

الفصل الأول: ماهية حفظ الصحة والأمن

محتوى الفصل:

- 1 - تعريف حفظ الصحة والأمن
- 2 - أهمية حفظ الصحة والأمن
- 3 - علاقة حفظ الصحة والأمن ببعض أنشطة إدارة الموارد البشرية

تمهيد:

في بدايات الثورة الصناعية انتقل الفلاحون إلى المدن حيث الصناعة هربا من الاستعباد الذي واجهوه من الإقطاع. وهناك بدأت تظهر حوادث عمل عديدة تعرض لها هؤلاء العاملون الذين ليست لهم معرفة بالصناعة وأخطارها. وكان الرأي السائد آن ذاك أن المصاب هو السبب فيها وصاحب العمل غير ملزم بأية مسؤولية

حينما زادت شدة الحوادث بشكل خطير وأصبح الجميع يتحدث عنها سنت قوانين وتشريعات تلزم أصحاب المصانع تعويض المصابين حتى ولو كانوا هم سببا في حدوثها. وأول قانون سن في فرنسا سنة 1898 حول حوادث العمل. اهتم عندئذ أصحاب المصانع بتحسين ظروف العمل تقليلا للتعويضات مما قلل من الإصابات. إلا أن نسبة الحوادث عادة مرة ثانية للارتفاع بسبب كثرة استعمال المواد العضوية والكيميائية في العمليات الصناعية، وأصبح الاهتمام لا يقتصر على حوادث العمل فحسب بل بالأمراض المهنية أيضا.

1 - تعريف حفظ الصحة والأمن:

يشير مصطلح حفظ الصحة والأمن الكثير من ردود الأفعال المختلفة والمتنوعة من قبل المنظمات، لأنه ينبه إلى المسؤولية الاجتماعية التي يجب أن تتحملها هذه المنظمات.

كما يعرف الأمن بشكل عام بأنه العلم الذي يسعى لحماية الإنسان وتجنبه المخاطر في أي مجال كان، ومنع الخسائر في الأرواح والممتلكات كلما أمكن ذلك.

كما يعرف الأمن المهني بأنه العلم الذي يهتم بالحفاظ على صحة وسلامة الإنسان من المخاطر التي قد يتعرض لها بسبب أداء العمل، وهذا بتوفير بيئة عمل آمنة خالية من مسببات الحوادث أو الأمراض المهنية.

كما يشير مصطلح حفظ الصحة والأمن إلى ضرورة تحقيق سلامة العاملين من الناحية الفيزيولوجية والنفسية ووقايتهم من أخطار المهنة، فهو كل إجراء يتخذ لمنع أو التقليل من حوادث العمل والأمراض المهنية وتقديم وسائل الوقاية والإسعاف والعلاج مع توفير الظروف المناسبة للعمل.

2- أهمية حفظ الصحة والأمن:

- تكمن أهمية هذا النشاط في المؤسسة في ما يلي:
- ترقية وحماية أكبر للسلامة الفيزيولوجية والعقلية والاجتماعية للعاملين في كل المهن .
- الوقاية من الآثار السلبية الناتجة عن ظروف العمل، على صحة العاملين .
- حماية العاملين من الأخطار التي تهدد صحتهم.
- الحفاظ علي العمال ووضعهم في محيط عمل يلائم حاجاتهم الفيزيولوجية والنفسية .
- تكييف العمل مع الإنسان.

3 - أهداف حفظ الصحة والأمن:

إن وضع نظام فعال لحفظ الصحة والأمن معناه السعي لتحقيق كل أبعاد الراحة الفيزيولوجية والنفسية والاجتماعية للعامل في العمل (Le Bien-être)، ومن ثم القضاء على ظروف عمل خطيرة تتسبب في الحوادث والأمراض المهنية. كما يحقق هذا النظام عدة أهداف، أهمها:

- الرفع من إنتاجية العاملين وتخفيض عدد أيام الانقطاع عن العمل.
- زيادة فعالية العاملين، وجعلهم أكثر التزاما في عملهم .
- تخفيض المصاريف الصحية وتكاليف التأمين.

- تخفيض معدلات التعويض عن حوادث العمل.
- شعور العامل بالانتماء نتيجة لاهتمام المؤسسة بصحته وأمنه .
- جذب أفضل المتقدمين للتوظيف كون المؤسسة توفر محيط عمل صحي وآمن.

4- علاقة نشاط حفظ الصحة والأمن ببعض أنشطة إدارة الموارد البشرية:

المختصون في الموارد البشرية مدعوون أكثر فأكثر إلى إدارة وبفعالية التكاليف المرتبطة بتسيير الأفراد والمشاركة الحيوية في هذا التسيير، هم مسؤولون عن تسيير صحة وأمن العاملين في منظماتهم، وهذا من خلال الأنشطة التي تدخل ضمن تخصصهم والمرتبطة ارتباطا وثيقا بالحفاظ على صحة وأمن العاملين . منها :

(أ) الصحة والأمن ونشاط تحليل مناصب العمل:

يمكن أن يكون لتصميم مناصب العمل آثارا هامة على أداء الأفراد في العمل، فقد يغيب الانسجام بين الأفراد والآلات المستعملة في العمل مما يتسبب في عدد كبير من الحوادث التي تحدث في مواقع العمل، لهذا فالقيام بالتنسيق بين القدرات الفيزيولوجية للعاملين مع متطلبات المناصب قد تتطلب إعادة هيكلة الأعمال لتحقيق السلامة المهنية.

(ب) الصحة والأمن ونشاط التوظيف:

حينما تكون المنظمة قادرة على توفير محيط عمل آمن وصحي للعاملين هذا يزيد في حظوظها في توظيف الأفراد الأكثر كفاءة، في حين يحدث العكس عندما تسجل معدلات مرتفعة من حوادث العمل، حيث يمس هذا يسمعتها كون محيط عملها يعتبر خطيرا ويكون من الصعب عليه توفير الكفاءات الضرورية.

(ت) الصحة والأمن ونشاط التكوين والتدريب:

أصبح التكوين في الصحة والأمن وظيفة هامة تقوم بها إدارة الموارد البشرية من خلال تنظيمها لدورات تكوينية في هذا المجال، فالطبيعة المعقدة لقوانين الصحة والأمن تفرض على المنظمات برمجة دروسا تكوينية لعمالها لتشجيعهم على الالتزام بتطبيق هذه القوانين.

كما تنظم عدة مؤسسات تمارين عن الأمن بهدف زيادة اهتمام أعضائها بهذا النوع من الأنشطة وتوعيتهم بخطورة الحوادث والأمراض المهنية.

وتنظم بعض المؤسسات ورشا في أماكن العمل تتناول مشكلات معينة، كالقلق مثلا أو غيرها، بهدف مساعدة العاملين لديها على التأقلم أكثر مع الضغوط النفسية والاجتماعية لمحيط العمل.

