



جامعة وهران 2 محمد بن أحمد
كلية العلوم الاجتماعية
قسم علم الاجتماع و الأنثروبولوجيا
تخصص: ماستر علم اجتماع التنظيم و العمل



الرقم التسلسلي: رقم التسجيل:

مذكرة التخرج لنيل شهادة الماستر في تخصص علم اجتماع التنظيم و العمل:

الموسومة:

تأثير سياسة تسير المخاطر المهنية على أمن وسلامة العمال

دراسة سوسيولوجية بالمديرية الجهوية لمؤسسة DJEZZY بوهان نموذجاً

من إعداد الطالب:

✓ ملالي بشير نبيل

تاريخ المناقشة: 2024/06/04

أمام لجنة المناقشة المكونة من:

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الجامعة	الصفة
د. بن هملة نسيمة	MAA	جامعة وهران 02 محمد بن أحمد	رئيسا
د. بن شارف حسين	MCA	جامعة وهران 02 محمد بن أحمد	مشرفا و مقرا
د. بن كحيل شهرزاد	MAA	جامعة وهران 02 محمد بن أحمد	ممتحنا

السنة الجامعية: 2024/2023

الإهداء

أهدي هذا العمل و أتقدم بالشكر إلى كل من مد لي يدا بيضاء أذكرها
فأشكرها ، والدي ووالدتي وإخوتي ، زوجتي وأبنائي وزملائي الذين كانوا عوناً
لي .

محمد أمين غالم ، رشيد بن طاهر ، زكي سويق .

كلمة شكر

أحمد الله العظيم أن وفقني لإتمام هذا العمل العلمي ، فله سبحانه وتعالى الحمد
والمنة وسلام على سيد الخلق القائل فيما معناه .
- لا يشكر الله من لا يشكر الناس -

وانطلاقاً من هذا التوجيه النبوي الكريم ، أتقدم بأسمى آيات الشكر والتقدير إلى
الأستاذ الدكتور "بن شارف حسين" الذي شرفني بقبوله الإشراف على هذه الرسالة ،
فأفاض عليا بعلمه ووقته وجهده ، ولم يبخل عليا بنصيحة أو معلومة حتى يرى هذا العمل
النور .

كما يسعدني أن أتقدم بالشكر إلى لجنة المناقشة لتفضل سيادتهما بقبول مناقشة هذه
الرسالة وتقديرها .

زادني فخرا وشرف

الصفحة:	فهرس المحتويات:
-أ-	الإهداء والشكر
3	المقدمة
14 – 4	الفصل الأول التمهيدي: المقاربة المنهجية للدراسة
05	تحديد موضوع البحث
05	أهمية وأسباب اختيار الموضوع
05	أهداف وصعوبات الدراسة
06	سؤال الانطلاقة
06	الدراسات السابقة
09	مفاهيم الدراسة
11	إشكالية الدراسة
12	الفرضيات المعتمدة
12	الاختيارات المنهجية
66 – 15	الفصل الثاني: المقاربة النظرية للدراسة
17	المبحث الأول: الصحة و السلامة المهنية
30	المبحث الثاني: إدارة المخاطر المهنية و طب العمل في الجزائر
51	المبحث الثالث: التصنيع و حماية البيئة في الجزائر
89 – 67	الفصل الثالث: المقاربة الميدانية للدراسة
69	المبحث الأول : تقديم ميدان الدراسة
77	المبحث الثاني: شرح سياسة مؤسسة جازي DJEZZY للسلامة المهنية
86	المبحث الثالث: تحليل المعطيات الميدانية
91	مناقشة نتائج الدراسة
94	الخاتمة
96	المراجع
100	الملاحق

مقدمة الدراسة:

مقدمة الدراسة:

تتمتع الموارد و القدرات البشرية في الجزائر بالحماية القانونية و الاقتصادية و الاجتماعية الكاملة من المخاطر المهنية التي تتمخض عن علاقة العمل أو كانت نتيجة لأسباب أخرى يتعرض لها العمال أثناء حياتهم المهنية.

إن تأمين العمال و ضمان سلامتهم من جميع أشكال المخاطر الصناعية و التكنولوجية و حوادث العمل و الأمراض المهنية أثناء العمليات الصناعية و النشاطات المهنية المكملة لها، المنصوص عليها في تشريع العمل الجزائري، تضمن شعور الموارد البشرية بالتقدير و الانتماء المهني و الرقابة الوظيفية، مما يحثهم أكثر على العمل بقدر مقبول أو كبير من الموضوعية و الالتزام الأخلاقي بالقيم المهنية.

يأمر و يلزم قانون العمل الجزائري مختلف هيئات العمل الوطنية باستحداث مصلحة أو خلية للطب الوقائي المهني أو ما يعرف بطب العمل *la médecine du travail*، للتنبؤ و احتواء و تسيير الأمراض المهنية بشقيها الجسدي و النفسي، التي تنتج عن مسببات محددة يتم كشفها من خلال المعاينة الميدانية في بيئة العمل الداخلية و ما يؤثر عليها خارجيا.

تعتبر الظواهر التنظيمية المتمثلة في الغياب و التغيب عن العمل و الحركة الوظيفية أو دوران الموارد البشرية و العنف المهني و القلق المهني من أهم المخاطر المهنية ذات البعد السوسولوجي في العمل، التي تواجهها إدارات المنظمات الحديثة، لها تأثير مباشر على الكفاءة المهنية و ركود الإنتاجية، الأمر الذي يشكل خطورة على الصورة الاجتماعية للمؤسسة أمام شركائها الخارجيين و منافسيها.

في هذا الصدد، يلزم تشريع العمل الجزائري على المؤسسات مهما كانت صيغتها القانونية و شكلها التنظيمي و بيئتها الفنية و الاقتصادية اتخاذ جميع التدابير اللازمة لضمان الحفاظ على الصحة و السلامة المهنية للعمال وفقا للمادتين 14 و 17 من المرسوم التنفيذي رقم: 05-91 المؤرخ في 19 يناير 1991 المتعلق بمتطلبات الحماية العامة المطبقة على الصحة و السلامة في مكان العمل بالجزائر. عليه، تنقسم دراستنا إلى ثلاثة فصول منهجي و نظري و ميداني كما سنسهب فيه فيما يأتي.

الفصل الأول التمهيدي:

المقاربة المنهجية للدراسة

• مقدمة الفصل الأول:

تناولنا في هذا الفصل المقاربة المنهجية لموضوع البحث، من خلال تحديد موضوع و اشكالية و الأبعاد المنهجية للدراسة وفق نموذج تحليل منظم.

I. تحديد موضوع البحث

من خلال مذكرة الماستر في تخصص علم اجتماع التنظيم و العمل، تناولنا بالبحث السوسولوجي تأثير سياسة تسيير المخاطر المهنية على أمن و سلامة الموارد البشرية بالمديرية الجهوية لمؤسسة خدمات الاتصالات DJEZZY بوهران.

II. أهمية وأسباب اختيار الموضوع

يعتبر موضوع المخاطر المهنية المهنية و حوادث العمل من المواضيع الهامة الذي يتناولها العديد من الباحثين في يومنا هذا، حيث هذه الظاهرة تسبب الكثير من الخسائر البشرية و المادية كالإصابات و الوفيات للموارد البشرية سنويا و نقص على مستوى المردودية و الإنتاج، من الجدير بالقول ان لكل دراسة اهمية و تكمن اهمية دراستنا في :

1. تقييم المخاطر التي تحدث حدوثها و تحديد عوامل التي تؤدي الى وقوعها و ابراز حوادث العمل المترتبة عنها .
2. تحسين كفاءة العاملين و زيادة انتاجية المؤسسة من خلال الاهتمام الضروري بصحة الموارد البشرية و توفير كافة الإجراءات الوقائية و السلامة و الامن .
3. الحث على الحفاظ على سلامة الموارد البشرية حيث تعتبر الاولوية الاساسية لأي مؤسسة عن طريق ابراز العوامل التي تؤثر على صحته و اتخاذ الاجراءات اللازمة للحماية من المخاطر المهنية .
4. الاستفادة من نتائج الدراسة للقيام بإستراتيجيات للتقليل من حوادث العمل.

III. أهداف وصعوبات الدراسة

كما تمثلت اهداف و دوافع اختيار هذا الموضوع من ناحية الرغبة الشخصية و دافع المعرفة و الاستطلاع على الاسباب الحقيقية لهذه الظاهرة من ناحية اخرى و ايضا :

1. توضيحنا لأسباب ظاهرة حوادث العمل سيبلغ الموارد البشرية والمسؤولين ويكشف لهم مدى الخسائر المادية والمعنوية التي تسببها هذه حوادث العمل ، وكذلك التأثير السلبي العام للظاهرة على المجتمع ككل.

2. التعرف على أكثر المخاطر المهنية الشائعة و الأمراض المترتبة عنها وواقع سياسة الامن التي تعتمد عليها المؤسسة و مدى فعاليتها في الحد من وقوع حوادث العمل .

3. ابراز ما مدى تأثير الامراض المهنية على صحة الموارد البشرية و حياتهم وعلى كيفية اداء عملهم بشكل خاص داخل المنشأة الى جانب معرفة تقييم ظروف الصحة و السلامة من خلال الخدمات التي توفرها المؤسسة.

4. اكتساب القدرة على البحث العلمي والتطوير الذاتي.
واجهنا صعوبة الحصول على بعض البيانات المتعلقة بالدراسة الميدانية و كذا العزوف عن الإجابة على بعض الأسئلة.

IV.سؤال الانطلاقة:

انطلقنا في دراستنا من الانشغال السوسيولوجي التالي: "ما هي تمثلات الموارد البشرية بمؤسسة جازي DJEZZY حول المخاطر المهنية التي يواجهونها خلال حياتهم المهنية اليومية؟

V.الدراسات السابقة:

(1) دراسة بكرأوي عبد العالي ، بعنوان دور السلامة المهنية في الحد من المخاطر المهنية المهنية في

ضوء تصميم بيئة العمل و التكوين , دراسة ميدانية بمؤسسة سونلغاز بأدرار. 2015.

تناولت هذه الدراسة التعرف على واقع الذي تعيشه المؤسسات الوطنية من خلال المؤسسة الوطنية لإنتاج و توزيع الكهرباء و الغاز بولاية أدرار مع ابراز اهمية المورد البشري و انعكاس ذلك على الاداء من خلال اهتمام بالتكوين و اهمية السلامة في الحد من حوادث العمل و المخاطر المهنية المهنية ، تمثلت اشكالية هذه الدراسة في ما مدى اهتمام المؤسسة الوطنية للإنتاج و توزيع الكهرباء و الغاز بإجراءات السلامة المهنية ؟

1. فرضية الدراسة : تهتم المؤسسة الوطنية الانتاج الكهربائ بالاجراءات السلامة المهنية ، استخدم صاحب الدراسة عينة التي بلغت 201 عاملا مع استخدام الاساليب الاحصائية التي تمثلت في برنامج SPSS تم الاعتماد على منهج الوصفي و ادوات المستعملة كالاستبيان و الملاحظة .

2. نتائج الدراسة : وجود اهمية متطلبات تحقيق الامن الصناعي و توفرها ، عدم وجود اي اختلافات مئوية بين تحقيق الامن الصناعي و بين خصائص الديمغرافية للموارد البشرية ، ايضا تقديم اطارات نموذجية شاملة لحماية الموارد البشرية من حوادث العمل الخدماتية الكبرى و ضرورة تحقيق اجراءات السلامة المهنية و ايضا توصلت النتائج الى ان مؤسسة الكهرباء و الغاز تهتم بإجراءات السلامة المهنية من خلال نتائج الاستبيان إلا انه هناك فجوة بين المعايير و الواقع كما اتضح ان العاملين لم يتلقوا تكوينات كافية حول استخدام وسائل و ادوات السلامة المهنية.

3. موقع دراستنا من هذه الدراسة السابقة :

يلاحظ ان هذه الدراسة تشبه موضوع بحثنا من خلال ابراز ما مدى اهمية الاجراءات السلامة المهنية و واقع الامن الصناعي داخل المؤسسة ابراز أهمية وضرورة تطبيق إدارة الوقاية مع استخدام نفس المنهج الوصفي إلا يكمن الاختلاف في عينة البحث و الاساليب الاحصائية المستخدمة .

(2) دراسة لونيس علي و صحراوي عبد الله , بعنوان علاقة حوادث العمل بالظروف الفيزيائية في البيئة المهنية بمؤسسة الاسمنت بعين كبيرة سطيف 2010 .

1. تمثلت اشكالية هذه الدراسة : هل هناك علاقة بين العوامل الفيزيائية و حوادث العمل في البيئة المهنية ؟

2. فرضية الدراسة : للظروف الفيزيائية علاقة بوقوع حوادث العمل في البيئة المهنية ، اجريت الدراسة في مؤسسة الاسمنت بعين كبيرة ولاية سطيف و تم اختيار العينة 50 عاملا و المنهج المتبع هو المنهج الوصفي ، ادوات جمع البيانات تمثلت في قائمة الاستبيان التي تضمنت 25 عبارة.

3. نتائج الدراسة : تحصل على 98% من العينة اكدت زيادة الضوضاء في مكان العمل يؤثر على سلامة الموارد البشرية و تؤثر على صحته و بالتالي تعرضه لأمراض مهنية منها فقدان حاسة السمع ، و للتهوية علاقة بوقوع حوادث العمل ، بالإضافة الى توفير منافذ للتهوية في مكان العمل و ايضا يؤكد

الباحثين على ان الظروف الفيزيكية لها اهمية كبيرة و لا يجب اهمال هذا المتغير من طرف ارباب العمل .

4. موقع دراستنا من هذه الدراسة السابقة :

تكمل هذه الدراسة موضوع دراستنا تماشيا مع ما تم ذكره في بحثنا من خلال توضيح ماهي الظروف الفيزيكية و ما علاقتها و مدى تأثيرها على سلامة و صحة العامل و ما يتخلف عنها من امراض مهنية مع الحرص على الاهتمام, يكمن الاختلاف في عينة البحث و الاساليب و ادوات جمع البيانات .

(3) دراسة بلاش صليحة ، بعنوان المخاطر المهنية و علاقتها بحوادث العمل و الصحة النفسية و الفسيولوجية و الاجتماعية لدى الشباب العامل في المؤسسات الخدمتية 2015 .

استهدفت دراسة المخاطر و علاقتها بحوادث العمل و اضطرابات الصحة النفسية و الفسيولوجية و الاجتماعية لدى الموارد البشرية في بعض المؤسسات الخدمتية الجزائرية.

1. اشكالية الدراسة : ماهي المخاطر المهنية المحيطة بالعمل و المرتبطة بنشاط العمل و محيطه الفيزيقي و الاجتماعي في المؤسسات الخدمتية الجزائرية بمعنى مخاطر الظروف الفيزيكية بفرضها طبيعة النشاط ؟

2. فرضية الدراسة: يعاني شباب عمال المؤسسات الخدمتية الجزائرية من مخاطر مهنية مرتبطة بالظروف الفيزيكية و مرتبطة بنشاط الموارد البشرية ، منهج الدراسة تمثل في المقابلات و استعمال الاستبيان مع عينة شباب سنهم يتراوح بين 25-35 سنة ، اجريت الدراسة بالمؤسسة الوطنية للسيارات الخدمتية بالروبية ، التبغ و الكبريت بالبليدة 2016.

3. نتائج الدراسة : التأكد من مخاطر تتمثل في الظروف الفيزيكية المحيطة بالعمل , الضوضاء المرتفعة، الاوساخ، الغبار، غياب التهوية، الحرارة و الغازات ، غياب التنظيم المحكم للعمل, الاصابات و الاعاقات الدائمة نتيجة حوادث العمل تتراوح شدتها من الجروح و الكسور و الحروق الطفيفة، تعب سمعي بعد التعرض للضوضاء ، الامراض الجلدية ناتجة عن استنشاق مواد كيميائية خطيرة، امراض تنفسية صدرية ناتجة عن استنشاق مختلف انواع الغبار و الغازات.

4. موقع دراستنا من هذه الدراسة السابقة:

اختلفت هذه الدراسة عن الدراسات الاخرى من خلال ابراز المخاطر المهنية و المحيط الفيزيقي ما يترتب عنها من اصابات و اعاقات و امراض مهنية وعليه تكمل في ما تم ذكره في موضوعنا مع التأكيد على ضرورة الاجراءات الصحية و الوقائية كما لم تقتصر على ميدان واحد بل مؤسستين لضمان الواقع بدقة .

VI. مفاهيم الدراسة:

(1) مفهوم المخاطر المهنية:

نعرف المخاطر المهنية بأنها: "... ظروف أو مواقف تقع داخل محيط العمل أو خلال أمر بمهمة خارج المؤسسة، يمكن أن تسبب إصابة للعامل أو إعاقة أو مرض مهني مؤقت أو دائم..."¹.
تنقسم إلى مخاطر فنية أو تقنية، معلوماتية و بشرية².

(2) مفهوم حوادث العمل:

نقتبس: "... يعتبر حادث العمل كل إصابة بدنية خطيرة يتعرض لها الموارد البشرية في بيئة عملهم بشكل مقصود أو غير مقصود، نتج عن نسيان أو سهو أو عدم احترام إجراءات الصحة و السلامة المهنية أثناء التعامل مع الآلات و وسائل العمل، سواء وقع ذلك الحادث في محيط المؤسسة أو خارجها أثناء أمر بمهمة، بحيث يتمخض عنه إعادة توجيه مهني في حالة الإصابة الخطيرة و ينعكس على حياته اليومية و خصوصاً على أسرته..."³.

تفيد المقاربة السوسيولوجية لقانون العمل الجزائري حول حوادث العمل و الإصابات المهنية في المادة السادسة من القانون 13/83 الصادر بالجريدة الرسمية رقم 28 المؤرخة في 05 جويلية 1983 بأنه: " كل حادث خلف إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ وخارجي في إطار تأدية علاقة العمل"، أما في المادة

¹ عبد الرزاق بن خروف: التأمينات الخاصة في التشريع الجزائري، مطبعة حيرد الجزائر 1998.
² أبونبعة مصطفى عبد القادر: "السلامة في المصنع ... الشارع ... البيت": مقالات مختارة، شركة السلام القابضة، الدوحة، 1997.
³ ميلود مباركي: التأمين على حوادث العمل و الأمراض المهنية، مجلة حوليات جامعة بشار، عدد 6، جامعة بشار، الجزائر، 2009، ص 78 - 85.

التاسعة منه: " يعتبر حادث عمل كل إصابة أو وفاة حدثت في مكان أو وقت العمل أو وقت يلي الحادث مباشرة أو أثناء معالجة آثاره"⁴.

(3) مفهوم الأمراض المهنية:

تنتج الأمراض المهنية في بيئة العمل بفعل عدوى تسبب فيها التلوث الصناعي أو تراكم للضغوط المهنية و الاحتراق النفسي **Burn-out**، في هذا الصدد يلزم تشريع العمل الجزائري على المؤسسات مهما كانت صيغتها القانونية و شكلها التنظيمي و بيئتها الفنية و الاقتصادية اتخاذ جميع التدابير اللازمة لضمان الحفاظ على الصحة و السلامة المهنية للموارد البشرية وفقا للمادتين 14 و 17 من المرسوم التنفيذي رقم: 05-91 المؤرخ في 19 يناير 1991 المتعلق بمتطلبات الحماية العامة المطبقة على الصحة والسلامة في مكان العمل بالجزائر⁵.

تؤثر الأمراض المهنية على الحياة اليومية للموارد البشرية، بفعل مخاطر بيئة العمل سواء الداخلية أو الخارجية كالغبار أو الضباب أو الأبخرة السامة أو الضوضاء أو الاهتزازات الصناعية. نفتبس: "... هي أمراض ناتجة عن التأثير المباشر للعمليات الإنتاجية و ما تحدثه من تلوث لبيئة العمل بما يصدر عنها من مخلفات على صحة الموارد البشرية ..."⁶.

(4) مفهوم ضغوط العمل:

يشير لغة إلى عدم الشعور بالراحة في بيئة العمل. أما اصطلاحا فهو الخوف من التغيرات المفاجئة في بيئة العمل. ينقسم إلى قلق موضوعي و مرضي. القلق الموضوعي هو قلق مؤقت سببه تغير جزئي أو كلي في مناهج العمل مثل: تغير التكنولوجيا المعتادة في العمل أو تغيير عضو أو سائر فريق العمل أو الترقية لمنصب عمل غير مرغوب فيه أو تصعب إدارته أو دمج المؤسسة مع غيرها لينجم عنه تسريح جزئي أو كلي للموارد البشرية المحلية.

4 المرسوم التنفيذي رقم 06-223 المؤرخ في 25 جمادى الأولى 1427 الموافق 21 يونيو 2006 بشأن إنشاء و صلاحيات و تنظيم و عمل المنظمة للوقاية من المخاطر المهنية في أنشطة البناء و الأشغال العامة و الهيدروليكية.
5 المرسوم التنفيذي رقم 05-91 المؤرخ في 19 يناير 1991 المتعلق بمتطلبات الحماية العامة المطبقة على الصحة والسلامة في مكان العمل.
6 فاتح مجاهدة: سياسة الصحة و السلامة و البيئة كنقطة دخول لتقليل حوادث العمل في المنشآت الصناعية، أكاديمية العلوم الاجتماعية و الإنسانية، العدد 8، الجزائر، 2012.

أما القلق المرضي فهو قلق دائم و مستقر حتى خارج العمل و مرتفع الخطورة، سببه تراكمات نفسية و اجتماعية ناتجة عن الاحتراق النفسي في العمل **Burn-out** مثل: الشعور بالكآبة و الإحباط و الكره و الغيرة و المنافسة السلبية و التحرش المهني و الإهانة أو صعوبة في التواصل اللغوي العصبي مع فريق و محيط العمل من رؤساء و أعوان و مرؤوسين.

VII. إشكالية الدراسة:

انشغلت المؤسسات الخدمائية في الجزائر كغيرها من الهياكل الوظيفية بضمان سلامة الموارد البشرية بها و احتواء المخاطر المهنية لما ينعكس على إنتاجيتها.

في هذا الصدد، تتأثر البنية الداخلية و الخارجية للمؤسسة الخدمائية للاتصالات جازي DJEZZY كغيرها من المنظمات بالمخاطر المهنية، مما يدفعها لاتخاذ جملة من الإجراءات الوقائية و وسائل الحماية من حوادث العمل و الأمراض المهنية و تلك المتعلقة بمخاطر معلومات الموارد البشرية، ذلك بقياسها على هرم الإحتياجات لأبراهام ماسلو MASLOW Abraham.

تعدد المخاطر المهنية سواء في وظائف التسويق أو هندسة شبكات الاتصال أو حماية البيانات أو المهام الميدانية و الانتاج و التي تحدث أثناء العمل أو خلال الأمر بمهمة و تكرارها تدفعهم للشعور بالخوف و عدم القدرة على إتقان عملهم، مما يؤثر سلبا على صحتهم النفسية، بالعكس فإن تحسين ظروف العمل يزيد من رضاهم الوظيفي و انتمائهم للمؤسسة و دافعيتهم نحو العمل.

معظم المخاطر المهنية بمؤسسة جازي ترتبط بطبيعة المهام الوظيفية و الأهداف التنظيمية و نقص الخبرة و عدم احترام التشريع الوقائي للمؤسسة للوقاية من المخاطر المهنية أو نتيجة لفقدان التركيز بفعل ضغط العمل و الضغط النفسي الناتج عن المحيط الخارجي للمؤسسة.

تعمل المؤسسة جازي على تصميم مهارات وقائية لمنع المخاطر المهنية في محيط العمل الداخلي بربطها بالتكوين المتخصص و الكشف المبكر عن الأمراض المهنية قبل و أثناء و بعد الالتحاق بالمؤسسة.

تعتبر الغيرية المهنية *l'altérité professionnelle* أو شبكة علاقات العمل بمؤسسة جازي من العوامل المحركة نحو الوقاية الاستباقية من المخاطر المهنية، فالشرف المهني *l'honneur au travail* و تقدير الجهد *la reconnaissance au travail* الذي يبذله أبسط مورد بشري بمؤسسة جازي و الانصاف *l'équité* في

التكليف بالمهام و المسؤوليات و التحفيز المادي و المعنوي مثلا، يرفع من المعنويات النفسية لمختلف الفاعلين المهنيين بالمؤسسة و يخلق فهم مشاعر التضامن المهني و الانسجام و الضمير المهني الجمعي. من خلال هذه المقدمات نتقدم بالطرح السوسولوجي التالي: "ما هي تمثيلات الموارد البشرية بمؤسسة جازي DJEZZY حول المخاطر المهنية التي يواجهونها خلال حياتهم المهنية اليومية؟ وما هي الميكانيزمات السوسيو تقنية المتخذة في التقليل من حوادث العمل؟ كيف تؤثر المخاطر المهنية على القيم المهنية و علاقات العمل بالمؤسسة؟"

VIII. الفرضيات المعتمدة:

- 1) تؤثر الميكانيزمات السوسيو تقنية المتعلقة بالحماية من مخاطر العمل بمؤسسة جازي DJEZZY على الممارسات و الحياة المهنية اليومية للموارد البشرية بها.
- 2) تمثل ضغوط العمل و القيم المهنية و علاقات العمل و سياسة التحفيز و ثقافة العمل و أخلاقيات العمل و طبيعة المهام الوظيفية بمؤسسة جازي DJEZZY أهم الأبعاد السوسولوجية المباشرة في إدراك المخاطر المهنية بها.

IX. الاختيارات المنهجية:

اعتمدنا على المقاربة الكيفية أو النوعية و منهج تحليل المضمون، بما أننا اعتمدنا على المقابلة النصف الموجهة، العدد الاجمالي هو 15 مقابلة نصف موجهة. تمثل مجتمع دراستنا في الإطار المكلّف بالدراسات في الموارد البشرية و التسويق و الراديو و الأمن و السلامة المهنية و المحيط و البحث و التطوير من النوعين الاجتماعيين الرجال و النساء، الذين يتوزعون على المستويين القيادي و الاستشاري في الهيكل التنظيمي بالمديرية الجهوية للمؤسسة الخدمانية للاتصالات جازي DJEZZY بوهران.

