

جامعة عبد الحميد بن باديس - مستغانم -



كلية العلوم الاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

شعبة علم الاجتماع

تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل

عنوان المذكرة :

التمثيلات الاجتماعية للعمال حول طب العمل داخل المؤسسة

(دراسة ميدانية بمجمع كوسيدار - خروبة - ولاية مستغانم)

مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل

تحت إشراف الأستاذة:

د. مناد سميرة

من إعداد الطالبة:

بلغيث سهيلة

أعضاء لجنة المناقشة:

الاسم و لقب الأساتذة	درجة العلمية	الصفحة
أ. كرابية أمينة	أستاذة محاضرة - أ -	رئيسا
أ. مناد سميرة	أستاذة محاضرة - أ -	مشرف و مقرا
أ. بقدر حورية	أستاذة محاضرة - ب -	مناقشا

السنة الجامعية 2020/2019



جامعة عبد الحميد بن باديس - مستغانم -

كلية العلوم الاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

شعبة علم الاجتماع

تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل



عنوان المذكرة :

التمثيلات الاجتماعية للعمال حول طب العمل داخل المؤسسة

(دراسة ميدانية بمجمع كوسيدار - خروبة - ولاية مستغانم)

مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل

تحت إشراف الأستاذة:

د. مناد سميرة

من إعداد الطالبة :

بلغيث سهيلة

أعضاء لجنة المناقشة:

الاسم و لقب الأساتذة	درجة العلمية	الصفحة
أ. كرابية أمينة	أستاذة محاضرة - أ -	رئيسا
أ. مناد سميرة	أستاذة محاضرة - أ -	مشرف و مقرا
أ. بقدر حورية	أستاذة محاضرة - ب -	مناقشا

السنة الجامعية 2019/2020

« ... وقل رب زدني علما »

سورة طه الآية 114

قال علي كرم الله وجهه

" العلم خزائن ومفتاحها السؤال، فسلوا يرحمكم الله، فإنه يؤجر

فيه أربعة السائل والمعلم والمستمع والمحِب له "

الإهداء

أهدي هذا العمل إلى كل من علمني حرفا في هذه الدنيا
إلى روح جدي الذي تمنيت أن يكون حاضرا ليقاسمني فرحة التخرج.
كما لا أنسى الوالدين اللذان كانا سبب في وصولي لهذه اللحظة.
وكل من ساهم في دعمي من بعيد أو قريب لإنجاز هذا العمل المتواضع.

شكرا لكم

الشكر

نحمد الله سبحانه وتعالى ونشكره على إتمام هذا العمل

لابد لنا ونحن نخطو خطواتنا الأخيرة في الحياة الجامعية نعود إلى أعوام قضيناها في رحاب الجامعة مع أساتذتنا الكرام الذين قدموا لنا الكثير باذلين بذلك جهودا كبيرة في بناء جيل الغد لتبعت الأمة من جديد.

وقبل أن نمضي أتقدم بأسمى عبارات الشكر والامتنان والتقدير والمحبة الى الذين حملوا أقدس رسالة في الحياة، و إلى الذين مهدوا لنا طريق العلم والمعرفة

إلى جميع أساتذتنا الأفاضل

كما اختص بالتقدير والشكر

الدكتورة والمشرفة: " مناد سميرة "

على توجيهها ودعمها لي بإنجاز هذا العمل البسيط وجزاك الله خيرا على ما قدمته لي من النصائح

وزادك الله رقي وحكمة.

كما أتقدم بشكري الجزيل والموصول إلى اللجنة التي قبلت مناقشة هذه المذكرة

فلكم مني كل الاحترام والتقدير

كما لا أنسى بطبع أختي وصديقتي " زهرة " على مساعدتها لي ووقوفها معي في الأيام الصعبة، كما أتمنى

لها كل التوفيق في مشوارها العملي والحياتي ككل.

الملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة التمثلات الاجتماعية للعمال حول طب العمل داخل مجمع كوسيدار ب "حروبة"، اعتماداً على المنهج التحليلي، وأخذنا المقابلة كأفضل أداة لجمع معلومات وتمثلات العمال حول طب العمل، وبعد عرض هذه المقابلات وتحليلها توصلنا إلى النتائج التالية:

- نقص زيارات طبيب العمل إلى المؤسسة.

- لا توجد فعالية كبيرة لطب العمل داخل المؤسسة.

- اختلاف تمثلات الاجتماعية للعمال حول طب العمل داخل المؤسسة.

الكلمات المفتاحية: طب العمل - التمثلات الاجتماعية - المؤسسة - العمال - الأمراض والأخطار

المهنية.

جدول المحتويات :

الصفحة	العنوان
	الإهداء
	كلمة الشكر
	ملخص الدراسة
	جدول المحتويات
7	المقدمة
10	الفصل الأول : مدخل الدراسة
11	تمهيد
11	الإشكالية
13	الفرضيات
13	أهمية الدراسة
14	أهداف الدراسة
14	أسباب اختيار الموضوع
15	تحديد المفاهيم
17	الدراسات السابقة
20	المقاربات النظرية
22	خلاصة الفصل
23	الفصل الثاني : ماهية طب العمل

24	تمهيد
25	تنظيم طب العمل
26	تعريف طب العمل ومهامه
29	تعريف طبيب العمل ومهامه
30	أهمية طب العمل
31	أهداف طب العمل
32	مقاييس مصلحة طب العمل
36	صلاحيات طبيب العمل في مجال المراقبة الطبية
38	القواعد العام في مجال طب العمل
40	خلاصة الفصل
41	الفصل الثالث: ماهية التمثلات الاجتماعية
42	تمهيد
42	لمحة تاريخية عن التمثلات
43	تعريف التمثلات
44	تعريف التمثل الاجتماعي
44	مميزات التمثلات الاجتماعية
46	وظائف التمثلات الاجتماعية
48	أهمية التمثل الاجتماعي في العلوم الاجتماعية
48	أبعاد التمثلات الاجتماعية

49	سيرورة التمثلات الاجتماعية
52	خلاصة الفصل
53	الفصل الرابع: الجانب الميداني للدراسة
54	تمهيد
54	تعريف المؤسسة كوسيط
55	دليل المقابلة نصف الموجهة
56	عرض المقابلات الميدانية
58	تحليل المقابلات
60	نتائج الدراسة
61	خلاصة الفصل
62	الخاتمة
63	قائمة المراجع
	الملاحق

مقدمة:

تهدف دراسات علم الاجتماع إلى الاهتمام بالموارد البشري داخل المؤسسات وخاصة المؤسسة الصناعية، ويعمل على تنظيم حياة العمال وحمايتهم من المخاطر والأمراض المهنية الناتجة عن التطور الصناعي لأن طبيعة العمل الصناعية في حد ذاته هي صعبة وشاقة نتيجة تقسم العمل والتخصص المهني، كما أن ظروف العمال من جهة عملهم هي نتاج العديد من العوامل والظروف المتداخلة والمتشابكة فيما بينها، وذلك راجع إلى تعاملهم المتزايد بالمواد الخطيرة والأجهزة المختلفة التي تضر بصحة العمال وتعرضهم للتدهور بسبب إهمال بسيط ينجر عنه كوارث صحية أو بيئية.

فتزايد حوادث العمل والأمراض المهنية داخل المؤسسة قد يعرقل السير الحسن لوتيرة العمل مما يؤثر سلبا على إنتاجية ومردودية المؤسسة ويساهم في إضعاف اقتصادها إلى خسارتها للرأس المال البشري وخصوصا ذوي الكفاءات والخبرة الطويلة.

