادقت الجزائر سنة 2005 على الاتفاقية رقم 07 بشأن السلامة والصحة المهنية المعتمدة بالإسكندرية سنة 1977. وفي نفس السنة صادقت على الاتفاقية رقم 13 بشأن بيئة العمل المعتمدة في بنغازي بمارس سنة 1981، لتصبح هذه الاتفاقيات جزء من التشريعات الوطنية³.

اهتمت منظمة العمل العربية بمجال الصحة والسلامة المهنية، وأهم ما قامت به، هو إصدار اتفاقيتين وتوصيتين، الاتفاقية العربية لسنة 1966 بشأن الصحة والسلامة المهنية. والتوصية العربية

¹ - مجلة العمل الدولية، عالم العمل، تعزيز الوظائف الآمنة والصحية، المرجع السابق، ص 6 و ما بعدها.

² - صدرت هذه الاتفاقية عن منظمة العمل الدولية و دخلت حيز التنفيذ في 11/08/1993، و قد صادقت الجزائر على هذه الاتفاقية بموجب المرسوم الرئاسي رقم 59-2006، المؤرخ في 2006/02/1.

³ - جهل محمد، المرجع السابق ص 82.

رقم 01 بشأن الصحة والسلامة المهنية. والاتفاقية العربية رقم 13 لسنة 1981 بشأن بيئة العمل. والتوصية العربية رقم 5 لسنة 1981 بشأن بيئة العمل.

2.2- الحماية القانونية لبيئة العمل وفقا للتشريعات الوطنية

على الرغم من أن مجال الصحة المهنية تطور مع التشريعات الحديثة، إلا أن الاهتمام به يعود إلى بداية قيام الإنسان بالعمل الإنتاجي. فلقد قدمت المؤلفات القديمة (470 - 260 ق م) وصفا للعبيد الذين كان يؤجرهم الإقطاعيون، وهم يبتلعون الحصى ويعانون من ألام المغص، كما وصف الأعراض المرضية التي كانت تلح بعمال استخراج المعادن والصياغة والحياسة، وتناول في وصفه ما كان يصيب الفلاحين والصيادين من قروح في أيديهم. وجاء (بليلي) Bebeliny بعد الميلاد ، ووصف نوعا من الأقنعة الواقية، يلبسها العمال لمنع أخطار التسمم بالغازات والأبخرة والأتربة، ووصف أعراض التسمم بالزنك والكبريت. وجاء بعده (جالينوس) Galinous ما بين (150 - 200 م) وأكد في زيارته لمناجم النحاس بقبرص ركض العمال بأقصى سرعة وهم يحملون النحاس المنصهر ، كي لا يدركهم الموت اختناقا داخل المنجم. وبمرور الزمن، جاء علماء وأطباء أضافوا حقائق كثيرة ودراسات عميقة ، ففي أواخر القرن السابع عشر ذاع صيت الإيطالي (رامازيني Ramasiny) من خلال كتابه الذي ذكر فيه الأمراض الناتجة عن العمل بالصناعة والتجارة والزراعة إضافة إلى الطبيب الألماني (جورج أجري) Ajricoola.G الذي قدم وصفا للأخطار التي يتعرض لها عمال المناجم وعمال استخلاص المعادن وغيرهم من الأطباء الذين اهتموا خاصة بالأمراض المهنية.

في القرن التاسع عشر ومع انتشار الصناعة وظهور الآلات، كثرت الحوادث والأمراض، خاصة بالنسبة للفلاحين الذين انخرطوا في العمل داخل المصانع، دون معرفة أو دراية أو تدريب سابق، كما ظهرت في هذه الفترة طبقة أصحاب الأموال، الذين أصبحوا يتحكمون في طبقة العمال وإذا ما حدث للعامل إصابة يعتبر هو المتسبب في ذلك ومن ثمة، لا يستحق أي تعويضاً على إصابته. بهذا ساء حال العمال في أوروبا، وانتشرت الأمراض وسوء التغذية، وارتفعت معدلات الحوادث، مما أدى إلى ظهور الحركات العمالية وانتشار المبادئ الاشتراكية، حيث شرعت الدول في إصدار القوانين المحققة للعدالة .

أولى التشريعات التي تحمي العمال من مخاطر المهن، تشريعات تفتيش العمل الصادرة في النمسا سنة 1772 وفي بريطانيا سنة 1802. وفي بلجيكا صدر قانون التفتيش في المصانع منذ احتلال نابليون للبلاد سنة 1810 بصورة دائمة. ثم صدر بفرنسا قانون يهدف إلى حماية الأطفال ومنع تشغيل الأفراد الذين تقل أعمارهم عن 08 سنوات عام 1841، وظهر على إثره قانون سنة 1982 يهدف لحماية الأطفال والنساء، والعمل على إيجاد إجراءات التفتيش وهيئات رقابية تقوم بأعمال السلامة. كما صدر في فرنسا قانون "السلامة الجماعية" سنة 1945 وظهر صندوق جماعي يهدف إلى حماية العمال وعائلاتهم من جميع المخاطر، يمنح التعويضات المستحقة. أما في الولايات المتحدة الأمريكية فقد صدر لأول مرة قانون سنة 1970 (ويليامز ستايجر) STAGER WILIAMS للصحة والسلامة المهنية وأصبح هذا القانون يطبق على جميع المؤسسات الصناعية أو التجارية التي يعمل بها عامل أو أكثر¹

بالنسبة للتشريع الجزائري المرتبط بالسلامة المهنية، سجل غيابا في مرحلة التنمية الصناعية، حيث اقتصر في العشرية الأولى بعد الاستقلال على بعض القوانين التي أشارت إلى الهيئات المكلفة بتقديم التعويضات، ونتيجة ارتفاع عدد حوادث العمل، صدر المرسوم رقم 74/255 بتاريخ 23/04/1974 المتعلق بتأسيس لجان للوقاية الصحية والسلامة على مستوى المؤسسات الانتاجية، بهدف تحسين ظروف العمل بالقطاع الخاص، كما ألزم المشرع أرباب عمل هذا القطاع باتخاذ الإجراءات اللازمة للحفاظ على سلامة وصحة العمال. ولقد أسس القانون الأساسي رقم 78/12 المؤرخ في 05/08/1978 حماية العمال. ويعد القانون 88/07 والمتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل² أهم تشريع يبين الشروط الواجب توافرها في أماكن العمل، حيث نصت المادة 4 و 5 منه على أنه: "يجب أن تكون محلات وأماكن العمل ومحيطها وملحقاتها وتوابعها بما في ذلك كل أنواع التجهيزات نظيفة بصورة مستمرة، وأن تتوفر فيها شروط الوقاية الصحية الضرورية لصحة العمال..."