طبيعة العينة التي اعتمدنا عليها هي قصدية حددناها في فترة الدراسة الاستطلاعية، في التالي نشرح خصائصها:

الفصل الأول ----- المقاربة المنهجية للدراسة

الرقم	الوظيفة	الاقدمية	عدد مرات الترقية	التعرض لأمراض مهنية من قبل	التعرض لحوادث عمل من قبل
1	مكلف بالدراسات بمديرية الموارد البشرية	17 سنة	ثلاثة مرات	لا	لا
2	مدير الموارد البشرية	19 سنة	أربعة مرات	لا	لا
3	مكلف بالدراسات بمديرية الموارد البشرية	17 سنة	ثلاثة مرات	لا	لا
4	مكلف بالدراسات بمديرية الموارد البشرية	17 سنة	ثلاثة مرات	لا	لا
5	مكلف بالدراسات بمديرية الموارد البشرية	17 سنة	ثلاثة مرات	لا	لا
6	مكلف بالدراسات بقسم التسويق	13 سنة	ثلاثة مرات	لا	لا
7	مكلف بالدراسات بقسم التسويق	11 سنة	مرتين فقط	لا	لا
8	مهندس بقسم الراديو	09 سنوات	مرتين فقط	لا	لا
9	رئيس قسم الأمن و السلامة المهنية والمحيط	06 سنوات	لم بعد يتحصل على ترقية	لا	لا
10	مهندس بقسم الأمن و السلامة المهنية والمحيط	06 سنوات	لم بعد يتحصل على ترقية	لا	لا
11	مهندس بقسم الأمن و السلامة المهنية والمحيط	06 سنوات	لم بعد يتحصل على ترقية	لا	لا

12	مهندس بقسم الأمن و السلامة المهنية و المحيط	06 سنوات	لم بعد يتحصل على ترقية	لا	لا
13	مهندس بقسم الأمن و السلامة المهنية و المحيط	06 سنوات	لم بعد يتحصل على ترقية	لا	لا
14	مهندس بقسم البحث و التطوير R & D	06 سنوات	لم بعد يتحصل على ترقية	لا	لا
15	مهندس بقسم البحث و التطوير R & D	06 سنوات	لم بعد يتحصل على ترقية	لا	لا

جرى التحقيق الميداني في الفترة الممتدة من نوفمبر 2023 إلى شهر أبريل 2024.

كثقتية، اخترنا المقابلة النصف الموجهة، تم تقسيم و تحليل و تفسير و تبويب الجانب الميداني من الدراسة وفقها، بالإضافة، إلى بعض من وثائق و سجلات المؤسسة، تساعدنا في تسليط الضوء على الحقائق التنظيمية بالمنشأة.

استخدمنا الملاحظة المباشرة، و هي وسيلة من وسائل جمع البيانات، تعني مراقبة و معاينة الظاهرة المراد دراستها بدقة، حيث لاحظنا الممارسات المهنية في علاقة مع المخاطر المهنية.

البحث المكتبي، الهدف منه الوقوف على ما تناولته المراجع العربية و الأجنبية الكلاسيكية و الحديثة في هذا الموضوع، بما فيها المقالات و الدراسات الواردة في المجالات العلمية المطبوعة و الإلكترونية و التقارير المهنية.

• خاتمة الفصل الأول:

للإجابة على إشكالية البحث و إثبات صحة أو نفي الفرضيات سوف تتم الدراسة بالاعتماد على منهج تحليل المضمون في الدراسة التطبيقية لدراسة ظاهرة المادية.

الفصل الثاني - المقاربة النظرية للدراسة

• مقدمة الفصل الثاني:

السلامة والصحة المهنية هي نظام يشير إلى كيفية حماية العمال من الحوادث التي تهدد صحتهم أو مرضهم بسبب الظروف المادية لبيئة العمل. وتسعى إلى تعزيز بيئة عمل صحية وأمنة وخالية من المخاطر من خلال اتباع قواعد الصيانة الفنية والمعايير المتفق عليها أثناء تركيب وتوريد المعدات. لا تساهم السلامة والصحة المهنية في حماية العمال فحسب، بل تساهم أيضًا في حماية المنظمات والمعدات بالإضافة إلى أسباب الخطر الأخرى التي تسبب أضرارًا جسيمة لأصحاب العمل. غالبًا ما تكون الظروف المادية للعمل قابلة للقياس: درجة الحرارة ومستويات الرطوبة وشدة الضوء والتهوية والضوضاء. ويجب أن تكون كافية لأنها تساهم في تحسين الإنتاجية وتقليل معدل الاستقالة والتغيب والإجازات المرضية.

المبحث الأول: الصحة والسلامة المهنية:

1- تعريف السلامة والصحة في العمل :

السلامة: السلامة في العمل هي منهج متعدد التخصصات يهدف إلى حماية العمال من الضربات والإصابات الناجمة عن الحوادث التي يحتمل أن تحدث أثناء ممارسة النشاط المهني: وتشمل هذه المخاطر جميع أنواع الكسور والإصابات والحروق والاختناق...إلخ. بمعنى آخر السلامة هي (حماية الفرد من الحوادث وتجنب المخاطر يعني إزالة الخطر أو التعرض للخطر).

الصحة: تشير إلى حماية العمال من الأمراض الجسدية والنفسية التي قد يصابون بها في مكان عملهم إما بسبب المناخ أو الشخص أو حتى طبيعة العمل الذي يقومون به. ولا تتأثر هذه الأمراض على الفور، ولكن مع مرور الوقت، فإن مخاطر الإصابة بها تكمن في تعريض الشخص لأسبابها باستمرار. وهذا يعني أنه يتم الوصول إليها تدريجياً

الصحة المهنية هي نهج متعدد التخصصات، يجمع بين الموظفين وأصحاب العمل، بهدف خلق مكان عمل مناسب للصحة ومكافحة التمييز في الرواتب على أساس الحالة الصحية.

يضع هذا النهج برامج الرفاهية في مكان العمل التي تركز على الفرد (العامل). فهو يجمع بين الجوانب البيئية والاجتماعية والمريحة والتنظيمية للنشاط المهني، مع المشاكل الصحية الفردية والعائلية والمجتمعية. ويعتبر العامل ككل ولم يعد من منظور طبي بحت.

وبعبارة أخرى فإن تعريف الصحة هو:

التعريف الأول: السلامة والصحة المهنية هو العلم الذي يهتم بالمحافظة على سلامة وصحة الإنسان، وذلك من خلال توفير بيئة عمل آمنة خالية من مسببات الحوادث أو الإصابات أو الأمراض المهنية، أو بمعنى آخر هي مجموعة من الإجراءات والقواعد وأنظمة ضمن الإطار التشريعي تهدف إلى حماية الإنسان من خطر الإصابة والحفاظ على الممتلكات من خطر الضرر والخسارة.

التعريف الثاني: السلامة هي مجموعة الأساليب التي تهدف إلى إزالة أو على الأقل تقليل عواقب الأعطال أو الحوادث التي قد يتعرض لها الجهاز أو التثبيت، وهي عواقب لها تأثير مدمر على الموظفين أو المعدات أو البيئة أو واحد أو الاخر.

التعريف الثالث: السلامة في العمل تعني ممارسة عدد معين من الأنشطة بهدف حماية عناصر الإنتاج للعنصر البشري في المنظمة من التعرض للحوادث، وذلك من خلال تهيئة الظروف الجسدية والنفسية المناسبة للعاملين للقيام بأعمالهم بجودة عالية. إنتاجية.

التعريف الرابع: السلامة المهنية هي مجموعة مبادئ وقواعد لحماية وحماية الموارد البشرية بكافة أنواعها وطبيعتها، ذات طبيعة فسيولوجية أو نفسية، وذلك من خلال وضع وتنفيذ برامج السلامة والحماية لتقليل عدد الحوادث والإصابات. يتم تطوير برنامج الحماية من خلال دراسة وتحليل كل وظيفة للتعرف على المخاطر أو الإصابات التي يتعرض لها الفرد وتوفير وسائل حمايتها.

2- فوائد الصحة والسلامة في العمل

لا شك أن القضاء على ظروف العمل غير الآمنة يمكن أن يفيد العمال والمنظمات على حد سواء. في الواقع، يمكن أن يؤدي انخفاض الحوادث والأمراض والإجهاد، فضلاً عن تحسين نوعية الحياة في العمل إلى:

- زيادة إنتاجية الفرد وبالتالي إنتاجية المنظمة ككل

- زيادة الإنتاجية وانخفاض عدد أيام العمل الضائعة بسبب التغيب عن العمل.

- زيادة في كفاءة العمال، الذين أصبحوا الآن أكثر انخراطاً في عملهم - انخفاض في التكاليف الطبية والتأمينية

- انخفاض معدلات تعويضات العمال والمدفوعات المباشرة بسبب انخفاض عدد المطالبات بالتعويض

- مرونة أكبر وقدرة أكبر على التكيف لدى القوى العاملة مع بيئتها من خلال زيادة مشاركتها وشعورها بالتعلم في المنظمة

- اختيار أفضل للموظفين نظراً لجاذبية المنظمة كمكان لطيف للعمل

3- الأهداف العامة للسلامة والصحة المهنية

- حماية العنصر البشري من الإصابة الناجمة عن مخاطر بيئة العمل من خلال منع التعرض للحوادث والإصابات والأمراض المهنية

- المحافظة على عناصر العنصر المادي للمنشآت ومحتوى المعدات من التلف والخسارة نتيجة الحوادث.

- توفير وتنفيذ كافة متطلبات الصحة والسلامة بما يضمن توفير العنصر البشري والمادي للوقاية من المخاطر والتحكم بالبيئة الآمنة.

III- الظروف البدنية 1. الضوضاء:

1.1 التعريف: تنتج الضوضاء من مجموعة من الأصوات المتنوعة، المزعجة وغير السارة إلى حد ما، والمتراكبة دون تناغم، وفي أغلب الأحيان، بشكل غير دوري.

مثل الإضاءة الخاطئة، تسبب الضوضاء إرهاقًا عصبيًا مما يضر جدًا بأداء العامل.

1.2 أنواع الضوضاء: يحدث نوعان من الضوضاء في أماكن العمل:

- الضوضاء المنتظمة: مجموعة من الأصوات الجزئية التي يعوض عدم انتظامها بعضها البعض لإنتاج صوت خلفي متغير المستوى.

- يشعرون بعدم الارتياح بسبب تأثيرهم المستمر على السمع والجهاز العصبي.

- الأصوات غير المنتظمة: قصيرة ومكثفة، تخلق تأثير المفاجأة وتكون عدوانية من خلال الهجوم المباشر على الأعضاء المستقبلية. مثال: صافرة، إطلاق نار من سلاح...

1.3 - قياس الضوضاء: تتميز الضوضاء بشكل أساسي بمستواها وترددتها.

يتم قياس مستوى الضوضاء، الذي يحدد ما إذا كان الصوت مرتفعًا أم هادئًا، بالديسيبل (ديسيبل). مستوى الصفر، 0 ديسيبل، يتوافق مع عتبة السمع البشري. يتوافق الفرق بمقدار 1 ديسيبل مع أصغر فاصل زمني بين مستويين للصوت يمكن للأذن البشرية اكتشافه. ولكن من خلال فاصل زمني قدره 3 ديسيبل ندرك حقًا وجود فرق حقيقي. مقياس الديسيبل هو أنه في كل مرة يزيد فيها مستوى الصوت بمقدار 3 ديسيبل، تتضاعف كمية الضوضاء المستقبلية. وبالتالي، فإن الجمع بين مصدرين للصوت تبلغ قوة كل منهما 80 ديسيبل ينتج مستوى إجماليًا قدره 83 ديسيبل.

يتم التعبير عن التردد بالهرتز، مع الإشارة إلى حدود عتبة التعرض للسمع

التعرض / ح	مستوى الصوت ديسيبل
08 صباحا	90 ديسيبل
04 صباحا	95 ديسيبل
02 صباحا	100 ديسيبل
2/1 ساعة	110 ديسيبل
4/1 ساعة	115 ديسيبل

الحرارة :

أن يكون لديه الدافع والقدرات الفردية والمواقف لتوقع أداء جيد ومعدل إنتاج جيد، ولكن يجب أن يوفر له بيئة عمل معتدلة الحرارة. تعتبر درجة الحرارة والتهوية من الظروف المادية التي تساهم في زيادة الإنتاج، ويمكن أن تكون درجة الحرارة غير المناسبة مصادر للضغط الفسيولوجي والنفسي، وقد أكد بحث "ماكورت وبيبلر" أن معدل الحوادث والأخطاء يزداد مع ارتفاع أو انخفاض درجة الحرارة العادية. والحد الطبيعي، ونفس الملاحظة بالنسبة للجهود العقلية والمعنوية.

تختلف درجة الحرارة المفضلة للعمل من جنس أو عمر إلى آخر وأيضاً حسب ثقافة الفرد أو البيئة الجغرافية وأنواع العمل الذي يتغير إليه (صباحاً ومساءً).
إضاءة.

3.1 مفهوم الإضاءة: الرؤية هي إحدى الحواس التي يزداد الطلب عليها في الأنشطة المهنية الحالية: العمل التفصيلي، تحت الضوء الاصطناعي الدائم ووجود العمل على الشاشة، لا يسبب أمراضاً للعين لا رجعة فيها، ولكنه يكشف أحياناً عن تلك التي مرت دون أن يلاحظها أحد. وذلك لأن غالبية السكان يعانون من عيوب في الرؤية تتطلب تصحيح الرؤية. وبعيداً عن الانزعاج البصري الذي يمكن إدراكه بسهولة، تؤدي ظروف الرؤية غير المواتية إلى عواقب غير متوقعة على المخاطر الناجمة عن فقدان التركيز، والاضطراب النفسي الذي يؤدي إلى زيادة الأخطاء، وانخفاض الجودة في تنفيذ المهام، وهي المسؤولة عن العديد من حوادث مكان العمل.

يؤدي المستوى غير المرضي من الراحة البصرية في مكان العمل أيضاً إلى ظهور آلام في المفاصل (الظهر والرقبة وما إلى ذلك) مرتبطة بأوضاع غير طبيعية من خلال اتخاذ أوضاع عمل سيئة.

شدة الإضاءة هي كمية الضوء المنبعثة من مصدر الضوء الذي يقع على وحدة المساحة. يتم التعبير عنها في لوكس. لمعرفة شدة الإضاءة الصحيحة، هناك أدوات قياس. يمكن أن يسبب الضوء القليل جداً أو الكثير من الضوء مشاكل.

في التشريع، تعطى الأفضلية للضوء الطبيعي. عند العمل بالضوء الاصطناعي، يجب أن تفضل مزيجاً من الضوء الخارجي والضوء الاصطناعي على الضوء الاصطناعي حصرياً.

مشاكل بصرية تؤثر على عدد كبير من الموظفين، وتؤدي إلى إرهاق بصري (تدمع، ضعف البصر، لسعة واحمرار في العين، إلخ)، كما تسبب آلام في الرقبة، صداع، نقص الانتباه وصعوبة التركيز، مما يؤدي إلى وقوع حوادث العمل، الناجمة عن تدهور الإدراك البصري للبيئة.

تهدف الإضاءة في أماكن العمل إلى:

- التأكد من السلامة في أماكن العمل وحمايتهم من السقوط والتعثر.

- المحافظة على سلامة الرؤية

- المحافظة على نظافة أماكن العمل.

3.2 مصادر الإضاءة: بالنسبة لمصادر الإضاءة تنقسم إلى:

أ- الإضاءة الطبيعية: رغم أنها مجانية وطبيعية إلا أن الإضاءة غير منتظمة في أغلب الأحيان مما يؤثر على الأعمال التي تتطلب دقة معينة. ب- الإضاءة الاصطناعية: يمكن استخدام الإضاءة الاصطناعية في الأعمال عن طريق الإضاءة. وتنقسم إلى ثلاثة أنواع من الإضاءة:

- الإضاءة العامة: وتخص جميع الأماكن وأماكن العمل عندما تكون طبيعة العمل طبيعية.

- الإضاءة المركزة: زيادة المصابيح في منطقة معينة لدعم الإضاءة العامة لتكون بمثابة إضاءة مميزة في بعض المناطق الخطرة لتمييزها كمرات بين الآلات.

- الإضاءة المحلية: تقع على مساحة محددة صغيرة لزيادة الإضاءة في مكان محدد بالموقع مثل الطاولة التي تجمع القطع الصغيرة.

3.3- مستوى الإضاءة: يتم إجراء القياسات الضوئية باستخدام جهاز قياس اللوكس لقياس إضاءة السطح (التدفق الضوئي لكل وحدة سطح)، ومقياس النصوص لقياس كمية الضوء المنعكس لكل وحدة سطح، والتي يحدد الوهج والتباين.

4. رطوبة:

4.1 التعريف: اعتمادًا على درجة حرارة الهواء وضغطه، يمكن أن يحتوي الهواء على كمية معينة من الماء.

في حالة الرطوبة العالية، يتبخر الماء بشكل أكثر صعوبة مما هو عليه في

حالة انخفاض الرطوبة. إحدى العواقب هي أنه عندما نتعرق، فإن انتقال العدوى

يكون أداء الحرارة أقل في الرطوبة العالية (مما يعني أن الجسم لا يستطيع التخلص من الحرارة بشكل

صحيح). ومع ذلك، إذا كان الهواء جافاً جداً، فإن الأغشية المخاطية تهيج وتتسبب أيضاً في حدوث كهرباء ساكنة (على سبيل المثال، مرتدي العدسات اللاصقة).

للحصول على راحة مثالية، يجب أن تتراوح نسبة الرطوبة النسبية للهواء بين 40% و70%.

4.2 تأثيرات الرطوبة:

أثناء انخفاض الرطوبة:

– قد يعاني كبار السن من صعوبات في التنفس

– الأضرار التي لحقت بالمواد والمعدات.

– تأثيرات على الجهاز التنفسي، خاصة عند الأشخاص الذين يعانون من النوبات التنفسية

أثناء الرطوبة الزائدة:

- تسبب الانزعاج.

- تسبب أمراض الجهاز التنفسي والالام الروماتيزمية والعصبية. - جعل كافة الأسطح ملساء مما يؤدي إلى

الانزلاق والسقوط

4.3 طرق الوقاية من الرطوبة:

- بالنسبة لرطوبة الهواء التأكد من عدم تجاوز الظروف الجوية الحدود التي لا تتجاوز فيها الظروف

الجوية الحدود المقبولة للرطوبة في العمل للشركات الصناعية بشكل عام.

- بالنسبة للرطوبة الناتجة عن الرطوبة يجب أن يكون لدينا وسائل للتخلص من السوائل.

- يمكن تقليل الرطوبة عن طريق تزويد العمال بالملابس... ليس مثل القفازات والأحذية المطاطية.

- التأكد من تبريد الهواء في المناطق الصناعية المغلقة

تنفس:

أثبتت الأبحاث والدراسات أن التهوية حول الحرارة والهواء الراكد في بيئة العمل تؤثر على أداء العمل

وتسبب حوادث العمل، ويجب توافر أجهزة تكييف الهواء والأدوات الكهربائية في الأماكن والغرف وخاصة

تلك التي يشكو العمال من سوء التهوية وارتفاع درجات الحرارة فيها حرارة.

لمساعدتهم على التركيز والانتباه وبالتالي تقليل الأخطاء لتجنب الحوادث المحتملة، سيكون الإنتاج كبيراً

وجيداً.

أثبتت بعض الدراسات أن للتهوية تأثير كبير على نشاط العمل والإنتاجية وأن سوء التهوية يؤدي إلى الشعور بالنعاس والخمول والتعب والإعياء.

أظهرت دراسة أن إدخال تكييف الهواء في مكاتب العمال أدى إلى تقليل الوقت الضائع بسبب انخفاض الإجازات المرضية للعاملين بنسبة 40%، وفيما يتعلق بالحرارة والرطوبة ذات الأهمية القصوى، فإن الآثار الضارة الناجمة عن التهوية بسبب لعدم قدرة الجسم على خفض درجة حرارته الخاصة بسبب ارتفاع درجة الحرارة والرطوبة

إشعاع:

6.1 التعريف: الإشعاع هو نقل الطاقة على شكل موجات وحزم من الجسيمات. إنه موجود في كل مكان في بيئتنا. يشير الإشعاع المؤين إلى الإشعاعات الصادرة من مصادر طبيعية، مثل الأشعة الكونية، والإشعاعات الصادرة عن مصادر صناعية، مثل محطات الطاقة النووية وأجهزة الأشعة السينية. يشير الإشعاع غير المؤين إلى الإشعاع منخفض الطاقة مثل موجات الراديو والأشعة فوق البنفسجية وأجهزة الميكروويف والإشعاع الشمسي.

6.2- مصادر الإشعاع: هناك مصدران للإشعاع: مصادر طبيعية ومصادر طبيعية صناعية.

المصادر الطبيعية: وتنقسم إلى الأنواع التالية:

-الأشعة الكونية: بين النجوم والفضاء والتوهجات الشمسية.

المصادر الاصطناعية: وتنقسم إلى الأنواع التالية:

- أجهزة إنتاج الأشعة السينية.

- في مجال التعليم والبحث العلمي: مختبرات الفيزياء النووية، البحوث الصيدلانية، التطبيقات الزراعية.

- المصادر الطبية: تطبيقات التشخيص الإشعاعي، العلاج الإشعاعي، الطب النووي.

-المفاعلات والتفجيرات النووية.

6.3 أنواع الإشعاع: هناك عدة أنواع من الإشعاعات المؤينة. أهمها هي كما يلي:

إشعاع ألفا: تتكون جسيمات ألفا من بروتونين ونيوترونين، وبما أنها لا تحتوي على إلكترونات، فإنها تحمل

شحنة موجبة. نظرًا لحجمها وشحنتها، بالكاد تستطيع جزيئات ألفا اختراق الجلد ويتم إيقافها تمامًا

بواسطة قطعة من الورق.

إشعاع بيتا: جسيمات بيتا هي إلكترونات عالية الطاقة تنطلق من نواة الذرة. شحنتها سالبة وحجمها حوالي 7000/1 حجم جسيم ألفا، لذا فهي أكثر اختراقاً. ومع ذلك، من الممكن إيقافها بأقل قدر من الحماية، مثل الغطاء البلاستيكي.

إشعاع جاما: إشعاع جاما هو نوع من الإشعاع شديد الاختراق. وينبعث عادة مباشرة بعد طرد جسيم ألفا أو بيتا من نواة الذرة. وبما أنه ليس له كتلة أو شحنة، فإنه يمكن أن يدخل جسم الإنسان، ولكن سيتم امتصاصه بواسطة مواد أكثر كثافة مثل الخرسانة أو الرصاص الأشعة السينية: الأشعة السينية تشبه أشعة جاما ويتم إنتاجها في المقام الأول بوسائل اصطناعية بدلاً من المواد المشعة.

6.4 الوظائف التي تنطوي على خطر التعرض للإشعاعات المؤينة:

- عمال مناجم اليورانيوم ومطاحنهم.
 - العاملون في المفاعلات النووية ومحطات الطاقة النووية.
 - العاملون في مجال التصوير الشعاعي الصناعي (بما في ذلك مجال عمليات لحام الأنابيب).
 - بعض العاملين في مجال الرعاية الصحية (الأشعة، الطب النووي، التعامل مع النفايات الطبية المشعة).
 - النويدات المشعة هي عمال الإنتاج.
 - العلماء الذين يستخدمون المواد الإشعاعية لأغراض بحثية. عمال الطلاء الساطع.
7. الاهتزاز:

7.1- التعريف: هناك نوعان من نقل الاهتزاز:

- تنتقل الاهتزازات إلى الأطراف العلوية (نظام اليد والذراع): عن طريق المقبض أو سطح التلامس. تحدث بسبب العديد من أدوات الضرب أو الدوران أو الآلات الصغيرة، على سبيل المثال آلات ثقب الصخور، والمناشير، والأزاميل الهوائية، وما إلى ذلك. يتراوح نطاق التردد بشكل أساسي بين 6 و 1250 هرتز.
- اهتزازات الجسم: تنتقل اهتزازات الجسم بالكامل عن طريق المقعد أو السطح الداعم. لديهم خبرة في المركبات والرافعات الشوكية وما إلى ذلك. يتراوح نطاق التردد بشكل أساسي بين 1 و 80 هرتز.

الفصل الثاني ----- المقاربة النظرية للدراسة

7.2- اتجاه وقياس الاهتزازات: يمكن أن تحدث تغيرات الاهتزاز في ثلاثة اتجاهات والدوران في ثلاثة اتجاهات. يتم التعبير عن الأشخاص عن طريق الإزاحة المحورية X (للأمام والخلف)، Y والإزاحة الجانبية، والإزاحة الرأسية Z.

يلعب اتجاه الاهتزاز دورًا أثناء اهتزاز الجسم بالكامل. في الواقع، يبدو الجسم أكثر حساسية للاهتزازات الطولية. وستعتمد التأثيرات أيضًا على مدة التعرض.

7.3 - قياسات البيئات الاهتزازية: يتم قياس مستويات الاهتزاز في محطات العمل، عند السطح البيئي بين مصدر الاهتزاز والجسم (للجسم بأكمله أو لنظام الذراع اليدوية) بواسطة مقاييس التسارع ومقاييس التغير.

عادة ما يتم توصيل جهاز الاهتزاز المقاس بين الجسم ويمكن للاهتزاز أن يعبر عن الاهتزاز الذي يتعرض له الجسم حيث يدور في اتجاه الحركة أولاً، ثم تتبعه الحركة في الاتجاه المعاكس. وهذا يعني أنه مع تغير السرعة يكتسب الجسم تسارعًا ثابتًا.

عند وجود اهتزازات على عدة محاور، نقوم بتجميع الاهتزازات، والتي يجب ألا تتجاوز حدود التعرض العملي اليومي للاهتزازات المادية:

4	8 ساعات	4	(م / ث 2)
2	4 ساعات	6	(م / ث 2)
1	ساعتين	8	(م / ث 2)
<	1 ساعة	12	(م/ث2)

7.4 تأثير الاهتزازات: تشير معظم المنظمات العالمية إلى تأثير الاهتزازات الضارة بجسم الإنسان، مثل:
- الروابط الفقرية في العمود الفقري : لأنها اهتزازات على الجسم كله تأثيرها شديد على العمود الفقري والجهاز العصبي نتيجة تعرض العاملين لاهتزازات تتراوح بين 4-5 هرتز .
- تتأثر الأحشاء بالهزات الداخلية في جميع أنحاء الجسم بذبذبات تتراوح بين 4-5 هرتز وتتأثر الجمجمة عند الوصول إليها بذبذبات تتراوح بين 20 - 30 هرتز مما يمكن أن يؤدي إلى القدرة على التركيز وحسن الرؤية .

- اضطرابات الأوعية الدموية: ويحدث هذا بشكل كبير للعاملين الذين يمسكون الأداة بشكل غير ثابت خاصة إذا تجاوزت فترة الإمساك بالجزء لأكثر من 15 دقيقة دون راحة .
- العظام المتضررة: حيث تؤثر الاهتزازات على العظام والمفاصل وتضعف، وخاصة العظام نتيجة تعرض المفاصل لمصافحة الأيدي.
- الاضطرابات العضلية نتيجة لجهد العضلات الذي يهيمن على الأجزاء الهشة والأنسجة الرخوة الضعيفة 7.5 التحكم في الاهتزاز:
- الصيانة المستمرة للآلات للتأكد من عملها مما يقلل من الاهتزازات.
- استخدام القفازات الواقية ذات النوعية الجيدة يقلل من تأثير الاهتزازات على اليدين -- عندما لا يكون من الممكن تخفيف الاهتزازات:
- - عند درجات الحرارة والرطوبة تعتبر مثالية لتكون مساعدة على بقاء الجسم بوضعه الأمثل، فهناك فترات من الراحة الكافية، والقيام ببعض الحركات الرياضية جزء من التعرض للاهتزازات.
- 8. الغبار:
- يتكون الغبار من جزيئات صلبة معلقة في الهواء. وتكون هذه الجزيئات إما معدنية أو عضوية (نباتية أو حيوانية)، ويمكن أن تحتوي أيضًا على مواد سامة ميكروبية أو فطرية، اعتمادًا على مصدرها. يشكل استنشاق الغبار في ورش العمل ومواقع البناء مشكلة صحية حقيقية. العمل في الأماكن التي توجد بها كمية كبيرة من الغبار العالق أمر شائع جدًا:
- الصناعات التعدينية: استخراج أو طحن المعادن (الصخور، السيليك، الفحم، وغيرها).
- الصناعات الخشبية: الصنفرة والحفر والسحج والنشر وغيرها.
- الصناعات المعدنية: أعمال اللحام والطحن والطحن وغيرها.
- الصناعات الغذائية الزراعية: تداول الحبوب والدقيق وغيرها.
- مواقع البناء: الأسمنت، الجص، السيليك، الصوف العازل، إلخ.
- عندما تستقر ذرات الغبار المهيجة في الأنف، فإنها يمكن أن تسبب التهاب الأنف التحسسي أو التهاب الغشاء المخاطي للأنف.