على هذا الأساس ألزمت الدولة صاحب العمل بإنشاء أجهزة وهيكل طبية للعمل والتي تتكفل بالشؤون الصحية للعمال داخل المؤسسة المستخدمة المتمثلة في تدابير إجبارية في مجال الأمن والنظافة والوقاية الصحية للعمل والعمال، وقد صدرت عدة اتفاقيات من طرف المنظمة الخاصة بصحة العمال و أمنهم على العمل. فمن خلال هذا تطرقت هذه الدراسة إلى تحديد المقصود بطب العمال وحاولت إبراز أهميته داخل المؤسسة مع فهم تمثلات العمال له.

فطب العمل هو ذلك الطب الذي يهتم بالعامل في مكان عمله من الناحية الصحية والعملية والإنتاجية وخصوصا الوقائية منها لأن طب العمل هو طب وقائي بامتياز.

على هذا نجد أن طب العمل يهدف إلى تمكين العمال من إجراء الفحوص الطبية اللازمة التي تؤكد سلامتها من أي داء أو مرض والتي تعمل على حماية العامل الأجير من الأخطار المهنية وتعويضه عن إصابة وتوفير العلاج والدواء له.

لاحظ علماء اجتماع التنظيم أن هناك مدارس تقوم بدعم المورد البشري والذي يعمل ضمن أهداف طب العمل من ناحية الاهتمام بالفرد، كما يمكن اعتبار طب العمل انه أداة من أدوات الموارد البشرية التي تساهم في فهم العامل والحفاظ عليه، فالموارد البشرية هي عبارة عن مجموعة من العمليات كالتخطيط والتنظيم والتوجيه والمراقبة لكافة النواحي التي تتعلق بالأفراد بهدف تنميتهم وتوعيتهم وتعويضهم كما عرفها كل من جرانت وسميث بأنها مسؤولية كافة المديرين في المنشأة.

لكن العمل داخل المؤسسات الجزائرية تختلف أهدافه عن المؤسسات الأجنبية، ذلك لان العمل في الجزائر بالنسبة للعمال يكون من اجل الحصول على منصب فقط بهدف سد حاجياتهم المادية من خلال الراتب المتحصل عليه، أما بالنسبة للمؤسسة فهو تسيير من أجل تحقيق الأرباح وتهتم فقط بالجانب التقني للمؤسسة وتهمل الفرد الذي هو بدوره يشكل قاعدة أو أساس الربح، لكن المؤسسة تقوم بتخطيطات لسير العمل على أساس الوسائل المادية ولا تمس المورد البشري.

بهدف الإحاطة بكل جوانب الدراسة التي كان موضوعها يتمحور حول أهم التمثلات الاجتماعية للعمال حول طب العمل ومحاولة الكشف عن ما إذا كان هناك تفعيل لطب العمل داخل المؤسسة الجزائرية وبالأخص مؤسسة كوسيدار، وذلك من خلال تمثلات العمال الفكرية. أخذنا هذا الموضوع و ثم تقسيمه إلى أربعة فصول منها ثلاثة فصول نظرية وفصل خاص بالجانب الميداني.

- حيث تطرقنا في الفصل الأول إلى الجانب المنهجي لدراسة الذي تم عرض فيه إشكالية البحث والفرضيات، ثم تحديد المفاهيم الخاصة بموضوع الدراسة، إضافة إلى أهمية الموضوع وأسباب اختياره، مع ذكر الدراسات السابقة والتعقيب عليها وقمنا بتحديد المقاربات النظرية المناسبة للدراسة.
- أما بالنسبة للفصل الثاني المتمثل في الجانب النظري قمنا بالكشف عن أهم بعض العناصر الخاصة التي تمثل موضوع هذا الفصل الذي يدور حول ماهية طب العمل من أهم ما جاء فيه حاولنا تعريف طب العمل وإبراز مهامه ومدى أهميته داخل المؤسسة وكذا أهدافه.
- والفصل الثالث حاولنا فيه التعرف على طبيعة التمثلات الاجتماعية حيث قمنا بإعطاء لمحة أو صورة تاريخية عن التمثلات كما تطرقنا إلى مفهوم التمثلات وخصائصها ثم تكلمنا عن وظائف التمثلات الاجتماعية ثم قمنا بشرح التمثل الاجتماعي مع ذكر الأبعاد وسيورة التمثلات الاجتماعية.
- أما فيما يخص الفصل الرابع والأخير الذي تمثل في الجانب الميداني للدراسة، فقد تطرقنا فيه إلى التعرف على المؤسسة كوسيدار التي تم إجراء البحث فيها ثم قمنا بعرض المقابلات وتحليلها وكان ذلك بهدف الإجابة عن الفرضيات وصولاً إلى النتائج المستخلصة من الدراسة.