¹ - غول محمد دور برامج أمن المهني في تحسين أداء العاملين، دراسة حالة مؤسسة سونطراك مديرية الصيانة بسكرة، مذكرة الماستر في المسار علوم التسيير، فرع تسيير المنظمات، تخصص تسيير الموارد البشرية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2015 ص 36 .

² - الذي تشير المادة الخامسة منه على انه يجب تصميم و تهيئة وصيانة المؤسسات والمحلات المخصصة للعمل وملحقاتها وتوابعها . كما تضمنت المادة السابعة تدابير احتياطية خاصة بوسائل وتقنيات وأدوات العمل من أجل إلزام المؤسسة المستخدمة مراعاة أمن العمال واختيار التقنيات والتكنولوجيا لتكون مناسبة للأشغال الواجب انجازها، انظر القانون 88/07 والمتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل .

رغم أن هذا النص لم يتطرق مباشرة إلى بيئة العمل، إلا أنه يعتبر أهم التشريعات بسبب معالجته للبيئة الداخلية والخارجية للعمل من خلال إشارته إلى مواضيع أساسية في السلامة المهنية تشمل: - القواعد العامة في مجال الوقاية في وسط العمل. - القواعد العامة في مجال طب العمل. - القواعد العامة في مجال التكوين والإعلام - الرقابة في مجال السلامة من طرف مفتش العمل. - العقوبات المفروضة نتيجة مخالفة القواعد التشريعية¹.

تنفيذا للقانون 07/88 صدرت عدة مراسيم تنفيذية تتعلق بحماية الصحة والأمن في أماكن العمل أهمها المرسوم التنفيذي رقم 91-05² المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل، الذي يحدد مفهوم بيئة العمل ويتعرض لها بمفهوم الحفاظ على الصحة العامة في أماكن العمل وملحقاتها. عالج هذا المرسوم مفهوم عناصر المخاطر المهنية المتمثلة في تلوث الهواء والضوضاء والاهتزازات في بيئة العمل وضمان حماية العمال من مستويات الإضاءة وكثافة الضجيج وضمان أرضية المكان ومعالجة تدابير التدفئة وحماية العمال من البرد وتقلبات الأحوال الجوية³.

كما أكد قانون علاقات العمل رقم 90-11، على أن الوقاية الصحية والأمن وطب العمل من الحقوق الأساسية التي يتمتع بها العمال، و أنه يحق للعامل في إطار علاقة العمل، احترام السلامة البدنية والمعنوية و حفظ كرامته.

المطلب الثاني: تلوث بيئة العمل كمصدر للأمراض المهنية

من الأسباب التي تزيد من نسبة الأمراض المهنية، تلوث بيئة العمل بمختلف أشكاله إلى جانب إهمال العامل ورب العمل لقواعد الصحة والنظافة في مكان العمل.

¹ - مشعلي بلال، دور برنامج السلامة المهنية في تحسين أداء العمال بالمؤسسات الصغيرة و المتوسطة بالجزائر، رسالة ماجستير، تخصص اقتصاد و تسيير المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، جامعة فرحات عباس سطيف، 2011، ص 90 .

² - المواد 25 الى 66 من المرسوم التنفيذي رقم 05/91 المؤرخ في 19/01/1991 المتعلق بالحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل، ج ر العدد 33 المؤرخة في 13/05/1993، ص 9.

³ - جهل محمد، المرجع السابق، ص 84.

أولاً: مفهوم تلوث بيئة العمل وأشكاله

1- تعريف تلوث بيئة العمل

التلوث هو حالة من عدم التوازن، تحدث تغيير في العناصر البيئية الطبيعية (ماء، هواء، تربة) أو عناصر البيئة الاجتماعية، من شأنه إحداث ضرر على الإنسان والعملية الإنتاجية والنسق الأيكولوجي عامة، وهذا غالباً يكون بسبب التنمية السريعة غير المدروسة وغير الواعية لواقع المجتمع في حين، يعرف التلوث البيئي بأنه "التغيير الكمي والكيفي العارض والمقصود، الذي يطرأ على عنصر أو أكثر من عناصر البيئة ويكون من شأنه الإضرار بحياة الكائن الحي، ويضعف من قدرة الأنظمة البيئية على مواصلة إنتاجها. كما يعرف على أنه كل التغيرات في الأحوال البيئية بصورة غير مرغوب فيها، تغيراً جزئياً أو كلياً بفعل النشاطات الإنسانية من خلال إعادة توزيع الطاقة أو زيادة النشاط الإشعاعي أو تغيير في الأحوال الفيزيائية والكيميائية¹.