- تتمكن جزيئات معينة دقيقة جداً من المرور عبر تجويف الأنف وتهاجم القصبة الهوائية والرئتين، أو تسبب التهاب الأغشية المخاطية للقصبة الهوائية (التهاب القصبة الهوائية) أو القصبات الهوائية (التهاب الشعب الهوائية). تتعرض الرئتان باستمرار للمخاطر المرتبطة بالغبار المستنشق، كما أن الاستنشاق المفرط للغبار يمكن أن يسبب الالتهاب الرئوي (الداء الجانبي لغبار الحديد، وما إلى ذلك). تؤثر كمية الغبار وأنواع الجزيئات المعنية على شدة تلف الرئة: يمكن أن يؤدي تكوين الأنسجة الليفية أو الندبية إلى إضعاف وظيفة الرئة ويؤدي إلى حالة تسمى التليف (السيليكا لغبار السيليكا...).

- يشكل الأسمت في شكله الجاف مخاطر على الجهاز التنفسي (التهاب الأنف، والربو، وضعف وظائف الجهاز التنفسي مثل التهاب الشعب الهوائية المزمن، وانتفاخ الرئة، وما إلى ذلك).

- بالنسبة للعمال الذين يقضون ساعات طويلة في غرف ممتلئة بجزيئات الخشب، والتي غالباً ما تحتوي على الفورمالدهيد في صناعات الأثاث، فقد تم التقليل من مخاطر الإصابة بسرطان الجيوب الأنفية في الوجه منذ فترة طويلة.

9. الضغط الجوي :

الضغط الجوي هو تغير الضغط الذي يتعرض له جسم الإنسان عندما يكون في جو معين أو نتيجة أعمال معينة مثل العمل تحت الماء أو العمل داخل الأنفاق، والتي يتعرض لها العمال لتغيرات في الضغط هي:

- داخل الطائرة في طبقات الجو .

- عند حفر الخنادق والأنفاق لأعماق كبيرة. - عند الغوص في أعماق كبيرة.

ولتقليل تأثير الضغط، من الضروري رفع العمال تدريجياً من الخنادق والأنفاق إلى غرف الضغط المكيفة والبقاء على هذه الحالة لأطول فترة، حتى مستوى الضغط الجوي الطبيعي.

السلامة المهنية هي مجموعة من المبادئ والقواعد التي يتم من خلالها حماية الموارد البشرية من مخاطر المهنة التي يمارسونها سواء كانت فسيولوجية أو نفسية، وذلك من خلال وضع وتنفيذ ومراقبة برنامج السلامة والحماية المناسب والقادر على الحد منه عدد الحوادث والإصابات التي يتعرض لها العمال في مكان العمل أو الوقاية منها أثناء عملهم.

الأهداف العامة التي نسعى لتحقيقها هي:

- حماية العنصر البشري من الإصابات بسبب المخاطر المريحة.
 - حماية الآلات والمعدات من الأضرار والخسائر الناتجة عن الحوادث
 - توفير وتنفيذ كافة متطلبات النظافة والسلامة لضمان بيئة آمنة.
 - تثبيت الأمن والطمأنينة في نفوس الموظفين أثناء عملهم.
- نحن نطلق على كلمة الظروف المادية للعمل أو ظروف البيئة المادية مسألة الإضاءة والضوضاء ودرجة حرارة الأجسام والغبار ورطوبة الأرض للعمل...إلخ، وهي مجمل الأشياء التي ستؤدي إلى التحسن.
- تلعب الظروف البدنية غير المناسبة دورًا كبيرًا في تعرض العمال للمخاطر والإصابات التي يتعرض لها العمال والأمراض المهنية الخطيرة التي قد تؤدي إلى فقدان حياتهم في بعض الحالات، أو الإصابة بعجز دائم في أي من وظائف أو أعضاء الجسم، مما يسمح بأشد الظروف البدنية ضرراً وخطورة على العامل نذكرها " الحرارة غير المناسبة، " الضوضاء المزعجة والضارة"، "الإضاءة غير الجيدة" وغيرها من الشروط.
- تعرض العمال لظروف بدنية غير مناسبة لبيئة العمل يؤدي إلى الإصابة بالأمراض المهنية، الظروف الجسدية هي: التغيرات في درجات الحرارة، التعرض لضوء غير مناسب أو ضجيج مزعج ومضر أو تغيرات في الضغط الجوي أو التعرض للإشعاع أو الكهرباء أو الاهتزازات والذبذبات .
- لحماية العامل من كافة أشكال المخاطر المهنية
- المشروع الجزائري لوضع مجموعة من القواعد القانونية للحماية منها وأصدرت عدداً من القوانين والتشريعات المتعلقة بتدابير حماية الصحة والسلامة، وألزمت جهة العمل باتخاذ كافة التدابير اللازمة لمعالجة هذه المخاطر وإجراءات حماية العمال من ذهابهم.
- صدرت مجموعة من القرارات التنفيذية المتضمنة قواعد حماية العمال من المخاطر المهنية وهي:
- المرسوم التنفيذي رقم 91-05 المؤرخ في 19 يناير 1991 المتعلق بمتطلبات الحماية العامة المطبقة على الصحة والسلامة في مكان العمل.
 - - المرسوم التنفيذي رقم 01-342 الصادر في 11 شعبان 1422 الموافق 28 أكتوبر 2001 المتعلق بمتطلبات الخاصة بحماية وسلامة العمال من المخاطر الكهربائية داخل المنظمات المستخدمة
 - - القانون عدد 07-88 المؤرخ في 26 يناير 1988 المتعلق بالنظافة والسلامة وطبيب الشغل

كما أجاز المشرع الجزائري لبعض المؤسسات ممارسة الرقابة على المؤسسات لتحديد مدى إجراءات تطبيقها والوقاية من الصحة والسلامة، المنشأة بموجب أحكام تشريعية وتنظيمية، ومنوطة بالمصلحة في مجال حماية الصحة والسلامة الهيئات والجهات المعنية، وترتكز مهامها على مراقبة مدى تطبيق القوانين والتشريعات المتعلقة بتدابير حماية الصحة وسلامتها، وكذلك مدى ما يقدمه الطبيب المهني

المبحث الثاني: إدارة المخاطر المهنية وطب العمل في الجزائر:

1. أنواع المخاطر المهنية وقواعدها

يتم تعريف المخاطر المهنية على أنها الظروف أو المواقف أو الجسيمات التي يمكن أن تسبب إصابة العامل أو عجزه أو مرضه المهني الناتج عن وجوده أو تعرضه.

تنقسم المخاطر (المخاطر المهنية) التي قد يتعرض لها العامل في مكان عمله إلى أربعة أنواع رئيسية وهي كما يلي: المخاطر الجسدية، والمخاطر الفنية، والمخاطر الكيميائية، والمخاطر البيولوجية.

1- المخاطر الجسدية:

1.1- تعريف: هو كل خطر يسببه عنصر طبيعي ويمكن أن يتعرض له العامل سواء بزيادة أو نقص حده الطبيعي. ويحدث أثناء ممارسة العمل أن يتأثر العامل بظواهر درجات الحرارة، على سبيل المثال درجة حرارة أسطح أماكن العمل، درجة حرارة المنطقة.

تأثير درجة الحرارة سلبى سواء كانت مرتفعة أو منخفضة.

وإذا كانت مرتفعة فإنها تؤدي إلى إغماء العمال أو إصابتهم بالوسطى ، التابع

التهابات الجلد أو حروق الشمس. ومن ناحية أخرى، إذا كانت منخفضة فإنها تسبب تشوهات في الجهاز التنفسي.

1.2- أنواع المخاطر الجسدية

الى. درجة الحرارة: ويعني ارتفاع درجة الحرارة المحيطة عن الحد الذي لا يحتمل، مما يعرضه لعدة مخاطر تؤدي إلى الوفاة.

العمال المعرضون للتأثيرات الضارة للحرارة هم:

- العمل في الفتحة تحت تأثير حرارة الشمس

- العمل تحت الأرض في المناجم والأنفاق

- العمل بالقرب من الأفران والمدخن مثل صناعة الحديد والصلب و

المسابك.

- العمل بالقرب من الغلايات والأفران أمام المخابز.

- المخاطر التي يتعرض لها العمال عند تعرضهم لدرجات حرارة عالية هي:

- الاضطرابات النفسية والعصبية والشعور بعدم الارتياح تنعكس في أخطاء الصورة
- زيادة العمل وزيادة احتمالية الإصابة ونقص القدرات للتركيز في العمل.
- الشعور بالتعب والإرهاق
- تشنجات عضلية في الساقين وفي جدار البطن.
- الإجهاد الحراري ويسبب توسع الأوعية الدموية والجلد واندفاعه الدم لزيادة عدد دقات القلب والدوخة والألم الصداع والقيء والإغماء.
- حروق الشمس
- التهابات الجلد والعين وتحدث نتيجة التعرض المزمّن لدرجات الحرارة المرتفعة.
- الشعور بالتعب والإرهاق.
- البرد: ويعني ذلك أن انخفاض درجة الحرارة إلى الحد الذي يؤثر على الإنسان الموجود في بيئة العمل ويخضعه بحيث لا يذهب للقيام بوظائفه الحيوية بشكل صحيح ويتعرض للخطر الذي قد يكون النهاية من الموت.
- الأعراض التي تظهر عند تعرض العمال لدرجات عالية من البرد:
 - شحوب اللون وتأثيراته الضارة على الأصابع والأجزاء.
 - اضطرابات في الدورة الدموية وانخفاض حاد في معدل ضربات القلب.
 - الإضاءة: ويعني أن زيادة أو خفض شدة الإضاءة إلى الحد المطلوب يؤثر على سلامة العين.
 - الأعمال التي يتعرض خلالها العمال لضعف الإضاءة:
 - عمال المناجم والعاملون في الأنفاق والأعمال تحت الأرض.
 - عمال التحميص في مختبرات التصوير والأشعة وغيرها.
 - للعمل الذي يتعرض فيه العمال لشدة الإضاءة:
 - التعرض للوهج أثناء عمليات اللحام والقطع
 - التعرض للإضاءة المبهرة كما يحدث للعاملين في دور السينما والتلفزيون بسبب شدة إضاءة الكاميرا

طرق الوقاية هي:

- توفير الإضاءة الكافية لأسلوب العمل الذي يتم تنفيذه سواء بالإضاءة الطبيعية أو الاصطناعية ويراعى فيها أن يكون توزيع النوافذ والمناور وفتحات الإضاءة الطبيعية يسمح بتوزيع الضوء بشكل منتظم ومتجانس في مكان العمل.

- استخدام الأقماع المناسبة للعمليات الدقيقة

- يجب أن يكون مصدر الضوء الطبيعي والصناعي متجانسا

- اتخاذ الأدوات المناسبة لتجنب الوهج وانعكاس الضوء

- يجب أن تكون الإضاءة مناسبة ودرجة سطوعها تلبس وسائل حماية شخصية مثل نظارات العمل لمهام

اللحام والقطع - استخدام ألوان الطلاء المناسبة التي توفر الإضاءة المناسبة

بشكل عام، قم بارتداء أدوات حماية معينة للوجه والعين، على سبيل المثال النظارات الشخصية، كما هو

موضح في الصورة التالية:

معدات حماية خاصة بالوجه والعينين ضد الإضاءة

د. الضوضاء: يقصد بها خليط الأصوات غير المتجانسة، الذي ينتشر في جو العمل أو في الشارع، ويؤثر

على نشاط العمال ويقلل من إنتاجهم، كما يسبب ذلك على المدى الطويل ضعفاً تدريجياً في قوة السمع

ربما كاملاً الصمم يتعرض العمال للآثار الضارة للضوضاء.

- صناعة النسيج وعمليات الحدادة والسباكة.

- الطحن والغربلة لتنقية المعادن والأحجار.

- العمل في المطارات التي تنزل فيها الطائرات وتصعد إليها

ومن آثار صعوبة التواصل غير الصوتي الشعور بالغضب والعصبية وعدم القدرة على التركيز.

- المؤثرات الصوتية التي تؤثر على جهاز السمع وتؤدي إلى الصمم تنقسم إلى نوعين: - المؤثرات الصوتية

المؤقتة: وهي تؤثر على قوة العين ولكنها تختفي بمجرد التعرض لها.

- المؤثرات الصوتية طويلة الأمد: وتحدث بسبب تحلل الخلايا الحسية للإنسان وتعرضها للصمم المهني.

طرق الوقاية هي:

- منع الضوضاء من مصدرها من خلال تحسين تصميم الآلات والأجهزة.

- عزل عمليات إنتاج الضوضاء عن طريق عزل الجدران.
- تقليل مدة تعرض العمال للضوضاء
- تقليل الاهتزازات عن طريق تركيب الآلات على قواعد ماصة أو كتل صامتة.
- استخدام مواد ماصة للصوت في الأسطح والجدران لتقليل الصوت
- الضوضاء أو الضوضاء المنعكسة غير المباشرة.
- زيادة المسافة بين العامل ومصدر الضوضاء
- الفحص الطبي الأولي والدوري للعاملين المعرضين للضوضاء لتحديد مستوى السمع عند بدء العمل
- واستبعاد من لديهم عيوب سمعية من عملهم.
- استخدام أدوات الحماية الشخصية للعاملين (مثل سدادات الأذن - حماية الأذن - خوذة الرأس والأذن).
- الحماية الفردية ضد مخاطر الضوضاء المادية
- هـ. الرطوبة: يمكن أن تكون الرطوبة عاملاً أساسياً في بعض الصناعات مثل المنسوجات المنتجة من عمليات صناعية معينة مثل الصباغة والصبغة وغيرها من السوائل وتكثر فيها أمراض الجهاز التنفسي الزائدة التي تحدث بسبب الرطوبة والآلام الروماتيزمية والعصبية نتيجة زيادة رطوبة الهواء أو الجسم أو الملابس الرطبة.
- طرق الوقاية:
- بالنسبة لرطوبة الهواء يتم التأكد من أن الزيادة في الهواء لا تتجاوز الحدود التي تتطلبها الصناعة.
- بالنسبة للرطوبة تتم إزالة الرطوبة عن طريق إزالة السوائل ويمكن أيضاً تقليل الضرر عن طريق تزويد العمال كالفاز السائل بالملابس والملابس وكذلك الأحذية المطاطية
- يجب التأكد من التهوية الجيدة في مكان العمل سواء كانت طبيعية أو صناعية
- F. الإشعاعات: هي نوع من أنواع الطاقة (الحرارية أو الضوئية أو الكهربائية أو الذرية)،
- 1- الإشعاع الحراري: المنبعث من الشمس والنار والمعادن والعين المنصهرة يتسبب في تلف فيتامين النمو وإعتام العيون.

2- الأشعة فوق البنفسجية: المصدر الرئيسي للأشعة فوق البنفسجية هو الشمس. إن العمال الذين يعملون في الهواء الطلق هم الذين يتعرضون لها بشكل رئيسي. المصادر الاصطناعية هي بشكل رئيسي مصابيح الأشعة فوق البنفسجية، مثل تلك المستخدمة في المختبرات وآلات النسخ والمقاعد الشمسية. يتم إنشاء الأشعة فوق البنفسجية أثناء أعمال اللحام ومع الأجسام الساخنة البيضاء. كلما ارتفعت درجة الحرارة المستخدمة، كلما زاد الطيف المنبعث نحو الأشعة فوق البنفسجية

3- الإشعاع الذري: هذه الأنواع الثلاثة تختلف في قوتها وتتغلغل في جسم الإنسان وتسبب التهابات خطيرة في اليد والأصابع وتآكل الأظافر والعظام والمفاصل كما تؤدي إلى نقص خلايا الدم الحمراء والبيضاء ويمكن أن تؤدي إلى نشاط نخاع العظم في إنتاج السبورة البيضاء، لدرجة أنها تعتبر سرطاناً في الدم.

تدابير السلامة من الإشعاع في المصانع:

- يجب أن يكون جميع العاملين على دراية بمخاطر المنتجات الإشعاعية المستخدمة

- الطعام يلعبها والتبغ في المصانع

- لا ينبغي أبداً استخدام المنتجات الإشعاعية يدوياً، بل استخدم أدوات خاصة

- غسل اليدين بالماء والصابون بعد العمل

- استخدام كاشف الإشعاع من قبل عمال المصنع

- لصق صور السلامة المناسبة عند مدخل المصنع في الأماكن التي

يمكن أن يمتد الإشعاع إلى 55 مل ريم / ساعة، استخدم الصور التوضيحية التحذيرية.

- وضع صور توضيحية تحذيرية على جميع المنتجات المعمرية

المشعة.

- ضرورة استخدام وسائل الحماية الشخصية من المخاطر الإشعاعية.

- يمنع دخول الأشخاص إلى منطقة الإشعاع.

- استخدام المنويات الخاصة لنقل المنتجات المشعة.

1.3- القواعد القانونية للحماية من المخاطر المادية (الطبيعية): للتعامل مع المخاطر الطبيعية قبل

وقوعها، ألزم المشرع الجزائري المنظمة المستخدمة، بعد استشارة الهيئات المختصة، باتخاذ جميع

التدابير اللازمة لضمان حماية العمال ضد البرد والطقس السيئ.

يجب توفير معدات الحماية الشخصية المناسبة للعمال.

يجب على المنظمة المستخدمة اتخاذ جميع التدابير اللازمة لضمان الحفاظ على هذه الأجهزة في حالة عمل جيدة. وفقا للمادتين 14 و 17 من المرسوم التنفيذي رقم 91-05 المؤرخ في 19 يناير 1991 المتعلق بمتطلبات الحماية العامة المطبقة على الصحة والسلامة في مكان العمل.

ولمواجهة هذه المخاطر، قام المشرع الجزائري....

يجب إضاءة المباني وأماكن العمل ومناطق التداول ومناطق المناولة والمنشآت الأخرى لضمان الراحة البصرية وعدم التسبب في أي ضرر للعين.

2- المخاطر الهندسية :

2.1 - مخاطر الكهرباء: تعتبر الكهرباء من أهم مصادر الطاقة والقوة الدافعة المستخدمة في معظم جوانب الحياة، ورغم مميزاتها الكثيرة إلا أنها تشكل مخاطر على صحة الإنسان والمادية إذا لم يتم استخدامها بأصول فنية سليمة، بحسب لتعليمات السلامة الخاصة بهم، فإن أي إهمال في اتخاذ إجراءات السلامة فيما يتعلق بالكهرباء يمكن أن يؤدي إلى حوادث خطيرة للأشخاص والشركات.

2.2- مخاطر الكهرباء المختلفة:

أ- المخاطر على الإنسان: نتيجة ملامسة الأجزاء الحاملة للتيار الكهربائي أثناء الوقوف على الأرض أو لمس أجزاء معينة من البناء.

- الصدمات الكهربائية: يمكن أن تؤدي إلى الوفاة لشدة الصدمة التي يتعرض لها الإنسان
يختلف باختلاف عدة عوامل وهي:

- شدة ونوع التيار الذي يمر عبر الجسم.

- مدة الدورة الدموية الحالية في الجسم، فكلما زادت مدة الدورة الدموية

في الجسم أو زيادة في آثاره الضارة.

- العضو الأكثر تأثراً بالكهرباء في الجهاز المركزي هو القلب.

- حالة الجلد .

- الجلد الجاف أكثر مقاومة للإصابة بالكهرباء من الجلد الرطب.

- قياس مقاومة الشخص لتأثير الكهرباء.

- الحروق: الحروق البسيطة تنتج عن التيارات المنخفضة إلى الحروق الشديدة الناتجة عن تيارات الضغط العالي التي تؤدي إلى تدمير معظم طبقات الجلد بشكل متفاوت.
- إجهار العين: وينتج عن صدمة كهربائية وينتج في عتامة العدسة نتيجة دخول التيار المباشر أو المباشر - وينتج عن تعرض العين لمضات التهابات كهربائية كما يحدث لعامل كهرباء اللحام بالقوس الكهربائي
- ب. المخاطر المتعلقة بالتركيبات والمواد: في هذه الحالة قد تحدث انفجارات وحرائق أو تلف في المعدات بسبب الاستخدام غير السليم للكهرباء وقد أظهرت الإحصائيات أن الحوادث الناجمة عن استخدام الكهرباء تقتصر على ما يلي:
 - الزائد، خطأ الدائرة.
 - استخدام المعدات أو المهام الكهربائية التالفة. - الاستخدام الخاطئ للمعدات الكهربائية.
 - لمس الأجزاء المكهربة.
- 2.3 - طرق الوقاية من المخاطر الكهربائية: عند تركيب الأسلاك الكهربائية للإضاءة يجب وضعها في مواسير معزولة من الداخل لا يمكن تركها معرضة لها حتى لا يتسرب الرطوبة أو يؤثر على الحرارة ويؤدي إلى الحنك الكهربائي.
- يجب أن تكون الأسلاك والكابلات المستخدمة في توصيلات التيار الكهربائي مناسبة للتيارات التي تمر عبر إمداد الهياكل المعدنية والأجهزة الكهربائية ويجب أن تكون متصلة بالأرض
- لا يجوز شحن مأخذ التيار الكهربائي أكثر من شحنته إذا لاحظت وجود أي نقاط ساخنة أو توصيلات كهربائية من الضروري إبلاغ الكهربائي المختص بالعمل ولا يجوز القيام بأعمال التوصيلات الكهربائية أو الإصلاحات إلا من قبل متخصصين في مجال الكهرباء
- ربط الأجهزة والمعدات بمجمع أرضي ثابت مناسب وتفريغ الشحنات المولدة فوراً.
- عند تركيب الأجهزة الكهربائية مثل المفاتيح الكهربائية أو اللوحات الكهربائية يجب أن تكون المفاتيح آمنة في كل مكان ويجب أن تكون هذه الأجهزة في حالة آمنة أيضاً.
- يجب وضع الأجهزة الكهربائية في أقل مساحة ممكنة أو في غرفة خاصة بها، وإذا وضعت في الهواء الطلق فيجب تغطيتها بحواجز وقائية لمنع اقتراب الأشخاص.

- يجب وضع الإنشاءات بجوار أجهزة التحذير والموصلات الحاملة لتيار كهربائي تمثل مقدار الجهد المار عبر هذه الأجهزة وخاصة لحمل تيار عالي الجهد. يجب أن تكون هذه تعليمات واضحة وسهلة القراءة.
- يجب أن يكون صانعو الذقن فنيين مؤهلين. يجب إجراء الإصلاحات في غياب التيار والتأريض ويجب استخدام أدوات السلامة الشخصية المناسبة.
- يجب عليك إجراء الصيانة الدورية للأجهزة الكهربائية وعند ملاحظة تلف أو مخاطر قم بإصلاح الضرر وإزالة أسباب الخطر على الفور.
- يجب عدم تعريض الأسلاك الكهربائية المغطاة بالمطاط أو البلاستيك للشمس أو الحرارة.
- 2.4 - القواعد القانونية للحماية من مخاطر الكهرباء: يلزم المشرع الجزائري كل مؤسسة مستخدمة باتخاذ عدة تدابير لمواجهة هذه المخاطر وفقا للوصف التنفيذي رقم 01-342 الصادر في 11 شعبان 1422 الموافق 28 أكتوبر 2001 المتطلبات الخاصة الخاصة بالحماية وسلامة العمال ضد المخاطر الكهربائية داخل المنظمات المستخدمة
- 3- المخاطر الميكانيكية:
- 3.1 - تعريف المخاطر الميكانيكية : هي مجموعة من المخاطر التي يمكن أن يتعرض لها العامل في مكان العمل للمصنع من تصادم أو تلامس بين الجسم وبين الجسم الصلب ويكون لها أثناء حركة أحدهما وهو العامل الذي يسقط على الأرض يتحرك بينما الأرض ثابتة، وكذلك المنتجات المتناثرة من المخرطة أو الحفر والتي غالبا ما تسبب عامل الضرر.
- 3.2- طرق الحماية
- امتلاك أدوات الحماية الشخصية المستخدمة لحماية الشركة.
- التحكم في الأدوات والآلات اليدوية قبل استخدامها والتحقق من صحتها من قبل يستخدم.
- تدريب العاملين على الطرق الصحيحة لاستخدام الآلات
- إعداد الخزائن والأرفف والألواح المناسبة للآلات
- رقم التعليق أو التعليق.
- توفير الحماية الفردية المناسبة لكل مهمة.

معدات الحماية ضد المخاطر الميكانيكية

3.3- القواعد القانونية لحماية المخاطر الميكانيكية: يتعين على المنظمة المستخدمة دمج سلامة العمال في اختيار التقنيات والتقنيات وفي تنظيم العمل. وذلك طبقاً للقانون عدد 07 لسنة 1988 المؤرخ في 26 يناير 1988 المتعلق بالنظافة والسلامة وطبيب الشغل:

- يجب أن تكون المنشآت والآلات والآليات والأجهزة والأدوات والآلات والمواد وجميع وسائل العمل مناسبة للعمل المراد تنفيذه وللوقاية من المخاطر التي قد يتعرض لها العمال.

- يجب إخضاعها لفحوصات دورية وإجراءات الصيانة لإبقائها في حالة عمل جيدة، وذلك لضمان سلامة العمل.

يتعين على منظمات الاستخدام الحفاظ على شدة الضوضاء التي يتحملها العمال بمستوى يتوافق مع صحتهم عن طريق تقليل شدة الضوضاء عند مصدر انبعاثها، أو عزل الورش المزعجة، أو المباني العازلة للصوت، أو تنفيذ التقنيات أو أي وسيلة أخرى مناسبة وفقاً لذلك. للمعايير التي تحددها اللوائح المعمول بها في هذا المجال.

إذا لم تكن هناك إمكانية لاستخدام وسائل الحماية الجماعية المتاحة في مكان العمل، يتعين على المنظمة المستخدمة توفير وسائل السلامة الفردية.

- توفير المرافق الصحية: حسب المرسوم التنفيذي رقم 91-05 المؤرخ 19 يناير 1991 فيما يتعلق بمتطلبات الحماية العامة المطبقة على الصحة والسلامة في مكان العمل، يجب إتاحة المرافق الصحية للعمال. ويجب تزويدها بفتحات أو أجهزة كافية تضمن تهويتها الطبيعية.

ويجب أن تكون المباني المخصصة لهذه المنشآت منفصلة عن أماكن العمل وأن تكون قريبة منها. يجب أن تكون أرضياتها وجدرانها مصنوعة من مواد مقاومة للماء ومطلية بلون فاتح.

- يجب أن تكون الأماكن المخصصة لغرف تغيير الملابس متاحة للعاملين وأن تكون مجهزة بمقاعد وخزائن فردية قابلة للقفل.

