

دراسة تحليلية للسلامة والصحة المهنية ببريد الجزائر بقسنطينة: مخاطر العمل وإجراءات الوقاية منها

An analytical study of occupational safety and health in Algerian post in Constantine: occupational hazards and preventive measures

نوال نمور^{1*}

¹ جامعة قسنطينة 2، الجزائر.

تاريخ الاستلام: 2023/05/23؛ تاريخ القبول: 2023/05/29؛ تاريخ النشر: 2023/06/30،

ملخص: حاولنا من خلال هذه الورقة دراسة السلامة والصحة المهنية ببريد الجزائر، من خلال تحديد أهم مصادر المخاطر التي تهدد سلامة وصحة العاملين بمكتب البريد خلال جائحة كورونا، وتبيان الإجراءات المتخذة للحد منها. بعد الدراسة النظرية والبحث التوثيقي حول الموضوع، قمنا بدراسة ميدانية بمكتب بريد الجزائر بمدينة علي منجلي-قسنطينة-، لمعرفة أهم مصادر المخاطر التي تهدد هذه الفئة وما هي أهم الإجراءات الوقائية المتبعة، حيث اعتمدنا على الاستبيان كأداة أساسية للحصول على المعلومات من عينة الدراسة التي شملت 29 عاملا. وتوصلنا إلى أن طبيعة الوظيفة ونشاط المؤسسة كانت أهم مصدر للمخاطر التي تواجهها العينة تليها بيئة العمل، أما فيما يخص الإجراءات الوقائية فهي نسبية ويتباين تطبيقها بين الأطراف الثلاث: الدولة، المؤسسة والعمال.

الكلمات المفتاحية: السلامة والصحة المهنية، المخاطر، الإجراءات الوقائية، بريد الجزائر.

Abstract: In this paper, we tried to study the occupational safety and health in postal public services in Algeria, by identifying the main sources of occupational hazards and threats and showing the main measures to prevent it.

After the theoretical study and documentary research on the subject, we relied on a field study in one of postal offices in the city of Ali Mendjeli-constantine-. By using a survey to collect information from 29 workers.

Keywords: occupational safety and health, hazards, preventive measures, Algerian post.

1- تمهيد :

لطالما ارتبط موضوع السلامة والصحة المهنية بشكل كبير بالمؤسسات الصناعية التي تستوجب التعامل مع آلات ومعدات أكثر، لكن هذا لا ينفى أن كل المؤسسات وبغض النظر عن نشاطها معنية بهذا الموضوع، حتى المؤسسات الخدمية. فنقطة الانطلاق لبرامج السلامة والصحة المهنية هو تحديد المخاطر التي يتعرض لها المورد البشري نتيجة أدائه لمهامه والتي تحدد لها: الوظيفة، نشاط المؤسسة، ظروف

*نوال نمور

العمل.. هذه المخاطر تختلف حسب درجة خطورتها، حدتها، تكرارها.. ولعل أبرز هذه المخاطر التي مست كل المؤسسات في السنوات الأربع الأخيرة دون استثناء، تسببت فيها جائحة كورونا التي أدت إلى حدوث تذبذب كبير خاصة في قطاع الخدمات ومنها خدمات بريد الجزائر الذي يوفر خدمات أساسية للأفراد، الخواص والمؤسسات كالخدمات البريدية، المالية والنقدية والخدمات الجوية.. كما حظي العاملون بهذه المؤسسات على تكفل خاص شمل تعويضات مالية بسبب المخاطر التي يتعرضون لها بسبب طبيعة نشاط المؤسسة وخصوصية وظيفتهم.

و على ضوء ما سبق، تتمحور دراستنا هذه حول الإجابة عن السؤال التالي:

ماهي المخاطر التي تهدد السلامة والصحة المهنية لعمال بريد الجزائر في ظل جائحة كورونا، وما هو واقع الإجراءات الوقائية المتخذة للحد منها؟

للإحاطة بالموضوع وللإجابة على إشكالية الدراسة، سنحاول الإجابة على الأسئلة التالية:

- ما هي المخاطر التي تهدد سلامة وصحة العمال المهنية بريد الجزائر وما هي مصادرها؟
 - ما هو واقع الإجراءات الوقائية المتخذة للحفاظ على سلامة وصحة عمال بريد الجزائر في ظل جائحة كورونا؟
- في ضوء العرض السابق، يمكن طرح الفرضيات التالية:

- بيئة العمل تشكل أهم مصدر للمخاطر التي تهدد السلامة والصحة المهنية لعمال بريد الجزائر؛
- يتم اتخاذ الإجراءات الوقائية اللازمة على المستوى الوطني وعلى مستوى كل من المؤسسة والعمال كحد سواء.

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية هذه الدراسة في أهمية:

- المورد البشري و أهمية المحافظة عليه باعتباره المقوم الأساسي لنجاح و استمرارية أية مؤسسة، و أن أي خطر يهدد سلامته و صحته فهو يهدد أيضا نجاح و استمرارية المؤسسة ككل؛
- طبيعة الخدمات التي توفرها مكاتب بريد الجزائر باعتبارها خدمات أساسية، كالخدمات البريدية، المالية و النقدية، الخدمات الجوية و غيرها من الخدمات التي تمس عددا كبيرا من أفراد المجتمع الجزائري؛
- موضوع السلامة و الصحة المهنية و الذي برزت أهميته أكثر بسبب ما عاشته دول العالم ككل من تفشي وباء كورونا و الحسائر البشرية التي تكبدتها في السنوات الأربع الماضية. فمعظم الدراسات السابقة الخاصة بالسلامة و الصحة المهنية ركزت إما على العمال في مجال الصناعة أو الصحة، و كان اختيارنا لهذه الفئة (عمال بريد الجزائر) مقصودا خاصة لما اتاحت لنا هذه الجائحة من فرصة لدراسة مصادر المخاطر التي تتعرض لها هذه الفئة من جهة(خاصة منها الأمراض المعدية التي لا تهدد فقط العمال بل و عائلاتهم أيضا)، و من جهة أخرى الإجراءات المتخذة للحد منها؛
- مكتب بريد الجزائر محل الدراسة كونه أكبر مكتب بريد من أصل 4 مكاتب أخرى فقط على مستوى مدينة علي منجلي التي فاق عدد سكانها 400.000 نسمة.

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة على التأكيد على أن موضوع السلامة و الصحة المهنية يمس كل العمال بغض النظر عن نشاط المؤسسة التي يعملون بها، و طبيعة الوظيفة التي يشغلونها. كما تهدف هذه الدراسة أيضا إلى:

- تسليط الضوء على المخاطر التي تواجه عمال بريد الجزائر و خاصة أثناء جائحة كورونا؛

- ابراز أهم الإجراءات المتبعة لتوفير السلامة و الصحة المهنية لعمال بريد الجزائر؛
- ابراز دور كل من الدولة، المؤسسة و العمال في الحد من المخاطر المهنية، من خلال تطبيق الإجراءات اللازمة لتوفير السلامة و الصحة المهنية.