الفصل الأول: الجانب المنهجي للدراسة

تمهيد

1. تحديد الإشكالية
2. فرضيات
3. أهمية الموضوع
4. أهداف الموضوع
5. أسباب اختيار الموضوع.
6. تحديد المفاهيم.
7. الدراسات السابقة.
8. المقاربات النظرية.

خلاصة الفصل

تمهيد

كل بحث علمي يعتمد على خطوات منهجية لدراسة أي موضوع، فمن خلال هذا الفصل نسعى إلى معرفة أهم التمثلات الاجتماعية للعمال حول طب العمل داخل المؤسسة وفقا لاحترام معايير وطرق انجاز البحوث العلمية بداية من سؤال الانطلاق.

1 - الإشكالية :

ارتبط ظهور طب العمل بالمساهمة في تنظيم العمل وتحسين ظروفه من الناحية الصحية للعمال وخاصة الظروف الاجتماعية حيث انحصرت مهامه في الطابع الوقائي أساسا وعلاجي أحيانا. فيعتبر طب العمل من المواد الأساسية التي ينبغي على مؤسسات القطاعين العام والخاص بإدماجه ضمن النشاط المهني، ذلك لكونه يهدف بالدرجة الأولى إلى وقاية العمال من مختلف الأخطار التي يمكن أن تؤثر على صحتهم الجسدية والنفسية، وكذا تأثيرها على الإنتاج وذلك ناتج عن إهمال الوضع الصحي لهم. هذا ما أدى بالتجمعات العمالية والنقابات إلى التكتل ومراجعة تشريعات العمل، حيث كان هناك تجاهل كلي من طرف المسيرين تجاه العمال من حيث حقهم في الحماية الصحية والسلامة البدنية من كل الأخطار والأضرار التي تحدث خلال تنفيذ علاقة العمل، فمن خلال هذا دعى المشرع الجزائري بالحقوق العمالية التي تهدف إلى تحفيز العمال وبذلك تطوير الإنتاج، فقام بتنفيذ قرار تنظيم طب العمل حيث أصبح يفرض على المؤسسة المستخدمة المستخدمة إدراجه ضمن النظام الداخلي، فأصبح جزء لا يتجزأ من السياسة الصحية الوطنية الهادفة إلى حماية الحالة الصحية للعامل حتى يصبح متلائما مع عمله، ليتفادى أي مؤثر خارجي وأيضا يسعى إلى المحافظة على القدرة البدنية والفكرية للعامل.

كما أن الواقع البيئي والاجتماعي الجديد في الجزائر والمتضمن تطور وسائل الصناعة والزراعة أدى إلى حتمية وجود عناية صحية وطبية بالعناصر البشرية ذات العلاقة بالتصنيع أو الإنتاج أو بيئة العمل مهما كانت طبيعتها بهدف

القضاء على المخاطر والأمراض المتعلقة بالعمل والمهنة أو ما يسمى بالأمراض المهنية أو الحوادث وبذلك توفير إحتياجات السلامة اللازمة لمنع الحوادث والإصابات التي تؤدي إلى سلامة العامل وتساعد على زيادة الإنتاج والحفاظ عليه.