ث) الصحة والأمن وعلاقات العمل:

يعتبر الحفاظ على صحة وأمن العاملين من الانشغالات الرئيسية لدى النقابات العمالية لذا تحتوي العديد من الاتفاقيات الجماعية مواد تكمل قوانين الدولة تؤكد من خلالها النقابات على هذا الأمر، بعض هذه المواد تنص على رفض القيام بالأعمال الخطيرة، وبعضها تؤكد على تعاون النقابة وصاحب العمل والتزامهما بتصميم وتنفيذ برامج لحفظ الصحة والأمن.

تؤكد بعض هذه المواد على ما يلي: حق الشكوى في حالة خطورة ظروف العمل، حق تطبيق إجراءات تأديبية على العاملين الذين لا يطبقون قواعد الأمن، حق الإعلان عن قواعد الأمن، حق التفتيش الذي تقوم به اللجنة متساوية الأعضاء أو اللجنة نقابية للأمن.

الفصل الثاني : المخاطر المهنية في المؤسسة (Les risques professionnels)

محتوى الفصل:

تمهيد

أولا : تعريف المخاطر المهنية

I. حوادث العمل

1. تعريف حادث العمل.

2. أسباب حوادث العمل

3. أنواع حوادث العمل

II. الأمراض المهنية

1. تعريف الأمراض المهنية

2. خصائص الأمراض المهنية

3. أسباب الأمراض المهنية

4. نماذج من الأمراض المهنية

ثانيا: تكاليف المخاطر المهنية

1. التكاليف المباشرة للمخاطر المهنية

2. التكاليف غير المباشرة (الخفية) للمخاطر المهنية

ثالثا: قياس معدل الإصابات وشدة تكرار حوادث العمل

تمهيد:

لقد تحسنت ظروف الصحة والأمن في أماكن العمل في أغلب البلدان الصناعية خلال 20 إلى 30 سنة الأخيرة، إلا أن الأمر لا يزال سيئا في الدول النامية، حيث لا يتم الاعتراف بالحوادث والأمراض المهنية كما لا تسجل وتدون في الأرشيف إلا قليلا وبطريقة تقليدية، ولا يصرح بها دائما.

أولا: تعريف المخاطر المهنية :

تتمثل المخاطر المهنية في كل الحالات المؤذية لصحة العامل في العمل والتي تنتج عن الحوادث والأمراض المهنية المرتبطة بالعمل أو بسبب ما يتعلق به، بما في ذلك حوادث الطريق (من وإلى مكان العمل).

سواء كانت حوادث عمل أو أمراض مهنية فهي تشكل خطورة على الصحة الجسدية والنفسية والاجتماعية للعامل، وتترجم عموما الجوانب النفسية والاجتماعية بارتفاع مستوى القلق عند الإنسان والذي يشكل خطورة على صحته.

تقليديا لا تهتم أغلب المنظمات وكذا قوانين الصحة والأمن إلا بالمحيط المادي للعمل في الظروف المادية للعمل، إلا أنه مع الوقت إختلف الأمر وأصبحت المؤسسات تولي أهمية أكثر للأخطار النفسية والاجتماعية التي يتعرض لها العمال في مواقع العمل.

I. حوادث العمل:

1. تعريف حوادث العمل:

يعتبر حادث عمل كل حادث يقع في أماكن العمل أو أثناء ممارسة العمل أو القيام بمهمة خارج المؤسسة تسند للعامل.

كما يعتبر حادث عمل حينما يحدث للعامل وهو ذاهب إلى عمله أو عائد منه على أن يسلك الطريق المباشر في ذهابه وإيابه دون توقف أو انعطاف.

كما يعرف حادث العمل على أنه كل طارئ مفاجئ وغير متوقع أو مخطط له، يقع خلال العمل أو بسبب ما يتصل به، ويشمل ذلك أي تعرض مفرط لعوامل فيزيائية أو كيميائية أو بيولوجية أو إجهاد حاد، مما قد يؤدي إلى الوفاة أو الإصابات البدنية أو المرض الحاد للعامل المصاب.

2. أسباب حوادث العمل:

تسجل في بعض المنظمات وحتى في بعض المصالح والأقسام معدلات حوادث أعلى من غيرها، وهناك مجموعة من الأسباب أو العوامل التي تفسر مثل هذه الاختلافات نذكر منها:

(أ) خصائص المنظمة:

تختلف معدلات حوادث العمل وبدرجة عالية حسب القطاع الصناعي، حيث تجدها مرتفعة لدى مؤسسات البناء والصناعة أكثر من المؤسسات التي تعمل في مجال الخدمات والمالية والتأمينات وغيرها، كما تسجل المؤسسات الصغيرة والكبيرة معدلات حوادث عمل أقل من المؤسسات المتوسطة، حيث يكون المشرفون في المؤسسات الصغيرة أكثر يقظة لخطر الحوادث ويتعرفون عليها بسهولة ويعالجوها في حينها، كما لهم القدرة على التنبؤ بها نظرا لقلّة الأعمال هناك ووضوحها، وتمتلك المؤسسات الكبيرة موارد تسمح لها بتعيين مختصين يعملون على الوقاية من الحوادث والحفاظ على الأمن في العمل، في حين لا تمتلك المؤسسات المتوسطة الموارد اللازمة للقيام بذلك.

(ب) برامج الأمن في العمل:

التقنيات والبرامج والأنشطة التي تهدف إلى ترقية وتحسين الوقاية من حوادث العمل وتحقيق الأمن تختلف من منظمة إلى أخرى، وتتوقف فعاليتها حسب نوع الصناعة وحجم المنظمة، ففي المؤسسات الكبيرة الحجم وفي قطاع الصناعات الكيماوية تخصص أموال ضخمة للأمن سواء في مجال التجهيزات أو أعمال التطبيب، وفي التكوين حول مخطط الأمن، وكذا في الإشراف الدقيق مما يساهم في تخفيض تكاليف حوادث العمل.

إلا أن هذه التكاليف قد ترتفع إذا خصصت مصاريف بطريقة غير فعالة بهدف القضاء على ظروف عمل خطيرة، ومدى التزام الأفراد المسؤولين عن الأمن، وكذا توجيهات العاملين ومسك بطاقات الأمن، فيمكن لمنظمات من نفس الصناعة أن تتكبد تكاليف مرتفعة لكل عامل مقارنة بالأخرى التي لديها برنامج أمن فعال، وعموما المنظمات التي ترتفع لديها التكاليف هي تلك التي ليس لديها برامج فعال وكفاء للأمن.