تتطبق هذه المفاهيم على تلوث بيئة العمل مع فارق تحمل العامل لكل ما يترتب عن ذلك من مخاطر تضر بحواسه الخمسة نتيجة: - تعرضه لهذه الملوثات بكل أنواعها؛ الكيميائية والفيزيائية والبيولوجية - مهما كان مصادرها؛ طبيعياً بما يشمل من غازات وأبخرة وأتربة، أم اصطناعياً يرجع لما تتطلبه النشاطات ومهما كان نوعها؛ الصناعية بما تشمله من مخلفات غازية وسائلة وصلبة. والزراعية وما تشمله من أسمدة ومبيدات. والبشرية وما تخلفه من تلوث للهواء ونفايات، مما يؤدي إلى إتلاف هذه الحواس جزئياً أو كلياً مسببة له مرضاً مهنياً. إلى جانب ما يمكن أن يترتب عن ذلك من خسائر اقتصادية واجتماعية وبيئية.

2- أشكال تلوث بيئة العمل

بناءً على هذا المفهوم لتلوث بيئة العمل، يمكن تصنيف هذا الأخير إلى تلوث فيزيائي وتلوث كيميائي. ولكل من هذه الملوثات آثاراً بيئية وصحية تختلف باختلاف تركيزها وفترة تعرض العامل لها.

1.2- التلوث الفيزيائي: من أهم أشكال التلوث الفيزيائي في بيئة العمل: الإشعاعات، الغبار بأنواعه، سوء التهوية، الاهتزازات الحرارية والرطوبة والضوضاء

2.2- التلوث الكيميائي: أصبحت المواد الكيميائية في الوقت الحالي مستخدمة في أغلب الصناعات وتسبب وقوع إصابات ضارة بصحة العمال أو حدوث حرائق وانفجارات. والتلوث الكيميائي إما أن

¹ - بوزغاية بابة، تلوث البيئة والتنمية بمدينة بكرة، مذكرة الماجستير في علم الاجتماع الحضري، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، جامعة منتوري قسنطينة 2017/2018، ص 50.

يكون تلوثا بالغازات والغبار أو بالمواد الصلبة، كالتلوث بالكبريت أو بالرصاص الذي يسبب عدة أمراض كالأمراض الجلدية والأمراض التنفسية والعقم.

ثانيا: المخاطر المهنية والأمراض الناجمة عنها

يتعرض العامل للعديد من المخاطر منها ما يتصل بمكان العمل وإنشائه، ومنها ما يتعلق بمواد العمل وخاماته ومنتجاته، وهناك ما يتعلق بالعمال أنفسهم وبطريقة تنظيم العمل في المنشأة أو مكان العمل. وتنقسم هذه المخاطر إلى مخاطر فيزيائية -مخاطر كهربائية-مخاطر طبيعية-مخاطر كيميائية-مخاطر بيولوجية. وهذا ما نوضحه تبعا¹.

1- المخاطر الفيزيائية

يقصد بالمخاطر الفيزيائية في جو العمل، كل ما يؤثر على سلامة العامل وصحته نتيجة عوامل طبيعية مثل الحرارة أو الرطوبة أو البرودة أو الضوضاء أو الإضاءة أو الإشعاعات الضارة أو الزيادة أو النقص في الضغط الجوي الذي يجري فيه العمل². ولهذه العوامل أثران على سلامة العمال وصحتهم، تأثير مباشر يتمثل في إصابتهم بالأمراض المهنية نتيجة عدم توافر النسب المأمونة التي يجب أن تكون عليها هذه العوامل، وتأثير غير مباشر يتمثل في خلق مناخ غير صالح للعمل وظروف غير ملائمة للعمل في ظلها، مما يؤدي إلى ارتباك العامل وإجهاده وخفض حيويته النفسية والصحية. وهذا ما ينعكس سلبا على أدائه، الأمر الذي ينعكس سلبا على الاقتصاد، البيئة وكل أطراف الإنتاج.

1.1 - الحرارة: الحرارة هي إحدى أشكال الطاقة ويمكن أن تنتج الحرارة في بيئة العمل من مصادر طبيعية مثل أشعة الشمس أو صناعية مثل الأفران وغيرها، حيث يتم تبادل الحرارة بين هذه المصادر والأجسام الموجودة في مكان العمل. كما تعتبر الحرارة من أهم وسائل التصنيع في كثير من الصناعات مثل صهر الحديد وسبك المعادن وتقطير البترول وغيرها. من العوامل المؤثرة على التوازن الحراري - حركة الهواء، التأقلم، اللباس، العوامل الشخصية كلون الجلد، التعرق، الجنس، العمر،

¹ - الهام رفعت عبد العزيز الصحة والسلامة المهنية، المرجع السابق 47.

² - مجدي عبد الله شرارة، الصحة والسلامة المهنية وتأمين بيئة العمل، فريدريش إيبيرت مكتب مصر، 2016، ص 69.

الحالة الصحية والنفسية، زمن التعرض. ولهذا فإن الحرارة من أكثر ما يتعرض له العمال من أضرار ومخاطر تتدرج وفقا لما يلي:

- بداية باضطرابات تنفسية وعصبية وشعور بالضيق.
- ظهور تأثيرات تنفسية فسيولوجية بازدياد درجة الحرارة، مما يؤدي إلى زيادة نسبة الأخطاء، وزيادة معدلات الحوادث والإصابات، وانخفاض القدرة على أداء العمليات الذهنية.
- أعراض مرضية في حالة التعرض لحرارة غير مناسبة تتمثل في الإجهاد الحراري والتقلصات العضلية في الساقين وجدار البطن.
- أمراض مزمنة في حالة التعرض المستمر للحرارة لمدة طويلة، مثل الأنيميا والضعف العام والآلام الروماتيزمية وبثور الجلد والتهابات العيون.

2.1- البرودة: تعتبر البرودة 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 والإصابات¹.