الدراسات السابقة:

بسبب أهمية موضوع السلامة والصحة المهنية، كانت هناك دراسات عديدة من مختلف التخصصات: الطب، القانون، علم النفس،.. ومن بين الدراسات التي اطلعنا عليها في مجال تخصصنا نذكر:

دراسة دوارة أحمد وآخرون (2020) حول مدى تطبيق إجراءات الصحة والسلامة المهنية في المؤسسات الجزائرية وتمت دراسة حالة المؤسسة الصناعية SOTRIFIT من خلال الاعتماد على توليفة من الأدوات لجمع المعلومات وتمثلت في توزيع استبيان على عينة شملت 65 عاملا، إجراء سلسلة من المقابلات مع مجموعة من العمال الذين سبق وأن تعرضوا لحوادث عمل، بالإضافة إلى تحليل الملفات الطبية المسجلة خلال الفترة 2000-2014. وتوصلت هذه الدراسة إلى أهم العراقيل التي تحول دون فعالية إجراءات الصحة والسلامة المهنية في التقليل من حوادث العمل هو سلوك العمال وعدم اهتمام الإدارة بتوفير اجهزة الحماية الفردية (دوارة أحمد، بورقبة مصطفى، و عمارة الجليلي، 2020).

دراسة نجيب بن سلمان، ميلود بورحلة (2022) حول علاقة مستوى الصحة والسلامة المهنية مع الحد من الحوادث المهنية التي يتعرض لها عمال شركة الكهرباء والطاقات المتجددة وحدة تندوف 01، أين تم توزيع 30 استبيانا على عمال الشركة. وتوصل الباحثان إلى أن مستوى السلامة والصحة المهنية مرتفع نسبيا الأمر الذي ساهم في تحقيق سلامة العمال من تكرار الحوادث المهنية والحد من أثرها على العامل(نجيب بن سلمان و ميلود بورحلة، 2022).

تتشابه الدراسات السابقة المذكورة مع دراستنا من حيث متغير اجراءات السلامة والصحة المهنية، واعتمادها على دراسة حالة مؤسسة مختارة. كما أنها تشترك في الأداة الأساسية المستخدمة لجمع البيانات والمعلومات الخاصة بالموضوع وهي الاستبيان. إلا أن دراستنا شملت أيضا متغير مخاطر العمل ومختلف مصادرها من بيئة عمل، طبيعة الوظيفة وطبيعة نشاط المؤسسة في ظل جائحة كورونا.

أما عن منهجية الدراسة فسنعتمد على المنهج الوصفي لعرض متغيرات الدراسة والمنهج التحليلي لتحليل المعلومات المتحصل عليها من الأداة الأساسية لجمع المعلومات وهي الاستبيان بالإضافة إلى الملاحظة والمقابلة كأداتين ثانويتين.

1. مدخل مفاهيمي للسلامة والصحة المهنية:

موضوع السلامة والصحة المهنية وبالرغم من الاهتمام الكبير الذي يحظى به الآن، إلا أن هذا لا ينفى اهتمام عدد من المفكرين به، انطلاقا من كونه وظيفة أساسية كما أشار إليها هنري فايول **Henri Fayol**، والتي تكمن أهميتها في المحافظة على ممتلكات المؤسسة وحماية عناصر الانتاج بما فيها المورد البشري. وصولا إلى كونها من بين الحاجات الأساسية التي أشار إليها **ابراهيم ماسلو Abraham Maslow** في نظرية تدرج الحاجات (عبد الحق حامدي و زرفة بولقواس، 2021، الصفحات 1266-1267).

1.1 مفاهيم عامة حول السلامة والصحة المهنية:

تكمن أهمية السلامة والصحة المهنية في ارتباطها مع توفير الحماية والأمن والسلامة للعمال والحفاظ على أحد أهم عناصر الانتاج.

1.1.1 مفهوم السلامة والصحة المهنية:

تطور على مر السنين تعريف ونطاق السلامة والصحة المهنيين، ومن خلال عملية تدريجية ومستمرة توسعت مجالات اهتمام السلامة والصحة المهنيين من مكان العمل، مروراً بفروع النشاط الاقتصادي والاهتمامات الوطنية، حتى وصلت أخيراً إلى الساحة العالمية، وشملت الاهتمامات البيئية.

حيث تعرف السلامة والصحة المهنية على أنها: "مجموعة الإجراءات الوقائية والعلاجية التي تؤدي لتوفير بيئة عمل آمنة خالية من المخاطر بتوفير الحماية المهنية للعاملين (وذلك بإزالة الخطر وإن لم نستطع فالتقليل منه، وعند بقاءه يتوجب استخدام معدات وقاية شخصية) وتوفير بيئة العمل الآمنة (من حيث الإضاءة، الرطوبة، الحرارة،.. المريحة للعمل والتي تكون ضمن الحدود الطبيعية المسموح بها) وحماية المنشأة (بما في ذلك الآلات والممتلكات عامة من المخاطر الممكن حدوثها كالحريق، أو التلف نتيجة سوء الاستخدام". (حسان زيدان العمارة ، 2015، صفحة 18)

ووفقاً للتعريف الشامل الذي اعتمده اللجنة المشتركة بين منظمة العمل الدولية ومنظمة الصحة العالمية والمعنية بالصحة المهنية، ينبغي للصحة المهنية أن: "تهدف إلى العمل والحفاظة على تحقيق أعلى درجة من الصحة البدنية والعقلية والرفاه الاجتماعي للعمال في جميع المهن". وبالنسبة لرابطة الصحة المهنية الدولية، فإن "الصحة المهنية هي علم التنبؤ بالمخاطر التي تنشأ في مكان العمل أو تصدر عنه، والتي يمكن أن تضر بصحة ورفاه العمال، والتعرف على هذه المخاطر، وتقييمها، ومكافحتها، ويأخذ في الاعتبار أيضاً الأثر المحتمل لهذه المخاطر على المجتمعات المحلية المحيطة بمكان العمل وعلى البيئة عموماً" (منظمة العمل الدولية، 2003، صفحة 7). ومنه فالسلامة والصحة المهنية تخص جميع العمال في كل فروع النشاط الاقتصادي حسب ما نصت عليه المادة رقم 3 من اتفاقية السلامة والصحة المهنية رقم 155. كما أنها ترتبط بشكل كبير مع مجموعة من المصطلحات سنحاول توضيح مفهوم بعضها فيما يلي:

السلامة: جميع الإجراءات والخدمات التي تقدمها الإدارة في مؤسسة ما بهدف حماية جميع عناصر الإنتاج فيها من الضرر والحوادث، وفي مقدمتها يأتي العنصر البشري الذي تعمل إدارات المؤسسة على حمايته من إصابات العمل وأمراض المهنة (مصطفى كولار و آخرون، 2019، صفحة 276).

الصحة: لا تعني الصحة مجرد عدم وجود مرض أو عجز، فهي تشمل العناصر البدنية والعقلية التي تؤثر على الصحة وتتعلق مباشرة بالسلامة والقواعد الصحية في العمل.

العمال: استخدام مصطلح العمال في موضوع السلامة والصحة المهنية لا يعكس فقط الفئة التي تعمل في المجالات الصناعية، بل جميع الأشخاص المستخدمين، في فروع النشاط الاقتصادي؛ أي جميع الفروع التي يستخدم فيها العمال بما في ذلك موظفو الدولة، والخدمة العامة. وهذا حسب ما المادة 3 من اتفاقية السلامة والصحة المهنيين رقم 155، والتي أقرتها منظمة العمل الدولية.

مكان العمل: "جميع الأماكن التي يجب على العمال أن يكونوا فيها أو أن يذهبوا إليها لداعي عملهم، وتكون تحت رقابة صاحب العمل بصورة مباشرة أو غير مباشرة" (منظمة العمل الدولية، 1981، صفحة 3).

الخطر: هو حدث أو عرض أو سلوك قد يؤدي لحدوث خسائر حين وقوعه بنمط معين.

الحادثة: حدث غير متوقع وغير آمن ينشأ عن العمل، أو أثناءه أو بسببه ومن ثم ينتج عنه خسائر (منظمة العمل الدولية، 2017، صفحة 16).