ج) السلوكيات الخطرة:

رغم أن العوامل التنظيمية لها دور مهم في التأثير على أمن العمال إلا أن عددا كبيرا من المختصين من يرى أن المسؤولين الرئيسيين عن حوادث العمل هم العاملون أنفسهم، فالحوادث يتوقف على سلوك الأفراد والأخطار المرتبطة بمحيط العمل وكذا الصدفة أحيانا. فجزء من المسؤولية يتحملها الشخص الذي وقع له الحادث وينظر له في هذه الحالة على أن لديه مؤشرا على استعداده المسبق للحوادث.

هذا الاستعداد لا يمكن اعتباره كمجموعة ثابتة من الخصائص والتي تؤدي دون شك إلى وقوع الحادث، ورغم ذلك فإنه توجد بعض السمات النفسية والفيزيولوجية تجعل بعض الأشخاص أكثر عرضة من غيرهم لتعرضهم للحوادث،

مثلا:

- الذين يكونون أكثر ضعفا عاطفيا.
- العاملون الذين يعانون من قلق متزايد عموما هم أكثر عرضة للحوادث من غيرهم الأقل قلقا.
- العاملون الأكثر تفاؤلا وأكثر ثقة من المتوسط ويهتمون أكثر بالآخرين يتعرضون لحوادث أقل.
- الذين يتمتعون بحدة البصيرة يتعرضون لحوادث أقل.
- العمال المسنون يتعرضون لحوادث وإصابات أقل من الشباب .
- الأفراد الذين لديهم القدرة على معالجة الاختلالات من خلال الملاحظة هم أقل عرضة من الذين يعالجون الأمر بالممارسة والجهد العضلي.

يجب أن تتوفر شروط نفسية معينة حتى نتكلم عن الاستعداد المسبق للحوادث، فعدم الانتباه وغياب النضج ما هي إلا حالات مؤقتة، لهذا من الصعب تحديد الاستعداد المسبق للحوادث عند شخص معين قبل أن يحدث له على الأقل حادث واحد.

ومن الصعب رفض المتقدمين لشغل المناصب الشاغرة على أساس استعدادهم المسبق للحوادث.

وتبقى الأسباب التنظيمية مثل الحجم، التكنولوجيا المستعملة، وسلوكات الإدارة، وبرامج الأمن ونوعية الإشراف هي أسباب هامة يمكن أن تؤدي إلى الحوادث.

3. أنواع حوادث العمل:

يمكن حصر أغلب حوادث العمل في ما يلي:

(أ) الاصطدام بأجسام ثابتة: أثناء تحرك العامل في المصانع وانتقاله من مكان إلى آخر لأداء عمله فقد يصطدم ببعض الآلات والمعدات والمحركات، مما ينتج عنه حدوث إصابات، كحدوث كدمات والقطع والخلع والتمزق والكسور.

(ب) الاصطدام بأجسام متحركة أو حرة الحركة: كثيرا ما تمثل الأجسام المتحركة والأجزاء المنفصلة أو الأجسام المرنة في الحركة مصدرا للحوادث وتسبب فيما تسبب فيه الأجسام الثابتة الصلبة، بالإضافة إلى تسببها في حدوث إصابات أخرى للعين بدخول أجسام صلبة متحركة فيها وخاصة من المعدات والآلات التي تستعمل في البرادة والخراطة وغيرها.

(ج) الانحشار في أو بين المعدات: نتيجة السقوط أو الانزلاق قد يتعرض العامل أو أجزاء من جسمه إلى الانحشار بين بعض المعدات والآلات في المصنع مما يسبب إصابات مختلفة. كمعدات قطع الحديد والبلاستيك، والآلات التي تعتمد على الحركة الدائرية وآلات الأصابع، ... وغيرها

(د) الاصطدام أثناء الحركة: تحدث للعامل أثناء السير أو الجري بين المعدات والآلات، حوادث نتيجة لضعف أو تعذر رؤية هذه الأجسام أو عدم توقع وجودها أو حركتها، وكذا التوقف المفاجئ للآلة المتحركة مما يسبب الاصطدام بها.

(هـ) السقوط على نفس المستوى: تعثر العامل وسقوطه خاصة في الأماكن الضيقة التي تتكدس فيها الآلات مما يسبب إصابات كالقطع والكسر والجروح والكدمات، وفي حالة ما لا تكون الأجسام حادة أو مسننة تكون الحوادث سطحية.

(و) السقوط من وإلى مستويات مختلفة: غياب موانع السقوط كتسوير السلام قد يعرض العامل للسقوط بقوة وسرعة مما قد يتسبب في وفاته أو تعرضه لإصابة خطيرة.

(ز) إصابات الجهد الذاتي: كأن يحمل العامل آلات ثقيلة أو يدحرجها مما قد يعرض نفسه للسقوط ومن ثم يصاب بالإجهاد والتمزق وآلام الظهر والفتاق والتواء المفاصل، ويتوقف مدى خطورة

الإصابات على الجهود البدني أو العضلي الذي يبذله العامل أو عدم التزامه بقواعد وطرق النقل أو حمل المواد المستخدمة.

(ح) حوادث تؤثر على أجهزة الجسم البشري: كالاستنشاق أو امتصاص وابتلاع مواد كيميائية خطيرة تؤدي إلى هدم خلايا وأنسجة الجسم، مثل الأمونياك والكلور وحمض الهيدروكسالات وغازات الكبريتيك الهيدروجيني، وتكمن خطورتها أثناء النقل والتخزين والتصنيع، وكذا الصعقة الكهربائية والتعرض لضربات الشمس والموجات الإشعاعية والمواد المشعة... وغيرها .

II. الأمراض المهنية :

في عصر العبيد وصف " أبوقراط " العبيد عند قيامهم بالعمل أنهم كانوا يتلعون الحصى ويتوجعون ألما، كما وصف الأمراض المهنية التي كانت تصيب عمال الصباغة، وكذا الذين يعملون في إسطبلات الخيول وما لوحظ عنهم من قروح في أيديهم. وبعد الميلاد وصف " تيليني " نوعا من الأقنعة الواقية التي يلبسها العمال لمنع أخطار التسمم بالزنك والكبريت.

وفي 131 ق م زار " جالينوس " منجم النحاس بجزيرة قبرص وكاد أن يفقد حياته من شدة أبخرة النحاس وأدخنه المتطايرة ، كما أشار في تقريره لأدخنة الشموع الدهنية التي يتعرض لها الطلاب أثناء مراجعتهم على ضوءها ليلا.

ومرت السنوات وظهر علماء آخرون اهتموا بدراسة الأمراض المهنية من بينهم "جورج أمبريكولا" الطبيب الألماني الذي مارس الطب في مناطق المناجم واستطاع وصف الأخطار التي يتعرض لها عمال المناجم و عمال استخراج المعادن وتنقيتها من الشوائب.