3.1- الإضاءة: هي عبارة عن الجزء المرئي من الطيف الكهرومغناطيسي الذي تتحسس له العين لترى الأشياء من حولها. تصمم كثير من المؤسسات نظام الإضاءة بما يوفر لديها استهلاك الطاقة رغم ما يمكن ان يترتب عن ذلك من مخاطر الإضاءة الصناعية والتي تعتبر من الأسباب الغير مباشرة في كثير من الحوادث والأمراض. وهي ما تنتج عن الأجسام المضيئة نتيجة ارتفاع درجة حرارتها مما يؤدي إلى أمراض العين نتيجة الإجهاد البصري. ينقسم سوء الإضاءة إلى²:

1.3.1- إضاءة خافته: ويتعرض لها عمال المناجم والأنفاق والعمل تحت سطح الأرض ويؤدي ضعف الإضاءة إلى اتساع حدقة العين، ارتخاء العضلات المتصلة بالعدسة، الإصابة بالحول وترقق العين.

2.3.1- الإضاءة المبهرة: ويتعرض لها العمال في الصحراء والاستوديوهات وعمال المجوهرات. وتؤدي الإضاءة المبهرة إلى ضعف تدريجي في قوة الإبصار، التأثير على الجهاز العصبي المركزي والكتراكت.

¹ - منظمة العمل الدولية، دليل المبادئ الأساسية للسلامة والصحة المهنية في بيئة العمل. الطبعة الأولى 2016، ص 12.

² - نفس المرجع، ص 17.

3.3.1 -الوهج: وهو أخطر أنواع الإضاءة ويؤدي إلى: تقليل الرؤية، إجهاد العين، الشعور بالألم في العينين وفقد الإبصار.

4.1- الضوضاء: هي خليط من الموجات التي تنتشر في بيئة العمل، تؤثر في نشاط العاملين فتقلل من إنتاجيتهم، بالإضافة إلى ما تحدثه على المدى الطويل من ضعف تدريجي في قوة السمع وربما تنتهي إلى الصمم الكامل. يمكن تصنيف الضجيج المهني إلى عدة أنواع أساسية وذلك بحسب الزمن الذي يستغرقه الضجيج:- الضجيج المستمر: ويكون مستوى الضجيج ثابت أو أن التغيرات فيه خلال فترة المراقبة شبه معدومة، وهي ما يصدر عن الماكينات والعمليات الصناعية مثل محرك مولدة كهربائية - الضجيج النبضي: ويكون مستوى الضجيج على شكل دفعات متكررة الحدوث، كما في المطرقة الهيدروليكية - الضجيج المتقطع أو النادر حدوثه: ويرتفع هنا مستوى الضجيج فجأة ثم ما يلبث أن يعود للوضع الطبيعي دون تكرار، مثل صوت تفجير الصخور في مقلع حجر. يتوقف تأثير الضوضاء على عوامل تشمل مدة الضوضاء، مساحة المكان، مدة التعرض للضوضاء، سن العامل وحالته الصحية ومكونات الضوضاء¹.

2- المخاطر الإشعاعية "الإشعاعات المؤينة" :

الإشعاع نوع من الطاقة الحرارية أو الضوئية أو الكهربائية أو الذرية، يتمثل خطرهما في قدرتهما على تفكيك الجزيئات والذرات للمادة الحية وغير الحية وتحويلها إلى جسيمات تحمل شحنات موجبة وسالبة تسمى أيونات وشوارد ذات نشاط كيميائي عالي يدفعها للتفاعل مع مكونات الخلايا الحية مما يسبب تأذي الخلايا وموتها، من أنواعها أشعة جاما، الأشعة النووية: جسيمات ألفا ، بتا ، النترونات ، الأشعة السينية. من المهن المنطوية على خطر التعرض إلى الإشعاعات المؤينة - عمال مناجم اليورانيوم ومطاحنه - العاملون في المفاعلات الذرية ومنشآت الطاقة النووية -الأطعم الجوية ورواد الفضاء - عمال التصوير بالأشعة صناعيا (بمن فيهم القائمين بأعمال حقلية تشمل عمليات لحام الأنابيب) - بعض العاملين الصحيين (المصورين الشعاعيين، الطب النووي، التعامل مع النفايات الطبية المشعة -)عمال إنتاج النيوكليدات المشعة العلماء الذين يستخدمون مواد نشطة إشعاعيا - عمال الدهانات المضئية .تتوقف خطورتها على مقدار الجرعة التي يتعرض لها العامل وزمن التعرض

¹ - قياس الضجيج بوحدة دولية تسمى الديسيبل ، انظر، الهام رفعت عبد العزيز، الصحة والسلامة المهنية، المرجع السابق،ص 45.

واختلاف حساسية أنسجة الجسم، وهذا بغض النظر عن أنواع الإشعاع سواء أكان إشعاعاً جسيمياً: مثل ألفا - بيتا أو إشعاعاً موجياً مثل إكس-جاما-الكونية-القاعدية. للإشعاع تأثيرات مزمنة تصيب الجهاز الدوري والجهاز التناسلي والعظام والعيون والجهاز التنفسي. كما أن لها تأثيرات حادة عند التعرض لجرعات كبيرة مفاجئة قد تسبب أنواع مختلفة من السرطان، سيما في مجالات استعماله في الطب، في الصناعة والزراعة¹.

3- المخاطر الكيميائية

تعتبر المخاطر الكيميائية من أصعب وأعقد مخاطر العمل في الصناعة، ويختلف تأثير المواد الكيميائية المستعملة أو المتداولة على العمال المعرضين لها بحسب نوعها وتركيبها الكيماوي وحالتها الطبيعية سائلة أو صلبة أو غازية. وتنقسم المخاطر الكيميائية إلى²:

1.3- مخاطر ناتجة عن الأتربة في جو العمل يختلف تأثير الغبار على جسم العامل حسب نوع الأتربة وفقاً لما يلي³:

- الأتربة التي تسبب الالتهابات الموضعية في أماكن ترسبها كأتربة المواد الكيماوية الأكلة مثل الأحماض و القلويات. - الأتربة المعدنية التي تسبب حالات التسمم نتيجة لامتصاصها داخل الجسم كأتربة الرصاص والمنجنيز - الغبار الذي يسبب الالتهابات الرئوية مثل التليف الرئوي -أتربة تسبب الحساسية مثل أتربة القطن والكتان وغيرها من الأتربة العضوية وتؤدي إلى الإصابة بأزمات صدرية ربوية-أتربة تسبب السرطان مثل الكروم والمواد المشعة. يتوقف تأثير هذه المواد على العامل بناءً على مدة التعرض لها ودرجة تركيزها في الجو ودرجة ذوبان المادة في الماء أو سوائل خلايا الجسم والمناعة الشخصية للمعرض لها، وطريقة وصولها إلى الجسم، سواء عن طريق الفم أو الجلد أو عن طريق الجهاز التنفسي.