الإصابات والمشاكل الصحية والأمراض المرتبطة بالعمل: هي آثار سلبية على الصحة ناتجة عن التعرض للعوامل الكيميائية والحيوية والمادية والعوامل المرتبطة بتنظيم العمل أو العوامل النفسية، الاجتماعية في مكان العمل (منظمة العمل الدولية، 2017، صفحة 17).

نظام إدارة السلامة والصحة المهنية: مجموعة من العناصر المترابطة والمتفاعلة، بهدف وضع سياسة واضحة وأهداف مستقلة لتحقيق السلامة والصحة المهنية والعمل على تفعيل تلك الأهداف (منظمة العمل الدولية، 2017، صفحة 16).

البيئة الآمنة والصحية: "هي بيئة عمل تستوفي الشروط الضرورية لتوفير السلامة والصحة المهنية للعاملين" (زاهر عبد الرحيم، 2010، صفحة 222).

2.1.1 أهمية وأهداف السلامة والصحة المهنية:

حسب إحصائيات منظمة العمل الدولية، يموت كل يوم 6.400 شخص في حادث أو مرض مهني، أي يتم تسجيل 2.3 مليون وفاة سنويا. كما يتعرض 860.000 شخص للإصابات في العمل يوميا. وتبلغ الكلفة على الأعمال 2.8 تريليون دولار أمريكي سنويا - أي 4% من إجمالي الناتج المحلي العالمي - بسبب خسارة ساعات العمل، انقطاع الانتاج، معالجة الإصابات والأمراض المهنية، وإعادة التأهيل والتعويض (منظمة العمل الدولية، 2015، صفحة 19).

تكمُن أهمية السلامة والصحة المهنية في أهمية العنصر البشري في حد ذاته، فالحفاظ على هذا المورد سواء من الناحية الجسدية أو النفسية يساعد على:

- المحافظة على المورد البشري وعلى ممتلكات المؤسسة من مخاطر الحوادث التي يمكن أن تتسبب في تلفها الجزئي أو الكلي؛
- زيادة شعور العاملين بالانتماء للمؤسسة التي تحرص على حمايتهم من الأخطار والحوادث والمحافظة على إنتاجية المؤسسة وتحسينها كما ونوعا (مصطفى كولار و آخرون، 2019، صفحة 283)؛
- تخفيض تكلفة الاحلال نظرا لزيادة فترات التشغيل، والتعديل الإيجابي لسلوكيات العاملين لتناسب وظروف العمل (حسان زيدان العمارة، 2015، صفحة 18)؛
- خفض معدلات تعويضات العاملين والتعويضات المباشرة بسبب خفض عدد المطالبات والدعاوى المقدمة (حسين محمود حريم، 2013، صفحة 345)؛
- تؤثر الخسائر على المجتمع والاقتصاد عموما فهي تسبب إهدارا للموارد البشرية والمادية كما تولد أعباء على الأنظمة الصحية (عطا الله محمد تيسير الشرعة و غالب محمود سنجق، 2015، صفحة 306)؛
- أنظمة السلامة والصحة المهنية وبالرغم من أنها تهدف إلى حماية المورد البشري للمؤسسة والمحافظة عليه إلا أنها يمكن أن تتعدى لحماية العملاء وأفراد المجتمع ككل خاصة في بعض النشاطات الخدمائية التي تستوجب حضور العميل، أو تلك الأنشطة الخطرة والمتعلقة بالطاقة النووية. وهنا نذكر أهم حادثة أثرت ليس فقط على العاملين بالمحطة ورجال الإطفاء، وإنما على سكان المنطقة أيضا وهي حادثة تشيرنوبيل* .
- يؤدي تطبيق برامج السلامة والصحة المهنية إلى ضمان استمرار الانتاج، مما يمكن المؤسسة من الوفاء بالتزاماتها تجاه العملاء والحفاظ على سمعتها ومركزها التنافسي (مصطفى يوسف كافي، 2014، صفحة 266)؛

*وقعت حادثة محطة تشيرنوبيل للطاقة النووية في 26 أبريل 1986 بأكرانيا (الاتحاد السوفياتي سابقا) والتي أدت إلى وفاة 31 شخصا فورا، وتعرض ما يقارب 8.400.000 شخص للإشعاع (www.un.org).

- تطبيق نظم السلامة والصحة المهنية يعزز أهداف التنمية المستدامة: يمثل العمل اللائق الهدف الثامن ضمن الأهداف 17 للتنمية المستدامة، فتوفير العمل اللائق يعني نمو اقتصاديا أكثر قوة وشمولية. ويأتي الهدف الفرعي 8.8 " حماية حقوق العمل وتعزيز بيئة عمل سالمة وآمنة لجميع العمال، بمن فيهم العمال المهاجرون وبخاصة المهاجرات، والعاملون في الوظائف غير المستقرة" ليؤكد على أهمية توفير السلامة والحماية للعمال (منظمة العمل الدولية، 2015، صفحة 9).

2.1 قوانين وتشريعات السلامة والصحة المهنية:

سنحاول التركيز على أهم الاتفاقيات الخاصة بمنظمتي العمل الدولية والعربية.

1.2.1 السلامة والصحة المهنيين حسب منظمة العمل الدولية:

منظمة العمل الدولية بينت وبالتفصيل، كيف تضع العملية الديناميكية للسياسة الوطنية أساسا متينا لتحسين السلامة والصحة المهنيين بشكل مستمر من خلال صكوكها الثلاث وهي: الاتفاقية رقم 155، بروتوكول سنة 2002، والاتفاقية رقم 187 (منظمة العمل الدولية b، 2017، الصفحات 1-8):

- **الاتفاقية رقم 155 (اتفاقية السلامة والصحة المهنيين 1981):** تحدد الاتفاقية رقم 155 المبادئ الأساسية والمنهجية اللازمة لتحسين إدارة السلامة والصحة المهنيين. ولهذا الاتفاقية أهمية كبيرة لأنها تعرض عملية ضبط السياسة الوطنية المتعلقة بالسلامة والصحة المهنيين من صياغة، تنفيذ ومراجعة. كما تحدد هذه الاتفاقية الإجراءات التي يتعين اتخاذها على المستويات الثلاث التالية: على المستوى الوطني، على مستوى المنشأة وعلى مستوى العمال.

- **بروتوكول سنة 2002:** يكمل بروتوكول سنة 2002 الاتفاقية رقم 155 ويعزز اقتضاء جمع المعلومات ذات الصلة لتقييم التقدم المحرز. ولذلك فإن البروتوكول يدعو إلى نشر الإحصائيات سنويا.

- **الاتفاقية رقم 187 (اتفاقية الإطار الترويجي للسلامة والصحة المهنيين 2006):** تعزز هذه الاتفاقية اقتضاء تشجيع البيئات الآمنة والصحية، وتبين بالتفصيل الطابع الدوري لعملية وضع السياسات الوطنية وكيف تسهم هذه السياسات، من خلال برامج وطنية، في بناء ثقافة وقائية للسلامة والصحة والحفاظة عليها.

2.2.1 السلامة والصحة المهنيين حسب منظمة العمل العربية:

تم تطوير تشريعات ضمن عدد من الاتفاقيات العربية التي تلزم الدول المصادقة عليها لضمان بيئة عمل سليمة وآمنة.