وفي أواخر القرن 19 اشتهر الطبيب الإيطالي "رامازيني " نظرا لقيمة ما كتب عن الأمراض المهنية الناتجة عن ممارسة التجارة والزراعة والصناعة، حيث لقب بأبوقراط الطب المهني وظل كتابه المنهل الوحيد لحوالي قرن يرجع إليه الأطباء المتهنين وذلك لدقة أبحاثه ووفرته، فقد بحث في حوالي 100 نوع من الأمراض المهنية، وتطرق إلى أساليب الوقاية منها وعلاجها.

1. تعريف الأمراض المهنية:

عرفت منظمة العمل الدولية الأمراض المهنية على أنها كل مرض تكثر الإصابة به بين العاملين في مهنة معينة أو مجموعة مهن، يصاب بها أحد العاملين في تلك المهنة أو المهن.

وعرف المشرع الجزائري المرض المهني على أنه التسممات والأضرار التي تتسبب فيها أصلا المهنة.

فالمرض المهني هو ذلك المرض الذي يحدث بين الأفراد في مهنة معينة، أو مجموعة من المهن، أو المرض الناتج عن القيام بعمل ما، أو قد يكون المرض كامنا في الجسم ويظهر نتيجة القيام بعمل يؤدي إلى ظهوره، أو كل حالة تسمم قد تنشأ من مادة تستخدم في مهنة معينة أو في مجموعة مهن .

يسمى مرض مهني ذلك المسجل ضمن قائمة الأمراض المهنية المعروفة والتي يمكن البرهنة على أن العامل أصيب بها أثناء العمل، وتدخل في إطار التعويض والأمن الصحي للعامل الذي يسيرها صندوق التأمينات مثلها مثل حوادث العمل.

2- خصائص الأمراض المهنية:

تتمثل هذه الخصائص أساسا فيما يلي :

- تحصل للعامل في مهنة معينة حيث يتوفر مسبب المرض، ويتم التعرض له أثناء الممارسة في حين تصيب الأمراض العادية الشخص مهما كان موقعه أو مهنته.
- تظهر لدى أشخاص لديهم القابلية أكثر من غيرهم ممن يعملون في نفس الظروف.
- تظهر بعد مدة زمنية قد تصل إلى سنوات لذا تصعب معالجتها أو شفاؤها التام.
- تشخيص المرض المهني ليس بالأمر السهل، خاصة إذا لم ترافقه عوارض مرضية واضحة ولهذا يجب القيام بالفحوصات الطبية الأولية والدورية.
- للأمراض المهنية تبعات مالية كبيرة مقارنة بالأمراض العادية بسبب طول مدة العلاج ومن ثم الانقطاع الطويل عن العمل وخدمات التأهيل المهني والتدريب والتعويض عن العجز الناتج أو الوفاة إن حصلت.

3. أسباب الأمراض المهنية:

هناك العديد من الأسباب المتنوعة والمتطورة للأمراض المهنية نذكر منها:

(أ) الأخطار الكيماوية: يتعرض العاملون إلى عدد مهم من الأخطار ذات الطبيعة الكيماوية في عملهم من بينها: أول أكسيد الكربون، الرصاص، الغبار والمواد الكيماوية الخطيرة، تجب الإشارة إلى أن كميات متزايدة تتواجد في المدن من أول أكسيد الكربون والرصاص والغبار.

(ب) الأخطار المادية (الفيزيولوجية) للعمل: كالضجيج والحرارة والبرودة، ويعتبر الضجيج من أخطر هذه العوامل لهذا تتوفر أجهزة لامتناعه.

(ج) الأخطار البيولوجية: يتعرض لها العاملون الذين يتعاملون بشكل مباشر مع الجمهور، والذي من الممكن أن يكون من بينهم مصابين بأمراض كالإيدز والتهاب الكبد .

يتعرض لهذه الأخطار أكثر الذين يعملون في قطاع الصحة والشرطة حينما يساعدون المرضى المصابين فيصابون بالعدوى، لذا هناك لقاح ضد التهاب الكبد لهذه الفئة من العاملين.

(د) أخطار الهندسية البشرية: تعني تكيف العمل مع الإنسان وتحسين أدوات العمل (الظروف المادية للعمل) ووسائل الأمن الصناعي والسلامة المهنية بالمنظمات، باستثناء الجروح في الظهر والتي هي الأكثر تكرارا عند العمال تشكل المشاكل التنفسية فئة الأمراض الأكثر تزايدا وسرعة.

السرطان أيضا يشكل السبب الثاني للوفاة بعد أمراض القلب، بعض أسباب السرطان المعروفة ناتجة عن جزيئات مادية وكيميائية موجودة في محيط العمل، لذا تبذل مجهودات للقضاء عليها.

أيضا أوجاع الظهر هي أيضا من المشاكل الأكثر أهمية والتي يعاني منها العاملين والتي تسببها هذه المخاطر.

(هـ) مجموعات العمل الأكثر عرضة للأخطار: نجد:

- عمال المناجم والبناء و الصناعة والمشرفين عليهم.

- رجال المطافيء والمناجم والشرطة .

- عمال الصناعات البتروكيماوية والمصافي والصباغة وعمال النسيج والصناعات البلاستيكية والطلاء.

و العمل المكتبي كذلك يتضمن مخاطر صحية، جسدية ونفسية، والأمراض الأكثر تكرارا لدى هذه الفئة هي: مرض الدوالي، أوجاع أسفل الظهر، تراجع الرؤية، أوجاع الرأس والصداع النصفي، ارتفاع ضغط الدم، أمراض القلب، المشاكل التنفسية والهضمية، والعوامل المسببة لهذه الأمراض تكمن في:

- الضجيج.
- التلوث بسبب التدخين والبخار الكيميائي الناتج عن آلة الطباعة.
- الكراسي غير المريحة.
- التصميم السيئ لتهوية مكان العمل.
- الورق المعالج كيميائياً.
- الأجهزة والمعدات التكنولوجية الحديثة التي تحتوي شاشات تحوي أشعة الكاثود Cathodique

(و) **الأفراد الخطرون:** يقدر العلماء والباحثون أن 1600 مرض سببه عوامل وراثية، فبعض الأفراد يكونون أكثر عرضة من غيرهم إلى عدد متنوع من الأمراض بسبب خصائصهم الوراثية .
هذه الفرضية والتي من الصعب التحقق منها تثير جدلاً حول الدور المستقبلي لمصلحة الموارد البشرية في الفحص الأولي والمراقبة الجينية للأفراد لاتخاذ قرار التوظيف خاصة في المؤسسات التي تستعمل المواد الكيماوية.