2.3- مخاطر ناتجة عن الغازات والأدخنة والأبخرة في جو العمل: الأدخنة هي خليط من الجسيمات الصغيرة من المادة الصلبة أو السائلة الناجمة عن العمليات الطبيعية أو الكيماوية كالاحتراق والصهر. تتكون نتيجة اختلاط الغازات بجزيئات المعادن المنصهرة وتتصاعد في الجو وتتعلق به مثل أكاسيد الغازات كالرصاص والزرنيخ. أما الغازات فتتكون من جزيئات دقيقة تسرب الغازات المنصهرة أو تبخر السوائل، وتتصاعد في الجو طبقاً لقوانين انتشار الغازات وتتعلق به، وهي تؤثر في الجهاز

¹ - نفس المرجع، ص 48.

² - مجدي عبد الله شرارة، الصحة والسلامة المهنية وتأمين بيئة العمل، فريدريش إيبيرت مكتب مصر، 2016، ص 69.

³ - منظمة العمل الدولية، دليل المبادئ الأساسية للسلامة والصحة المهنية في بيئة العمل. الطبعة الأولى 2016، ص 57.

التنفسي أو في الغشاء المخاطي للأنف أو في القصبة الهوائية والرئتين تأثيرا مباشرا سريعا مثل النشادر والكلور أو تؤثر بعد مدة من الزمن مثل غاز الأكسجين والنيتروجين. أما الأبخرة فهي المواد التي تتطاير في الجو في درجة الحرارة العادية مثل البنزين والكلوروفورم .تنقسم الغازات من حيث تأثيرها إلى:

1.2.3- الغازات الخاملة أو الخانقة البسيطة: مجرد وجودها وإحلالها محل قدر من الهواء يقلل من نسبة الأكسجين في هواء التنفس فيحدث الاختناق.من أمثلة هذه الغازات ميثان-أول أكسيد النيتروجين-إثيلين-هيدروجين.

2.2.3- الغازات المهيجة أو الملهبة: يؤدي التعرض لها إلى التهاب الأنسجة المعرضة لتأثيرها ويختلف تبعا لعدة عوامل تشمل، درجة تركيز الغاز في الهواء، درجة ذوبان الغاز في الماء، درجة نشاط الغاز من أمثلتها : أكرولين- أمونيا - فورمالدهيد - كلور- ثاني أكسيد الكبريت -ثاني أكسيد النيتروجين

3.2.3- الغازات السامة: وهي التي تؤثر على الجسم بعد امتصاصها ويكون تأثيرها نتيجة لتفاعلات تحدث في الأنسجة والأعضاء التي تصل إليها عن طريق الدم وتنقسم إلى:- الغازات الخانقة الكيماوية (أول أكسيد الكربون-كبريت الأيدروجين-السيانور.)- الغازات التسممية (الرسين- الفوسفين-الستيبين-كبريتور الكربون) .

3.3- مخاطر ناتجة عن المذيبات العضوية في جو العمل: المذيبات العضوية هي سوائل عضوية لها خاصية القدرة على إذابة المواد الأخرى العضوية وغير العضوية. من الخواص الطبيعية للمذيبات:- القدرة على إذابة (النتنر-البنزين) خليط البترول والكحول-خليط كلوريد الميثيل والكحول الميثيلي.)- الغليان والتطاير. وتنقسم المذيبات على حسب درجة غليانها -الاشتعال والانفجار (الكحول-ألسيتون-البنزول-التولوين) تأثر المذيبات على الجهاز العصبي ،الجهاز الهضمي الذوبان في اللعاب، امتصاص المذيبات في الدم ، الرئتين ،الكلى ،القلب ،الدم والجلد.

4-المخاطر البيولوجية: هي المخاطر الناتجة عن وجود أمراض تسببها البكتريا والجراثيم والفيروسات الموجودة في الكائنات الحية أو الجلود أو الفواكه أو الخضرة والتي تنتقل عند تداولها إلى العاملين في هذا المجال. تسبب المخاطر البيولوجية العديد من الأمراض ومنها مرض الدرن والسقاوة و الباجازوزا

و الكيموكنيوزا وأمراض العيون والحميات المعدية ولعل أشهرها مرض النزرأكس الذي ينتقل إلى المتعاملين مع الجلود والحيوانات مثل عمال الدباغة والجزارين والأطباء البيطريين.

المبحث الثاني: آليات تأمين بيئة العمل

تقدر منظمة العمل الدولية حصول 337 مليون حادث خلال العمل سنوياً. بينما يبلغ عدد الأشخاص الذين يعانون من أمراض مرتبطة بالعمل حوالي مليوني شخص. ويشير ذات المصدر إلى ما يلي:

- 220 ألف عامل في العالم يلقون حتفهم كل سنة بسبب التعرض للمخاطر البيولوجية والمخاطر الكيماوية.

- تقتل المواد الخطرة 340.000 عامل سنوياً كما يحصد الاسبستوس وحدة أرواح 100.000 شخص.

- 11 مليون عامل عبر العالم معرضين للإشعاعات الأيونية، كما تتسبب في 65000 حادث، أي ضعف العدد الذي بلغته منذ بضع سنوات .