- يجب توفير أحواض مزودة بالمياه الجارية من قبل المؤسسة المستخدمة وفقاً للمعايير التي تحددها اللوائح المعمول بها في هذا المجال.

- يجب توفير أماكن الاستحمام الموجودة بالقرب من أماكن العمل أو فيها للعمال المعرضين لظروف غير صحية والأوساخ وخطر التسمم أو التلوث.

- يجب أن يتوفر لدى العمال مياه صالحة للشرب. سيتم توفير هذه المياه بالقرب من مكان العمل ويجب أن تمتثل لقواعد النظافة والصحة الغذائية.

4- المخاطر الكيميائية:

تنجم معظم المخاطر الكيميائية عن استنشاق المواد الكيميائية على شكل أبخرة أو غازات أو غبار أو أبخرة أو ملامسة الجلد لهذه المواد، وتختلف درجة المخاطر الكيميائية حسب درجة تركيز المنتجات ومدة التعرض.

أدى التطور التكنولوجي في الصناعة الكيميائية إلى تعرض العمال للعديد من الغازات والأبخرة من خلال استخدامها كمواد أولية، مثال استخدام الكلور في صناعة المبيدات الحشرية أو خليط هذه الغازات. عواقب الحوادث المرتبطة بالمخاطر الكيميائية متعددة ويمكن أن تكون خطيرة: الحروق، والتسمم، والحساسية، وتهيج الجلد، وتلف الجهاز التنفسي، وما إلى ذلك.

4.1- ملوثات الهواء الكيميائية المختلفة الغبار: مادة صلبة تنتج من تفتيت المواد المطحونة بعمليات عضوية وغير عضوية، وهي ضارة جداً بالصحة، حيث من الممكن أن تستقر في الأكياس الهوائية داخل الرئتين وتسبب داء السحار السيليسي.

الرش: هو قطرة من السوائل العالقة تنتج من تكثيف البخار الناتج عن السوائل θ ومن الأمثلة على ذلك الأحماض في عمليات رش الطلاء الكهربائي ورش الطلاء. والملوثات الكيميائية من منظمة العفو الدولية.

- الغازات والأبخرة: أدى تطور الصناعة الكيميائية إلى تعرض العمال للعديد من الغازات والأبخرة التي تؤثر على صحتهم، ما لم يتم اتخاذ الإجراءات الوقائية السليمة

مصادر الغازات والأبخرة في الصناعة هي نتيجة استخدام الغازات أو الأبخرة المنتجة من المواد كمواد في العملية الصناعية الأولية، مثل استخدام الكلور ورابع كلوريد الكربون في صناعة المبيدات، أو استخدام الغازات أو الأبخرة في صناعة المبيدات الحشرية. العمليات الصناعية، مثل استخدام المذيبات العضوية في التنظيف.

تسرب الغازات والأبخرة مع المنتج النهائي أو أثناء العمليات الصناعية، مثل تصاعد أول أكسيد الكربون وثنائي أكسيد الكبريت وكبريتيد الهيدروجين في تكرير البترول.

وتنقسم الغازات والأبخرة حسب تأثيرها الفسيولوجي كما يلي:

غازات وأبخرة الاختناق: ومنها الغازات وأبخرة الاختناق البسيطة مثل ثاني أكسيد الكربون وضررها يخفف فقط تركيز الأكسجين، والغازات التي تسبب التهاب العين والجهاز التنفسي مثل الكلور والأمونيا والأوزون

الغازات والأبخرة السامة: لها آثار ضارة على أجزاء مختلفة من الجسم، بما في ذلك أبخرة الرصاص والزنك والفسفور والغازات والأبخرة الخانقة كيميائياً مثل أول أكسيد الكربون، الذي يرتبط بالهيموجلوبين في الدم ويمنع الأكسجين من العمل.

الغازات والأبخرة الدوائية: لها تأثير مخدر ويمكن أن تؤثر على الجهاز الهضمي مثل الكلوروفورم وكبريتيد الهيدروجين.

الغازات والأبخرة المسببة للسرطان: مثل أبخرة الأنيلين والهيدرازين والبنزيدين

4.2- معدات حماية الجهاز التنفسي من المخاطر

المواد الكيميائية: يجب حماية التنفس باستخدام أجهزة التنفس.

معدات الحماية ضد المخاطر الكيميائية

4.3 - متطلبات الحماية القانونية: وفقاً للمادة 07 من المرسوم التنفيذي رقم 91-05 المؤرخ في 19 يناير

1991 المتعلق بمتطلبات الحماية العامة المطبقة على الصحة والسلامة في مكان العمل،

- يجب تركيب نظام تهوية ميكانيكية أو طبيعية أو مختلطة لتجديد الهواء في المباني الواقعة تحت الأرض

أو في الأماكن التي يتم فيها تنفيذ الأعمال بعيداً عن ضوء النهار. يجب أن يتم إخراج الهواء الذي يتم

إدخاله بعيداً عن أي مصدر للتلوث، وإذا لزم الأمر، يجب تنقيته وتصفيته، وإذا أمكن، على مسافة كافية

من الفتحات التي تتصل بالمباني التي تمثل مخاطر حريق معينة.

- يجب حماية أجواء أماكن العمل والمرافق الصحية من أية انبعاثات قادمة من المجاري أو الحفر أو غيرها

من مصادر العدوى.

- يجب أن تكون أجهزة تفريغ مياه الصرف الصحي ومياه الغسيل مزودة بمصدات هيدروليكية ويتم تنظيفها وغسلها يوميا.

- يجب عزل محطات العمل التي تنطوي على مخاطر عالية للتسمم أو الظروف غير الصحية عن ورش العمل. ويجب أن تكون الكبائن المخصصة لهذا الاستخدام مجهزة بأنظمة سحب وتجديد الهواء.

- لا يجوز للعمال البقاء في هذه الغرف إلا للحد الأدنى من الوقت الذي تتطلبه طبيعة العمل الذي يقومون به هناك ويجب أن يستفيدوا من الحماية المناسبة. ويجب ضمان تجديد الهواء واستخراج الهواء الفاسد طوال مدة العمل.

- يجب حماية العمال الذين يطلب منهم العمل في الأماكن المغلقة المشار إليها في الفقرة الأولى بوسائل سلامة كافية تتناسب مع نوع الخطر الذي يتعرضون له. ولا يجوز تحت أي ظرف من الظروف ترك العامل الذي يعمل في هذه الظروف دون إشراف. ويجب ضمان ذلك من خلال بقاء عامل واحد على الأقل خارج المساحة المغلقة.

- المرسوم الرئاسي رقم 117-05 المؤرخ في 11 أبريل 2005 المتعلق بتدابير الحماية من الإشعاعات المؤينة.

- المرسوم التنفيذي رقم 08-05 المؤرخ في 27 ذو القعدة 1425 الموافق 8 يناير 2005 المتعلق بالشروط الخاصة المطبقة على المواد أو المنتجات أو المستحضرات الخطرة في مكان العمل
5- المخاطر البيولوجية:

تنجم المخاطر البيولوجية عن التأثير الضار على صحة الموظفين لبعض العوامل البيولوجية، مثل الفيروسات والبكتيريا والبريونات والفطريات المجهرية وما إلى ذلك.

ومهما كان النشاط المهني الذي يقوم به العمال، يجب على صاحب العمل تحديد المخاطر البيولوجية.

الوقاية من المخاطر البيولوجية: وفقا للمرسوم التنفيذي رقم 91-05 المؤرخ في 19 يناير 1991 المتعلق بمتطلبات الحماية العامة المطبقة على الصحة والسلامة في مكان العمل.

- يجب تنظيف أرضية المبنى المخصص للعمل ومبانيه الملحقة بشكل منتظم، دون أن ينشأ عنها غبار، وذلك بالغسل والمسح كلما سمح الغطاء بذلك.

- تنظيف الجدران والأسقف وإصلاح الجبس والأغطية يجب أن يتم بشكل دوري وكلما لزم الأمر.

- في أماكن العمل التي يتم فيها تخزين أو استخدام مواد أو أشياء قابلة للتغيير تشكل خطر التلوث أو الضرر أو التآكل أو التهيج، يجب أن تكون الأرضية ناعمة وغير منفذة، بدون فجوات وتشكل حوض احتجاز مانع للماء. يجب أن تكون الجدران ناعمة وقابلة للغسل، ويجب غسل الأرضيات والجدران وكذلك طاوولات العمل يوميًا وتطهيرها إذا لزم الأمر. ويجب وضع بقايا هذه المواد في حاويات مغلقة بإحكام وإزالتها يوميًا. ليتم تخزينها في الأماكن المخصصة لهذه الغاية بهدف تجهيزها أو إتلافها ضمن الشروط المنصوص عليها في القوانين والتراتبين الجاري بها العمل.

- بغض النظر عن التدابير الوقائية التي تتطلبها طبيعة العمل، يجب أن يشمل التنظيف إجراءات التطهير والحماية من الأمراض المعدية.

ثانياً. منظمات وأنظمة السلامة والصحة:

لقد أجاز المشرع لبعض المؤسسات وظيفة الرقابة على توظيف المنظمات لتطبيق تدابير الصحة والسلامة الوقائية، وذلك بموجب نصوص تنظيمية وتشريعية، حيث أسند المشرع الجزائري مهمة الوقاية إلى هيئات الصحة والسلامة ومهامها وتقوم الجهات المعنية بالرقابة والإشراف على تطبيق القوانين والتشريعات المتعلقة بإجراءات الوقاية من الصحة والسلامة، وكذلك إتاحة الطب المهني، وفقاً للشروط. ينص عليه القانون عدد 88-07 المؤرخ في 27 جانفي 1988 المتعلق بحماية الصحة والسلامة والعمل الطبي المطبق بالنصوص المنشورة في 8 جانفي 2005، بما في ذلك على الخصوص:

- اللجنة المشتركة للصحة والسلامة التابعة للمنظمة التي يعمل بها والتي يعمل بها أكثر من تسعة (9) عمال.

.لجنة حماية الصحة والسلامة بين المؤسسات عندما تتقاسم المؤسسات مكان العمل،

- خدمة حماية الصحة والسلامة على مستوى المؤسسة المشغلة التي يعمل بها أكثر من 50 عاملاً.

- ولكي يضمن المشرع فعالية هذه اللجان فقد قسمها إلى نوعين (02) داخلي وخارجي:

-- يجوز للهيئات والهيئات داخل المؤسسة أن تتخذ شكل لجان فنية أو متخصصة أو غيرها من اللوائح

وأن يكون لها دور في ممارسة الرقابة على المؤسسة والعمل ضمن أطر قانونية تمكنها من إنجاز مهامها

المنظمات الخارجية والتي لها دور مهم في هذا المجال وهي تفتيش العمل الذي يراقب تطبيق أحكام

تشريعات العمل بشكل عام وما يتعلق بالصحة والسلامة بشكل خاص، منظمات الضمان الاجتماعي

1- لجان الرقابة الداخلية:

للجان الرقابة الداخلية دور مهم وفعال في حماية العمال حيث أنهم أكثر وعياً بحقيقة الوضع داخل الشركة وذلك من خلال الاتصال المباشر مع العمال وبالتالي يكونوا أكثر وعياً بمدى حماية إجراءات الصحة والسلامة التي توفرها قد تظهر لجان الرقابة الداخلية بعدة أشكال، ولكنها تكاد تكون ذات دور، منها ما نص عليه قانون العمل، ومنها ما ينص عليه قانون خاص.

1.1- اللجان المشتركة للصحة والسلامة: لجان الصحة والسلامة المشتركة، ويشار إليها فيما بعد بـ"اللجان" يتم إنشاء "الشركة" داخل كل منظمة أصحاب عمل توظف أكثر من تسعة (9) عمال تكون علاقة عملهم غير محددة المدة.

مرسوم تنفيذي رقم 09-05 صادر في 27 ذو القعدة 1425 الموافق 8 يناير 2005 يتعلق باللجان المشتركة وموظفي الصحة والسلامة.

تتكون عمولات الوحدات وعمولات الشركة من:

على مستوى الشركة: ثلاثة (3) أعضاء يمثلون إدارة الشركة وثلاثة (3) أعضاء يمثلون العاملين في الشركة.

تجتمع لجان الوحدة مرة واحدة على الأقل شهرياً. تجتمع لجان الشركة مرة واحدة على الأقل كل ثلاثة أشهر.

ويجوز للجنة أن تدعو لحضور اجتماعاتها أي شخص مختص في شؤون الصحة والسلامة والطب المهني من شأنه أن يساعدها في عملها.

تتولى لجان الوحدة المسؤوليات التالية:

- السهر على تطبيق المتطلبات التشريعية والتنظيمية المعمول بها في مجال الصحة والسلامة،
- اقتراح التحسينات التي تعتبر ضرورية، وعلى هذا النحو، فهي مرتبطة بأي مبادرة تتعلق على وجه الخصوص بأساليب وعمليات العمل الأكثر أماناً، واختيار وتكييف المواد والمعدات والأدوات الأساسية للعمل المنجز، ومحطات العمل التخطيطية،
- إجراء أي تحقيق، بمناسبة كل حادث عمل أو مرض مهني خطير، لأغراض الوقاية،

- المساهمة في إعلام العمال، وكذلك تدريب وتطوير الموظفين المعنيين، فيما يتعلق بالوقاية من المخاطر المهنية، وعلى هذا النحو، فإنهم يراقبون ويشاركون في إبلاغ الموظفين الجدد والعمال المكلفين بمهام جديدة أو في ورش العمل الجديدة بالمخاطر التي قد يتعرضون لها ووسائل حماية أنفسهم،
- تنمية الشعور بالمخاطر المهنية وروح السلامة لدى العمال، - إعداد الإحصائيات المتعلقة بحوادث العمل والأمراض المهنية،
- إعداد تقرير سنوي عن النشاط، ترسل نسخة من هذا التقرير إلى رئيس المنظمة المستخدمة وإلى لجنة الأشغال وكذلك إلى مفتش العمل المختص إقليمياً
- 1.2- خدمة الصحة والسلامة: يكون إنشاء خدمة الصحة والسلامة أمراً إلزامياً كلما اقتضت أهمية المنظمة الموظفة أو طبيعة نشاطها ذلك.
- يتعين على المنظمة المستخدمة إنشاء خدمة الصحة والسلامة عندما يتجاوز عدد العمال العاملين خمسين (50) عاملاً.
- يتعين على المؤسسة المستخدمة إنشاء خدمة الصحة والسلامة عندما تقوم بأحد الأنشطة المتعلقة بالقطاع الصناعي أو جميع فروع مجتمعة أو قطاع البناء والأشغال العامة والهيدروليكا.
- مسؤوليات خدمات الصحة والسلامة: تتولى خدمة الصحة والسلامة المسؤوليات التالية:
- تطوير السياسة العامة للصحة والسلامة لصاحب العمل، بمشاركة اللجنة المشتركة للصحة والسلامة، والتأكد من تنفيذها.
- ضمان الأداء السليم لوسائل الوقاية المتاحة للمنظمة المستخدمة،
- القيام بالتعاون مع اللجنة المشتركة للصحة والسلامة بالتفتيش على أماكن العمل ومحطات العمل،
- السهر على تطبيق المتطلبات المنصوص عليها في التشريعات والأنظمة الجاري بها العمل، فضلاً عن مراعاة تعليمات الصحة والسلامة في مكان العمل،
- وضع خطط سنوية ومتعددة السنوات، بالتعاون مع اللجنة المشتركة للصحة والسلامة، للوقاية من المخاطر المهنية في مجال الصحة والسلامة،
- مساعدة اللجنة المشتركة للصحة والسلامة في أي تحقيق في الحوادث والوقائع التي قد تكشف عن وجود خطر من شأنه أن يؤدي إلى عواقب وخيمة،

- إعداد إحصائيات تتعلق بحوادث العمل وإبلاغ مفتش العمل المختص إقليمياً،
 - المساهمة في تعليم وتدريب موظفي المنظمة المستخدمة في مجال الصحة والسلامة،
 - القيام، بالتعاون مع اللجنة المشتركة للصحة والسلامة، بوضع برامج سنوية ومتعددة السنوات لتدريب وتطوير جميع الموظفين، وخاصة المعينين الجدد،
 - إعلام وتوعية العمال المعينين من خلال تعليمات مكتوبة حول المخاطر المرتبطة بعملية التصنيع ومحطات العمل ومعدات الحماية الشخصية واستخدامها،
 - إجراء التحقيقات المتعلقة بحوادث العمل والأمراض المهنية
- بالإضافة إلى المسؤوليات، تكون خدمة الصحة والسلامة مسؤولة عن الحفاظ على السجلات التالية وتحديثها:
- سجل الصحة والسلامة المهنية والطب،
 - سجل عمليات التحقق الفني للمنشآت والمعدات الصناعية، - سجل حوادث العمل .
 - سجل الصحة والسلامة المهنية والدواء ويتضمن:
 - ملاحظات وآراء أعضاء لجنة الصحة والسلامة ومسؤولي الصحة والسلامة وطبيب العمل أو أي عامل فيما يتعلق بالمخالفات الجسيمة لصحة وسلامة العمال التي كان الأخير قد لاحظها فيما يتعلق بالالتزام بالقواعد المتأصلة في معايير الصحة والسلامة في مكان العمل وكذلك التوصيات المقدمة بشأن تحسين ظروف العمل.
 - الخطوات التي يتخذها ممثلو العمال لدى صاحب العمل فيما يتعلق بتطبيق الأحكام القانونية والتنظيمية المتعلقة بالصحة والسلامة والطب المهني.
 - تقارير حوادث العمل الخطيرة أو المميتة التي تحدث في مكان العمل وحالات الأمراض المهنية وكذلك التدابير الموصى بها في هذا المجال
 - سجل المعايير الفنية للمنشآت والمعدات الصناعية،
 - ويتضمن، على وجه الخصوص، ملاحظات وتوصيات الجهات المخولة بالحكم، في إطار مهامها الرقابية الفنية، على شروط تطبيق المعايير المنصوص عليها في التشريعات والتراتب الجاري بها العمل في هذا المجال، فضلاً عن مواعيد التحقق.

يحدد المرسوم التنفيذي رقم 96.98 المؤرخ 06.03.1996 قائمة ومحتوى الدفاتر والسجلات الخاصة بالإلزامية لأصحاب العمل.

وتشمل هذه:

- سجل حوادث العمل . ويشمل العناصر التالية:

- الاسم والأسماء الأولى للعامل الذي وقع ضحية الحادث.

- مؤهل.

- تاريخ ووقت ومكان الحادث.

- الإصابات الناجمة.

- أسباب وظروف الحادث.

- مدة العجز المحتمل عن العمل

2- الجهات الرقابية الخارجية :

2.1- تفتيش العمل: يمارس مسؤوليات تفتيش العمل وكلاء متخصصون يشار إليهم فيما بعد باسم "مفتشي العمل".

يتم تفتيش العمل في أي مكان عمل يعمل فيه عمال بأجر أو متدربين من أي من الجنسين، باستثناء الموظفين الخاضعين لحالة الخدمة العسكرية والمؤسسات التي تحظر فيها احتياجات الدفاع أو الأمن القومي إدخال أشخاص أجنبي.

2.2- مؤسسات الضمان الاجتماعي: هيئات الضمان الاجتماعي المسؤولة عن الحماية الوقائية، والموزعة على مستوى التراب الوطني، تتيح للجنة الضمان الاجتماعي القيام بمهامها، ويتم ذلك من خلال جمع المعلومات عن محترفي المخاطر.

يقدم الضمان الاجتماعي خدماته لجميع الموظفين، ولكن الحماية المسبقة والأساسية التي تعتمد عليها، هي دفع الاشتراكات للعمال، والامتثال لمجموعة من التدابير الرامية إلى الوقاية من حوادث العمل والمخاطر المهنية.

ثالثا. الهيئات الاستشارية لمكافحة الحوادث في

العمل والأمراض المهنية

1- المعهد الوطني للوقاية من المخاطر المهنية (inprp) :

INPRP هي مؤسسة صناعية وتجارية عمومية تتمتع بالشخصية الاعتبارية والاستقلال المالي. يهدف المعهد الوطني للوقاية من المخاطر المهنية (INPRP)، الذي تم إنشاؤه بموجب المرسوم التنفيذي رقم 2000 – 253 المؤرخ في 23 أغسطس 2000، إلى القيام بجميع الأنشطة المتعلقة بتعزيز وتحسين ظروف النظافة والسلامة في مكان العمل وتنفيذها برامج البحث والتطوير والتدريب في مجال الوقاية من المخاطر المهنية. المعهد المسؤول عن :

-القيام بكافة الدراسات الفنية والعلمية التي تهدف إلى تحسين ظروف العمل

-تقديم النصائح والاقتراحات العملية، خاصة فيما يتعلق بالقطاعات ذات درجة المخاطر العالية

-لإصدار الآراء وقيادة وتنسيق جميع إجراءات الوقاية من المخاطر المهنية

-فحص أماكن العمل بحثاً عن المخاطر والثغرات في نظام الوقاية من حوادث مكان العمل والأمراض المهنية

-القيام، بناء على طلب السلطات العامة أو بناء على أمر أي مؤسسة وهيئة عامة أو خاصة، بأي دراسة متخصصة تتعلق بالمنفعة العامة أو المصلحة العامة.

وفي هذا الإطار ومن أجل تحقيق هذه الأهداف، يضمن المعهد الوطني للوقاية من المخاطر المهنية في بيئة العمل مختبرات قياسات علمية ومختبرات بحثية في علوم التسمم، لقياس مدى الأضرار في مكان العمل، وخاصة الأضرار الكيميائية ويقدم توصيات عملية للمستخدمين لإدخال التغييرات والتحسينات اللازمة.

منظمة الوقاية من المخاطر المهنية في البناء والأشغال العامة والأنشطة الهيدروليكية (OPREBATPH):

أحدثت بموجب الأمر التنفيذي رقم 06-223 الصادر في 25 جمادى الأولى 1427 الموافق 21 يونيو 2006 المتعلق بإحداث ومسؤوليات وتنظيم وتشغيل منظمة الوقاية من المخاطر المهنية في أنشطة البناء والأشغال العمومية والهيدروليكية .

تتولى المنظمة المسؤوليات التالية، في إطار القوانين والأنظمة النافذة:

المساهمة في تعزيز الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية في شركات البناء والأشغال العامة والهيدروليكية،

دراسة ظروف العمل وتحليل الأسباب الفنية للمخاطر المهنية من خلال القيام بزيارات منتظمة إلى وحدات ومواقع البناء والأشغال العامة والهيدروليكية،
إجراء التحقيقات في حالة وقوع حوادث خطيرة أو مميتة،
تشجيع مبادرات منظمات أصحاب العمل من أجل إدارة أفضل للسلامة والحماية الصحية في عمليات البناء والتعامل مع منتجات ومواد البناء،
يقترح على السلطات العامة جميع التدابير الرامية إلى تحسين أنظمة السلامة الفنية في أنشطة البناء والأشغال العامة والهيدروليكية،
القيام بأنشطة المعلومات والمشورة بشأن الوقاية في شركات البناء والأشغال العامة والهيدروليكية،
للتعبير عن رأيها بشأن خطط الصحة والسلامة والمساهمة في التدريب من أجل تحسين الصحة والسلامة في العمل.

المعهد الوطني للوقاية من المخاطر المهنية،

- المعهد الوطني للوقاية من المخاطر المهنية (INPRP) :

المسؤول أساساً عن مهام تشخيص المخاطر المهنية، وتقديم المشورة للشركات بهدف تحسين ظروف العمل والحد من المخاطر. ويندرج هذا الإبداع في إطار الاهتمام الذي توليه السلطات العمومية لمجال الصحة والسلامة في العمل والتدخل فيه

- استبدال المعهد الوطني للصحة والسلامة الذي تم حله سنة 1998 بموجب المرسوم التنفيذي رقم 98-266 المؤرخ في 29 أوت 1998.

المنظمة الوطنية المتخصصة في الطب المهني:

تم إنشاء منظمة الوقاية هذه بموجب المرسوم رقم 65/75 الصادر في 10 يونيو 1974. وتهتم هذه المنظمة الوطنية للطب المهني بحماية صحة العمال في المؤسسة والتأكد من ملاءمتها للعمل. ويساهم في الأبحاث والدراسات المتعلقة بالطب

المجلس الوطني للصحة والسلامة المهنية والطب:

أنشئ المجلس الوطني للصحة والسلامة والطب المهني في 5 يونيو 1996 بموجب المرسوم رقم 209-96 المؤرخ في 5 يونيو 1996، وهو مسؤول بشكل خاص عن المشاركة، من خلال التوصيات والأراء في "إنشاء مراكز سنوية ومتعددة السنوات". برامج للوقاية من المخاطر المهنية وتعزيز تنسيق البرامج المنفذة. كما أن هذا الهيكل مدعو أيضا إلى "المساهمة في تحديد السبل والوسائل اللازمة لتحسين ظروف العمل"، فضلا عن "دراسة الاستعراضات الدورية للبرامج المنجزة وإبداء الرأي في النتائج المحصلة".

تنقسم المخاطر (المخاطر المهنية) التي قد يتعرض لها العامل في مكان عمله إلى أربعة أنواع رئيسية وهي: المخاطر الجسدية، والمخاطر الفنية، والمخاطر الكيميائية، والمخاطر البيولوجية. المخاطر الجسدية هي أي خطر يسببه عنصر طبيعي ويمكن أن يتعرض له العامل سواء بفائض أو نقص عن حده الطبيعي

أنواع المخاطر الطبيعية التي يتم مواجهتها تنتج عن التعرض لمؤثرات غير مناسبة مثل الحرارة الزائدة أو الرطوبة أو البرودة أو الإضاءة أو الضوضاء المفرطة أو غير المناسبة أو التعرض لضغط الهواء المرتفع أو المنخفض مما يؤدي إلى أضرار مختلفة على صحة العمال.

ولمعالجة المخاطر الطبيعية قبل وقوعها، ألزم المشرع الجزائري المنظمة المستخدمة أن تتخذ، بعد استشارة الهيئات المختصة، جميع التدابير اللازمة لضمان حماية العمال من البرد والأحوال الجوية السيئة. يجب توفير معدات الحماية الشخصية المناسبة للعمال.

تنقسم المخاطر الكهربائية حسب تأثيرها إلى قاعدتين: المخاطر التي تؤثر على الإنسان (الصددمات الكهربائية، الحروق، إبهار العيون) والمخاطر التي تؤثر على النباتات والمواد. ويلزم المشرع الجزائري كل منظمة أرباب العمل باتخاذ عدة تدابير لمواجهة هذه المخاطر وفقا للوصف التنفيذي رقم 342-01 الصادر في 11 شعبان 1422 الموافق 28 أكتوبر 2001 المتعلق بالمتطلبات الخاصة بحماية وسلامة العمال من المخاطر الكهربائية داخل البلاد. منظمات التوظيف

تنتج معظم المخاطر الكيميائية عن استنشاق المواد الكيميائية على شكل أبخرة، أو غازات، أو غبار، أو أبخرة، أو ملامسة الجلد لهذه المواد، وتختلف درجة المخاطر الكيميائية حسب درجة تركيز المنتجات ومدة التعرض لها، إذ تنتقل الدونجل الميكانيكي عن طريق الهواء، فقد حدد المشرع طريقة تهوية المبنى إما عن

طريق تهوية مختلفة على النحو المنصوص عليه لضمان الحد الأدنى من حجم الهواء للشاغل، وفقا لمعيار اللوائح المعمول بها، المحددة في هذا المجال.