4. نماذج عن الأمراض المهنية:

- أمراض الجهاز التنفسي.
- أمراض الجلد: أسبابها : كيماوية، ميكانيكية، مادية، النباتات البيولوجية (بكتيريا والفطريات والحشرات)
- أمراض السرطان المهني: عرفت العلاقة بين السرطان والمهنة في 1775م، فهو يظهر بعد مدة طويلة من التعرض للمواد المسرطنة (بين 10 إلى 35 سنة)، نذكر بعض هذه المواد: غاز الفحم، زيت البترول، الزفت، النيكل، البنزين، الأشعة. فهو يشكل 1% من مجموع السرطانات التي تصيب الإنسان، يأتي في مقدمتها سرطان الرئة (10%).
- الأمراض النفسية: لم يتم الاهتمام بها إلا مؤخراً، نذكر منها: مظاهر سلوكية ذات خلفية نفسية، مظاهر مرض جسمية ذات بعد نفسي ، مظاهر مرض عقلي.

- الأمراض المهنية المعدية: هي أمراض تنتقل بين الأفراد تسببها الكائنات الحية مثل البكتيريا، الفيروسات، الفطريات، الطفيليات، الطحالب..
- أمراض القلب المهني.
- أمراض الجهازين الحركي والعصبي.
- أمراض الجهازين الهضمي والبولي: كأمراض الفم (التسمم بالرصاص)، المعدة (ابتلاع أحماض، رصاص)، أمراض الكبد (رابع كلوريد الكربون)، تسمم الكلى (معادن الزئبق، اليورانيوم، الرصاص، صناعة الشمع والخبر والمطاط).
- أمراض العين المهنية: التعرض لمواد كيميائية ، عوامل فيزيولوجية (الحرارة، سوء الإضاءة، الأشعة) ، وأمراض العصب البصري (تسمم بالرصاص والزئبق والزرنيخ قد يحدث العمي .
- أمراض الأنف والأذن والحنجرة : منها أمراض أنفية كأمراض الحساسية (استنشاق الغبار أو أية مثبرات للحساسية في مكان العمل)، أمراض التهابية (صناعة الجلود والفراء)، أورام الأنف نتيجة التعرض لمواد مسرطنة (الكروم، النيكل)، أمراض الأذن وخاصة نقص السمع بسبب التعرض للضجيج لفترة طويلة (أكثر من 85 ديسبل)، أمراض الحنجرة والتي قد تكون تحسسية أو جرثومية أو سرطانية خاصة في الأحبال الصوتية.

3 - ثانيا: تكاليف المخاطر المهنية :

عادة ما تكون حوادث العمل والأمراض المهنية مكلفة جدا، وقد تكون مباشرة و/أو غير مباشر (خفية)، ويمكن أن يكون لها آثار خطيرة مباشرة وغير مباشرة على حياة العامل وعائلته والمؤسسة، كما يجب إحصاء الحوادث التي تقع في أماكن العمل للبحث عن أسباب حدوثها والوقاية منها.

I. التكاليف المباشرة

تكون هذه التكاليف مرتفعة سواء بالنسبة للمؤسسة أو العامل، تبعا لما يلي:

التكاليف المباشرة التي تتحملها المؤسسة	التكاليف المباشرة التي يتحملها العامل
المصاريف الصحية والتعويضات	الألم الذي تسببه الإصابة
تعويض أو إصلاح الآلات والتجهيزات التي أصابها العطب بسبب الحادث	فقدان الدخل لمدة طويلة نسبيا
تخفيض أو توقف مؤقت للإنتاج	احتمال فقدان منصب العمل
تزايد تكاليف التكوين	تكلفة العلاج
إمكانية انخفاض جودة العمل	
آثار سلبية على نفوس بقية العاملين	

II. التكاليف غير المباشرة (الخفية):

كل المؤسسات معنية بالتكاليف غير المباشرة التي تسببها حوادث العمل، فهي تؤثر في أدائها العام، وهي عديدة، وقد تتكون من : التغيب، دوران العمل، انخفاض الجودة، فروقات الإنتاجية،... الخ وتعتبر حوادث العمل من أهم مؤشرات التكلفة الخفية، كونها تحمل مجموعة من التكاليف غير المباشرة من خلال تأثيراتها السلبية على نظام الإنتاج، أين تتمثل عموما هذه التكاليف فيما يلي:

التكاليف غير المباشرة التي تتحملها المؤسسة	التكاليف غير المباشرة التي يتحملها العامل
ضرورة تعويض العامل المصاب بعامل آخر	الألم الذي يسببه الحادث لعائلة المعني
تكاليف تكوين عامل جديد وفترة تكيفه	الخوف من فقدان منصب العمل
الوقت المستغرق للعامل الجديد ليصبح منتجا	تدهور الروح المعنوية للعائلة ككل
الزمن المستغرق في التحقيقات وتحرير التقارير	

	وبقية الإجراءات
	تأثير سلبي على علاقات العمل وبين العاملين
	الصورة السلبية عن المؤسسة

و عموما من الصعب تقدير التكاليف غير المباشرة بالنسبة للعمال.

و عمليا لا يعرف أحد حقيقة التكلفة الكلية للحوادث والأمراض المهنية بشكل دقيق، وذلك بسبب تعدد التكاليف غير المباشرة والتي يصعب قياسها.

ثالثا: قياس معدل الإصابات وشدة تكرار حوادث العمل:

إن حساب هذه الإصابات لن يتم إن لم تكن هناك سجلات تدون فيها الحوادث والإصابات، فالسجلات توفر البيانات والمعلومات المطلوبة والتي على أساسها تحسب هذه المعدلات. ساهمت منظمة العمل الدولية بقسط كبير في بلورة المؤشرات الكمية للإصابات والحوادث وألزمت الدول والمنظمات العامة والخاصة بوجوب تطبيقها ونشر نتائجها.

1- قياس معدل وقوع الإصابات: تحسب كما يلي:

$$\text{معدل الوقوع} = \frac{\text{عدد الإصابات المسجلة بين العمال والتي نتج عنها أضرار} \times 1000000}{\text{عدد ساعات العمل الفعلية لمدة سنة}}$$

عدد ساعات العمل الفعلية لمدة سنة = عدد العمال X عدد ساعات العمل الأسبوعية X عدد أسابيع العمل في السنة

2- قياس شدة حوادث العمل: تقيس حجم الأضرار وجسامتها وتحسب كما يلي:

$$\frac{\text{عدد الساعات المفقودة} \times 1000000}{\text{أيام العمل} \times \text{ساعات العمل اليومي} \times \text{عدد العاملين}}$$

الفصل الثالث: المخاطر المهنية ونظام الأمن

محتوى الفصل:

تمهيد

أولاً - مكونات نظام الأمن

ثانياً - وسائل نظام الأمن

تمهيد :

على المنظمات أن تدمج في تشغيلها نظاما فعالا للأمن حتى تتمكن من الوقاية من الحوادث والأمراض المهنية، وبالتالي تستجيب للشروط الصحية للعمل، كما تقضي على مصدر الخطر الذي يمس بصحة وسلامة وأمن العامل.