- يعد مرض السرطان أكبر سبب للوفيات المرتبطة بالعمل وهو مسؤول عن 32% من تلك الوفيات. استناد على هذه الأرقام، يصبح العبء الاقتصادي الناجم عن سوء ممارسات السلامة والصحة المهنتين ثقيلًا للغاية. فحوالي 25، 1 تريليون دولار تخصص سنوياً للتكاليف الباهظة التي يتكبدها عالم العمل نتيجة وقت العمل الضائع وتوقف الإنتاج والنفقات الطبية¹.

أمام هذه المعطيات لم تقبل منظمة العمل الدولية بالافتراض القائل بأن الإصابة والمرض "ملازمان للعمل". حيث أصبح التحدي الجديد للمنظمة يكمن في كفالة تمتع أعداد متزايدة من الشعب العامل ببيئة عمل آمنة وصحية². و هذا من خلال تركيز أنشطة الصحة والسلامة المهنية على التفاعل الآني بين العاملين وبيئة العمل، من خلال تبني إدارة الصحة والسلامة المهنية لأنظمة الصحة والسلامة المهنية في العمل استناداً على المعايير التي وضعتها المنظمة الدولية للتقييس إلى جانب تبني مفاهيم المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات (المطلب الأول) أملاً في إدراك الأبعاد التنموية لتوفير ظروف الصحة والسلامة المهنية (المطلب الثاني).

¹ مجلة العمل الدولية، عالم العمل، تعزيز الوظائف الآمنة والصحية: برنامج منظمة العمل الدولية الشامل حول السلامة. العدد 63 مارس 2009 ص 4 و ما بعدها.

² أصدرت منظمة العمل الدولية في هذا المجال إلى جانب ما صدر عنها من اتفاقيات وتوصيات مرتبطة بقضايا السلامة والصحة 70 ، أصدرت منظمة العمل الدولية أكثر من 30 مدونة ممارسات بشأن الصحة والسلامة المهنتين .

المطلب الأول: إدارة الصحة والسلامة المهنية

تعرف إدارة الصحة والسلامة المهنية بأنها " الإدارة التي تقع عليها مسؤوليات وواجبات التخطيط والتنفيذ والتوجيه والرقابة بكل ما يتعلق بأنشطة وفعاليات الصحة والسلامة المهنية في المؤسسة ووضع القواعد والتعليمات الفنية لضمان سلامة العاملين والممتلكات والبيئة ووضع الاستراتيجية المناسبة لبرامج التدريب والتثقيف والوعي التي يمكن من خلالها زيادة انتاجية المؤسسة¹. هناك من يعرفها بأنها توفير بيئة عمل آمنة وصحية من خلال اتخاذ الإجراءات اللازمة لتحسين بيئة العمل وشروطه وظروفه، أو معالجة العوامل التقنية والبيئية والشخصية المؤدية إلى مختلف مخاطر بيئة العمل. بهدف الحفاظ على ثلاثة من المقومات الأساس لعناصر الإنتاج الإنسان، الآلة، والمادة، ضمن خلق جو من السلامة والطمأنينة، لحماية العنصر البشري من الحوادث والأمراض المهنية. لذا فإنها إحدى المسؤوليات التي يجب أن تتضمنها أي إستراتيجية لأي مؤسسة سواء أكانت صناعية أو زراعية أو علمية أو ترفيهية أو بيئية أو خدماتية بأشكالها المختلفة، لأهميتها البالغة في حماية الأرواح والممتلكات والبيئة والقيادة والتوجيه والإرشاد ووضع القواعد ونشر الوعي الوقائي لجميع العمال بغض النظر عن طبيعة ومدة علاقة عملهم ، وبغض النظر عن قطاع النشاط الذي ينتمون إليه⁽³⁾ . وهذا من خلال تبني أنظمة إدارة الصحة والسلامة المهنية واستنادا على المواصفة الدولية للتقييس ISO18000 .

أولاً: نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية ISO18000

يعتبر نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية ISO18000 ، من أهم الأنظمة الحديثة التي تسعى المؤسسة اعتمادها في سياساتها التنافسية، بضمان توفير أفضل الظروف العملية لأفرادها، وبالتالي تحسين أدائهم. وهو عبارة عن نظام لتسيير الأمور المتعلقة بالمخاطر التي يتعرض لها العمال وكيفية تفاديها، وذلك اعتمادا على مواصفة إدارة الصحة والسلامة المهنية OHSAS:18001 2007 مواصفة إدارة الصحة والسلامة المهنية OHSAS:18001 2007؛ هي مواصفة اتفق عليها دوليا، وقد طورت بشكل خاص لتسمح للمؤسسات بأن تسيطر بشكل نظامي على مخاطر الصحة

¹ - أشرف محمد عبد الغني، علم النفس الصناعي أسسه وتطبيقاته، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية 2001 ص 66.

⁽³⁾ المادة 3 من القانون رقم 88 - 07 السالف الذكر " تطبق أحكام هذا القانون على كل مؤسسة مستخدمة، مهما كان قطاع النشاط الاقتصادي الذي تنتمي إليه " .

والسلامة المهنية، وتحسين أدائها، حيث تروج الموصفة لبيئة عمل تمتلك السلامة والصحة، عن طريق توفير إطار يسمح للمؤسسة أن تحدد وتسيطر باتساق مخاطرها الصحية وتقلل احتمالات الحوادث وتساعد على المطابقة القانونية وتحسين الأداء الإجمالي. وهذا من خلال مراعاة كل المتطلبات العامة لوجوب إنشاء نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية والمحافظة عليه من أجل التحسين المستمر. و تمثل هذه الموصفة أحد الاستجابات الدولية المعاصرة لمواجهة المشكلات التي رافقت التطور الصناعي والتقني المتسارع في مؤسسات الأعمال، والتي تهدف إلى السيطرة على مخاطر بيئة العمل وتقليل الحوادث والإصابات.