تنجم المخاطر البيولوجية عن عمل الكائنات المعدية وانتقال هذه الفيروسات والجراثيم إلى الجسم العامل، بما في ذلك العدوى في الأغذية والأماكن الملوثة.

لقد أجاز المشرع لبعض المؤسسات وظيفة مراقبة المنظمات العاملة على تطبيق تدابير الصحة والسلامة الوقائية، وذلك بموجب نصوص تنظيمية وتشريعية، حيث أسند المشرع الجزائري مهمة مراقبة هيئات الصحة والسلامة الوقائية ومهامها الهيئات المعنية ويراقب ويشرف على تطبيق القوانين والتشريعات المتعلقة بإجراءات الوقاية من الصحة والسلامة، وكذلك إتاحة الطب المهني

تعتمد منظمات وأدوات الصحة والسلامة على ما يلي:

- لجان الرقابة الداخلية) لجان الصحة والسلامة المشتركة ودائرة الصحة والسلامة.

- هيئات الرقابة الخارجية) تفتيش العمل والضمان الاجتماعي)

- الهيئات الاستشارية لمراقبة حوادث العمل والأمراض المهنية :

المعهد الوطني للوقاية من المخاطر المهنية (INPRP)، منظمة الوقاية من المخاطر المهنية في البناء والأشغال

العامة والأنشطة الهيدروليكية (OPREBATPH)، المجلس الوطني للنظافة والسلامة والطب المهني.

المبحث الثالث: التصنيع وحماية البيئة في الجزائر:

القانون المتعلق بحماية البيئة هو فرع من فروع العلوم القانونية، ينظم نوعاً خاصاً من العلاقات الإنسانية وعلاقتها بالبيئة التي يعيش فيها، اعتمد المشرع الجزائري أول قانون لحماية البيئة سنة 1983 و بعد مرور عشرين سنة على صدور القانون الأول لحماية البيئة، ونظرا للمعطيات الجديدة التي يمتلكها العالم في المجال التكنولوجي والعمراي، اعتمد المشرع قانونا جديدا لحماية البيئة وهو القانون رقم 03-10 المؤرخ في 19 يوليوز، تم اعتماد قانون 2003 المتعلق بحماية البيئة في إطار التنمية المستدامة ليحل محل القانون رقم 83-03 المؤرخ في 5 فبراير 1983 المتعلق بحماية البيئة، والذي حدد المبادئ الأساسية لحماية البيئة.

كما وضع المشرع الجزائري مجموعة من التدابير الوقائية لحماية البيئة من جميع جوانبها، والتي تدخل في نطاق حماية الموارد المائية أو المناطق الطبيعية أو البيئات المعيشية، وذلك من خلال الإجراءات القضائية التي تغطيها القوانين التي تدخل في الإطار العام لحماية البيئة. حماية.

نتقل في هذا إلى موضوع قانون حماية البيئة

1. القانون المتعلق بحماية البيئة1. بيئة التعريف

1.1 - تعريف البيئة: دخلت كلمة البيئة إلى لغة لاروس الكبرى في اللغة الفرنسية عام 1272 "مجموعة من العناصر الطبيعية أو الاصطناعية التي تحدد حياة الإنسان وبصورة أعم، تعتبر البيئة هي جميع العوامل التي لها تأثير على بيئة الإنسان. وهذا التعريف يضع الإنسان في مركز الحضارة.

1.2 - التعريف القانوني: يحدد التشريع البيئة في القانون رقم 03-10 لسنة 2018

19 يوليو 2003 على النحو التالي: "الموارد الطبيعية اللا أحيائية والحيوية مثل الهواء والغلاف الجوي والماء والتربة وباطن الأرض والحيوانات والنباتات بما في ذلك التراث الجيني والتفاعلات بين الموارد المذكورة وكذلك المواقع والمناظر الطبيعية والمعالم الطبيعية."

2. القانون المتعلق بحماية البيئة:

2.1 - التعريف: قانون حماية البيئة ليس قانونا موحدًا أو قانونيا في تشريع واحد نظرا لحدثة نشره، بل هو مجموعة من التشريعات المتنوعة التي تندرج في إطار النصوص الجديدة (05) من القانون الإداري التي تتعلق للصحة العامة والنظافة بشكل عام وكل ما يتعلق بالتنمية المستدامة. يتعلق القانون البيئي بدراسة أو تطوير القواعد القانونية التي تهدف إلى فهم أو حماية أو استخدام أو إدارة أو استعادة البيئة بجميع أشكالها - البرية والمائية والبحرية والطبيعية والثقافية، أو حتى غير الأرضية (قانون الفضاء).

2.2- الأهداف: حماية البيئة في إطار التنمية المستدامة تهدف على وجه الخصوص إلى:

- وضع المبادئ والقواعد الأساسية للإدارة البيئية،
- تعزيز التنمية الوطنية المستدامة من خلال تحسين الظروف المعيشية والعمل على ضمان بيئة معيشية صحية،
- منع أي شكل من أشكال التلوث أو الإزعاج الذي يلحق بالبيئة من خلال ضمان الحفاظ على مكوناتها، — استعادة البيئات المتضررة.
- تعزيز الاستخدام الرشيد بيئياً للموارد الطبيعية المتاحة، فضلا عن استخدام التكنولوجيات النظيفة،
- تعزيز المعلومات والوعي والمشاركة لدى الجمهور ومختلف أصحاب المصلحة في تدابير حماية البيئة.

2.3-المبادئ البيئية: يقوم هذا القانون على المبادئ العامة التالية:

- مبدأ الحفاظ على التنوع البيولوجي
- مبدأ عدم تدهور الموارد الطبيعية
- مبدأ الاستبدال
- مبدأ التكامل
- مبدأ العمل الوقائي والتصحيحي، مع إعطاء الأولوية لمصدر الهجمات
البيئة
- المبدأ الاحترازي
- مبدأ الملوث يدفع

- مبدأ الإعلام والمشاركة

الأنظمة القانونية المتعلقة بحماية

لقد وضع المشرع الجزائري مجموعة من التدابير الوقائية لحماية البيئة من جميع جوانبها، سواء تعلق الأمر بحماية الموارد المائية أو الفضاء الطبيعي أو البيئة المعيشية، وذلك من خلال إجراءات نص عليها قانونيا في الإطار العام لحماية البيئة. .

دراسات التأثير ونظام الترخيص أو الإعلان.

1- نظام الترخيص:

ترخيص التفويض الصادر عن السلطة المختصة لنشاط معين يعني قرارًا صادرًا عن سلطة عامة، يهدف إلى تقييد حريات الأفراد في احترام النظام العام داخل المجتمع.

1.1- رخصة البناء وحماية البيئة: يشترط القانون 29/90 الحصول على تراخيص البناء الممنوحة من الهيئة

المختصة قبل الشروع في أي بناء جديد

1.2- تصريح التشغيل للمنشآت المصنفة: انظر القانون 10/03

1.3- تراخيص استخدام واستغلال الغابات 2- أنظمة التقادم والإكراه

وهذه هي الوسيلة الرئيسية التي يستخدمها القسم في مجال حماية البيئة.

2.1- نظام التقادم: نظام التقادم هو وسيلة قانونية تطبقها الإدارة من قرارات إدارية تهدف إلى منع بعض التصرفات بسبب الخطورة الناجمة عن ممارستها.

أمثلة متطلبات الحماية المتعلقة بالتنوع البيولوجي:

- تدمير أو إزالة البيض أو أعشاشها، أو تشويهها، أو إتلافها، أو أسرها، أو نقلها، أو تجنيس حيوانات من

هذه الأنواع، أو نقلها أو بيعها أو استخدامها أو عرضها للبيع أو بيعها أو شرائها، سواء كانت حية أو ميتة. ;

- إتلاف أو قطع أو تشويه أو اقتلاع أو قطف أو إزالة نباتات هذه الأنواع أو أجسامها الثمرية أو أي شكل

آخر تتخذ هذه الأنواع أثناء دورتها البيولوجية أو نقلها أو بيعها أو استعمالها أو عرضها للبيع. وبيعها أو

شرائها وكذلك حيازة العينات المأخوذة من البيئة الطبيعية،

- تدمير أو تغيير أو تدهور البيئة الخاصة بهذه الأنواع الحيوانية أو النباتية.

2.2- نظام الإكراه: وهو عكس التقادم، وهو إجراء قانوني وإداري يحظر أي نشاط لإجبار الناس على القيام بسلوكيات إيجابية لحماية البيئة

ولجأت الإدارة إلى إجبار الأفراد على القيام بإجراءات معينة تكرس حماية البيئة والحفاظ عليها.

وفي التشريعات البيئية هناك أمثلة كثيرة تجسد أسلوب الإكراه:

-كجزء من الحماية الجوية، وفقا للمادة 46 من القانون 10/03: يجب على الوحدات الصناعية اتخاذ

كافة الإجراءات اللازمة التي تهدف إلى تقليل أو وقف استخدام المواد المسببة لاستنفاد طبقة الأوزون.

-يجب على جميع المولدين و/أو أصحاب النفايات اتخاذ التدابير اللازمة لتجنب حماية النفايات قدر

الإمكان، ولا سيما من خلال اعتماد واستخدام تقنيات الإنتاج الأنظف التي تولد نفايات أقل

3.2 - نظام الإبلاغ: نظام الإبلاغ هو أسلوب جديد أدخله المشرع بموجب أحكام جديدة تتعلق بحماية البيئة.

يهدف هذا النظام إلى مراقبة الأنشطة والمرافق المستمرة واللاحقة أو بعد المراقبة، وهو أسلوب مكمل

لأسلوب الترخيص، إذ يقترب من نظام الإكراه المفروض على تقديم تقارير دورية عن أنشطتها باعتبارها

السلطة الإدارية للرقابة، وهي أسلوب يسهل على الإدارة متابعة التطورات على الأنشطة والأعمال التي

تشكل خطراً على البيئة، بدلاً من قيام الإدارة بإرسال وكلائها لدراسة النشاط الطبيعي المصحح به، ويجب

على صاحب الشركة تزويد الإدارة بما يلي: المعلومات والحركات الجديدة وينظم القانون العقوبات اللازمة

3- دراسة التأثير

3.1-التعريف: يحدد التشريع دراسة التأثير في المرسوم التنفيذي رقم 90-78 المؤرخ في 27 فبراير 1990

المتعلق بدراسات التأثير البيئي، والتي تخضع لإجراءات الدراسة الأولية، جميع الأعمال أو التطويرات أو

الهيكل التي حسب أهميتها من أبعادها أو آثارها، يمكن أن تضر بشكل مباشر أو غير مباشر بالبيئة، ولا

سيما الصحة العامة والزراعة والمساحات الطبيعية والحيوانات والنباتات والحفاظ على المواقع والآثار

ورفاهية الحي.

يحدد التشريع دراسة الأثر في القانون عدد 03-10 المؤرخ في 19 جويلية 2003 على النحو التالي: مشاريع

التنمية والبنى التحتية والمنشآت الثابتة والمصانع وغيرها من الهياكل وجميع أشغال البناء والتشييد

وبرامج التطوير التي من خلالها بشكل مباشر أو غير مباشر، التأثيرات المباشرة أو البعيدة على البيئة وخاصة على الأنواع والموارد والبيئات الطبيعية والمساحات والتوازنات

تخضع البيئة والبيئة ونوعية الحياة مسبقًا، حسب الحالة، لدراسة التأثير أو إشعار التأثير البيئي.

3.2- مشاريع دراسة الأثر: مشاريع التطوير والبنية التحتية والمنشآت الثابتة والمصانع وغيرها من الهياكل وجميع أعمال وبرامج البناء والتطوير،

3.3- محتوى دراسة التأثير: محتوى دراسة التأثير تحدده اللائحة ويتضمن على الأقل:

ليبيان النشاط المخطط له،

ليوصف للحالة الأولية للموقع وبيئته التي قد تتأثر بالنشاط المخطط له،

ليوصف للتأثير المحتمل على البيئة وصحة الإنسان للنشاط المخطط والبدائل المقترحة،

ليبيان بالتأثيرات على التراث الثقافي للنشاط المخطط وهذه التأثيرات على الظروف الاجتماعية والاقتصادية،

ليعرض لتدابير التخفيف للحد من الآثار الضارة على البيئة والصحة والقضاء عليها والتعويض عنها إن أمكن.

رابعاً. الهيئات المسؤولة عن حماية البيئة 1-الهيئات المركزية:

1.1- وزير التخطيط الإقليمي والبيئة:

وهي السلطة المنوطة بالقطاع من خلال مراقبتها السلمية لمختلف مديريات الدولة لضمان تنفيذ أهداف التشريع البيئي والموازنة بين الخصائص الجغرافية والبيئية لكل منطقة والقضايا البيئية ذات البعد الوطني.

1.2- المؤسسات المركزية:

المرصد الوطني للبيئة والتنمية المستدامة: مؤسسة عمومية ذات طبيعة صناعية وتجارية تتمتع بالشخصية الاعتبارية والموارد المالية المستقلة.

الوكالة الوطنية للنفايات: مؤسسة عمومية ذات طبيعة صناعية وتجارية، تتمتع بالشخصية الاعتبارية والاستقلال المالي

المركز الوطني للشرطة الساحلية: أحدثت هذه الهيئة بموجب القانون 02/02 المتعلق بحماية وتنمية الساحل.

الوكالة الوطنية للمراقبة الجيولوجية والتعدينية: تنشأ وكالة وطنية للمراقبة الجيولوجية والتعدينية، وهي هيئة إدارية مستقلة، تتولى مهامها، بالإضافة إلى المهام المذكورة أعلاه.

ليإنشاء الخدمة الجيولوجية الوطنية

ليالمراقبة الإدارية والفنية لعمليات التعدين تحت الأرض أو في الهواء الطلق ومواقع البحوث التعدينية ليمراقبة أنشطة التعدين من أجل الحفاظ على البيئة، وفقاً للأحكام والمعايير التي تنص عليها التشريعات والأنظمة النافذة

ليتنظيم ومراقبة إعادة تأهيل مواقع التعدين، وكذلك مراقبة ترميم الموقع على مستوى الرواسب التعدينية بعد الاستغلال

2- الهيئات المحلية

تلعب السلطات المحلية دوراً رئيسياً في التنمية الاقتصادية والاجتماعية،

تلعب السلطات المحلية دوراً أساسياً في التنمية الاقتصادية والاجتماعية وتشكل أداة لتنفيذ وإنفاذ القواعد البيئية، وللولاية والبلدية دور مهم في حماية البيئة نظراً لاختصاصها في هذا المجال، والسلطات المحلية هي في الولاية والبلدية.

الولاية: يصدر الوالي رخصة تشغيل المنشآت المصنفة. وعندما يشكل تشغيل منشأة غير مدرجة في مسميات المنشآت المصنفة مخاطر أو مساوئ جسيمة، يقوم الوالي، بناء على تقرير تضعه مصالح البيئة، بتكليف المشغل باتخاذ التدابير اللازمة لإزالة المخاطر أو المضايقات التي لوحظت.

مهارات الوالي في مجال الوقاية من التسمم هي:

ليتسليم ترخيص مزاولة شركات متخصصة في معالجة النفايات المنزلية والصناعية

ليويطور إجراءات الوقاية ضد الكوارث والآفات الطبيعية.

لييبادر باتخاذ إجراءات لمكافحة مخاطر الفيضانات و**جفاف**. **هو**تتخذ كافة التدابير الرامية إلى تنفيذ

أعمال التطوير والصرف الصحي والنظافة على المجاري المائية داخل حدود أراضيها

ليفي مستقبل التخطيط الترابي، يتم إصدار رخصة البناء من قبل الوالي بالنسبة للإنشاءات والمنشآت المنجزة لحساب الدولة والولاية ومؤسساتها العمومية

البلدية: البلدية هي الجهة الرئيسية المسؤولة عن تنفيذ قوانين حماية البيئة، نظرًا لأن الكومونة هي الهيكل المحلي الأساسي للتنظيم المركزي لـ APC. هم الذين يضمنون نجاح تطبيق السياسة البيئية الوطنية

3- جمعيات حماية البيئة:

الجمعيات التي تم تأسيسها بشكل قانوني وتمارس أنشطتها في مجال حماية البيئة وتحسين البيئة المعيشية، مدعوة للمساهمة والتشاور والمشاركة في عمل الهيئات العامة المتعلقة بالبيئة وفقًا للتشريعات الحالية.

مع عدم الإخلال بالأحكام القانونية الجاري بها العمل، يجوز للجمعيات المشار إليها في المادة 35 أعلاه أن ترفع دعوى أمام المحاكم المختصة عن كل ضرر يلحق بالبيئة، حتى في الحالات التي لا تخص أعضائها المنتسبين إليها بانتظام.

عندما يتعرض الأشخاص الطبيعيون لضرر فردي ناجم عن فعل من نفس الشخص وله أصل مشترك، يجوز لأي جمعية معتمدة، إذا تم تفويضها من قبل اثنين (2) على الأقل من الأشخاص الطبيعيين المعنيين، أن تطلب التعويض أمام أي محكمة نيابة عنهم.

قانون حماية البيئة عبارة عن مجموعة من القواعد التشريعية والتنظيمية التي تتناول تنظيم مساحات المعيشة بمختلف تمثيلها (الماء، الهواء، التربة، الفضاء) والتركيبية أو الاجتماعية أو الاقتصادية أو الصناعية.

وفي الجزائر، وبعد 20 سنة من صدور قانون حماية البيئة الأول، وبفضل معطيات جديدة عرفها العالم، وخاصة التكنولوجيا الحضرية، وضع المشرع قانونا جديدا لحماية البيئة: القانون رقم 03-10 المؤرخ في 19 يوليوز 2003 يتعلق بحماية البيئة في إطار التنمية المستدامة ليحل محل القانون رقم 03-83 المؤرخ في 5 فبراير 1983 المتعلق بحماية البيئة. حدد هذا القانون المبادئ الأساسية لحماية البيئة.

تهدف حماية البيئة في إطار التنمية المستدامة على وجه الخصوص إلى:

- وضع المبادئ والقواعد الأساسية للإدارة البيئية،

- تعزيز التنمية الوطنية للرابليه، وتحسين الظروف المعيشية، والعمل على ضمان بيئة معيشية صحية،
- منع أي شكل من أشكال التلوث أو الإزعاج الذي يلحق بالبيئة من خلال ضمان الحفاظ على مكوناتها،
— استعادة البيئات المتضررة.
- تعزيز الاستخدام الرشيد بيئياً للموارد الطبيعية المتاحة، فضلاً عن استخدام التكنولوجيات النظيفة،
- تعزيز المعلومات والوعي والمشاركة لدى الجمهور ومختلف أصحاب المصلحة في تدابير حماية البيئة.
- شكّل وضع المشرع الجزائري مجموعة من الوسائل والإجراءات الأمنية لحماية البيئة، سواء تعلق الأمر بحماية الموارد المائية، أو المجال الطبيعي في المدونة الحيوية.
- الأنظمة القانونية المتعلقة بحماية البيئة هي: أنظمة الترخيص (تصريح التشغيل للمؤسسات المصنفة، تصريح الاستخدام وقطع الأشجار، رخصة الصيد ورخصة التشغيل لشاطئ البحر)، دراسة التأثير، نظام الوصفات الطبية والإكراه ونظام الإبلاغ.
- الهيئات المسؤولة عن حماية البيئة هي:
الهيئات المركزية: وزير التخطيط الإقليمي والبيئة والجهات المركزية
الهيئات المحلية: السلطات المحلية (الولاية والجماعة).
- جمعيات حماية البيئة
- تعتبر حماية العمال من خلال العمل الطبي جزءاً لا يتجزأ من السياسة الوطنية للصحة والطب المهني وعنصرها أساسياً للمؤسسات العامة والخاصة التي يجب دمجها في النشاط المهني، من أجل معرفة صحة العمال ومراقبتهم التوظيف في الشركة وأثره على الإنتاج لتجنب حوادث العمل.
- لقد ساهم ظهور الطبيب وعمله في تنظيم وتحسين ظروف العمل، مع وظائف محدودة ذات طبيعة وقائية وعلاجية بشكل استثنائي، ولهذا وضعت اللجنة المشتركة بين المنظمة الدولية ومنظمة الصحة العالمية خطة عمل مفهوم واسع للطب المهني، حيث أنه يهدف إلى الحفاظ على أعلى درجة من الرخاء الجسدي والعقلي والاجتماعي للعاملين في جميع المهن ووضع العمال وإبقائهم في مهنة تتكيف مع أوضاعهم الفسيولوجية والنفسية.

الطب المهني

وقد حددت منظمة الصحة العالمية (WHO) الصحة المهنية على النحو التالي: "تهدف الصحة المهنية إلى تعزيز والحفاظ على أعلى درجة من الرفاهية البدنية والعقلية والاجتماعية للعاملين في جميع المهن، لمنع أي ضرر يلحق بصحتهم بسبب ظروف عملهم، لحمايتهم أثناء عملهم من المخاطر الناجمة عن وجود عوامل تؤثر على صحتهم، لتعيين العامل والحفاظ عليه في عمل يتناسب مع قدراته الفسيولوجية والنفسية، باختصار، تكييف العمل مع الرجل وكل رجل مع مهمته"

أهداف الطب المهني:

أهداف الطب المهني هي:

ليتعزيز والحفاظ على أعلى درجة من الصحة البدنية والعقلية للعاملين في جميع المهن ويهدف رفع مستوى العمل والقدرات الإبداعية.

لي- وقاية العمال وحمايتهم من المخاطر التي قد تؤدي إلى وقوع حوادث أو أمراض مهنية ومن أي ضرر يلحق بصحتهم.

تحديد ومراقبة جميع العوامل التي يمكن أن تؤثر في مكان العمل على صحة العمال،

ليتعيين العمال والحفاظ عليهم في وظيفة تناسب قدراتهم الفسيولوجية والنفسية، وكقاعدة عامة، تكييف العمل مع الرجل وكل رجل مع مهمته،

ليللحد من حالات الإعاقة وضمان تمديد الحياة العملية للعمال،

ليتقييم المستوى الصحي للعاملين في مكان العمل

- تنظيم الرعاية الطارئة للعمال والعلاج الخارجي وعلاج الأمراض المهنية.

- المساهمة في حماية البيئة فيما يتعلق بالإنسان والطبيعة

منظمة الطب المهني

ألزم المشرع الجزائري كل منظمة توظيف بإنشاء خدمة الطبيب المهني طبقاً للمادة 03 من المرسوم

التنفيذي رقم 93-120 المؤرخ في 15 ماي 1993 المتعلق بتنظيم الطبيب المهني، المدة اللازمة لطبيب العمل

للقيام به وتحسب مهمتها على أساس الحد الأدنى من الساعات التالية:

ليساعة عمل واحدة شهرياً لـ 10 عمال معرضين بشدة.

ساعة عمل لـ 15 عاملاً ذوي تعرض معتدل أو منخفض

يجوز زيادة الساعات الميينة أدناه، مع مراعاة المعايير المتعلقة بطبيعة النشاط وحجم المنظمة المستخدمة وموقعها الجغرافي، وذلك وفقاً للأهداف المحددة فيما يتعلق بالتخطيط الصحي تم تجهيز كل مكان عمل بمجموعة إسعافات أولية واحدة على الأقل يسهل العثور عليها وتحتوي على تعليمات واضحة للإسعافات الأولية التي يجب تقديمها، وكذلك وجود عمال مدربين على الإسعافات الأولية.

مهام الطب المهني

المراقبة الطبية: تشمل المراقبة الطبية ما يلي:

إجراء الفحص الطبي للتوظيف بغرض البحث إذا كان العامل لا يعاني من حالة خطرة على العمال الآخرين، والتأكد من أن العامل لائق طبياً للتوظيف المطلوبة إجراء فحوصات طبية دورية للعمال مرة واحدة على الأقل سنوياً للتأكد من الحفاظ على لياقتهم لوظائف العمل التي يشغلونها

مراقبة ظروف العمل: يعمل الطبيب كمستشار للمنظمة المستخدمة ويراقب مكان العمل.

4.2-المهام العلاجية: وتشمل المساعدة الطبية المقدمة للمصاب في مكان العمل حفاظاً على حياته، أو للتقليل من مضاعفات الإصابة لحين نقله إلى المستشفى وتقديم خدمات طبيب العمل الإنعاشي حفاظاً على التنفس الطبيعي، بالإضافة إلى حماية القلب، ووقف النزيف الداخلي وعلاج الصدمات.

ثانياً- الطبيب المهني:

تعريف:

يعتبر الطبيب المؤهل لممارسة الطب المهني هو أي طبيب حاصل على شهادة تخصص في الطب المهني ومرخص له بمزاولة المهنة الخاصة.

يقوم الطبيب المهني بدعم وتقديم المشورة لصاحب العمل والموظفين بشأن تنفيذ تدابير الوقاية من المخاطر. وهي تتولى بشكل أساسي مهمتين: المراقبة الطبية للموظفين (من خلال الزيارات الدورية) ومراقبة ظروف العمل (من خلال دراسة مواقف وظروف التعرض للمخاطر). وتقوم الجهات الفاعلة الأخرى بمساعدة رئيس الشركة في اتخاذ قراراته المتعلقة بالوقاية.

مسؤولية طبيب العمل:

- الفحوصات الدورية والخاصة: تلتزم كل منشأة توظيف بإخضاع العاملين لديها لفحص طبي دوري، مرة واحدة على الأقل في السنة، للتأكد من الحفاظ على لياقتهم لوظائف العمل التي يشغلونها.

بالإضافة إلى المتدربين. العمال الخاضعون للفحوصات الدورية والخاصة هم:

-العمال المعرضون بشكل خاص للمخاطر المهنية.

-العمال المعينون في مناصب تنطوي على مسؤولية خاصة في الأمور

من الأمن.

-العمال تحت سن 18

-العمال الذين تزيد أعمارهم عن 55 عامًا.

-عمال تقديم الطعام.

-المعوقين جسدياً والمصابين بأمراض مزمنة.

-النساء الحوامل وأمهات الأطفال أقل من عامين

-تتم العودة الإجبارية للفحوصات الطبية بعد الغياب بسبب المرض

المرض المهني أو حادث العمل، بعد إجازة الأمومة،

الغياب لمدة 21 يومًا على الأقل بسبب المرض أو حادث غير مهني، أو

حالات الغياب المتكرر بسبب المرض غير المهني.

-يتم إبلاغ الطبيب المهني بحالات الغياب هذه من قبل المنظمة المستخدمة.

قبل العودة إلى العمل.

3- مهمات الطبيب المهني

استناداً إلى النصوص القانونية والتنظيمية المتعلقة بالطبيب المهني، يمكننا تقسيم المهام إلى 04 أنواع:

3.1- المهام الاستشارية: يشارك الطبيب المهني في عمل الهيئات المشكلة قانوناً داخل المنظمات المستخدمة

في كافة المسائل المتعلقة بالنظافة والسلامة والطب المهني.

الطبيب المهني هو مستشار المنظمة المستخدمة على وجه الخصوص فيما يتعلق بتحسين ظروف المعيشة

والعمل داخل المنظمة المستخدمة، والنظافة العامة في مكان العمل، وتكييف الوظائف، وحماية العمال

من المضايقات، ولا سيما استخدام المنتجات الخطرة، ومخاطر حوادث العمل والأمراض المهنية، وتوجيه الموظفين في مجالات الصحة والنظافة والسلامة في بيئة العمل.