أولاً - مكونات نظام الأمن:

يتكون نظام الأمن من ثلاث مراحل هي:

1. المرحلة الأولى : التعرف على المخاطر

يتم باستعمال وسائل الوقاية الآتية: التحقيقات، تحليلات الحوادث، مسك سجل الإسعافات الأولية، وضع برنامج للصحة والتفتيش، .. وغيرها.

2. المرحلة الثانية : معالجة المخاطر

وتتم من خلال:

- معالجة المخاطر والمشاكل الضارة بسلامة وصحة العامل في العمل.
- القضاء على الأخطار الموجودة في محيط العمل.
- يتم حماية العاملين باستعمال وسائل وقائية تتمثل أساسا في: برامج التكوين، تنظيم عمل صحي، وضع سياسة الشراء تتجنب إدخال مصادر الأخطار إلى أماكن العمل.

1. المرحلة الثالثة: الرقابة .

- تهدف إلى ضمان استمرارية عمليات المعالجة والتصحيح.
- تستعمل وسائل الوقاية الآتية: التفتيش، التكوين، برامج الصيانة الوقائية، سياسة الشراء، .. وغيرها.
- تضمن توفير الشروط الصحية والأمنة في أماكن العمل.

ثانيا: وسائل نظام الأمن:

يوجد عدة وسائل تلجأ لها المؤسسات للوقاية من المخاطر المهنية، سوف نتناول كل وسيلة من حيث أهدافها وإجراءاتها كالاتي:

وسائل نظام الأمن	الهدف	إجراءات نظام الأمن
سياسة الشراء والهندسة	تجنب إدخال مصادر الخطر في محيط العمل	■ تحليل سياسة شراء المنتجات والأجهزة أو كرائها ■ اختيار إجراءات وتقنيات العمل ■ عقود المقاوله من الباطن ■ أشغال تغيير المعدات والتجهيزات
الصيانة والوقاية	تجنب الأعطاب التقنية للأجهزة والآلات	■ استعمال بطاقات تقنية للصيانة الوقائية ■ إعداد رزنامة أنشطة ■ مسك سجل للصيانة الوقائية
رقابة الجودة والمحيط	تحسين محيط العمل	■ إعداد قائمة بالملوثات والمواد الخطيرة الموجودة في محيط العمل ■ وضع مخطط للرقابة وصيانة جودة محيط العمل (قياس الملوثات) ■ جمع معلومات الضرورية في بطاقة منبهة ■ وضع قائمة بمناصب العمل التي يجب مراقبتها

■ مسك سجل للرقابة		
■ القيام بتفتيش عام لأماكن العمل ■ القيام بتفتيش الأجهزة والأنظمة...إخ ■ الاعتماد على القوائم والدليل التقني للتفتيش ■ كتابة تقارير التفتيش ومسك السجلات ■ العمل بالتعاون مع لجنة الصحة والأمن	الكشف عن الأخطار الممكنة والحفاظ على ظروف العمل آمنة	التفتيش
■ الترقية الصحية من خلال القيام بحملات التوعية. ■ إعداد برنامج للصحة في العمل. ■ الاستعانة بمصالح الصحة المتوفرة. ■ العمل بالتعاون مع لجنة الصحة والأمن في العمل.	الكشف وبسرعة عن المخاطر الصحية	المتابعة والرقابة الصحية
■ إعداد وتصحيح يومي لطرق العمل حتى تكون آمنة ■ ملاحظة وتحليل المهام ■ دمج في الوظائف والمهام وطرق وتقنيات عمل آمنة ■ العمل بالتعاون مع العاملين ولجنة الصحة والأمن	تبني العمل بطرق وتقنيات آمنة	طرق عمل آمنة
■ اختيار أجهزة الحماية ■ تسيير أجهزة الحماية ■ الحصول على بطاقات إعلامية عن أجهزة الحماية للاطلاع والتوزيع ■ العمل بالتعاون مع لجنة الصحة والأمن	حماية العاملين من الأخطار التي لا يمكن القضاء عليها	أجهزة الحماية
■ وضع قائمة من القوانين التي يجب احترامها	تحديد متطلبات حفظ	لوائح قوانين حول

■ إعداد قوانين داخلية والمصادقة عليها من قبل الإدارة العليا وضرورة تجميعها ■ التعريف بالقوانين المطبقة وفرض احترامها وكذا بنسبة للقوانين الداخلية ■ تزويد زوار وموردي وكل شخص يدخل للمؤسسة بمعلومات حول القواني الأمنية المعمول بها	الصحة والأمن وربطها بخصائص المؤسسة	الصحة والأمن
■ توفير وسائل الإعلام مثل: لوحة العرض Tableaud'affichage، لقاءات في مجموعات، ترقية الوقاية. ■ نشر معلومات عن القوانين الداخلية والدولية في المؤسسة ■ تسهيل حصول العاملين على وثائق حول الصحة والأمن ■ التنبؤ بالآليات الضرورية لإعلام الزوار أو الموردين وأشخاص آخرين يدخلون المؤسسة ■ العمل بالتعاون مع لجنة الصحة والأمن	تقديم معلومات للعاملين عن محيط عملهم	الإعلام حول الصحة والأمن في العمل
■ تكوين وتدريب العاملين حتى ينفذ العاملون مهامهم بطريقة آمنة ■ التكوين في الوقاية كطرق التفتيش وتقنيات التحقيقات في الحوادث ■ تحديد ملف التكوين في الصحة والأمن ■ العمل بالتعاون مع لجنة الصحة والأمن	إكتساب العاملين معارف ومهارات في مجال الصحة والأمن وكذا السلوكات الأمنية	التكوين في الصحة والأمن
■ تحديد نوع الوضعيات المستهدفة ■ العمل بطريقة التحقيقات وتحليل الحوادث ■ مسك سجلات الحوادث	تصحيح الوضعية التي أدت إلى الحادث والتنبؤ بوضعيات أخرى مماثلة بغرض الوقاية	التحقيقات وتحليل حوادث العمل

■ جمع إحصائيات حول الحوادث وتحليلها ■ وضع آليات متابعة ■ العمل بالتعاون مع لجنة الصحة والأمن		
■ تعيين مسؤولين عن الصحة والأمن وتحديد كيفية العمل في حالة الوضعية الإستعجالية ■ القيام بإجراءات الحماية ومقاومة الحرائق ■ تبني مخطط إخلاء أماكن العمل ■ التنبؤ بإجراءات التصرف في حالة الحرائق ■ تكوين وتدريب مسؤولي الصحة والأمن ومجموع العاملين ■ التنبؤ بطرق الاتصال التي يجب استعمالها في الحالات الإستعجالية ■ تقييم الإجراءات الإستعجالية	تقليل آثار خطورة الواقع	إجراءات إستعجالية