- **الاتفاقية العربية رقم (7) لعام 1977 بشأن السلامة والصحة المهنية:** تهدف منظمة العمل العربية إلى تحسين ظروف العمل، وتعمل من أجل ذلك على تطوير تشريعات العمل. حيث تقرر الموافقة على الاتفاقية العربية رقم (7) لعام 1977 بشأن السلامة والصحة المهنية والتي تنص على وجوب وضع أحكام خاصة بها في جميع مجالات العمل وقطاعاته والحرص على تطبيقها، والتي تتضمن الأسس الفنية اللازمة لضمان السلامة والحماية، وكل الإجراءات والوسائل الكفيلة بتحقيق سلامة بيئة العمل. كما تحرص على ضرورة التثقيف الصحي والتوعية الوقائية وتعزيزها من خلال إدراج مادة السلامة والصحة المهنية ضمن البرامج التعليمية (منظمة العمل العربية، مارس 1977).

- **الاتفاقية العربية رقم (13) لعام 1981 بشأن بيئة العمل:** بهدف توحيد التشريعات العمالية وشروط وظروف العمل في الدول العربية، تم وضع الاتفاقية العربية رقم (13) لعام 1981 بشأن بيئة العمل، والذي يلزم الدول التي صادقت عليها، بوضع معايير خاصة بها للحدود القصوى للعوامل المؤثرة في بيئة العمل. و تنص المادة رقم 4 من هذه الاتفاقية على وجوب توافر الشروط الصحية في أماكن العمل، خاصة من حيث النظافة والسلامة من التلوث بالعوامل الحية المسببة للأمراض كالجراثيم، الفيروسات، الفطريات

والطفيليات، و يعهد إلى أجهزة السلامة والصحة المهنية العامة في كل دولة بمهام الإشراف على بيئة العمل (منظمة العمل العربية، 1981).

• الاتفاقية العربية رقم (19) لعام 1998 بشأن تفتيش العمل: بهدف تحسين شروط وظروف العمل، تم التطرق من خلال هذه الاتفاقية إلى أهمية وضع جهاز أو أكثر لتفتيش العمل. (منظمة العمل العربية، 1998).

3.1 مصادر مخاطر العمل ومسؤولية الوقاية منها:

التعرف على مخاطر العمل وتحديداتها من أصعب المهام في برامج السلامة والصحة المهنية، ومادامت المؤسسة و/أو العاملين غير قادرين على التعرف عليها و على سبل الوقاية منها، فإن هذا البرنامج لن يحقق الأهداف المرجوة منه.

1.3.1 تحديد مصادر مخاطر العمل:

لكل حادث سبب ونتيجة، لكن من الصعب تحديد مصادر وأسباب الحوادث والمخاطر التي يمكن أن يتعرض لها الفرد، إلا أن هناك مجموعة من العوامل التي تساهم بشكل كبير في حدوثها ونذكر منها:

• **العنصر البشري:** العنصر البشري هو المحور والهدف الأول لأنظمة السلامة والصحة المهنية، كما أنه يعتبر أول المسببات في وقوع الحوادث. ويرتبط أساساً ب: عامل السن، الحالة الصحية والنفسية للعامل، التعب والإجهاد، الإهمال واللامبالاة؛

• **ظروف عمل غير آمنة:** تعتبر ظروف العمل (سواء كانت مادية أو غير مادية) من أهم العوامل المؤدية لتعرض العمال للمخاطر في حال تجاوزها للحدود المسموح بها، والتي تختلف من وظيفة لأخرى. هذه العوامل يمكن الحد من المخاطر الناتجة عنها من خلال إجراءات ووسائل مختلفة للوقاية منها، وتحديد هذه المخاطر هو الشيء الذي يسمح بالتحكم بها (حسان زيدان العمامرة ، 2015، الصفحات 39-45)؛

• **طبيعة نشاط المؤسسة:** من الطبيعي أن تتفاوت طبيعة واحتمالات وقوع الحوادث والإصابات وكذلك الأمراض من نشاط/صناعة إلى أخرى، بالإضافة إلى ذلك ساعات العمل والدوام المعتمد (ورديات ليلية، ساعات عمل طويلة، ساعات عمل إضافية..). (حسين محمود حريم، 2013، صفحة 351)؛

• **طبيعة الوظيفة:** إن طبيعة الوظيفة هي التي تحدد: المهام، الآلات، المعدات، ظروف العمل، عبء العمل،.. وبالتالي نوع وحجم المخاطر الناجمة عنها (محمد هاني محمد، 2014، صفحة 215).

2.3.1 مسؤولية وطرق الوقاية من مخاطر العمل:

بعد اطلاعنا على عدد من المراجع التي تناولت موضوع السلامة والصحة المهنية، بما فيها نص الاتفاقيات المذكورة سابقاً، فيمكن القول أن هناك ثلاثة أطراف معنية ومسؤولة عن تفعيل نظام السلامة والصحة المهنيين، وتتمثل في: الدولة (حسب اتفاقية 155 والموضحة في الجزء الثالث منها، المادة 8-15)، المؤسسة (أصحاب العمل) والعمال (حسب اتفاقية 155 والموضحة في الجزء الرابع منها، المادة 16-21).

فالدولة هي المسؤولة عن صياغة وتنفيذ سياسة وطنية متسقة بشأن السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل ومراجعتها بصورة دورية مع أصحاب العمل والعمال.

و تقع مسؤولية تطبيق برامج السلامة والصحة المهنية على عاتق كافة العاملين بالمؤسسة، وهنا يجب أن يكون العاملون ملحقين بنظم وقواعد السلامة والصحة المهنية والتي يجب عليهم تطبيقها لحمايتهم وحماية باقي عناصر الانتاج بالمؤسسة؛

أما المؤسسة (أصحاب العمل) فتقع عليها مسؤولية توفير وسائل الحماية للحفاظ على سلامة العمال وتحقيق السلامة المهنية بالإضافة إلى وضع اللوائح والتعليمات، تصميم وضبط البرامج الخاصة بالسلامة والصحة المهنية والعمل على التقيد بها (مصطفى كولار و آخرون، 2019، صفحة 279).

و هناك عدد من الخطوات التي يجب اتخاذها لإرساء نظام متكامل للسلامة والصحة المهنية وتتمثل في:

- **تحديد مخاطر العمل:** وهي أول خطوة وتهدف إلى التعرف على المخاطر المحتملة والمتوقع حدوثها في مواقع العمل أثناء أو بسبب العمل. وهنا يتم الاعتماد على أحد/توليفة من الأساليب نذكر منها: أسلوب تحليل المخاطر، أسلوب مراجعة العمليات (حسين محمود حرير، 2013، صفحة 358)؛
 - **توضيح المخاطر:** مصدرها، شدة خطورتها، عواقبها.. للعاملين وكيفية تجنبها والتعامل معها يساعد في الحد من أضرارها وبالتالي يساعد في تفعيل أنظمة السلامة والصحة المهنية. فمن الضروري جدا إطلاع العاملين على المخاطر بشكل واضح وتذكيرهم بها بشكل مستمر من خلال وضع الملصقات، إشارات الخطر والتحذير.. (حسين محمود حرير، 2013، صفحة 359)؛
 - **فرض اتباع قواعد وتعليمات السلامة:** وهنا يجب التأكيد على احترام قواعد السلامة والحرص على تطبيقها، والتأكيد على الجزاءات التي يتعرض لها كل مخالف لها (حسان زيدان العميرة، 2015، صفحة 27)؛
- ومن أهم الوسائل الفعالة لتجنب الحوادث هو تصميم بيئة عمل سليمة وصحية، للحد من المخاطر المرتبطة بالوظيفة، بالإضافة إلى توفير وسائل الحماية المناسبة واللازمة والحرص على استخدامها دائما. وتتوقف فعالية هذه الإجراءات على تقبل والتزام العاملين بها ومدى صرامة المؤسسة في تحفيز ومعاينة مخالفيها (حسين محمود حرير، 2013، صفحة 359).