الطبيب المهني هو مستشار المنظمة المستخدمة فيما يتعلق على وجه الخصوص بما يلي:

لتحسين ظروف المعيشة والعمل داخل المنظمة التي يعمل بها. النظافة العامة لأماكن العمل بما في ذلك النظافة والتدفئة والإضاءة ومياه الشرب والأحواض والاستحمام.

لتكييف المواقف والتقنيات وإيقاعات العمل مع علم وظائف الأعضاء البشرية، ويجب أن يكون على علم بإدخال عمليات العمل الجديدة، ونتائج جميع

القياسات والتحليلات التي أجريت. طبيعة وتكوين المنتجات المستخدمة،

شروط الاستخدام الخاصة بهم وكذلك المواقف التي يتم فيها التعامل مع هذه المنتجات

3.2- مهمة الفحص الطبي: وهي الفحوصات الطبية للتجنيد والفحوصات الدورية والخاصة والاستثنائية.

يمكن للطبيب المهني إجراء فحوصات إضافية لتحديد اللياقة الطبية لمحطة العمل وعلى وجه الخصوص للكشف عن الحالات التي تنطوي على موانع لاستخدام محطة العمل المعنية.

3.3- مهمة المراقبة في مجال السلامة ورعاية الطوارئ يتمتع الطبيب المهني بحرية الوصول إلى جميع أماكن

العمل أو المباني المخصصة لرفاهية العاملين في المنظمة المستخدمة، بغض النظر عن نوع "المنظمة".

ينظم الطبيب المهني علاج الأمراض المهنية وذات الطبيعة المهنية، والرعاية الطارئة للعمال ضحايا

الحوادث أو الأمراض، ويشارك في تدريب الموظفين في مجال الإسعافات الأولية، ويشارك في إعادة التأهيل

والتأهيل تأهيل المعاقين وإصابات العمل.

3.4- مهمة الرعاية الطارئة: دور طبيب العمل وقائي فقط، ولا يقدم الرعاية إلا في الحالات الطارئة حيث لا

يحق له طلب الأجر.

ويجب على صاحب العمل توفير الوسائل اللازمة للقيام بعمله.

ويجوز للطبيب المهني أن يأخذ أو أخذ عينات لتحليلها أو غيرها من الفحوصات المفيدة. وفي ضوء نتائج

هذه التحاليل أو الفحوص، توصي باتخاذ أي إجراء تراه ضروريا للحفاظ على صحة العمال، ويتعين على

المنظمة المستخدمة أن تأخذ في الاعتبار آراء طبيب العمل.

ثالثا-منظمات الصحة والسلامة والصحة المهنية

خدمة الطبيب المهني:

إن إحداث مصلحة للطب المهني ضمن كل منظمة مستخدمة أمر إلزامي طبقاً للمرسوم التنفيذي رقم 93-

120 المؤرخ في 15 ماي 1993 المتعلق بتنظيم الطبيب المهني:

-وفي حالة إنشاء خدمة الطب المهني المشتركة بين المنظمات، يتم ذلك على أساس إقليمي ووفقاً لمعايير القرب والتركيز.

-في حالة إبرام اتفاق، بموجب اتفاق نموذجي، مع أي هيكل مختص بالطب المهني أو أي طبيب معتمد، ويتم تحديد ذلك بعد موافقة القطاع الصحي المختص إقليمياً، والذي يجب عليه فحص الطلب المقدم من المنظمة المستخدمة والامتنال له في غضون تسعين يوماً.

خدمة الصحة والسلامة:

فيما يتعلق بتحسين ظروف وتنظيم العمل، تتولى مصلحة الصحة والسلامة، بمساعدة المنظمات المتخصصة، ولا سيما النظافة الصناعية والبيئة في مكان العمل، البدء في أي دراسة وبحث يهدف إلى منع المخاطر المهنية أو تقليلها أو القضاء عليها من خلال إدخال معايير عمل جديدة، وإعادة ترتيب محطات العمل، وتوسيع أو تحديث المباني، واقتناء الأجهزة أو الأدوات أو المعدات، وتحويل العمليات وطرق التشغيل واستخدام أي منتج جديد من حيث الوقاية والسلامة الصناعية والنظافة الصناعية وتقوم إدارة السلامة بتطوير أي نشاط من شأنه تحسين ظروف السلامة في العمل من خلال الاتصال، إذا لزم الأمر، بالمنظمات الوقائية المتخصصة، بالتنسيق مع الخدمات ذات الصلة في المنظمة المستخدمة.

تتولى خدمة الصحة والسلامة مسؤولية صيانة وتحديث السجلات التالية: سجل الصحة والسلامة والطب المهني، وسجل التفتيش الفني للمنشآت والمعدات الصناعية، سجل حوادث العمل.

3- تفتيش العمل :

تؤول مهمة مراقبة تطبيق التشريعات المتعلقة بالصحة والسلامة والطب المهني إلى مفتشية العمل، وفقاً لصلاحياتها. إذا رأى أحد أعضاء لجنة الصحة والسلامة، أو مسئول الصحة والسلامة، أو طبيب العمل، أو أي عامل أن هناك سبباً لخطر وشيك، فعليه على الفور إبلاغ مديري الأمن، أو مدير الوحدة، أو من يمثلهم أو من ينوب عنهم، لاتخاذ الإجراءات اللازمة والمناسبة بسرعة.

عندما يلاحظ مفتش العمل، أثناء زيارته التفقدية لإحدى الوحدات، وجود سبب لوجود خطر وشيك، سواء على سلامة الأشخاص أو على الحفاظ على الوحدة، فإنه يضبط الوالي الذي يتخذ كافة التدابير المفيدة، كما هو محدد في المادة 34 من هذا القانون. القانون رقم 8807 المؤرخ في 26 يناير 1988 المتعلق بالنظافة والسلامة والطب المهني، وكل مخالفة لأحكام الفصل أعلاه يعاقب عليها بغرامة من 1000 إلى 2000 دج، وفي حالة العود تترتب على هذه المخالفات - بالسجن من شهرين إلى ستة أشهر وغرامة من 4000 إلى 6000 دج أو العقوبتين معا فقط.

● خاتمة الفصل الثاني:

يهدف الطب المهني إلى تعزيز والحفاظ على أعلى درجة من الصحة البدنية والعقلية والاجتماعية للعاملين في جميع المهن، ومنع أي ضرر يلحق بصحتهم بسبب ظروف عملهم، ولحمايتهم أثناء عملهم من المخاطر الناجمة عن وجود عامل يؤثر على صحتهم لتعيين العامل والحفاظ عليه في عمل مناسب لحالته الفسيولوجية والنفسية، القدرات، باختصار، تكييف العمل مع الرجل وكل رجل مع مهمته.

أهداف الطب المهني هي:

تعزيز والحفاظ على أعلى درجة من الصحة البدنية والعقلية للعاملين في جميع المهن ويهدف رفع مستوى العمل والقدرات الإبداعية.

لي- وقاية العمال وحمايتهم من المخاطر التي قد تؤدي إلى وقوع حوادث أو أمراض مهنية ومن أي ضرر يلحق بصحتهم.

تحديد ورصد جميع العوامل التي يمكن أن تؤثر في مكان العمل على صحة العمال،

تعيين العمال والحفاظ عليهم في وظيفة مناسبة لقدراتهم الفسيولوجية والنفسية، وكقاعدة عامة، تكييف العمل مع الرجل وكل رجل مع مهمته،

الحد من حالات الإعاقة وضمان تمديد الحياة العملية للعمال،

تقييم المستوى الصحي للعاملين في مكان العمل

تنظيم رعاية الطوارئ للعمال، ودفع العلاج

العلاج في العيادات الخارجية وعلاج الأمراض المهنية.

المساهمة في حماية البيئة فيما يتعلق بالإنسان والطبيعة

للطب المهني مهمتان: وقائي وعلاجي

المهام الوقائية للطب المهني هي المراقبة الطبية، ومراقبة ظروف العمل، وتشمل المهام العلاجية تقديم المساعدة الطبية للمصاب في مكان العمل حفاظاً على حياته، أو للتقليل من مضاعفات الإصابة حتى يتم نقله إلى المستشفى. ويقدم خدمات تعافي طبيب العمل من أجل الحفاظ على التنفس الطبيعي، بالإضافة إلى حماية القلب، ووقف النزيف الداخلي وعلاج الصدمات ويعتبر طبيباً مؤهلاً لممارسة الطب المهني أي

طبيب حاصل على دبلوم تخصص في الطب المهني و مسموح له بمزاولة المهنة بشكل خاص. وهو يدعم وينصح صاحب العمل والموظفين في تنفيذ تدابير الوقاية من المخاطر. ولها في الأساس مهمتان: المراقبة الطبية للموظفين (من خلال الزيارات الدورية) ومراقبة ظروف العمل (من خلال دراسة المواقف وظروف التعرض للمخاطر).

يقوم الطبيب المهني بـ 04 مهام: مهام استشارية، مهمة فحص طبي، مهمة مراقبة في مجال السلامة والرعاية الطارئة ومهمة رعاية الطوارئ.

منظمات الصحة والسلامة والصحة المهنية هي: خدمة الصحة المهنية، خدمة الصحة والسلامة وتفتيش العمل.

الفصل الثالث - المقاربة الميدانية للدراسة

• مقدمة الفصل الثالث:

سنحاول في هذا الفصل التطرق الى الجانب الميداني بمؤسسة جازي DJEZZY لموضوعنا المتعلق بتأثير سياسة تسيير المخاطر المهنية على أمن و سلامة الموارد البشرية، من خلال قياس اتجاهات و تمثلات الموارد البشرية بها نحو :

1. دور إجراءات السلامة المهنية في التقليل من حوادث العمل.
2. سياسة و منهج المؤسسة حول السلامة المهنية.
3. التكوين المؤسسي نحو إجراءات السلامة المهنية.
4. مدى الاشراف على تطبيق إجراءات السلامة المهنية.

المبحث الأول : تقديم ميدان الدراسة:

تم إنشاء متعامل الهاتف النقال الجزائري " جازي " شهر جويلية 2001.

رائد في مجال إتصالات الهاتف النقال مع أكثر من 14 مليون مشترك في شهر أوت 2022، تُوفر جازي عرضا واسعا من الخدمات كالدفعة البعدي، الدفع المسبق، DOFFA و كذا الخدمات ذات القيمة المضافة منذ جويلية 2022، التاريخ الذي تنازل فيه " VEON " عن كامل أسهمه في المؤسسة لصالح الصندوق الوطني للاستثمار FNI، أصبحت جازي مؤسسة وطنية و هي حاليا ملكية الصندوق الوطني للاستثمار FNI بنسبة 96.57% و سيفيتال CEVITAL بنسبة 3.43% ، بهذا فإن تسيير جازي يتم حاليا و كليا من طرف مساهمين جزائريين.

لها منافسان هما شبكة الجزائر الحكومية للهاتف المحمول موبيليس MOBILIS و أريدو OOREDOO. المؤسسة أهم فرع لمجموعة أوراسكوم تيليكوم ORASCOM TELECOM على الاطلاق حيث أن أرباحها تمثل أكثر من 38 بالمائة من مجموع أرباح الشركة الأم.

تحصلت جازي على رخصة استغلال خدمات الهاتف النقال في 30 جويلية 2001 وأطلقت شبكتها في 15 فيفري، 2002 شركة رائدة في مجال اتصالات النقال بأكثر من 17 مليون مشترك مع نهاية 2015 ، تمنح الشركة تشكيلة واسعة من العروض والخدمات (مثل: الانترنت، الدفع المسبق والخدمات ذات القيمة المضافة).

تغطي جازي 95% من الموارد البشرية على كامل التراب الوطني كما تتوفر خدماتها للجيل الثالث في 48 ولاية منذ نهاية 2016 وقد تم اطلاق خدمات الجيل الرابع بنجاح في 1 أكتوبر 2016 وهي تتابع توسعها في الولايات تبعا للبرنامج المنصوص عليه في دفتر الشروط الخاص برخصة الاستغلال ، كما نشرت جازي الخدمة العالمية للإتصالات على الجيل الثاني فك العزلة عن المناطق النائية.

اسم المؤسسة جازي DJEZZY هو الاسم التجاري الذي تم اختياره لتمثيل شبكة GSM التابعة لمؤسسة أوراسكوم تيليكوم الجزائر، تثبت DJEZZY قريبا من عملائها من خلال تزويدهم بـ 148 مركز خدمة ومركز اتصال متاح 24 ساعة في اليوم، 7 أيام في الأسبوع، في جميع أنحاء التراب الوطني. بالإضافة إلى جودة خدماتها، تمتلك DJEZZY موارد بشرية تزيد عن 3000 موظف.

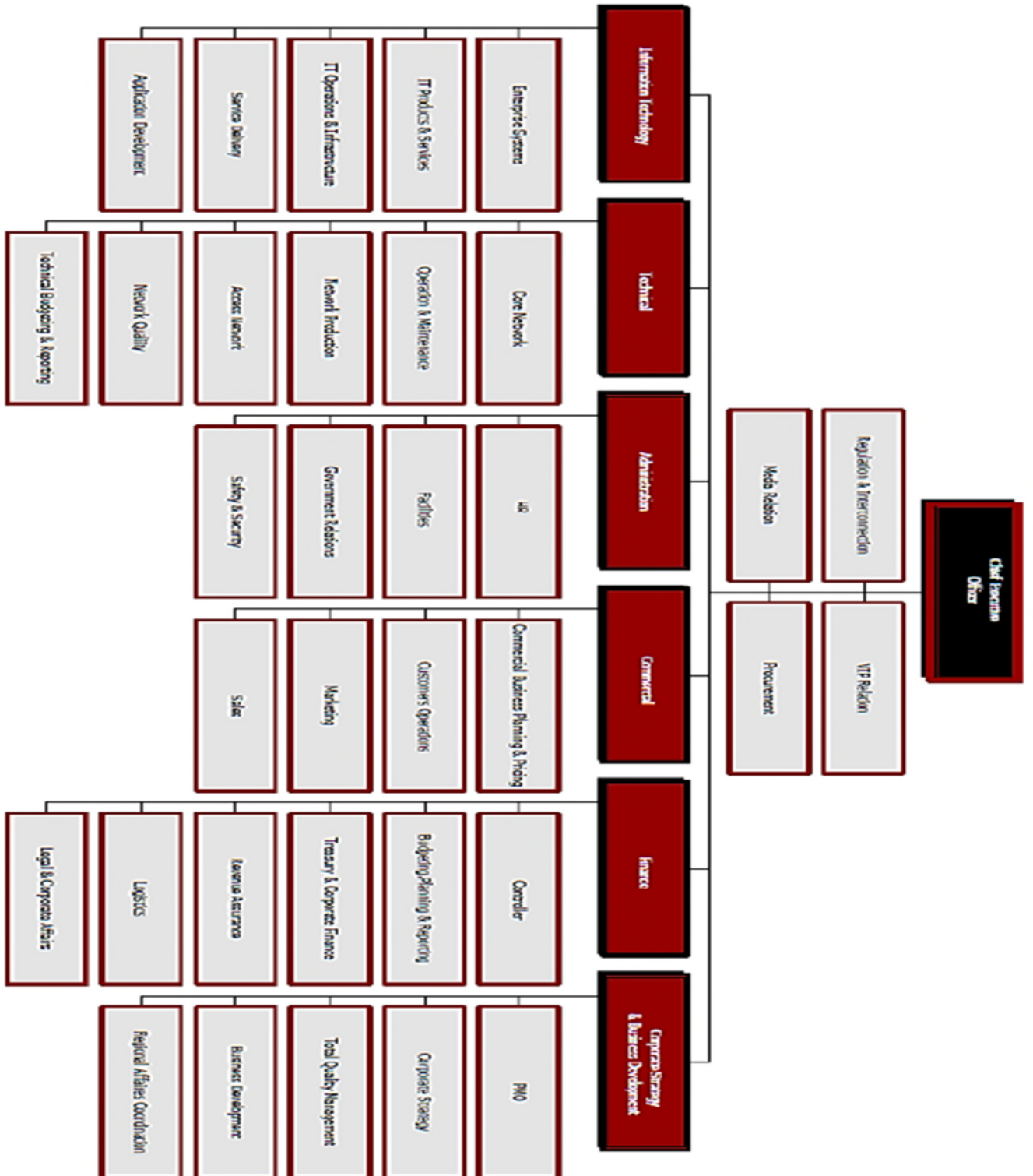
من أجل تحقيق أهدافها، تتمثل مهمة DJEZZY في:

1. تقديم أفضل المنتجات ذات الجودة بأسعار تنافسية.
 2. نشر البنية التحتية الحديثة.
 3. خلق أفضل بيئة عمل ومزدهرة لموظفينا.
 4. المساهمة بنشاط في رفاهية الجزائريين.
 5. تحسين خلق القيمة للمساهمين، من خلال رقابة صارمة على التكاليف.
 6. تطبيق سياستها البيئية بصرامة.
 7. التحسين المستمر لعملياتهم الداخلية بما يتوافق مع سياسة الجودة الخاصة بها.
- تتمثل رؤية OTA في أن تكون مشغل الاتصالات المفضل للجزائريين، والرائدة في سوقها، وتقديم القيمة باستمرار لجميع شركائها. تريد OTA أن تكون مرجعاً "لتوجيه العملاء" وجودة بيئة عملها.
- من أهم قيم المؤسسة:

1. الالتزام بالإنجاز: تؤمن بشدة بنفسها وبقدراتها. إن العمل الجاد والمتفاني هو السبيل الذي سيقودها إلى التميز عن الآخرين وأن تكون الأفضل، مما يجعل OTA المؤسسة المهيمنة في الجزائر في عالم الاتصالات.
2. العمل الجماعي: إن التعاون مع التعقيد المتزايد لبيئة الاتصالات يشجع أعضاء OTA على العمل بطريقة موحدة ومترابطة، وقبل كل شيء، متماسكة. روح الفريق والمشاركة والتعاون الراغب هي اختياراته وشعاراته.
3. الشفافية: تشارك المعلومات وتتواصل بوضوح. يجب أن تتم علاقات العمل الداخلية والخارجية لمؤسسة OTA بشفافية ولا يجب أن يؤثر أي عامل خارجي على مواقفها.
4. التعلم: تؤمن بضرورة تسيير التعلم والتكيف مع التغيير من أجل البقاء في هذه البيئة التنافسية المليئة بالتحديات الكبيرة. كما يجب عليها أن تعترف بأن الخطأ أمر إنساني، ولكن يجب عليها تحمل المسؤولية لتتعلم من أخطائها.
5. المبادرة: التفكير البناء هو استراتيجيته في إيجاد الحلول والبدائل. ويجب أن تكون المبادرة حاضرة في كل مكان في الإجراءات التي يتعين اتخاذها لحل المشاكل والتغلب على العقبات.

6. النزاهة: يجب ألا تسمح لنفسها بالفساد، ويجب ألا يؤثر أي عامل خارجي على التزاماتها تجاه المؤسسة، ويجب أن تظل صادقة معها دائمًا.

تحليل البنية التنظيمية لمؤسسة DJEZZY:



تتضمن المؤسسة الأقسام التالية:

قسم "التسيير":

يتمتع هذا القسم برؤية استراتيجية ويلعب دوراً حيوياً في حسن سير العمل في جميع أقسام المؤسسة، من خلال المهام التالية:

1. القيام بأعمال تطوير وإعادة تطوير المواقع الإدارية والتجارية والفنية.
2. التسيير وتسيير شؤون الموارد البشرية (التوظيف، والترقيات، والتحويلات، والتكوين، والرواتب، وما إلى ذلك)، بهدف تحقيق التوازن بين ربحية المؤسسة ورفاهية الموظف.
3. تسيير العلاقات الإنسانية من أجل الحصول على أقصى قدر من الكفاءة.
4. التواصل (الندوات والمإطار رجلات الإعلامية وما إلى ذلك)، بهدف تعزيز التطوير المني للموارد البشرية.
5. الدفاع عن مصالح المنظمة في حالة التقاضي والاطلاع على أي لوائح جديدة من المحتمل أن تؤثر على قطاع الهاتف المحمول.
6. صياغة النصوص التأسيسية للمؤسسة ونظامها الداخلي.

قسم "التجاري":

1. يرتبط هذا الهيكل ارتباطاً وثيقاً بالمبيعات، ويمثل الرابط بين منتجات المؤسسة وخدماتها والمستهلكين.
2. الانتقال من تصميم وإنشاء منتج أو خدمة إلى تسويقها، بما في ذلك الترويج لها.
3. تشارك بنشاط في ولاء العملاء من خلال الاستماع إليهم والاستجابة لاحتياجاتهم.

قسم "المالية":

1. تهتم بالقرارات والعمليات المالية.
2. وضع توقعات الميزانية.
3. تحديد السياسة المالية والميزانية والضريبية والمحاسبية للمؤسسة والتأكد من ذلك تنفيذها.
4. التأكد من تنفيذ ومحاسبة أي عملية يتم تنفيذها.
5. المشاركة في كافة الالتزامات المالية التي يجب على المؤسسة القيام إيفائها.

قسم "تقنيات المعلومات":

1. تخطيط وتنفيذ وتسيير المكونات الأساسية لنظام المعلومات والخوادم وقواعد البيانات.

2. الحفاظ على التطبيقات المطورة داخليًا وتحليل الاحتياجات وتطوير تطبيقات جديدة من أجل المنافسة.
3. إنشاء شبكة اتصالات داخلية وخارجية.

4. تسيير علاقات العملاء.

✚ مديرية "استراتيجيات المؤسسات والأعمال":

1. توسيع الشبكة من خلال إطلاق عروض جديدة.

2. تسيير منصات الفوترة لعملاء الدفع المسبق والدفع الآجل.

3. مراقبة المعدات التي تؤثر على جميع الدعم الفني.

✚ قسم الموارد البشرية:

تجسيدًا لدور تسيير رأس المال البشري للمؤسسة، يعمل قسم الموارد البشرية كفريق إداري مهيب يتمتع برؤية طويلة ومتوسطة المدى.

✓ وظيفة تسيير الحياة المهنية:

1. تطوير وحوكمة نظام تقييم الأداء السنوي ومشروع "التخطيط الناجح".

2. تسيير الخطط المهنية عبر برنامج تسيير المهارات.

3. تحديد وتحديث وإكمال "خطة القوى العاملة" وفقا للأهداف التي حددتها جازي.

4. بناء الدعم للخدمة الفرعية لتنمية المواهب، من حيث توصيل الاحتياجات التكوينية بعد التغييرات في الأداء.

5. إجراء دراسات استقصائية لمراقبة الرواتب في السوق الذي تعمل فيه المؤسسة، من أجل وضع نفسها بين أفضل أصحاب العمل في السوق.

6. توفير قاعدة من الدعم الاستشاري الداخلي لإدارات المؤسسة فيما يتعلق بتطوير المنظمة.

7. التعريف بالهيكل التنظيمي، بالتعاون مع الإدارات الأخرى، ووضع المخططات التنظيمية للمؤسسة.

8. معالجة طلبات الترقيات والتحويلات.

9. تنظيم وجمع وتحليل التقييم السنوي المستخدم.

10. التحقق من صحة طلبات التوظيف بما يتماشى مع "خطة القوى العاملة" المعتمدة.

✓ وظيفة التوظيف:

1. من خلال الجمع بين الجانب الإداري والجانب التأديبي، فإن القسم الفرعي المسؤول عن الموارد البشرية لديه مهمة أساسية تتمثل في تسيير علاقة العمل التي تربط الفرد بالمؤسسة.
2. يتم تثبيت المعينين الجدد ومراقبة فترات التجربة وإصدار أي وثيقة إدارية تثبت وجود علاقة العمل (مثل عقود العمل).
3. هناك أيضًا حفظ السجلات القانونية والملفات الإدارية للموارد البشرية.
4. على المستوى التأديبي، يتم التأكد من الالتزام بالقواعد التأديبية العامة حسبما تقرره القوانين واللوائح الداخلية للمؤسسة.
5. من ناحية الرواتب، يكون القسم مسؤولاً عن وضع وتنفيذ سياسة الرواتب في المنظمة وتسيير نظام الرواتب والأجور المتغيرة، وذلك بهدف التحقق من الوضع التنافسي للمؤسسة. كما تسعى جاهدة إلى تطوير أفضل أنظمة التقاعد الجذابة والمزايا الاجتماعية الأخرى (التقاعد والمكافآت وغيرها).
6. في الجانب الاجتماعي، تتولى الخدمة تسيير العروض الاجتماعية مع المنظمات الاجتماعية، وتعتني بحالات الغياب والإجازات السنوية والإجازات المرضية وحوادث العمل وسداد التكاليف الطبية، وتأخذ في الاعتبار المسؤول عن أي دفع للأقساط المرتبطة بالأسرة الأحداث (الزواج، الولادة، الختان، الوفاة، الخ).
7. وضع سلسلة من الإجراءات والممارسات من أجل تحقيق أداء الثروة البشرية للمؤسسة وتوجيهها نحو المزيد من الفعالية والكفاءة.
8. الحماية الطبية للموارد البشرية وتضمن صحتهم ورفاهيتهم. يمنع ويتجنب أي ضرر ناتج عن النظافة وظروف العمل.
9. تظل تسيير المواهب هي الأولوية الرئيسية لأفضل أصحاب العمل، هدفها هو الحفاظ على ابتكار المؤسسة وأدائها عند مستوى عالٍ، بناءً على قدرات موظفيها على المدى الطويل.
10. التكوين الداخلي ويضمن تطوير مهارات الموارد البشرية، مع مراعاة المعرفة بثقافة المؤسسة والنظام الإداري. يُفضل التكوين الداخلي بشدة بهدف نقل المعرفة بأقل التكاليف المتكبدة.
11. يتكون دورها من بدء التكوين الداخلي (تسيير الوقت، وتسيير الإجهاد، والتواصل، والعمل الجماعي، وما إلى ذلك)، وتكوين المديرين التنفيذيين، وتحريك بناء الفريق، والندوات عبر الإنترنت الداخلية والخارجية،

وضمن برنامج التكوين التعريفي للموارد البشرية الجدد. وأخيراً، يقوم بتقييم أثر التكوين على أرض الواقع ويلاحظ محاور التقدم.

12. قياس الفجوة بين المهارات الموجودة لدى الموارد البشرية والمهارات المطلوبة والمضي قدماً في سد هذه الفجوات من خلال التكوين.