الفصل الرابع : تسيير وظيفة الأمن في المؤسسة

محتوى الفصل:

أولاً: قسم الصحة والأمن

ثانياً: مشرف الصحة والأمن

ثالثاً: لجنة الصحة والأمن المهنية

رابعاً: مسؤولية العامل

تمهيد:

وظيفة الأمن موجودة في كل المؤسسات وهي من مهام إدارة المؤسسة، والعامل، وحتى الدولة والهيئات الدولية، ومن ثم كل قوانين العمل تؤكد على ضرورة إنشاء جهاز خاص بالصحة والأمن في المؤسسة، غير أن تنظيمه يختلف من مؤسسة إلى أخرى وهذا حسب حجم المؤسسة وطبيعة نشاطها. فقد يقوم صاحب العمل نفسه بالإشراف على صحة وأمن العاملين في المؤسسة الصغيرة، أما المؤسسات المتوسطة والكبيرة فيوجد بها وحدة تنظيمية تتحمل مسؤولية المهمة تكون في شكل قسم أو مصلحة تابعة لإدارة معينة، وقد يعهد بالمهمة إلى لجنة خاصة تعمل بالتنسيق مع مختلف الجهات والوحدات التنظيمية في المؤسسة

في الجزائر هناك قانون 88-07 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل وكذا قانون 90-11 في مادته 5 الذي اعترف بحق العامل الأساسي في الوقاية الصحية والأمن (مادة 25 إلى 66) والمادة 77 من نفس القانون (11-90) الذي فرض على المؤسسة الاهتمام بهذا الجانب في النظام الداخلي لها. إلا أن هذه القوانين غير كافية دون هيئات وأجهزة رقابية داخلية تسهر على تطبيق هذه القوانين وأخرى خارجية متمثلة في: مفتشية العمل، الضمان الاجتماعي، المرصد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية، المجلس الوطني للوقاية الصحية، ومن أهم وأبرز الهيئات الداخلية المعنية بتسيير الصحة والأمن في المؤسسة : قسم الصحة والأمن، مشرف الصحة والأمن، لجان الوقاية الصحية والأمن، مسؤولية العامل.

أولاً: قسم الصحة والأمن :

نص المشرع الجزائري في المادة 26 من القانون رقم 88-7 على إنشاء مصلحة للوقاية الصحية والأمن إجباريا كلما اقتضت ذلك الهيئة المستخدمة (المؤسسة) أو طبيعة نشاطها، وتعتبر هيكلا تابعا للتنظيم في المؤسسة، ويجب إنشاء هذه المصلحة في المؤسسات التي تشغل أكثر من 50 عاملا.

1. موقع قسم الصحة والأمن في التنظيم :

تختلف الجهة الإدارية التي يتبعها قسم أو مصلحة الصحة والأمن في المؤسسة، لكن عموما يمكن أن يتبع إلى إحدى الجهات الآتية: الإدارة العليا، إدارة الموارد البشرية، إدارة الإنتاج.

- الإدارة العليا: يكون تابعا لها بهدف تدعيم جهوده في المؤسسة، ومن ثم يكون إدارة رئيسية كباقي إدارات المؤسسة.
- إدارة الموارد البشرية: ترى بعض المؤسسات أنه من الأفضل أن يتبع قسم الصحة والأمن إدارة الموارد البشرية كون المخاطر المهنية مرتبطة بالعامل ومن مهام هذه الإدارة اختيار وتكوين وتوعية العمال للتقليل من هذه المخاطر.
- إدارة الإنتاج: قد يتبع أحيانا قسم الصحة والأمن إدارة الإنتاج والتي تهتم بتفتيش وصيانة معدات الإنتاج وتوفير الظروف الملائمة للعمل في المؤسسة.

2. مهام قسم الصحة والأمن :

- تتمثل مهام هذا القسم في إطار التكفل بوظيفة الصحة والأمن ، كالاتي: مهمة البحث، مهمة عملية، مهمة وظيفية مهمة تنسيقية.
- مهمة البحث: تعد أهم مهمة يقوم بها هذا القسم، تهدف إلى جمع المعلومات الضرورية عن واقع الصحة والأمن في المؤسسة، إذ يقوم بتحليل أسباب الحوادث والأمراض وإعداد إحصاءات خاصة بها، وإعداد البرامج، وتحرير وثائق تقنية وتنظيمية...، وغيرها.
 - مهمة عملية: يقوم هذا القسم بالتفتيش والمراقبة والتحقق من سلامة مكان العمل وآلات الإنتاج، وكذا تنظيم وتنشيط حملات التوعية الوقائية لدى العمال، و العناية بالاختيار المهني للعمال، وتكوين وتدريب العمال ومشرفيهم.

- مهمة وظيفية: يعمل القسم على تحسين ظروف العمل وتوفير تجهيزات الوقاية الفردية والجماعية، دراسة مناصب العمل والمساهمة في دراسة تصميم المباني وتغيير طرق الإنتاج وأساليب الصيانة.
- مهمة تنسيقية: التنسيق مع لجنة الصحة والأمن وطبيب العمل ومختلف إدارات المؤسسة والنقابة وممثلي العمال والتنظيمات الخارجية المهنية بهذا المجال كهيئة الضمان الاجتماعي ومفتشية العمل.

ثانيا: مشرف الصحة والأمن:

يتولى كل رئيس وحدة تنظيمية في المؤسسة مهمة الإشراف على الصحة والأمن على مستوى وحدته إلا أنه عادة ما ينصح بوجود مشرف متخصص توكل له جميع المهام وخاصة في المؤسسات الصغيرة، أما المؤسسات التي تحتوي على قسم أو مصلحة الصحة والأمن فإن المشرف يتولى رئاستها ويقوم بالعديد من المهام (سبق ذكرها) ويتوقف عليه وإلى حد كبير نجاح أو فشل هذه المهام. كما أن هناك شروط يجب أن تتوفر في مشرف الصحة والأمن حتى يؤدي مهامه بكفاءة، منها:

- تمتعه بخبرة سابقة عن العمل وطرق الأداء السليمة.
- دائم الحركة داخل المؤسسة.
- قدرة إقناع العاملين وتحفيزهم على احترام القواعد والتعليمات.
- يجب أن يكون ملما بالأساليب الفنية و بمبادئ الصحة والأمن في البيئة.
- المواظبة على حضور المحاضرات المتخصصة والاطلاع على المراجع وحضور المؤتمرات.
- معرفة الجوانب الهندسية وقراءة الرسومات والتصميمات وكذا المعلومات السلوكية التي تمكنه من تحليل وتفسير سلوكيات العمال.
- ملما بالمبادئ الإدارية و التنظيمية والمحاسبية و عمليات المؤسسة وتوظيفها في علاقاته واتصالاته بمختلف أقسام الإدارة.