2. دراسة واقع السلامة والصحة المهنية بمكتب بريد الجزائر:

لغرض دراسة واقع السلامة والصحة المهنية ببريد الجزائر، قمنا بإعداد استبيان تم توزيعه على عينة من عمال مكتب بريد الجزائر بمدينة علي منجلي بولاية قسنطينة.

اهتمنا بدراسة مخاطر العمل والإجراءات الوقائية المعتمدة بمكتب البريد محل الدراسة باعتبارها أحد الركائز الأساسية لتحقيق السلامة والصحة المهنية، من خلال اعتمادنا على آراء العمال بمكتب البريد للحكم على الإجراءات الوقائية المتبعة في ظل جائحة الكورونا وهذا قبيل الإعلان مباشرة عن احتمال دخول الجزائر للموجة الخامسة في شهر أوت 2022.

1.2. عينة الدراسة، حجمها وخصائصها:

عينة الدراسة تتكون من عمال مكتب بريد الجزائر بمدينة علي منجلي-قسنطينة، والبالغ عددهم 49 عامل بشهر جويلية 2022 حسب معطيات مكتب البريد.

قمنا بتوزيع 49 استمارة على كامل العمال، وتم استرداد 31 منها (تم إلغاء استمارتين لعدم اكتمال المعلومات الضرورية وبالتالي أصبح العدد 29 استمارة محلا للدراسة).

يحتوي الاستبيان على المحاور التالية:

- معلومات شخصية: تضمنت 6 عبارات فيما يخص: الجنس، السن، الحالة العائلية، عدد سنوات العمل بمكتب البريد محل الدراسة، الإصابة بأمراض مزمنة، مكان العمل.
- السلامة والصحة المهنية خلال جائحة كورونا: وتم من خلال هذا المحور دراسة كل من النقاط التالية:
 - بيئة العمل وطبيعة المخاطر التي يتعرض لها العامل بشكل عام بمكتب البريد، وتضمنت 13 عبارة؛
 - الإجراءات الوقائية المعتمدة خلال الجائحة، وتم تخصيص 22 عبارة لإتمام دراسة واقع السلامة والصحة المهنية لعمال بريد الجزائر. و الجدول التالي يوضح خصائص عينة الدراسة:

الجدول 1: خصائص أفراد عينة الدراسة

النسبة %	التكرار	الفئة	البيان
20,69	6	ذكر	الجنس
79,31	23	أنثى	
0,00	0	دون إجابة	
100,00	29	المجموع	
0,00	0]25,18]	السن
6,90	2]35,25]	
51,72	15]45,35]	
37,93	11]55,45]	
3,45	1	أكثر من 55 سنة	
100,00	29	المجموع	
3,45	1	أعزب	الحالة العائلية
89,66	26	متزوج	
6,90	2	دون إجابة	
100,00	29	المجموع	
6,90	2]5,0]	عدد سنوات العمل بمكتب البريد محل الدراسة
6,90	2]10,5]	
17,24	5]15,10]	
65,52	19	أكثر من 15 سنة	
3,45	1	دون إجابة	
100,00	29	المجموع	
48,28	14	نعم	
51,72	15	لا	
100,00	29	المجموع	
62,07	18	الأمامية	أعمل بالمكاتب
37,93	11	الخلفية	
100,00	29	المجموع	

المصدر: من إعداد الباحثة على ضوء المعلومات المستخرجة من الاستبيان

من خلال الجدول رقم 1 يتضح أن أغلبية عينة الدراسة هن إناث حيث بلغت نسبتهن حوالي 80%، أما نسبة العمال بالمكاتب الأمامية فتقدر بحوالي 62% من إجمالي العينة التي تعاني قرابة 50% منها من أمراض مزمنة.

كل هذه المعلومات تعطينا نظرة عن التذبذب الذي عرفته خدمات مكتب البريد محل الدراسة خلال الجائحة بسبب تركيبة وخصائص مواردها البشرية، فكما هو معلوم إلى جانب تقليص ساعات العمل خلال هذه الفترة، تم منح عطل خاصة بالنساء اللواتي لديهن أطفال أقل من 16 سنة، بالإضافة إلى العمال الذين يعانون من أمراض مزمنة.

2.2. دراسة تحليلية لمخاطر العمل بمكتب بريد الجزائر:

بريد الجزائر مؤسسة عمومية ذات طابع صناعي واقتصادي، توفر عددا من الخدمات الأساسية للأفراد، الخواص والمؤسسات من خدمات مالية بريدية ونقدية، خدمات بريدية وخدمات جوارية.. تعدد هذه الخدمات يضعها أمام توفير المكاتب والعمال بالكم والكيف الذي يساعد في توفير وتسهيل الحصول على هذه الخدمات للعمال من جهة، ومراعاة سلامة وصحة عمالها من جهة أخرى.

1.2.2 واقع بيئة العمل بمكتب بريد الجزائر:

تساهم الظروف البيئية والتخطيط المادي لمحطة عمل موظف التجربة أيضاً في مخاطر الصحة والسلامة. قد تسبب مشاكل جودة الهواء الداخلي، مثل الغبار ونقص الهواء النقي وتغيرات درجة الحرارة

تساهم بيئة العمل في الحد من مخاطر السلامة والصحة المهنية في أي نشاط اقتصادي، حيث قد يتسبب الغبار، قلة التهوية والنظافة، الضوضاء وغيرها في تعريض سلامة وصحة العمال للخطر.

سنحاول من خلال هذا الجدول تسليط الضوء على أهم مميزات مكتب بريد الجزائر:

الجدول 2: خصائص بيئة العمل بمكتب بريد الجزائر

النسبة %	التكرار	الفئة	البيان	
48,28	14	نعم	يتم تنظيف مكان عملي بشكل دائم	1
51,72	15	لا		
0,00	0	دون إجابة		
100,00	29	المجموع		
58,62	17	نعم	يتم تهوية مكان عملي بشكل دائم	2
37,93	11	لا		
3,45	1	دون إجابة		
100,00	29	المجموع		
79,31	23	نعم	يتوفر بالمركز المرافق الضرورية لغسل اليدين	3
20,69	6	لا		
0,00	0	دون إجابة		
100,00	29	المجموع		
17,24	5	نعم	يتوفر بالمركز الماء بشكل دائم	4
82,76	24	لا		

0,00	0	دون إجابة		
100,00	29	المجموع		
44,83	13	نعم	يتسم مكان عملي بالنظافة	5
51,72	15	لا		
3,45	1	دون إجابة		
100,00	29	المجموع		
6,90	2	نعم	يتسم مكان عملي بالهدوء	6
89,66	26	لا		
3,45	1	دون إجابة		
100,00	29	المجموع		

المصدر: من إعداد الباحثة على ضوء المعلومات المستخرجة من الاستبيان

حاولنا من خلال هذا المحور استنتاج أهم خصائص بيئة العمل بمكتب البريد، حيث تم التركيز هنا على عنصر النظافة، التهوية والهدوء. وبسبب تباين عينة الدراسة بين عمال في المكاتب الأمامية والمكاتب الخلفية انعكس هذا على تباين الإجابات المتحصل عليها، إلا أن العناصر التي عرفت تقاربا في الإجابات تتمثل في:

- بالرغم من توفر المرافق الضرورية لغسل اليدين، إلا أن الماء غير متوفر بشكل دائم؛
 - تعاني حوالي 89% من عينة الدراسة من الضوضاء؛
 - أكثر من 50% من عينة الدراسة تعاني من قلة النظافة، فأثناء جمعنا لمعلومات حول مهام ووظائف العمال اتضح أن هناك عاملة نظافة واحدة فقط مسؤولة عن تنظيف مكتب البريد والذي تفوق مساحته حسب تقديرنا عن 500م² والذي عرف إعادة تهيئة جزء كبير منه خلال السنوات الخمس الأخيرة؛
 - أما فيما يخص التهوية، فقد لاحظنا أثناء زيارتنا المتكررة لمكتب البريد أن هناك بعض النوافذ ثابتة والتي لا يمكن فتحها وهذا ما يعيق تهوية المكان بشكل مستمر.
- تم التركيز على هذه الخصائص بسبب أهميتها في الحد من انتشار وباء كورونا وإصابة العمال به، ما يجعل عينة الدراسة تهتم (نظريا) وتركز بشكل كبير عليها وبالتالي تكون إجاباتها دقيقة.