تعرف المؤسسة على أنها مجموعة من الوسائل المادية والبشرية والمالية تستخدم مع بعضها البعض من أجل تحقيق هدف ما، ولكن أثناء العمل واجهت المؤسسة الكثير من الأخطار والمشاكل المهنية الناتجة عن التطور التكنولوجي من صناعات وأجهزة خطيرة وكانت تهددها بالإفلاس، نتيجة عن نقص في الخبرة لدى العمال وفي كيفية التعايش معها ذلك أن العامل كان يقوم بعمل لا يتناسب مع قدراته الفكرية أو الفيزيولوجية فكان يعمل فقط من اجل العمل، وهذا ما أدى بالمؤسسة إلى الاهتمام بطب العمل كونه يسعى إلى توعية العمال بالمهام التي يقوم بها وبالوسائل التي يتعامل معها أثناء العمل وحمائتهم من الحوادث المحتملة حدوثها، كما يساهم في تنظيم حياة العمال ومتابعة صحتهم الجسدية والنفسية بهدف حمايتهم من الوقوع في الخطر. فطب العمل له دور كبير في المؤسسة حيث لا يمكن الاستغناء عنه لأنه يشكل عضو أساسي في إنجاح المؤسسة وعمالها.

إن الاهتمام بهذا الموضوع من الناحية السوسولوجية هو محاولة فهم التمثلات الاجتماعية للعمال حول طب العمل، وذلك بهدف التعرف على مدى فعاليته وعلاقة العمال به داخل المؤسسة من خلال آرائهم وتصوراتهم الشخصية.

فمن خلال هذا المبدأ ومحاولة لدراسة في مجال الطب بهدف التعرف على أهم التمثلات الاجتماعية للعمال حول طب العمل والكشف عن مدى علاقتهم به داخل المؤسسة، اخترنا المؤسسة العمومية كوسيدار كمكان لدراسة ميدانية باعتبار أن هذه المؤسسة تستخدم الأجهزة والوسائل الأكثر خطورة بحيث أنها مختصة بالأشغال والبناء، حتى أماكن عمل الشركة متغيرة، فهي تشكل أخطار على صحة العامل الجسدية والنفسية، وفي مقابل ذلك تسعى المؤسسة إلى توفير مختلف وسائل الوقاية والأمن للعمال من خلال إتباع تعليمات وإجراءات طب العمل.

وعليه يمكننا طرح إشكالية البحث كالتالي:

- ما هي التمثلات الاجتماعية للعمال حول طب العمل داخل المؤسسة العمومية؟

وللإجابة عن هذه الإشكالية كان لابد من الإجابة عن الأسئلة الفرعية التالية:

- ما هو سبب لجوء العمال إلى طب العمل؟

- ما مدى وعي العمال بأهمية طب العمل داخل المؤسسة؟

- كيف يتفاعل العمال مع تعليمات وإجراءات طب العمل داخل المؤسسة؟

2 - الفرضيات:

- يوجد فعالية لطب العمل داخل المؤسسة.

- يوجد اهتمام بطب العمل من طرف العمال داخل المؤسسة.

3 - أهمية الدراسة:

يعتبر توفير طب العمل داخل المؤسسات اليوم من الضروريات كونه يعد كأحد آليات تحسين ظروف العمل،

ويهتم بالعامل في مكان عمله ويشمل الناحية العملية والإنتاجية والصحية وخصوصا الوقائية.

فمن الناحية العملية يساهم في تشخيص كل العوامل التي قد تضر بصحة العمال في أماكن العمل وكذا مراقبتها

بهدف التقليل منها أو القضاء عليها، وذلك من خلال معاينة أو فحص العمال الأجراء قبل تشغيلهم بالمؤسسة

لمعرفة قدراتهم وإمكانيتهم على العمل المقدم لهم والكشف عن نوع العمل الذي يمكنهم القيام به.

كما أنه يهتم بترقية العمال والحفاظ على أكبر قدر من راحتهم البدنية والعقلية في كافة المهن من خلال حمايتهم

ووقايتهم من الأخطار والأمراض المهنية وكل الأضرار اللاحقة بصحتهم.

أما مهمة طب العمل من الناحية الإنتاجية فهي تتحقق عندما ينجح طبيب العمل في تخفيف حالات العجز والحفاظ على استمرار الحياة النشيطة للعامل الأجير .