ثانيا: مسؤولية إدارة السلامة المهنية في تحسين ظروف العمل

تعتبر ظروف العمل المادية من أهم مصادر الحوادث المهنية، لذا فان تحسينها والحد من مخاطرها يعتبر من أهم إجراءات السلامة المهنية، الأمر الذي يمكنه المساعدة على تقليل الحوادث بكل ما يترتب عنها من آثار وهذا من خلال ما يلي¹:

1 - توفير الإضاءة المناسبة : يجب أن يتولى خبراء مختصون مسؤولية تصميم نظام الإضاءة الذي يتوافق و طبيعة كل نشاط، بإضاءة الأماكن ومواقع العمل، ومناطق المرور والشحن والتفريغ وباقي المنشآت الأخرى، إضاءة تضمن راحة البصر ولا تتسبب في أية إصابة، فهناك أعمال تتطلب إضاءة شديدة ومركزة على مساحات محدودة كالأعمال الدقيقة مثلا، في حين لا تحتاج أعمال أخرى لمثل هذا المقدار.

2- توفير درجات الحرارة المناسبة : تبرز أهمية هذا العنصر خاصة في الصناعات التي ينشأ عنها درجات حرارة عالية مثل صناعات التعدين ، أو تلك التي تتعامل مع مواد كيميائية حساسة اتجاه الحرارة أو سريعة الانفجار. كما تظهر إشكالية تدني درجات الحرارة خصوصا في الأعمال الشاقة كالأعمال المنجمية مثلا. إن مثل هذه الظروف الاستثنائية تفرض اللجوء إلى طرق وأساليب للتحكم فيها و لو جزئيا كاستخدام أجهزة التدفئة أو التبريد. - تأمين الألبسة الواقية المناسبة لأماكن العمل - تأمين غرف وسيطة بين الغرف المنخفضة درجة الحرارة والجو الخارجي - أن تكون الغرف البرادة ذات أقفال سهلة الفتح من الداخل - تأمين فتحات مراقبة لمراقبة العمال داخل الغرف الباردة.

¹- تعرض القانون رقم 88 . 07 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل إلى التدابير الواجب احترامها في مجال الوقاية الصحية والأمن داخل أماكن العمل المواد من 3 إلى 11 من القانون رقم 88 _ 07 السالف الذكر و أحكام المرسوم التنفيذي 91 . 05 المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل.

3- **معالجة الضجيج:** من خلال: - التصميم الجيد للمباني والورشات، بحيث تراعي أولوية الحد من الضجيج عن طريق استخدام التكنولوجيا الحديثة في البناء والتي تتضمن وسائل عزل فعالة. - اختيار التصميم الصحيح: اختيار موقع المنشأة بحيث لا يكون هناك ضجيج خارجي مرتفع ووضع مولدات الكهرباء في غرفة خاصة بعيدة عن المنشأة - شراء آلات ذات ضجيج منخفض - السيطرة من المصدر؛ بتحديد مصدر الضجيج وإصلاح العطل في حال وجوده أو تعديل الآلة - العزل والاحتواء: عزل الآلة التي تصدر ضجيج في غرفة خاصة بعيدة عن مكان العمل وعند عدم إمكانية عزلها يتم احتواء الآلة أو جزء الآلة الذي يصدر الضجيج بواسطة حاجز - المواد الماصة للضجيج: إن تغطية الجدران بمواد ماصة للضجيج مثل المطاط يمكن أن يخفف الضجيج بمقدار 7 ديسيبل - واقيات السمع: وتعتبر خط الدفاع الأخير المستوجب استخدامه عند استحالة السيطرة على الضجيج مثل سدادات الأذن والتي تخفف الضجيج بحدود 10 ديسيبل، كاتمات الضجيج القوسية تخفّضه بحدود 30 ديسيبل والخوذة الواقية للضجيج تخفّضه بحدود 45 ديسيبل - تنقية الهواء الداخلي: من خلال الإكثار من فتحات التهوية داخل ورشات العمل و مكافحة ومنع التدخين و تزويد ورشات العمل بأجهزة تنقية الهواء.¹

4- **تهوية الأماكن المخصصة للعمل:** من خلال توفير التهوية الميكانيكية أو التهوية الطبيعية وضمان الحجم الأدنى من الهواء لكل عامل طبقاً للمقاييس المعمول به. - تركيب جهاز التهوية الميكانيكية أو الطبيعية أو المختلطة لتجديد الهواء في الأماكن التي تقع في باطن الأرض أو في الأماكن التي تتم فيها الأشغال بعيداً عن ضوء النهار.

5- **تحديد نوعية المواد الكيميائية الخطرة:** بما فيها تلك التي يتم استيرادها وتداولها والتعرف على كمياتها وكل بياناتها ومخاطرها، حتى يتم وضع المقاييس اللازمة للمحافظة على امن وسلامة بيئة العمل وإلزام العاملين بها.

6- **تقييم المخاطر المحتملة:** هو العمل على معرفة خصائص وصفات الآثار الضارة التي من المحتمل أن يتعرض لها الإنسان نتيجة تعرضه مهنيّاً أو بيئياً إلى المخاطر والعوامل المختلفة.

¹ - انظر المادة 14 من المرسوم رقم 91 . 05 السالف الذكر، و الهام رفعت عبد العزيز، الصحة والسلامة المهنية، المرجع السابق ص 47.