2.2.2 تحديد المخاطر المرتبطة بنشاط المؤسسة وطبيعة الوظيفة:

تشمل مهام عمال مكاتب البريد بيع الطوابع والحوالات البريدية ، ووزن الرسائل والطرود وتسعيدها ، وتوفير المعلومات البريدية للعملاء. بالإضافة إلى مشاركتهم بشكل مباشر في تبادل الأموال مع الجمهور،.. فهم عرضة للوقوف لفترات طويلة أو الجلوس في كراسي غير مريحة وغير قابلة للتعديل، رفع الطرود الثقيلة، تحمل مسؤولية الحفاظ على الأموال، خطر السطو العنيف،.. (Cabral, 2011) بالإضافة إلى خطر الإصابة بالأمراض الناتجة عن الاحتكاك والتعامل مع جمهور كبير - كما هو الحال في جائحة كورونا-

الجدول التالي يوضح بعض المخاطر المرتبطة بطبيعة وظيفة عمال مكتب بريد الجزائر:

الجدول 3: المخاطر المرتبطة بطبيعة وظيفة العينة

النسبة %	التكرار	الفئة	البيان	
75,86	22	نعم	عملي يتطلب الاحتكاك المباشر مع العملاء	1
20,69	6	لا		
3,45	1	دون إجابة		
100,00	29	المجموع		
75,86	22	نعم	المهام الموكلة إلى تشكل تهديدا على صحي	2
20,69	6	لا		
3,45	1	دون إجابة		
100,00	29	المجموع		
68,97	20	نعم	المهام الموكلة إلى تشكل تهديدا على سلامتي	3
27,59	8	لا		
3,45	1	دون إجابة		
100,00	29	المجموع		
13,79	4	أبدا	هل سبق وأن تعرضت لاعتداء من طرف أحد الزبائن	4
79,31	23	اعتداء لفظي		
0,00	0	اعتداء جسدي		
6,90	2	اعتداء لفظي وجسدي		
100,00	29	المجموع		

المصدر: من إعداد الباحثة على ضوء المعلومات المستخرجة من الاستبيان

نلاحظ أن أكثر من 75% من عينة الدراسة صرحت أن المهام الموكلة إليها تشكل تهديدا على صحتها، وحوالي 69% منها تهدد سلامتها. حيث اتضح أن هناك أكثر من 85% من أفراد العينة تعرضوا لاعتداءات لفظية و/أو جسدية، وهذا بسبب طبيعة وظيفتهم التي تتطلب احتكاكا مباشرا مع العملاء.

3.2.2 مشاركة العمال في تحديد مخاطر العمل:

لإرساء نظام متكامل للسلامة والصحة المهنية وجب تحديد مخاطر العمل وهذا بإشراك أصحاب العمل والعمال على حد سواء. وحسب ما تم عرضه سابقا، فإن عينة الدراسة تعاني من عدد من المخاطر التي تهدد سلامتها وصحتها، وسنحاول فيما يلي معرفة إذا ما كانت هناك مشاركة في تسليط الضوء على هذه المخاطر:

الجدول 4: الإبلاغ عن مخاطر العمل التي يتعرض لها عمال مكتب البريد

النسبة %	التكرار	الفئة	البيان	
51,72	15	نعم	هل سبق وأن قدمت شكوى تخص تهديدا معينا لكم في مكان العمل	1
48,28	14	لا		
0,00	0	دون إجابة		
100,00	29	المجموع		
73,33	11	نعم	هل تمت معالجة الشكوى	2
26,67	4	لا		
0,00	0	دون إجابة		
100,00	15	المجموع		
55,17	16	نعم	هل سبق وأن شاركت في: احتجاجات، اضرابات بسبب انعدام الأمان في مكان العمل	3
44,83	13	لا		
0,00	0	دون إجابة		
100,00	29	المجموع		

المصدر: من إعداد الباحثة على ضوء المعلومات المستخرجة من الاستبيان

يتضح من الجدول أعلاه أن أكثر من 50% من العينة قامت بتقديم شكوى تخص التهديدات التي تعرضت لها، وتمت معالجة حوالي 73% منها.

و بسبب مشكل انعدام الأمان في مكان العمل، كانت هناك احتجاجات واضرابات سابقة شارك فيها أكثر من 55% من أفراد عينة الدراسة تهدف كلها لانتخاذ إجراءات وقائية تحمي سلامة وصحة العاملين.

3.2 دراسة تحليلية للإجراءات الوقائية في ظل جائحة كورونا:

إن الإجراءات الوقائية التي تحقق سلامة وصحة العمال يجب أن تلمس المستويات الثلاث حتى تحقق الأهداف المرجوة منها.

1.3.2 الإجراءات الوقائية المطبقة على المستوى الوطني:

صادقت الجزائر على عدد من اتفاقيات السلامة والصحة المهنية والتي تعتبر سارية المفعول، وتمثل أهمها في
(<https://www.mtess.gov.dz>):

- الاتفاقية رقم 155 بشأن السلامة والصحة المهنتين 1981 والتي تمت المصادقة عليها بتاريخ 6 جوان 2006؛
- الاتفاقية العربية رقم (7) بشأن السلامة والصحة المهنتين (1977)؛
- الاتفاقية العربية رقم (13) بشأن بيئة العمل (1981).

و عملا بتوصيات كل من منظمة العمل الدولية ومنظمة الصحة العالمية، اتخذت الجزائر الإجراءات التالية فيما يخص الاستجابات الضرورية لمواجهة أزمة كوفيد19 والتي تركز على مجالين: إجراءات الحماية الصحية والدعم الاقتصادي من جانبي العرض والطلب، بما في ذلك الحماية الاجتماعية بصورة خاصة، وتتضمن (منظمة العمل الدولية، 2020، الصفحات 7-8):

- تقوية إجراءات السلامة والصحة المهنيين؛
- الوصول إلى الرعاية الصحية للجميع؛
- تكييف العمل (العمل عن بعد إن أمكن)؛
- تسهيل الحصول على العطل المرضية مدفوعة الأجر؛
- منع التمييز أو الإفصاء.