4 - أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق ما يلي:

- محاولة الإجابة عن إشكالية البحث المطروحة وإزالة الغموض عنها.
- فهم تمثيلات العمال ومدى تصوراتهم أو نظراتهم لطب العمل داخل المؤسسة، والتعرف على الطرق التي من خلالها تم كسب المعلومات الخاصة بطب العمل .
- أيضا تهدف الدراسة إلى معرفة مدى فعالية طب العمل داخل المؤسسة والكشف عن مدى وعي العمال به.
- توضيح إذا كان هناك اختلاف في طب العمل ما بين الفترة الاستعمارية والفترة الحالية، بمعنى معرفة التطور والاختلاف إذا وجد في نظرة العمال لطب العمل بين الماضي والحاضر.

5 - أسباب اختيار الموضوع:

ثم اختيار الموضوع للأسباب التالية:

- محاولة الكشف عن واقع طب العمل داخل المؤسسة العمومية كوسيدار .
- أهمية طب العمل في الوقت الحالي ومدى استفادة المؤسسة منه وتأثر العمال به.
- كم أن هذا الموضوع لم يدرس سابقا من الناحية السوسيوولوجية بالرغم من انه مهم وله علاقة بتخصص علم اجتماع تنظيم وعمل كونه يهتم بالعامل ويعمل على حمايته ووقايته من الأخطار المهنية ويسعى دائما إلى توفير راحة واستقرار العمال داخل المؤسسة.

- إن طب العمل أصبح من بين العناصر الأساسية والمهمة في الحياة المهنية، فهو ضروري وإلزامي في كل المؤسسات كبيرة كانت أو صغيرة نظرا للتطور الكبير لوسائل العمل وخطورتها على صحة العمال، ولكن بالرغم من هذا نجده محصور فقط في مؤسسات كبيرة ذات طابع صناعي ولا يشمل كل المؤسسات أو الإدارات مع انه لا يمكن الاستغناء عنه حيث أن حتى العامل البسط في مؤسسة تربية أو استشفائية أو غيرها يكون معرض فيها إلى أخطار وأمراض قد تكون عضوية أو نفسية وهذه الأمراض قد تؤثر على العمل ومن ثم على أفراد آخرين وبالتالي تتضخم المشكلة وعلى هذا الأساس أصبح طب العمل من الضرورات حيث انه يعتبر الوسيلة أو الطريقة الأساسية لوضع حد لهذه الأمراض والأخطار المهنية.

6 - تحديد المفاهيم:

أ/ طب العمل:

يتمثل طب العمل في تقديم الخدمات العلاجية للعمال، كما يقوم بمتابعة حالتهم الصحية والواقع أن طب العمل يعد فرعاً جديداً من فروع الطب، إذ استحدث بشكل واضح في البلدان المتقدمة والهدف من تقديم الخدمات الصحية هو حل مشاكل العمال الصحية والنفسية وما يترتب على ذلك من ارتقاء مستواهم الصحي، مضاعفة نشاطهم الجسماني والنفسي ووقايتهم من حوادث العمل والأمراض المهنية والعمل على تكيفهم مع بيئة العمل¹.

ب/ المؤسسة:

هي وحدة اجتماعية وتجمع بشري تنشأ قصداً، وتم بناؤها للوصول إلى أهداف معينة، ويدخل ذلك على عدة أشكال منها: مدارس، مستشفيات، مصانع...

¹. أحمد ماهر، السلوك التنظيمي، مدخل بناء المهارات، دار الجامعية، الإسكندرية، س 2002، ص 256

وفي تعريف آخر هي عبارة عن وحدة اقتصادية والتي تمارس النشاطات المتعلقة بها من تحقيق الأهداف التي وجدت المؤسسة من أجلها¹.