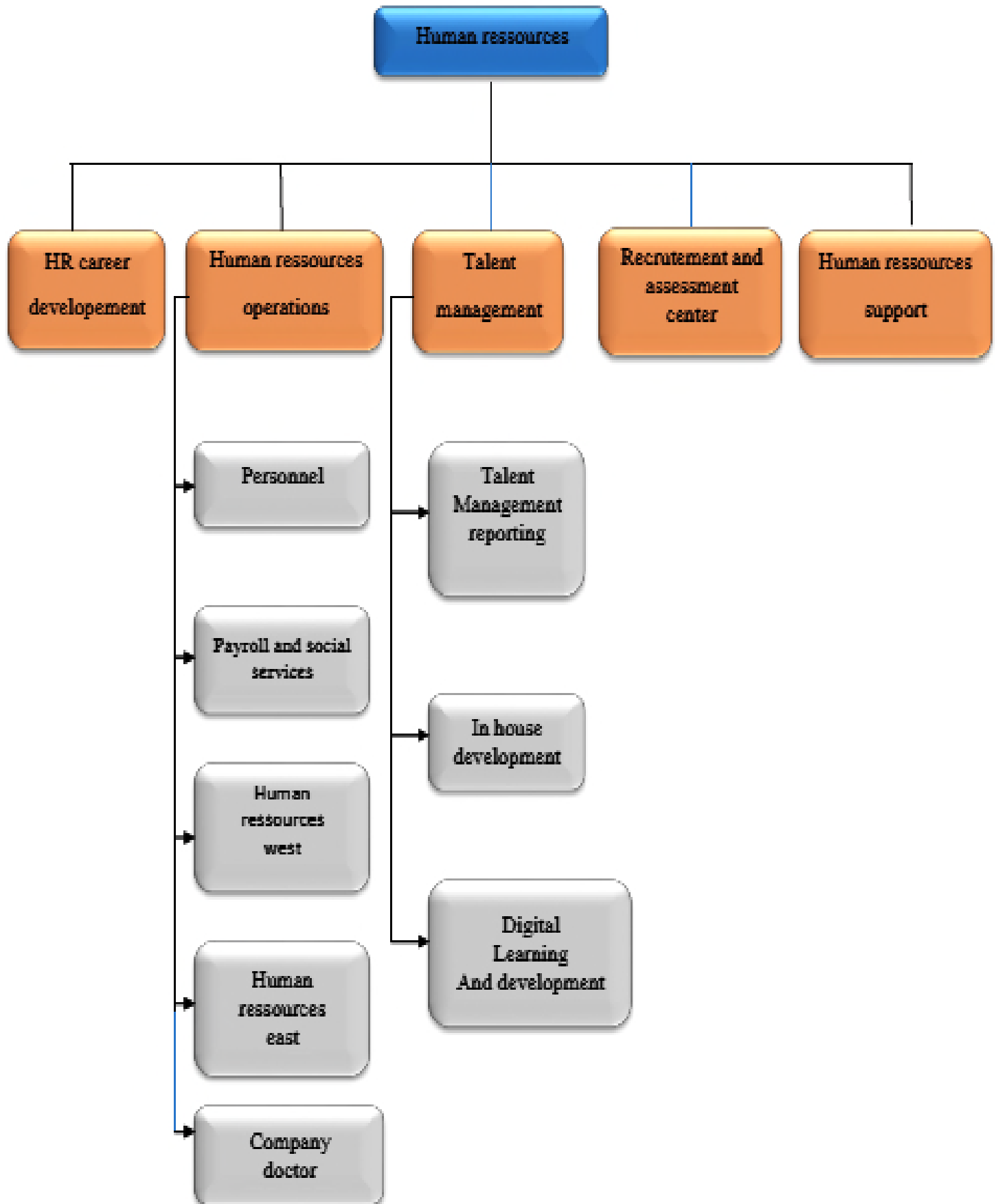
13. تطوير برامج التكوين على أساس استراتيجية المؤسسة واحتياجات الموارد البشرية الفردية.

14. إعداد منصات متعددة لإعداد الموارد البشرية لأدوارهم المستقبلية، كجزء من "التخطيط الناجح".

15. العمل على عدة أساليب من أجل تقديم برامج تكوينية جديدة بشكل مستمر.

✓ وظيفة التكوين:

1. تطمح سياسة التكوين بمؤسسة الاتصالات DJEZZY إلى:
2. إعداد المديرين التنفيذيين الشباب ذوي المؤهلات العالية لضمان الخلافة.
3. إعداد الموارد البشرية للتغيرات والتطورات التكنولوجية.
4. تعزيز الإمكانيات البشرية وأداء الموارد البشرية.
5. تطوير رأس المال البشري وفق المؤهلات التي يملها.
6. التطور المستمر لنشاط المنظمة.
7. تتوافق استراتيجية التكوين الخاصة بـ DJEZZY مع التغيرات في البيئة، من خلال نهج الجودة والتطور التكنولوجي وأساليب التسيير والمراقبة الجديدة.
8. استخدام الموارد المالية اللازمة لتنفيذ خطة التكوين بشكل رشيد.



Source : document interne à DJEZZY

المبحث الثاني: شرح سياسة مؤسسة جازي DJEZZY للسلامة المهنية:

يعمل قسم الوقاية على وضع وسائل الوقائية للسلامة المهنية بالمؤسسة أخذاً بعين الاعتبار ما يلي:

1. التحقق من المعدات والتفتيش التقني والتنظيبي عليها.
2. دراسة وتحليل المخاطر المحتملة.
3. إدارة المخاطر وحوادث في العمل.
4. المشاركة في دراسة المنشآت الجديدة و اختيار المعدات.
5. المشاركة في دراسة أي تعديلات على المنشآت القائمة.
6. إعداد ونشر تعليمات وإجراءات السلامة.

على الرغم من جميع الاحتياطات، لا يمكن للمجمع الهروب من بعض الأضرار العشوائية مثل : حريق، انفجار، حادث في مكان العمل. لمكافحة الخطر، التي يعتبر مشكلة مكلفة للغاية بالنسبة للمؤسسة، فإن المجمع لديه أفضل الموارد البشرية والمادية للتدخل في الوقت المناسب و تأمين السلامة المهنية.

تسمح الاستجابة الوقائية بما يلي:

1. التصدي للحوادث أثناء ممارسة العمل.
2. مراقبة وصيانة معدات ومعدات السلامة
3. إجراء التحقيقات في أعقاب الحوادث
4. إعداد إحصاءات شهرية ونصف سنوية وسنوية واستخدامها وإعداد التقارير
5. تطوير ومتابعة إجراءات الصحة والسلامة ومراقبة الامتثال لها وتطبيقها من قبل الموظفين
6. تقييم وتحديد درجة ومسارات التعرض للأخطار ومصادر التعرض المحتملة .
7. تطوير برامج تكوينية في السلامة المهنية.
8. الاحتفاظ بسجلات تنظيمية يتم فيها تسجيل جميع العمليات اللازمة لصيانة المعدات وتكرار التدخلات.
9. مراقبة وإدارة مختلف منتجات الإطفاء والغازات الصناعية (النيتروجين ، وثاني أكسيد الكربون ، ومركبات الرغوة ، والمسحوق ، إلخ).

✓ تحليل سياسة المخاطر المهنية بمؤسسة جازي DJEZZY:

تعد حماية الموظفين من المخاطر في مكان العمل أمراً ضرورياً في جميع أنشطة DJEZZY. يمكن أن يحدث الخطر في أي وقت وفي أي مكان عمل، حتى لو لم يكن متوقفاً عادة، وتكون التداعيات على الضحايا وأسرهـم خطيرة في بعض الأحيان، وكذلك التداعيات على الأعمال التجارية. لهذا السبب، وبموجب القانون 07/88، يتعين على DJEZZY "اتخاذ التدابير المنصوص عليها في التشريع لمنع وقمع المخاطر في مكان العمل". و يخطط للخطوات التي يجب تنفيذها باستخدام هذا الدليل وغيره من الممارسات وأدوات العمل التي تضعها المؤسسة والتأكد من تحديثها وتحديثها بمجرد الضرورة.

الهدف من لوائح الوقاية من المخاطر هو التأكد من أن أصحاب العمل يتخذون التدابير المناسبة لمنع المخاطر في مكان العمل والحد منها، والتأكد من حماية الموظفين من المخاطر في مكان العمل وأنهم يطلبون المساعدة إذا كانوا ضحايا.

مؤسسة جازي DJEZZY يدرك تماماً الآثار السلبية المتعددة المحتملة على الموظف الذي يقع ضحية لحادث في مكان عمله، بما في ذلك الإصابات والغضب والاكتئاب والشعور بالذنب والقلق والإجهاد اللاحق للصدمة.

ظاهرتان تثيران المخاطر، في عالم العمل "الإهمال والجهل" مستبعدتان ولا تطاق من ثقافة متعددة التخصصات، تمتلكها مؤسسة DJEZZY وتفترض أن الكفاءة والدراية حقيقتان لا يمكن فصلهما لإتقان مثل هذه المهمة المعقدة وتسلط الضوء على الحماية على صحة وسلامة موظفيها.

تُترجم السياسة ذات الصلة إلى تكامل حقيقي لمتطلبات الصحة والسلامة في جميع وظائف مؤسسة DJEZZY (الشراء والدراسات والإنتاج والتسليم).

سياسة إدارة المخاطر لمؤسسة DJEZZY لا تغطي عليها مراقبة التكاليف وأهداف الإنتاج.

يتم تحديد وتطبيق سياسات المؤسسة (الجودة والبيئة وإدارة الإنتاج والإدارة المالية والصحة والسلامة وما إلى ذلك) بطريقة لا يتعرض فيها الموظفون لقيود معادية.

تقوم DJEZZY بتطوير مهاراتها من خلال تنفيذ أنشطة تكوينية تتكيف مع نشاط الموظفين وحجم المؤسسة. وقد يؤدي ذلك إلى وجود موظفين متخصصين في الصحة والسلامة المهنية وموظفين مدربين تكويناً خاصاً على أنشطة معينة. ويمكن تخطيط وتنظيم الاعتراف بهذه المهارات والمؤهلات.

تهتم المؤسسة أيضاً بالمخاطر الجديدة التي تم تسليط الضوء عليها في مجال نشاطها وتضمن تنفيذ موارد المعلومات لتحسين معرفتها بالصحة والسلامة المهنية.

في جميع الحالات، يجب تخطيط التكوين الملائم للاحتياجات المحددة للمؤسسة وتجديده وتحديثه كلما كان ذلك ضرورياً.

في بعض المجالات قد يكون من الضروري استخدام المهارات الخارجية.

يجب تفضيل الأساليب متعددة التخصصات (الفنية والبشرية والتنظيمية) على المستوى العالمي للمؤسسة وعلى مستوى الدراسة التفصيلية لمحطات العمل. تقع إدارة الصحة والسلامة المهنية على مفترق طرق العديد من التخصصات التي يعد تنفيذها ضرورياً لتسليط الضوء على المخاطر وإيجاد الحلول. يعد التوفيق بين الأهداف والقيود التي تقدمها مختلف الجهات الفاعلة في المؤسسة والمقاولين من الباطن أمراً معقداً ويتطلب دائماً عملاً استشارياً كبيراً. يجب أن يكون تقييم المخاطر ذو الصلة في قلب البحث عن التحسين المستمر للصحة والسلامة، ويبدأ هذا التقييم من واقع أنشطة العمل، وتصور المشغلين لها، ويستند إلى المعرفة المتاحة في مرحلة ما. وهذه خطوة أساسية يجب أن تكون موضوع تحليل متناقض يشمل جميع الأشخاص المعنيين، سواء كانوا معنيين بشكل مباشر أم لا.

وقد يكون الاستعانة بخبراء من خارج المؤسسة، في مواضيع محددة، ضرورياً، لكن استنتاجاتهم وحدها لا يمكن أن تلزم المؤسسة، التي يجب أن تحافظ على سيطرتها على برنامجها الوقائي.

سيتم أخذ الصحة والسلامة في العمل بعين الاعتبار عند تصميم أو تجهيز أماكن العمل أو مواقع البناء. وعلى وجه الخصوص، سيتم دمجها في أساليب العمل والعمليات.

ويجب أن نتذكر أيضاً أن فعالية الوقاية في الاستخدام تعتمد على تكامل الأمان من تصميم المنتجات والخدمات. وهذا يعني أن مؤسسة DJEZZY لها دور تلعبه في تحسين سلامة استخدام منتجاتها بنفسها ومن قبل المؤسسات العميلة.

غالبًا ما يكون تحسين ظروف العمل مصحوبًا بمكاسب في الإنتاجية أو الجودة أو عدد أقل من الأعطال أو عمليات صيانة أسهل. سيتم إيلاء اهتمام خاص لتدخلات الصيانة والصيانة اللاحقة من أجل تسهيل العمل الآمن للمشاركين.

(1) تحليل حوادث العمل والأمراض المهنية من خلال العودة إلى الأسباب الرئيسية:

يأخذ هذا التحليل معناه الكامل فقط بهدف اعتماد تدابير تصحيحية ووقائية تهدف إلى تحسين أوضاع العمل ومعالجة الأسباب الهيكلية التي تولد عواقب على صحة الموظفين وسلامتهم. يعد رصد تنفيذ هذه التدابير عنصرًا مهمًا في نجاح نظام إدارة المخاطر الاحترافي.

نحن نتقن فقط ما نقيسه. إن تنفيذ أدوات القياس من ناحية للعوامل المؤثرة على الصحة والسلامة في العمل ومن ناحية أخرى للنتائج التي تم الحصول عليها من حيث الحوادث والأمراض المهنية وظروف العمل هو في الأساس إدارة جيدة للمخاطر.

يمكن أن يشمل المجال المغطى أيضًا دراسة تصور الموظف أو التدخلات التي تقوم بها بيئة العمل. عند مواجهة حادث عمل أو مرض مهني، يمكن أن يكون هناك إغراء كبير للاقتصار على البحث عن الأسباب والأسباب المباشرة والملموسة بشكل مباشر. وسيحاول النهج الأكثر ثراءً العودة إلى الأسباب بشكل أكبر من أجل مضاعفة آثار التدابير الوقائية المعتمدة.

ويجب ألا يتعلق هذا التحليل بالحوادث التي تقع في مكان العمل وأثناء رحلات العمل من المنزل وأثناء رحلات العمل فحسب، بل أيضًا بالحوادث أو الحوادث القريبة. كما لا ينبغي انتظار حدوث مرض مهني لدراسة مستويات التعرض للانبعاثات الخطرة.

(2) تحسين سياسة إدارة المخاطر وتطوير القيم الأساسية للمؤسسة:

يجب أن يكون تقييم سياسة إدارة المخاطر فرصة للتشكيك في استراتيجيات عمل المؤسسة فيما يتعلق بالصحة والسلامة في العمل ومدى اتساقها مع القيم الأساسية وممارسات الوقاية الجيدة.

يتيح تقييم السياسة إمكانية التشكيك في الاختلالات المرتبطة بالتصميم والتنظيم العام للنظام، أي التشكيك في أهمية استراتيجيات العمل. تتعلم المنظمة من اكتشاف أخطائها وتحسن مؤسستها.

ولكن ربما تكون أيضًا وقبل كل شيء فرصة للتشكيك في القيم الأساسية للمؤسسة التي أدت إلى هذه الاستراتيجيات. إنه شكل أكثر تقدمًا من أشكال التعلم يتضمن تغيير الطريقة التي تتعلم بها. يتعلق الأمر بتعلم كيفية التعلم.

من الطبيعي أن يظل الهدف الأساسي للإدارة في DJEZZY هو الحفاظ على سلامة الإنسان وصحته ونزاهته.

لضمان السلامة في محطات العمل، فإن موظفي QHSE عازمون على اتخاذ جميع التدابير التي أثبتت الخبرة أنها ضرورية، والتي يسمح تطبيقها بأحدث التقنيات والتي تتكيف مع الظروف الخاصة بالمؤسسة. ليكون له تأثير إيجابي على عقلية جميع الموظفين فيما يتعلق بالسلامة في العمل، يسعى موظفو الجودة والصحة والسلامة والبيئة إلى:

تم تصميم نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية الذي اعتمده مؤسسة DJEZZY وفقًا لمعيار ISO للصحة والسلامة في العمل رقم 45001 2018 v. يوفر هذا المعيار الذي اختارته DJEZZY إطارًا للتحكم في المتطلبات القانونية والتنظيمية ويسمح بالتوافق مع الجودة والمواصفات أنظمة الإدارة البيئية، مما يعزز بناء نظام إدارة عالمي متكامل. تنطبق أنظمة إدارة الصحة والسلامة الموضحة في دليل الصحة والسلامة والبيئة هذا على جميع أنشطة DJEZZY والمواقع والمقاولين من الباطن والعملاء والشركاء ومواقع البناء. الغرض من دليل الصحة والسلامة والبيئة هذا هو وصف الأحكام العامة التي اتخذتها مؤسسة DJEZZY للحصول على سلامة أنشطة ومعدات الإنتاج الخاصة بالمؤسسة وضمانها وتحسينها بشكل دائم، بما يتوافق مع المتطلبات القانونية والتنظيمية وكذلك المعيار 45001 ومبادئ المواصفة القياسية ISO 14001.

وهو يحدد التنظيم والدور والمسؤوليات ضمن أنشطة المؤسسة، وبالمثل، فإنه يحدد الأهداف المستهدفة التي يتعين تحقيقها فيما يتعلق بالصحة والسلامة والبيئة والتي ستسمح لمؤسسة DJEZZY بالعمل في سوق التصنيع مع الحفاظ على مبادئ الاهتمام التي تساهم في الحماية الصارمة للمؤسسة. صحة وسلامة موظفيها وضمان الإدارة ذات الصلة في بيئة محمية.

لذلك، تشكل هذه الوثيقة أداة إدارية لأنظمة الصحة والسلامة المهنية وفقًا لمتطلبات المواصفة القياسية ISO 9001-2015.

تتم كتابة الدليل المشترك والتحقق منه وتحديثه من قبل مدير الجودة والصحة والسلامة والبيئة ويتم اعتماده من قبل الإدارة العامة.

يتم تحديد التعديلات والتحديثات بناءً على التطورات، سواء كانت متزامنة أم لا، اعتمادًا على المنظمات والأهداف وامتدادات مجالات تطبيق هذا الدليل إلى أنشطة أخرى و/أو إلى مواقع أخرى غير تلك التي ينطبق عليها.

تتبع التحديثات نفس القواعد المحددة لإنشائها. تؤدي المراجعات المتعاقبة إلى الانتقال إلى المؤشر الأعلى. يتم بعد ذلك توزيع الدليل المشترك المعدل بشكل طبيعي من قبل مدير الجودة والصحة والسلامة والبيئة مع الفهرس الجديد، وفقًا لأحكام إجراءات مراقبة المستندات والبيانات. الدليل المشترك قيد التوزيع الخاضع للرقابة.

يمكن إعطاء نسخ غير مرقمة تحمل علامة "الانتشار غير المتحكم فيه" للعملاء أو المقاولين من الباطن أو الموظفين.

يتم ضمان أرشفة النسخة الأصلية لكل نسخة من الدليل المشترك من قبل مدير الجودة والصحة والسلامة والبيئة ويتم الاحتفاظ بالنسخ الأصلية منتهية الصلاحية لمدة 3 سنوات.

يصف الدليل الترتيبات التي اتخذتها المؤسسة لإنشاء ونشر ومراقبة والتحسين المستمر لنظام إدارة الصحة والسلامة في العمل والبيئة. يتم تنفيذ هذا النظام وفقًا لمعيار ISO 4500 إصدار 2018 كما يأخذ في الاعتبار التوصيات الرئيسية لمعيار ISO 14001 إصدار 2015 – انظر الشكل 1.

يتم إنتاج الدليل من قبل مدير الجودة والصحة والسلامة والبيئة وبالتعاون مع جميع زملائه. وهي مصادق عليها ومؤرخة وموقعة من المدير العام.

جميع أنشطة المؤسسة يغطيها النظام وتتأثر بالتنفيذ والتحسين المستمر.

مؤسسة جازي DJEZZY لديها واجب وواجب تنظيم السلامة والصحة في العمل.

يوفر تنفيذ نظام إدارة السلامة والصحة المهنية وسيلة فعالة للقيام بذلك. صممت DJEZZY هذه المبادئ التوجيهية كأداة تهدف إلى مساعدة موظفيها في ممارساتهم للحصول على التحسين المستمر في النتائج فيما يتعلق بالسلامة والصحة في العمل.

ينبغي أن تساعد هذه المبادئ التوجيهية في حماية الموارد البشرية من المخاطر والقضاء على الإصابات وتدهور الصحة والأمراض والحوادث المتعلقة بالعمل.

1. العمل على إنشاء إطار مهني لأنظمة إدارة السلامة والصحة المهنية، ويفضل أن يكون مدعومًا بالقوانين واللوائح الوطنية؛

2. المساعدة في تطوير آليات تطوعية تهدف إلى تعزيز الامتثال للوائح والمعايير المعمول بها بهدف التحسين المستمر للكفاءة في مجال السلامة والصحة المهنية؛

3. المساعدة في تطوير مبادئ توجيهية محددة لأنظمة إدارة السلامة والصحة المهنية لتلبية الاحتياجات الحقيقية للمتطلبات بشكل مناسب بناءً على حجمها وطبيعة العمليات.

4. تشجيع جميع أصحاب المصلحة في العملية، ولا سيما المديرين وموظفي الإدارة والموارد البشرية وممثلهم، على تطبيق المبادئ والأساليب المناسبة لإدارة السلامة والصحة المهنية مما يتيح التحسين المستمر للكفاءة فيما يتعلق بالسلامة والصحة في العمل - الموضح في الشكل 2؛

يسترشد نهج DJEZZY للوقاية من المخاطر المهنية بالقيم الأساسية. ويستند أيضًا إلى أساليب مجربة ومصمم على أساس الممارسات الجيدة. ويتطلب تطويرها وتنفيذها التصرف بشكل مهني.

إن الوقاية من المخاطر المهنية في DJEZZY هي جميع التدابير التي يجب تنفيذها للحفاظ على صحة وسلامة الموظفين، وتحسين ظروف العمل وتعزيز الرفاهية في العمل. إنه جزء من منطوق المسؤولية الاجتماعية للشركات.

لتحمل هذه المسؤولية (الالتزام تجاه DJEZZY)، من الأفضل معرفة المبادئ الأساسية التي تحكم تنظيم الوقاية. لماذا؟ لأنه يتعلق بالتنبؤ والتوقع من أجل الحد من العواقب الإنسانية والاجتماعية والاقتصادية لحوادث العمل والأمراض المهنية.

اعتمادًا على طبيعة النشاط وتنظيم الأعمال، يمكن أن يكون هذا النهج معقدًا. ولكن يمكن للمؤسسة الاعتماد على الأساليب والأدوات التي أثبتت جدواها.

تجعل DJEZZY من الوقاية من المخاطر المهنية قضية رئيسية بالنسبة للمؤسسة. فهو يتطلب في المقام الأول الالتزام والإرادة القوية داخل المؤسسة نفسها. الجميع على مستواهم معنيون بشكل مباشر. ويسترشد هذا النهج بما يلي:

1. المبادئ العامة للوقاية مسترشدة بالتشريع الجاري به العمل،
2. الممارسات الجيدة،
3. القيم الأساسية (احترام الموظفين والشفافية والحوار الاجتماعي).

ندرك المؤسسة أن "التكوين يعني التأهيل" وهذا هو السبب في أن الاهتمامات الأساسية لسياسة الصحة والسلامة والبيئة تعتمد على الوقاية المتكاملة بالتالي، فمن المناسب تنظيم عنصر الصحة والسلامة المهنية على أفضل وجه ممكن لدعم تكوين وتكامل الموظفين الجدد بشكل أفضل. وبدون عنصر الصحة والسلامة المهنية هذا، لا يمكن تحقيق هدف حقيقي.

لقد أصبح الترحيب بالموظفين الجدد في المؤسسة اليوم قضية رئيسية؛ فهو يعتبر أحد جوانب مهمة هيكل DJEZZY QHSE.

كما تأخذ الاعتبار الشخص باعتباره القيمة الأساسية للمؤسسة. وهذا يعني أن الإدارة العامة للمؤسسة وهيكل الجودة والصحة والسلامة والبيئة والإدارة والموظفين يشاركون في العملية التي تهدف إلى الحفاظ على الصحة والسلامة وتحسين ظروف العمل. وهذا يعني أيضاً أن أساليب الإدارة المستخدمة متوافقة مع أخلاقيات التغيير التي تحترم الشخص، مع تسليط الضوء على استراتيجية تكوين محددة ذات صلة تستجيب في نفس الوقت لأية قيود قد تنشأ.

المشرفون مسؤولون عن تسجيل تكوين موظفيهم. أيام السلامة إلزامية. يتم تحديد المواضيع والتكرار من خلال هيكل الجودة والصحة والسلامة والبيئة وفقاً للمخاطر المحددة في مكان العمل. سيتم أخذ طلبات تعليمات السلامة التي يعبر عنها الموظفون بعين الاعتبار.

تدرك DJEZZY أن قبول الموظفين هو شرط أساسي في مجال الصحة والسلامة في العمل. وترتكز هذه العضوية على الثقة في فريق الإدارة، وهي الثقة نفسها المشروطة بالشفافية في تسيير الأعمال.

التواصل بشأن الصحة والسلامة المهنية هو عمل الجميع. يجب أن يكون الجميع على علم بالسياسة والأهداف التي تتبناها المؤسسة، والدور الذي يلعبونه في النظام والتقدم المحرز. يجب على الجميع إدراك مشاركة الإدارة والإدارة من خلال سياسة اتصال نشطة ومستدامة.

ستكون سياسة الاتصال أكثر مصداقية إذا كانت مبنية على نتائج واضحة وملموسة بشكل مباشر من قبل الموظفين. وفي هذا الصدد، ينبغي أن تؤدي الإجراءات الأولى التي يتم تنفيذها إلى الحد من المخاطر التي تعتبر كبيرة.

تعمل الوقاية من المخاطر في مكان العمل على إظهار التزام DJEZZY تجاه الموظفين في عزمها على توفير مكان عمل خالٍ من المخاطر وتقديم المساعدة عندما يكون الموظف ضحية لحادث في مكان عمله. تصف الوقاية مسؤوليات أصحاب المصلحة في مكان العمل في إنشاء مكان عمل خالٍ من المخاطر. يمثل التزام DJEZZY خطوة مهمة في الوقاية من المخاطر في مكان العمل، وفي دمج الوقاية من المخاطر في ثقافة المؤسسة.

تم تضمين إجراء في السياسة لمساعدة الموظفين الذين وقعوا ضحايا لحادث في محطة عملهم. يصف هذا الإجراء المساعدة المتاحة للضحايا ويتضمن أرقام هواتف للاتصال بها في حالة الطوارئ. بالإضافة إلى ذلك، يجب أن تنص السياسة على التزام الموظف بإبلاغ مديره بأي فعل أو حادث غير مرغوب فيه كان ضحية أو شاهدًا عليه.

المبحث الثالث: تحليل المعطيات الميدانية:

✚ تفرغ المعطيات الاجتماعية لمجتمع البحث:

مجتمع الدراسة يحتل الفئة العمرية ما بين 26 سنة و49 سنة هو مجتمع ذكوري تقريبا نفسه بالإصلاحات الهيكلية للمؤسسة و طبيعة المهام و المهارات المطلوبة حين التوظيف، كما أن المؤسسة لم تقصي النوع الاجتماعي النسوي بل وظفتها تدريجيا حسب الاحتياجات.

معظمهم متزوجين، هذا يدل على الاستقرار المهني والاجتماعي بحيث هم حاليا يبحثون عن الزيادة في الأجور وملكية السكن الخاص وتكوين آخر، كما أقر الجميع بقيمة العائلة بأنها كل شيء وقبل كل شيء، فأغلب الموارد البشرية لا يملكون سيارات فاخرة، لباسهم عادي ويعيش معظمهم في شقق مما يثبت هذا مصداقية ما أجمعوا عليه أن نمط عيشهم متوسط.