2.3.2 الإجراءات الوقائية على مستوى مكتب بريد الجزائر:

للحد من انتشار الوباء وحماية سلامة وصحة العمال والمواطنين تم اتخاذ مجموعة من الإجراءات على مستوى مختلف المؤسسات خاصة العمومية منها، وسنحاول في الجدول التالي الوقوف على واقع الإجراءات الوقائية المعتمدة في مكتب بريد الجزائر:

الجدول 5: واقع الإجراءات الوقائية المعتمدة في مكتب بريد الجزائر

النسبة %	التكرار	الفئة	البيان	
58,62	17	نعم	هل تمت توعيتك بشكل رسمي من طرف المؤسسة بخصوص COVID19	1
34,48	10	لا		
6,90	2	دون إجابة		
100,00	29	المجموع		
31,03	9	نعم	هل وفرت لك المؤسسة اللقاح	2
62,07	18	لا		
6,90	2	دون إجابة		
100,00	29	المجموع		
24,14	7	نعم	هل وفرت لك المؤسسة اللقاح في الوقت المناسب	3
68,97	20	لا		
6,90	2	دون إجابة		
100,00	29	المجموع		
13,79	4	نعم	هل تم إخبارك من طرف المؤسسة المستخدمة على أخذ اللقاح	4
75,86	22	لا		
10,34	3	دون إجابة		
100,00	29	المجموع		
3,45	1	الأقنعة	خلال الجائحة وفرت لك المؤسسة	5
6,90	2	سائل التعقيم		
58,62	17	الأقنعة وسائل التعقيم		
17,24	5	الأقنعة وسائل التعقيم وأخرى		
13,79	4	دون إجابة		
100,00	29	المجموع		

13,79	4	نعم	هل هذه الوسائل كانت كافية	6
75,86	22	لا		
10,34	3	دون إجابة		
100,00	29	المجموع		
85,71	18	نعم	هل استفدت من عطلة مرضية بسبب إصابتك بـ COVID19	7
14,29	3	لا		
0,00	0	دون إجابة		
100,00	21	المجموع		
94,44	17	نعم	تم دفع تعويضات هذه العطل المرضية كاملة	8
5,56	1	لا		
0,00	0	دون إجابة		
100,00	18	المجموع		
65,52	19	نعم	هل تم منع دخول كل الزبائن المحتملة إصابتهم بـ COVID19	9
27,59	8	لا		
6,90	2	دون إجابة		
100,00	29	المجموع		
0,00	0	منعدم	خلال الجائحة عمليات تعقيم المركز كانت بمعدل	10
34,48	10	منخفض		
58,62	17	متوسط		
0,00	0	مرتفع		
6,90	2	دون إجابة		
93,10	29	المجموع		
72,41	21	نعم	هل تم فرض بروتوكول معين أثناء الجائحة	11
17,24	5	لا		
10,34	3	دون إجابة		
100,00	29	المجموع		
0,00	0	إجراء واحد: احترام مسافة الامان	تضمن هذا البروتوكول	12
4,76	1	إجراءين: لبس القناع+ تقليص ساعات العمل		
23,81	5	3 اجراءات : استعمال المعقم بشكل دائم		
42,86	9	4 اجراءات: تهوية المركز		
28,57	6	5 اجراءات: تقليص ساعات العمل		
0,00	0	دون إجابة		
100,00	21	المجموع		

المصدر: من إعداد الباحثة على ضوء المعلومات المستخرجة من الاستبيان

إن أول خطوة في الإجراءات الوقائية هي تحديد وتوضيح المخاطر للعمال من حيث شدتها، خطورتها.. والتي مست أكثر من 50% من العينة، تليها توفير وسائل الحماية اللازمة ووضع إجراءات معينة للحد منها، والتي يمكن ترتيبها كما يلي:

- استفاد المصابون بالكورونا من عطلة مرضية مدفوعة الأجر؛
- تم فرض بروتوكول خاص لمواجهة هذه الجائحة؛
- استفاد مكتب البريد من عمليات تعقيم بمعدل متوسط؛
- تم توفير وسائل الحماية اللازمة لكنها لم تكن كافية؛
- تم منع دخول العملاء المحتملة إصابتهم.

و نجاح هذه الإجراءات يتوقف على مدى استجابة العمال لها والحرص على تطبيقها وهذا ما سنبينه في العنصر الموالي.

2.3.3 التزام عينة الدراسة بتطبيق الإجراءات الوقائية:

العامل هو أحد مصادر مخاطر العمل خاصة إذا كان هناك استهتار في عدم تطبيق إجراءات السلامة والصحة المهنية مما يمكن أن يعرضه وزملاءه إلى مخاطر عديدة، وسنحاول في الجدول التالي معرفة مدى التزام العينة بالإجراءات الوقائية:

الجدول 6: التزام عمال مكتب بريد الجزائر بتطبيق الإجراءات الوقائية

النسبة %	التكرار	الفئة	البيان	
62,07	18	نعم	هل أخذت لقاح ضد COVID19	1
31,03	9	لا		
6,90	2	دون إجابة		
100,00	29	المجموع		
5,56	1	جرعة واحدة	عدد الجرعات التي أخذتها	2
83,33	15	جرعتين		
11,11	2	ثلاث جرعات فما فوق		
100,00	18	المجموع		
72,41	21	نعم	هل أصبت بـ COVID19	3
17,24	5	لا		
10,34	3	دون إجابة		
100,00	29	المجموع		
28,57	6	مرة	إذا كانت إجابتك بنعم، كم مرة أصبت	4
66,67	14	مرتين		
4,76	1	ثلاث		
0,00	0	أربع مرات فما فوق		
0,00	0	دون إجابة		
100,00	21	المجموع		
3,45	1	نعم	هل حدث وأن أخفيت إصابتك بـ COVID19	5
79,31	23	لا		

17,24	5	دون إجابة		
100,00	29	المجموع		
65,52	19	نعم	هل قمت بإجراء التحاليل اللازمة في كل مرة تشك فيها بإصابتك بـ COVID19	6
27,59	8	لا		
6,90	2	دون إجابة		
100,00	29	المجموع		
93,10	27	نعم	هل هناك حالات وفاة بسبب COVID19 بين زملائك	7
0,00	0	لا		
6,90	2	دون إجابة		
100,00	29	المجموع		
75,86	22	نعم	هل إلتزمتم بتطبيق بروتوكول الجائحة	8
10,34	3	لا		
13,79	4	دون إجابة		
100,00	29	المجموع		
33,33	1	نعم	إذا كانت الإجابة: لا، هل كانت هناك عقوبات	9
66,67	2	لا		
0,00	0	دون إجابة		
100,00	3	المجموع		
0,00	0	نعم	إذا كانت الإجابة: نعم، هل طبقت عليك هذه العقوبات	10
0,00	0	لا		
100,00	1	دون إجابة		
100,00	1	المجموع		

المصدر: من إعداد الباحثة على ضوء المعلومات المستخرجة من الاستبيان

من خلال قراءة الأرقام الموضحة في الجدول أعلاه، يتضح أن هناك التزام من طرف أغلبية أفراد العينة على اتباع الإجراءات اللازمة لحمايتهم خاصة من فيروس كورونا، إلا أنه وبالرغم من هذا فإن أكثر من 70% قد أصيب بالمرض، وحوالي 66% أصيبوا مرتين. كما يتضح من إجابات العينة أن الإجراءات المتبعة لم تكن صارمة كفاية لردع البعض عن تجاهلها وإلزامهم بالتقيد بها وهذا بالرغم من تسجيل حالة وفاة بين عمال مكتب البريد بسبب الجائحة.

الخلاصة:

يعرف العالم الآن توجهها كبيرا نحو موضوع السلامة والصحة المهنية، وتبني أهدافها التي تساعد ليس فقط على حماية العمال بل وتعتادها لحماية العميل وكافة أفراد المجتمع خاصة في ظل جائحة كورونا التي فرضت صعوبات وظروفا استثنائية في جميع القطاعات بشكل عام وفي قطاع خدمات البريد خاصة.