ثالثا: لجنة الصحة والأمن المهنية:

تعد لجنة الصحة والأمن المهنية إحدى الأدوات الرئيسية والفعالة التي تعمل من خلالها المؤسسة على ترقية مستوى الصحة والأمن.

أوجب المشرع الجزائري تأسيس هذه اللجان في المؤسسة التي تشغل أكثر من 9 عمال دائمين طبقا المادة 23 من القانون 88-07، وأكد عليها في المرسوم التنفيذي رقم 09/05 المتعلق بهذه اللجان وسماها " لجنة المؤسسة".

أما إذا كانت المؤسسة مكونة من عدة وحدات تؤسس ضمن كل وحدة منها لجنة متساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن تدعى "لجنة الوحدة"، وتعتبر المديرية العامة بمثابة المقر.

أما بالنسبة للمؤسسات التي تشغل 09 عمال أو أقل يعين مسؤولها مندوبا للوقاية الصحية والأمن للقيام بمهام لجنة الوقاية وهو يتمتع بنفس وسائلها.

1. تنظيم لجنة الصحة والأمن:

يتوقف تنظيم هذه اللجنة على خصائص المؤسسة من حيث حجمها، عدد الأقسام الإنتاجية بها، عدد عمالها، عدد وحداتها.

أ) على مستوى المؤسسة: توجد لجنة رئيسية يرأسها المدير العام أو أحد نوابه، وتضم في عضويتها كل من:

- مشرف الصحة والأمن.
 - المدير الفني للمؤسسة.
 - مدير قسم الصيانة
 - طبيب المؤسسة (إن وجد)
 - ممثلين عن مختلف إدارات وأقسام الإنتاج.
 - ممثلين عن العمال بعدد مساوي لعدد رؤساء الأقسام الأعضاء في اللجنة.
- يعين الأعضاء الممثلين للعمال من قبل النقابة الأكثر تمثيلا، وفي حالة عدم وجود نقابة يتم تعيينهم من قبل لجنة المشاركة، وإن لم يكن لهم هذه اللجنة فيتم انتخابهم من قبل العمال مباشرة.

(ب) على مستوى قسم الانتاج: يمكن للمؤسسة التي تحتوي على عدد من الأقسام الإنتاجية أن تنشأ فروعها للجنة على مستوى كل قسم ، بحيث يضم كل فرع ما يلي:

- رئيس قسم الانتاج الذي يتولى رئاسة اللجنة .

- مهندس الوقاية بالقسم.

- مشرف، الإنتاج أو ملاحظو العمال.

- طبيب المؤسسة.

- ممثلين عن عمال.

(ت) على مستوى الوحدات التابعة للمؤسسة: في حالة ما إذا كانت المؤسسة مكونة من عدة وحدات مستقلة أو مختلفة حسب طبيعة العمل يتم إنشاء في كل وحدة من الوحدات، لجنة فرعية للصحة والأمن.

2. مهام لجنة الصحة والأمن:

تتمثل في:

- وضع سياسة بهدف التحكم في الأخطار المهنية والوقاية منها.

- متابعة تنفيذ برامج الصحة والأمن المعتمدة من طرف المؤسسة .

- إعداد الميزانية اللازمة للوقاية، إضافة إلى ضبط النفقات التي تتطلبها الحوادث والأخطار الطارئة.

- دراسة وفحص التقارير والتوصيات المرفوعة إليها مع تقديم الاقتراحات والتوصيات اللازمة لمنع تكرارها.

- التنسيق مع مختلف الجهات وإدارة المؤسسة و اتخاذ قرار التغييرات الجوهرية في التنظيم لقسم الصحة والأمن بالمؤسسة.

- اتخاذ قرار التغييرات الجوهرية في التنظيم لقسم الصحة والأمن بالمؤسسة .

3. علاقة لجنة الصحة والأمن بقسم الصحة والأمن:

تتجسد العلاقة بين الهيئتين فيما يلي:

- تنفيذ التدابير الوقائية التي تقرها اللجنة.
- مشاركة مسؤول القسم قانونا وبصفة استشارية في أشغال اللجنة.
- عرض قسم الصحة والأمن تقريرا سنويا عن حصيلة نشاطات الوقاية وكذا الاقتراحات الرامية لتحسين تنظيم هذه النشاطات على اللجنة وإرسالها للمؤسسة ومديرية الصحة ومفتشية العمل المختصة محليا.
- تفتيش أماكن العمل ومناصب العمل والتحقق من السير الحسن لوسائل الوقاية وكتابة تقارير التفتيش ومسك الملفات .
- إعداد المخططات السنوية للوقاية من الأخطار المهنية.
- المساعدة في التحقيق حول حوادث العمل.
- إعداد الإحصائيات المتعلقة بالحوادث وإعلام مفتش العمل المختص محليا .
- المساهمة في تكوين العمال في مجال الوقاية من المخاطر المهنية، وإعداد برامج سنوية للتكوين في هذا المجال (خاصة العاملين الجدد).

رابعا :مسؤولية العامل:

هو أول المعنيين بالصحة والأمن المهني لأنها تعني حياته، وتتحدد مسؤوليته في هذا المجال من خلال واجباته وحقوقه التي نذكر أهمها في الجدول الموالي:

واجبات العمال	حقوق العمال
● احترام وتطبيق التعليمات والقواعد القانونية المتعلقة بالصحة والأمن المنصوص عليها في المؤسسة. ● اتخاذ كافة الإجراءات اللازمة لحماية	● الحق في ظروف عمل صحية وآمنة. ● الحق في خدمات التكوين والنصائح والإشراف المفيد ● حق الاستفادة من طب العمل وتقاضي

الأجر الخاص بفترة الغياب في حال إجراء الفحوص الطبية. ● حق المشاركة في كل ما يتعلق بمجال الصحة والأمن سواء التعرف على الأخطار أو الوقاية منها أو تقديم الاقتراحات... ● حق العامل في رفض العمل إن رأى أنه يعرض صحته وأمنه، و/ أو أمن الآخرين للخطر. ● حقه في التقاعد الوقائي إذا كان الاستمرار في عمله يشكل خطورة على حياته. ● حقه في العودة لعمله وإعادة تأهيله بعد تعرضه لإصابات ألحقت أضرارا بصحته.	صحتهم وأمنهم. ● عدم تعريض صحة وأمن العمال الآخرين للخطر ● إجراء الفحوص الطبية الدورية المنصوص عليها قانونا. ● الإبلاغ عن الأخطار الملاحظة مهما كان نوعها . ● التنسيق والتعاون مع مشرف الصحة والأمن، اللجنة ومفتش العمل.
--	---

بالتوفيق والنجاح