لاحظنا بأن أجر كل مورد بشري بالمؤسسة مرتبط بالأقدمية و المهارة، كما نجد أن أغلب المكلفين بالدراسات أجابوا بأن الراتب الذي يتقاضونه لا يكفي خاصة مع ارتفاع القدرة المعيشية، وأنهم يستحقون أكثر وأغلبهم يريد الذهاب إلى مؤسسات أخرى لتحسين وضعياتهم المهنية.

كما وجدنا أن مجتمع البحث لهم مسار مهني قبل الإلتحاق بالمؤسسة، فمعظمهم عملوا في مؤسسات خاصة و عمومية بعقود محددة المدّة و منهم من عانى من البطالة لسنة و أكثر قبل دخولهم المؤسسة، التحقوا بالمؤسسة على أساس المسابقة المهنية، خضعوا لتكوينات جعلتهم متخصصين في مجالات متعددة.

يقوم المكلفين بالدراسات بأعمال متعددة كل حسب تخصصه وأحيانا تفرض عليهم أعمال خارج مجال التخصص من قبل المسؤول عنهم مثلا المبحوث رقم 15 من قسم التسويق الذي قال بأن " أنا لا أقوم بوظيفتي كما ينبغي ، أعماي يقدمونها للتقني . وأنا عملي أقوم بالتسويق ومن المفروض عملي قبل التقني " ... أنا أحس بأنني لا أعمل " وهذا ما يدل على عدم وجود تخصص في الوظائف حسب الشهادة المحصل عليها من الجامعة، كما أن بعض التخصصات المهنية بالمؤسسة مهمة ويركزون على الجانب التقني أكثر . يقوم المكلفين بالدراسات بأعمال روتينية يومية كإنجاز تقارير الشراء ودفاتر الشروط، و متابعة الأعمال، إلا أن بعض الأعمال تتطلب منهم إتقان شروط تقنية و معرفة شاملة بالتخصص و كل المهارات

الشخصية كالحذر والرزانة والصبر، فكل الباحثين يبذلون مجهودات ذهنية أكثر حسب طبيعة التخصص الوظيفي.

لاحظنا وجود طموحات مهنية تمثلت في الترقية و الحصول على تكوينات خارج المؤسسة و زيادة الراتب، الحراك المهني لمناصب القيادة بالمؤسسة.

بالإضافة إلى الطموحات الاجتماعية كتحسين المستوى المعيشي و الحصول على سكن خاص قريب من المؤسسة.

منهم من له طموح مغادرة المؤسسة بحثا عن مناخ ملائم للعمل وإمكانيات تكنولوجية ومادية متطورة لتثمين المورد البشري.

لاحظنا أن مجتمع البحث غير مرتاحين في عملهم لوجود ضغوطات العمل ، يشعرون بالخوف إذ ينظر المكلفين بالدراسات للثقة على أنها ضرورية ولا تكون مجرد كلام فقط ، فالبعض قالوا بأنهم: " اكتسبوا الثقة بالأقدمية والعمل في قسم واحد".

✚ تفريغ المقابلات حول المخاطر المهنية:

لاحظنا من خلال المقابلات أنهم لم يتعرضوا لمخاطر مهنية لأنهم لم يكتشفوا بعد مجالات الخطر في عملهم، ما عدا تلك التي لها علاقة بأمن المعلومات الرقمية أو المهام المتعلقة بالصيانة و استغلال المنشآت.

لاحظنا أنهم يشعرون بالأمن الوظيفي و الاستقرار في العمل مهما كان المستوى السوسيو مهني الهرمي في المؤسسة، لإتباعهم سياسات المنع التي تتبعها المؤسسة.

لاحظنا من خلال الاضطلاع على تقارير حوادث العمل للمؤسسة، وجود تحسيس و وعي بأسباب المخاطر المهنية، فهم يربطونها بالوسائل الأمنية و بحجم العمل و اتباع سياسة المؤسسة الوقائية و تفكيك عبء العمل إلى أهداف تنظيمية فردية.

كما أن مؤسسة DJEZZY تضع صحة موظفيها على رأس أهدافها، بدليل أنها تنظم فحوصات طبية إما سنوية أو دورية لمطابقة السياسة الوطنية للصحة المهنية، باستخدام وسائل التدخل الوقائي خلال المهام الميدانية، لتكون قادرة على حماية مواردها البشرية من المخاطر التي تهددهم.

لاحظنا أن أكثرهم أقدمية يتعرضون للإجهاد و الإرهاق البدني و النفسي بسبب ضغط العمل المصاحب للتحويلات التكنولوجية و كيف تؤثر في الطلب على العمل و استقراره، لذا يتدخل التكوين و الممارسة كحل لرفع المعنويات المهنية و لتقييم و منع المخاطر المهنية قدر الإمكان.

تعدد المخاطر المهنية سواء في وظائف التسويق أو هندسة شبكات الاتصال أو حماية البيانات أو المهام الميدانية و الانتاج و التي تحدث أثناء العمل أو خلال الأمر بمهمة و تكرارها تدفعهم للشعور بالخوف و عدم القدرة على إتقان عملهم، مما يؤثر سلبا على صحتهم النفسية، بالعكس فإن تحسين ظروف العمل يزيد من رضاهم الوظيفي و انتمائهم للمؤسسة و دافعيتهم نحو العمل.

معظم المخاطر المهنية بمؤسسة جازي ترتبط بطبيعة المهام الوظيفية و الأهداف التنظيمية و نقص الخبرة و عدم احترام التشريع الوقائي للمؤسسة للوقاية من المخاطر المهنية أو نتيجة لفقدان التركيز بفعل ضغط العمل و الضغط النفسي الناتج عن المحيط الخارجي للمؤسسة.

تعمل المؤسسة جازي على تصميم مهارات وقائية لمنع المخاطر المهنية في محيط العمل الداخلي وربطها بالتكوين المتخصص و الكشف المبكر عن الأمراض المهنية قبل و أثناء و بعد الالتحاق بالمؤسسة.

تعتبر الغيرية المهنية *l'altérité professionnelle* أو شبكة علاقات العمل بمؤسسة جازي من العوامل المحركة نحو الوقاية الاستباقية من المخاطر المهنية، فالشرف المهني *l'honneur au travail* و تقدير الجهد *la reconnaissance au travail* الذي يبذله أبسط مورد بشري بمؤسسة جازي و الانصاف *l'équité* في التكليف بالمهام و المسؤوليات و التحفيز المادي و المعنوي مثلا، يرفع من المعنويات النفسية لمختلف الفاعلين المهنيين بالمؤسسة و يخلق فيهم مشاعر التضامن المهني و الانسجام و الضمير المهني الجمعي.

• خاتمة الفصل الثالث:

يعد تنفيذ نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية وسيلة فعالة لتحقيق ذلك. أنشأت DJEZZY هذا الإطار كأداة تهدف إلى دعم موظفيها في عملهم لتحقيق نتائج أفضل للصحة والسلامة في العمل. كما يعتبر الكفاءات هي القيمة الرئيسية للمنظمة. يعني ذلك، أن الإدارة العامة للمنظمة والجودة والصحة والسلامة والبيئة والهيكل والإدارة والموظفين متضمنة في عملية الحفاظ على الصحة والسلامة وتحسين ظروف العمل.

مناقشة نتائج الدراسة

للتذكير تقدمنا بالطرح السوسيولوجي التالي: "ما هي تمثيلات الموارد البشرية بمؤسسة جازي DJEZZY حول المخاطر المهنية التي يواجهونها خلال حياتهم المهنية اليومية؟ وما هي الميكانيزمات السوسيو تقنية المتخذة في التقليل من حوادث العمل؟ كيف تؤثر المخاطر المهنية على القيم المهنية و علاقات العمل بالمؤسسة؟"

عليه، نطرح نتائج الدراسة وفق الفرضيات كالتالي:

الفرضية الأولى: "تؤثر الميكانيزمات السوسيو تقنية المتعلقة بالحماية من مخاطر العمل بمؤسسة جازي DJEZZY على الممارسات و الحياة المهنية اليومية للموارد البشرية بها".

(1) لم يتعرضوا لمخاطر مهنية لأنهم لم يكتشفوا بعد مجالات الخطر في عملهم، ما عدا تلك التي لها علاقة بأمن المعلومات الرقمية أو المهام المتعلقة بالصيانة و استغلال المنشآت.

(2) يشعرون بالأمن الوظيفي و الاستقرار في العمل مهما كان المستوى السوسيو مهني الهرمي في المؤسسة، لإتباعهم سياسات المنع التي تتبعها المؤسسة.

(3) هناك تحسيس و وعي بأسباب المخاطر المهنية، فهم يربطونها بالوسائل الأمنية و بحجم العمل و اتباع سياسة المؤسسة الوقائية و تفكيك عبء العمل إلى أهداف تنظيمية فردية.

(4) أكثرهم أقدمية يتعرضون للإجهاد و الإرهاق البدني و النفسي بسبب ضغط العمل المصاحب للتحويلات التكنولوجية و كيف تؤثر في الطلب على العمل و استقراره، لذا يتدخل التكوين و الممارسة كحل لرفع المعنويات المهنية و لتقييم و منع المخاطر المهنية قدر الإمكان.

الفرضية الثانية: "تمثل ضغوط العمل و القيم المهنية و علاقات العمل و سياسة التحفيز و ثقافة العمل و أخلاقيات العمل و طبيعة المهام الوظيفية بمؤسسة جازي DJEZZY أهم الأبعاد السوسيولوجية المباشرة في إدراك المخاطر المهنية بها".

(5) لهم مسار مهني قبل الإلتحاق بالمؤسسة ،فمعظمهم عملوا في مؤسسات خاصة و عمومية بعقود محددة المدّة و منهم من عانى من البطالة لسنة و أكثر قبل دخولهم المؤسسة، التحقوا بالمؤسسة على أساس المسابقة المهنية، خضعوا لتكوينات جعلتهم متخصصين في مجالات متعددة.

(6) تعدد المخاطر المهنية سواء في وظائف التسويق أو هندسة شبكات الاتصال أو حماية البيانات أو المهام الميدانية و الانتاج و التي تحدث أثناء العمل أو خلال الأمر بمهمة و تكرارها تدفعهم للشعور

بالتخوف و عدم القدرة على إتقان عملهم، مما يؤثر سلبا على صحتهم النفسية، بالعكس فإن تحسين ظروف العمل يزيد من رضاهم الوظيفي و انتمائهم للمؤسسة و دافعيتهم نحو العمل.

(7) تعتبر الغيرية المهنية *l'altérité professionnelle* أو شبكة علاقات العمل بمؤسسة جازي من العوامل المحركة نحو الوقاية الاستباقية من المخاطر المهنية، فالشرف المهني *l'honneur au travail* و تقدير الجهد *la reconnaissance au travail* الذي يبذله أبسط مورد بشري بمؤسسة جازي و الانصاف *l'équité* في التكليف بالمهام و المسؤوليات و التحفيز المادي و المعنوي مثلا، يرفع من المعنويات النفسية لمختلف الفاعلين المهنيين بالمؤسسة و يخلق فيهم مشاعر التضامن المهني و الانسجام و الضمير المهني الجمعي.

أثبتنا صحة الفرضيات التي اعتمدها لمقاربة البحث و أجبنا عن الاشكالية المطروحة.

خاتمة الدراسة

خاتمة الدراسة

تم تصميم نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية الذي اعتمده مؤسسة DJEZZY وفقاً لمعيار ISO للصحة والسلامة في العمل رقم 45001. 2018. يوفر هذا المعيار الذي اختارته DJEZZY إطاراً للتحكم في المتطلبات القانونية والتنظيمية ويسمح بالتوافق مع الجودة ومواصفات أنظمة الإدارة البيئية، مما يعزز بناء نظام إدارة عالمي متكامل. تنطبق أنظمة إدارة الصحة والسلامة الموضحة في دليل الصحة والسلامة والبيئة هذا على جميع أنشطة DJEZZY والمواقع والمقاولين من الباطن والعملاء والشركاء ومواقع البناء. الغرض من دليل الصحة والسلامة والبيئة هذا هو وصف الأحكام العامة التي اتخذتها مؤسسة DJEZZY للحصول على سلامة أنشطة ومعدات الإنتاج الخاصة بالمؤسسة وضمانها وتحسينها بشكل دائم، بما يتوافق مع المتطلبات القانونية والتنظيمية وكذلك المعيار 45001 ومبادئ المواصفة القياسية ISO 14001.

كما يحدد التنظيم والدور والمسؤوليات ضمن أنشطة المؤسسة، وبالمثل، فإنه يحدد الأهداف المستهدفة التي يتعين تحقيقها فيما يتعلق بالصحة والسلامة والبيئة والتي ستسمح لمؤسسة DJEZZY بالعمل في سوق التصنيع مع الحفاظ على مبادئ الاهتمام التي تساهم في الحماية الصارمة للمؤسسة. صحة وسلامة موظفيها في ظل بيئة عمل وقائية.

قائمة المراجع

• الكتب :

- (1) أبونبعة مصطفى عبد القادر: "السلامة في المصنع ... الشارع ... البيت": مقالات مختارة، شركة السلام القابضة، الدوحة، 1997.
- (2) أحسن بوسقيعة: الوجيز في القانون الجزائري الخاص، الجزء الثاني، دار هومة، الطبعة الثانية عشر، 2012، ص 95 – 97.
- (3) أحمد محيو: محاضرات في المؤسسات الإدارية، ترجمة: محمد عرب صاصيلا، د.م.ج، الجزائر، الطبعة الرابعة، 2006، ص 108 – 141.
- (4) أحمية سليمان: الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2012، ص 112 – 129.
- (5) بشير علاق: الإدارة المبادئ و تطبيقات، مؤسسة شباب الجامعة ط1، الأردن 2002، ص182.
- (6) بشير هديفي: الوجيز في شرح قانون العمل "علاقات العمل الفردية و الجماعية"، دار جسور للنشر و التوزيع، الجزائر، الطبعة الثانية، 2006، ص 81 – 84.
- (7) بشير هديفي: الوجيز في شرح قانون العمل، (علاقات العمل الفردية و الجماعية)، دار الريحانة للكتاب، الطبعة الثانية، القبة – الجزائر، 2001، ص 62 – 76.
- (8) الجبالي إسحاق: السلامة العامة و التحذير من مخاطر الأعمال اليدوية و الآلية، بيت الأفكار الدولية للنشر والتوزيع، عمان، 1998.
- (9) جمال عباس: تسوية المنازعات الطبية في قانون الضمان الاجتماعي الجزائري و المقارن، الطبعة الأولى، دار الحامد للنشر و التوزيع، الأردن، 2016.
- (10) جمال معتوق: مدخل إلى سوسيولوجيا العنف، ط1، دار الكتاب الحديث، القاهرة، 2012.
- (11) الحجار صلاح محمود: التوازن البيئي و تحديث الصناعة، ط1، مصر، دار الفكر العربي، 2003.
- (12) حسن إبراهيم بلوط: إدارة الموارد البشرية من منظور إستراتيجي، منشورات دار النهضة العربية، لبنان، 2002، ص 102 – 105.

قائمة المراجع

- 13) الخولي أسامة: البيئة وقضايا التنمية والتصنيع : دراسات حول الواقع البيئي في الوطن العربي و الدول النامية، عالم المعرفة، 2002.
- 14) رمضان السيد: حوادث الصناعة و الأمن الصناعي، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، مصر، 1984.
- 15) زيدان حسان: الأمن الصناعي "السلامة و الصحة المهنية في المؤسسات الصناعية"، دار الكتاب الجامعي، العين، 1995.
- 16) سليم نعامة: مشكلات العمل و الإنتاج في المؤسسات الصناعية، مطبعة عكرمة، دمشق، سوريا، 1991.
- 17) سيد محمد جاد الرب: الإتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية، مطبعة العشري، 2009، ص519-520.
- 18) عبد الرحمن محمد عيسوي: علم النفس و الإنتاج، جامعة دار المعرفة، الإسكندرية، 2003.
- 19) عبد الرزاق بن خروف: التأمينات الخاصة في التشريع الجزائري، مطبعة حيرد الجزائر 1998.
- 20) على لطفي و محمد عبد الفتاح العشماوي و آخرون: تكنولوجيا الموارد البشرية "إدارة و تنمية و تخطيط و تطوير"، الطبعة الأولى، 2009، ص 138 – 144.
- 21) عوض حاج على أحمد و عبد الأمير خلف حسين: أمنية المعلومات و تقنيات التشفير، دار الحامد، الأردن، 2005، ص: 20.
- 22) فتحي محمد موسى: العلاقات الإنسانية في المؤسسات الصناعية، ط1، دار زهران للنشر و التوزيع، الأردن، 2013.
- 23) محمود العقابيلة: الإدارة الحديثة للسلامة المهنية، دار الصفاء للنشر و التوزيع، عمان، ط 2، 2002.
- 24) مهدي حسن زوليف: إدارة الأفراد، دار مجدلاوي للنشر، الأردن، الطبعة الثانية، 1998، ص 114 – 116.
- 25) الموسوي سنان: إدارة الموارد البشرية و آثار العولمة، دار مجدلاوي، الأردن، 2004.
- 26) وضاح رشيد: المؤسسة في التشريع الجزائري بين النظرية والتطبيق، دار هومة، الجزائر، 2009.

• الدوريات والمجلات العلمية:

- (27) رمضاوي سليمان: نظام التعويض عن الإصابة بالمرض المهني حالة موظفي القطاع الصحي"، مجلة دراسات في الوظيفة العامة، العدد الرابع، المديرية العامة للبحث العلمي و التطوير التكنولوجي، المركز الجامعي نور البشير بالبيض، الجزائر، 2017، ص 30 – 68.
- (28) شارف بن يحيى: التعويض عن العجز الدائم الناتج عن حوادث العمل في القانون الجزائري، مجلة قانون العمل و التشغيل، المجلد الرابع، العدد الثاني، 2019، ص 432 – 463.
- (29) غريد جمال الدين: العامل الشائع (عناصر للإقترب من الوجه الجديد للعامل الصناعي الجزائري)، مجلة إنسانيات: (العمل: أشكال و تمثيلات) CRASC، عدد 1، ربيع 1997 .
- (30) فاتح مجاهدة: سياسة الصحة و السلامة و البيئة كنقطة دخول لتقليل حوادث العمل في المنشآت الصناعية، أكاديمية العلوم الاجتماعية و الإنسانية، العدد 8، الجزائر، 2012.
- (31) ميلود مباركي: التأمين على حوادث العمل و الأمراض المهنية، مجلة حوليات جامعة بشار، عدد 6، جامعة بشار، الجزائر، 2009، ص 78 – 85.
- (32) نضرة بن ددوش: وقاية العامل من الأمراض المهنية في بيئة العمل في التشريع الجزائري، مجلة القانون، العدد 07، معهد العلوم القانونية و الإدارية، المركز الجامعي أحمد زبانة بجليزان، الجزائر، ديسمبر 2016، ص 37 – 49.
- (33) وردية فتحي: الطابع الخصوصي للتعويض عن الاخلال بالالتزام بالسلامة في مجال حوادث العمل، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية السياسية و الاقتصادية، المجلد 56، العدد 2، جامعة بن يوسف بن خدة الجزائر 01، الجزائر، 2019، ص 236 – 253.

الملاحق:

دليل المقابلة النصف موجهة:

" تأثير سياسة تسير المخاطر المهنية على أمن وسلامة العمال "

دراسة سوسيولوجية بالمديرية الجهوية لمؤسسة DJEZZY بوهراڻ نموذجاً

من إعداد الطالب: 

ملاي بشير نبيل ✓

 المحور الأول: المعطيات الاجتماعية:

- (1) ما هو سنك؟
- (2) النوع الاجتماعي؟
- (3) ما هي حالتك العائلية؟
- (4) ما هو مستواك التعليمي؟ ما هي الشهادات و المؤهلات التي تمتلكها؟
- (5) هل تعتقد أنّ تأهيلك في محلّه بالمقارنة مع العمل الممارس؟
- (6) الأقدمية بالمؤسسة؟
- (7) ما هي الدوافع الذاتية و الموضوعية التي جعلتك تلتحق بالمؤسسة؟ ما هي الطموحات التي أردت تحقيقها؟
- (8) ما هي المهن السابقة التي زاولتها قبل الالتحاق بالمؤسسة؟
- (9) كيف تقيم تجربتك المهنية؟ كيف تتصور النجاح المهني المثالي؟
- (10) ما هو راتبك؟ ما هو الأجر الذي تعتقد أنّك تستحقه؟ لماذا؟ هل مرتبك يكفيك لقضاء حاجاتك و حاجات أسرتك؟ كيف تقيم مستواك الاجتماعي؟

✚ المحور الثاني: "تؤثر الميكانيزمات السوسيو تقنية المتعلقة بالحماية من مخاطر العمل

بمؤسسة جازي DJEZZY على الممارسات والحياة المهنية اليومية للموارد البشرية بها":

11) ما هي طبيعة المخاطر المهنية الشائعة على مستوى مؤسستكم ؟

12) ما هو الخطر الذي يشكلها جسا لك أثناء العمل ؟

13) هل وسائل و بيئة العمل آمنة ؟

14) كيف تقيم المعدات من حيث الصيانة ؟

15) ما هي الأمراض المهنية الشائعة في بيئة عملكم ؟

16) هل تعاني أحد هذه الأمراض المهنية ؟

17) هل تستفيدون من فحوصات طبية دورية ؟

18) ما هي اجراءات التدخل عند حدوث مخاطر مهنية ؟

19) هل تحترم الموارد البشرية هذه الاجراءات الوقائية من المخاطر المهنية ؟

✚ المحور الثالث: "تمثل ضغوط العمل والقيم المهنية وعلاقات العمل وسياسة التحفيز

و ثقافة العمل وأخلاقيات العمل وطبيعة المهام الوظيفية بمؤسسة جازي DJEZZY

أهم الأبعاد السوسولوجية المباشرة في إدراك المخاطر المهنية بها":

20) هل تعرضت لحادث مهني من قبل ؟

21) ما نوع الإصابة ؟

22) ما هي الحوادث الأكثر شيوعا على مستوى المؤسسة ؟

23) ما هي الأسباب التي تؤدي الى وقوع حادث عمل ؟

24) هل أنت ملتزم باستعمال وسائل الوقاية والحماية داخل المؤسسة ؟

25) هل توفر المؤسسة كل الوسائل الوقائية اللازمة ؟

26) هل يوجد برنامج تكويني وقائي حول هذه الوسائل وكيفية استعمالها ؟

27) من الذي يسهر على هذا البرنامج التكويني ؟

28) هل تمثل ضغوط العمل والقيم المهنية وعلاقات العمل وسياسة التحفيز و ثقافة العمل و

أخلاقيات العمل وطبيعة المهام الوظيفية جزء من المخاطر المهنية ؟

من خلال مذكرة الماستر في تخصص علم اجتماع التنظيم و العمل، تناولنا بالبحث السوسولوجي تأثير سياسة تسيير المخاطر المهنية على أمن و سلامة الموارد البشرية بالمديرية الجهوية لمؤسسة خدمات الاتصالات DJEZZY بوهران. انطلقنا في دراستنا من الانشغال السوسولوجي التالي: "ما هي تمثيلات الموارد البشرية بمؤسسة جازي DJEZZY حول المخاطر المهنية التي يواجهونها خلال حياتهم المهنية اليومية؟"

في هذا الصدد، تتأثر البنية الداخلية و الخارجية للمؤسسة الخدمتية للاتصالات جازي DJEZZY كغيرها من المنظمات بالمخاطر المهنية، مما يدفعها لاتخاذ جملة من الإجراءات الوقائية و وسائل الحماية من حوادث العمل و الأمراض المهنية و تلك المتعلقة بمخاطر معلومات الموارد البشرية، ذلك بقياسها على هرم الإحتياجات لأبراهام ماسلو MASLOW Abraham.

تعتبر الغيرة المهنية l'altérité professionnelle أو شبكة علاقات العمل بمؤسسة جازي من العوامل المحركة نحو الوقاية الاستباقية من المخاطر المهنية، فالشرف المهني l'honneur au travail و تقدير الجهد la reconnaissance au travail الذي يبذله أبسط مورد بشري بمؤسسة جازي و الانصاف l'équité في التكليف بالمهام و المسؤوليات و التحفيز المادي و المعنوي مثلا، يرفع من المعنويات النفسية لمختلف الفاعلين المهنيين بالمؤسسة و يخلق فيهم مشاعر التضامن المهني و الانسجام و الضمير المهني الجمعي.

الكلمات المفتاحية: مفهوم المخاطر المهنية – مفهوم حوادث العمل – مفهوم الأمراض المهنية – مفهوم ضغوط العمل.

➤ Résumé :

A travers notre mémoire de master en sociologie de l'organisation et du travail, nous avons traité de la recherche sociologique sur l'impact de la politique de gestion des risques professionnels sur la sécurité et la sûreté des ressources humaines à la direction régionale de l'institution de services de télécommunications DJEZZY à Oran. Nous sommes partis de la préoccupation sociologique suivante : « Quelles sont les représentations RH chez DJEZZY sur les risques professionnels auxquels ils sont confrontés au quotidien ? À cet égard, la structure interne et externe de l'organisation de services de télécommunications DJEZZY, comme d'autres organisations, est affectée par les risques professionnels, ce qui la pousse à prendre un certain nombre de mesures préventives et de moyens de protection contre les accidents du travail, les maladies professionnelles et celles liées aux risques liés à l'information sur les ressources humaines, mesurées par rapport à la pyramide des besoins d'Abraham MASLOW Abraham.

L'Altérité professionnelle ou le réseau des relations de travail de la Fondation DJEZZY est l'un des moteurs de la prévention proactive des risques professionnels, de l'honneur professionnel au travail et de la valorisation de l'effort de reconnaissance au travail de la ressource humaine la plus simple de la Fondation DJEZZY et de l'équité dans l'attribution des tâches et des responsabilités et de la motivation matérielle et morale, par exemple, élève le moral psychologique des différents acteurs professionnels de l'institution et crée en eux des sentiments de solidarité professionnelle, d'harmonie et de conscience professionnelle collective.

➤ **Mots clés :** Risques professionnels – Accidents de travail – Maladies professionnelles – Pression au travail.

➤ Abstract :

Through our master's thesis in sociology of organization and work, we dealt with sociological research on the impact of occupational risk management policy on the security and safety of human resources at the regional directorate of the telecommunications services institution DJEZZY in Oran. We started from the following sociological concern: "What are the HR representations at DJEZZY on the occupational risks they face on a daily basis?"

In this regard, the internal and external structure of the telecommunications service organization DJEZZY, like other organizations, is affected by occupational risks, which leads it to take a number of preventive measures and means of protection against accidents at work, occupational diseases and those related to risks related to human resources information, measured against the pyramid of needs of Abraham MASLOW Abraham. The Professional Otherness or the Labor Relations Network of the DJEZZY Foundation is one of the driving forces behind the proactive prevention of occupational risks, professional honor at work and the valorization of the effort of recognition at work of the DJEZZY Foundation's simplest human resource and equity in the allocation of tasks and responsibilities and material and moral motivation, For example, it raises the psychological morale of the various professional actors in the institution and creates in them feelings of professional solidarity, harmony and collective professional conscience.

➤ **Key words :** Occupational risks – Accidents at work – Occupational diseases – Pressure at work