نتائج الدراسة:

ومن خلال دراستنا المقترحة حاولنا الوقوف على واقع المخاطر التي تهدد سلامة وصحة عمال بريد الجزائر في ظل جائحة كورونا وأهم الاجراءات الوقائية المعتمدة على مختلف المستويات، حيث توصلنا إلى مجموعة من النتائج أهمها:

- أن المصدر الأول للمخاطر التي تهدد سلامة وصحة عمال مكتب بريد الجزائر هي نشاط المؤسسة وطبيعة الوظيفة بالدرجة الأولى بمتوسط حساب بلغ حوالي 77% ثم، تأتي مخاطر بيئة العمل بمتوسط حساب يقارب 63% وهو ما ينفي صحة الفرضية الأولى؛
- ترتب مصادر المخاطر التي تهدد سلامة وصحة عمال بريد الجزائر كما يلي: الضوضاء، طبيعة المهام الموكلة للعمال والتي تؤثر على صحتهم وسلامتهم بالترتيب، اعتداءات الزبائن اللفظية والجسدية، النظافة، التهوية؛
- تم اتخاذ الاجراءات الوقائية اللازمة على المستويات الثلاث، إلا أن هناك نقصا على مستوى المؤسسة من ناحية عدم كفاية وسائل الحماية اللازمة، كذلك عدم التزام كل أفراد العينة بهذه الإجراءات مما يمكن أن يعرضهم وزملاءهم إلى تهديدات تمس سلامتهم وصحتهم؛
- بالرغم من الإجراءات الوقائية المتخذة إلا أن أكثر من 70% من أفراد العينة اصابوا بالمرض، وحوالي 86% منهم سبق وأن تعرضوا لاعتداءات لفظية أو جسدية.

الاقتراحات:

و هنا يمكن لمكتب بريد الجزائر تحسين الإجراءات الوقائية اللازمة للحد من المخاطر الناتجة عن بيئة العمل من توفير النظافة، التهوية اللازمة، توفير جو هادئ..

أما فيما يخص الإجراءات الوقائية اللازمة للحد من المخاطر الناتجة عن نشاط المؤسسة وطبيعة الوظيفة، فتستلزم دراسة معمقة أكثر بسبب المستجدات التي تعرفها هذه الخدمات من متغيرات مختلفة: قانونية (اعتماد الشباك الواحد)، تكنولوجية (رقمنة القطاع مما يخفف الاحتكاك المباشر مع العملاء..)، اجتماعية.. وإشراك العمال في تحديد هذه المخاطر ودعم ثقافة السلامة والصحة المهنية للجميع.

قائمة المراجع:

- Cabral Roxanne (28). March, 2011. (*Occupational Health and Safety Hazards in Public and Governmental Services ,Postal Services, Monday, 28 March 2011 19:22, part 17 in the ILO Encyclopaedia of Occupational Health and Safety* 18. تاريخ الاسترداد: 18 avril, 2023. <https://www.iloencyclopaedia>.
- <https://www.mtess.gov.dz>. (بلا تاريخ). <https://www.mtess.gov.dz>. من 2023، 5 أفريل، 2023. تاريخ الاسترداد: 5 أفريل، 2023. <https://www.mtess.gov.dz>.
- حسان زيدان العمارة . (2015). *أنظمة الأيزو في السلامة و البيئة*. الإمارات العربية المتحدة: دار الكتاب الجامعي.
- حسين محمود حريم. (2013). *إدارة الموارد البشرية (إطار متكامل)* (الإصدار الطبعة الأولى). عمان، الأردن: دار الحامد للنشر و التوزيع.
- دواره أحمد، بورقية مصطفى، و عمارة الجبالي. (مارس، 2020). مدى تطبيق إجراءات الصحة و السلامة المهنية في المؤسسات الجزائرية دراسة ميدانية بمؤسسة القلد SOTRIFIT-تيرات. *مجلة مفاهيم للدراسات الفلسفية و الانسانية المعقمة* (07)، الصفحات 419-429.
- زاهر عبد الرحيم. (2010). *مفاهيم جديدة في إدارة الموارد البشرية*. عمان: دار الولاية للنشر.
- عبد الحق حامدي، و زرفة بولقواس. (ديسمبر، 2021). السلامة المهنية في الجزائر: الابعاد و المسؤوليات. *مجلة العلوم الانسانية لجامعة أم البواقي*، الصفحات 1263-1278.

- عطا الله محمد تيسير الشريعة، و غالب محمود سنجق. (2015). *إدارة الموارد البشرية: الاتجاهات الحديثة و تحديات الألفية الثالثة* (الإصدار الطبعة الأولى). الدار المنهجية للنشر و التوزيع.
- محمد هاني محمد. (2014). *إدارة الموارد البشرية* (الإصدار الطبعة الأولى). عمان، الأردن: دار المعزز للنشر و التوزيع.
- مصطفى كولار، و آخرون. (2019). *تسيير إدارة الموارد البشرية* (الإصدار الطبعة الأولى). الجزائر: منشورات ألفا للوثائق.
- مصطفى يوسف كافي. (2014). *إدارة الموارد البشرية من منظور إداري، تنموي-تكنولوجي، عولمي* (الإصدار الطبعة الأولى). عمان: مكتبة المجتمع العربي للنشر و التوزيع.
- منظمة العمل الدولية. (جوان، 1981). *اتفاقية السلامة و الصحة المهنية رقم 155*. جنيف.
- منظمة العمل الدولية. (2003). *التقرير السادس لأنشطة منظمة العمل الدولية المتصلة بالمعايير في مجال السلامة و الصحة المهنية*. جنيف: مكتب العمل الدولي.
- منظمة العمل الدولية. (2015). *العمل اللائق و أجندة العام 2030 من أجل التنمية المستدامة*. جنيف.
- منظمة العمل الدولية. (2017). *الدليل الفني لتدريب مفتشي السلامة و الصحة المهنية (دليل المتدرب-المستوى المتقدم)*. القاهرة: مكتب منظمة العمل الدولية.
- منظمة العمل الدولية. (2020). *كوفيد 19: وقعه على سوق العمل و استجابة السياسات العامة في الدول العربية، مذكرة موجزة، بيروت، لبنان. بيروت، لبنان: منظمة العمل الدولية*.
- منظمة العمل الدولية b. (2017). *11. بناء ثقافة وقائية للسلامة و الصحة: دليل لاتفاقية السلامة و الصحة المهنية، 1981 (رقم 155)، و بروتوكولها لسنة 2002 و اتفاقية الإطار الترويجي للسلامة و الصحة المهنية، 2006 (رقم 187)*. لبنان: منظمة العمل الدولية.
- منظمة العمل العربية. (1981). *الاتفاقية العربية رقم (13) لعام 1981 بشأن بيئة العمل: اتفاقيات و توصيات العمل العربية*. بنغازي.
- منظمة العمل العربية. (1998). *الاتفاقية العربية رقم (19) لعام 1998 بشأن تفتيش العمل: اتفاقيات و توصيات العمل العربية*. مصر.
- منظمة العمل العربية. (مارس 1977). *الاتفاقية العربية رقم (7) لعام 1977 بشأن السلامة و الصحة المهنية: اتفاقيات و توصيات العمل العربية*. مصر.
- نجيب بن سلمان، و ميلود بورحلة. (2022). *أثر مستوى الصحة و السلامة المهنية على الحد من الحوادث المهنية -دراسة استنباطية*. (جامعة قاصدي مرباح ورقلة، المحرر) *مجلة الدراسات الاقتصادية الكمية، 08(01)*، الصفحات 35-46.