- 7- التعرف على مصادر الخطر: بتحديد الجرعة (التركيز) وعلاقتها بالتأثير (الاستجابة) المتوقع وذلك من خلال دراسة صفات التعرض وأحواله وربطه بتأثيراته المحتملة على الإنسان المعرض، ثم تقييم التعرض كمياً وكيفياً وذلك عن طريق معرفة طبيعة وشكل وتركيز ومستوى التعرض على مدى زمني، وتحديد خصائص وصفات وأحوال الخطورة عن طريق الربط بين المكونات الثلاثة السابقة.
- 6- دراسة أثر العمليات الصناعية وتداول المواد الخطرة بأنواعها (مواد سامة - مشعة - متفجرات ..) وعلاقتهم بمعدلات الحوادث.¹

المطلب الثاني: الأبعاد التنموية لتأمين بيئة العمل

يترتب عن تبني أنظمة إدارة الصحة والسلامة المهنية، فوائد تنعكس على كل المستويات الأمر الذي يدعم التنمية المستدامة في كل أبعادها.²

أولاً: الأبعاد الاجتماعية لتأمين بيئة العمل

1- تعزيز العمل اللائق: ينصرف مفهوم العمل اللائق إلى العمل في ظروف عمل مريحة، بهدف خلق فرص عمل ذو نوعية مقبولة، بل تحسين نوعية العمل والتي يمكن أن يأخذ مفهومها عدة أبعاد، تشمل الأشكال المختلفة للعمل، ظروف ملائمة للعمل، إلى جانب القناعة والرضا بالعمل³ انطلاقاً مما يلي:

1.1- توفير بيئة عمل صحية وقليلة المخاطر: بحماية الأفراد العاملين من الحوادث والأخطار المهنية انطلاقاً من تحديدها وتقديرها والعمل على التخفيض من نسبة حدوثها وضمان حقوقهم بتوفير إطار قانوني سليم والاهم من ذلك تفعيله خاصة فيما يخص جانبه الجزائي وفرض عقوبات تتناسب والجرم المرتكب وتضمن الردع .

- توفير نظام العمل المناسب: يتم توفير نظام العمل من خلال توفير الأجهزة والمعدات الوقائية واستخدام السجلات النظامية حول أية إصابة أو حوادث وأمراض.

- دعم العلاقة الإنسانية بين الإدارة والعاملين: تخلق الإدارة الجيدة للسلامة والصحة المهنية السمعة الجيدة للمؤسسة اتجاه المنافسين، هذه السمعة ينتج عنها استقطاب الفرد الكفاء والاحتفاظ بأفضل

¹ - الهام رفعت عبد العزيز الصحة والسلامة المهنية.

² - هدار بختة، ص 20 .

³ - Jean Michel Servais. Politique de travail décent et mondialisation, réflexions sur une approche juridique renouvelée, revue internationale du travail N° 01, 2004 p 204.

الكفاءات. فضلا عن تعزيز ثقة العمال بالمؤسسة، مما يساعد في تحفيزهم على العمل بطريقة أفضل وتحقيق أحسن أداء، وبالتالي زيادة إنتاجية المؤسسة وتحقيقها تميز تنافسي.

- **التقليل من الآثار النفسية** طالما أن الحوادث لا يقتصر تأثيرها على الجوانب المادية و إنما تمتد آثارها إلى مشاعر العاملين داخل المؤسسة والزبائن المتعاملين معهم.

- **الأمّن المهني للعمال:** باتخاذ كل الإجراءات اللازمة لمنع أو التقليل من الأمراض المهنية، وتقديم وسائل الوقاية والإسعاف والعلاج مع توفير الظروف المناسبة للعمل. ليستفيد بذلك العامل من الوقاية من الأخطار والأمراض المهنية. إلى جانب الاستفادة من التأمينات الاجتماعية التي توفر رعاية وحماية ضد الأخطار المختلفة التي يتعرض لها العامل في موقع العمل .

- **المحافظة على الأيدي العاملة الماهرة:** تقليل الإصابات والحوادث يؤدي لزيادة الإنتاجية وعند مقارنة التكاليف المنفقة على السلامة والصحة المهنية في المؤسسات مع التكاليف الممكن إنفاقها في حال حدوث الإصابات، يكون معدل التوفير مرتفع.

ثانيا: الأبعاد الاقتصادية لتأمين بيئة العمل

1- **تقليل تكاليف العمل:** أن الإدارة السليمة لبيئة العمل تجنب المؤسسة الكثير من التكاليف المادية والمعنوية المتضمنة للتعويضات المدفوعة للعاملين أو لعائلاتهم من بعدهم إلى جانب تكاليف تعطل العمل.

2- **توفر ساعات العمل الضائعة** نتيجة الإصابات والحوادث، والتقليل من التعويضات ونفقات التأهيل المهني .

3- **مساعدة المؤسسة على توفير إدارات قانونية، وتحديد الأخطار العملية ومسبباتها والعمل على تقاديتها.**

4- **تحسين أداء المؤسسة في مجال الصحة والسلامة المهنية، بتوفير تعليمات وتوجيهات لإدماج مبادئ إدارة الصحة والسلامة في إدارة الجوانب الأخرى للأداء.**

5- **الحد من تكاليف العلاج والتأهيل والتعويض عن الأمراض والإصابات المهنية والتقليل من تحمل هيئات الضمان الاجتماعي للتعويضات المدفوعة للعمال وتحمل نفقات علاجهم وأجورهم، مما سينعكس على تحسين وزيادة مستوى العمل ودفع القوة الاقتصادية للدولة.**

خاتمة

يعتبر تبني أنظمة إدارة الصحة والسلامة المهنية السبيل لتحقيق بيئة عمل آمنة خالية من جميع الأخطار ومسببات الحوادث، والأمراض المهنية والإرهاق وتلف وضياع الأموال والحفاظ على مهارات العمال. فضلا عن زيادة تنافسية المؤسسة وخفض التكاليف وحسن التوفير. انما يتطلب ذلك قيام أطراف الإنتاج الثلاثة بأدوارهم في تفعيل وتحديث التشريع وإدراج مفاهيم بيئة العمل وحقوق العامل في بيئة عمل آمنة، وتبني مفاهيم المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات وتبني أنظمة إدارة الصحة والسلامة المهنية.