ج / التمثلات الاجتماعية:

جاء في معجم العلوم الاجتماعية أن التمثلات هي عاكسة للواقع وأداة لتصنف الأشخاص والسلوكيات والمواضيع وتلعب دور الوسيط بين ما هو إيديولوجي وما هو تطبيقي مشكلة بذلك معرفة تضبطها قواعد خاصة. ويعرفها أحد المفكرين على أنها عملية فكرية صعبة بالنسبة للمتعلم والتي تتوقف خصائصها على تنظيم المعارف في الذهن وعلى العوائق الخاصة بكل حقل معرفي للتمييز الذي يكتسبه المتعلم انطلاقاً من التفاعلات الفردية².

د / العمال:

يشكل العمال طبقة اجتماعية – مهنية تختلف الآراء حول تحديد طبيعتها ودورها الاجتماعي والاقتصادي والسياسي، فتعرف أحيانا على أنها طرف أساسي من أطراف علاقات الإنتاج، في حين تعرف على أنها مجرد عامل اجتماعي أو فئة اجتماعية تتميز بصفات ثقافية واقتصادية ومهنية مشتركة³.

7- الدراسات السابقة:

تشكل الدراسات السابقة أهمية كبيرة في إنجاز البحوث العلمية وتساعد على بناء إشكاليات أخرى لم يتطرق إليها الباحث العلمي، إذ أنها تمثل نقطة انطلاق لدراسات جديدة ذلك لان الظواهر الاجتماعية تختلف من مرحلة إلى مرحلة أو من زمن إلى زمن آخر، ومن خلال هذا نطرح بعض الدراسات – مذكرات الماستر – وهي كالتالي:

¹. أحمد صخري، اقتصاد المؤسسة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، س 2007، ص 39.

². بن ملوكة شهيناز، التمثلات الاجتماعية للمعرفة المدرسية لدى التلاميذ الذين تظهر لديهم أعراض الانقطاع عن الدراسة، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه، كلية العلوم الاجتماعية، قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطفونيا، جامعة وهران

³. الموقع الإلكتروني: <http://ar.m.wikipedia.org>

أ/ دراسة بحيج زهية سنة 2019:

موضوع هذه الدراسة هو : طب العمل في قانون الصحة الجزائري، فقد تمحورت الدراسة حول الإشكاليات

التالية:

ما هي الضمانات التي أقرها المشرع الجزائري للعامل في مجال طب العمل؟

هذا بالنسبة للإشكالية أما الأسئلة الفرعية فكانت كالتالي:

ما هو طب العمل؟ وما هي مهمات طبيب العمل؟ وما هي سبل الوقاية والسلامة في مكان العمل لإنجاح أهداف

طب العمل؟ كيف لطبيب العمل تجسيد حماية العمال وبيئة العمل داخل المؤسسات المستخدمة؟

✓ نتائج هذه الدراسة:

- توصلت هذه الدراسة إلى أن طب العمل يعتبر حقا مكرسا دستوريا وقانونا وتنظيما لكافة العمال والموظفين في مختلف القطاعات.
- كما اعتبرته التزاما يقع على عاتق المؤسسة المستخدمة مهما كانت طبيعتها وحجمها وطريقة تسييرها.
- استنتجت أيضا أنه بالرغم من وجود الوسائل القانونية والتنظيمية والموارد البشرية المتخصصة والهيكل التي تأخذ على عاتقها مصالح طب العمل إلا أن الأمر بقي محدودا إذ لا يمكن لإحصائيات المصالح أن تعمل بصفة علمية حقيقة التي تضمن التكفل الايجابي لصحة العمال.
- تشير الدراسة أيضا إلى أن عدد الأطباء المتخصصين في طب العمل قليل جدا وباقي الأطباء المؤطرين لنشاط طب العمل هم أطباء عاملون حيث يتركز معظمهم في المراكز الجامعية مما يقلل من مردودية طب العمل، وتبين أن أطباء العمل يركزون فقط على الفحوص الإلجبارية كفحص التوظيف والفحص الدوري والغياب المتواصل واستئناف العمل، فبالرغم من تطور وتنمية طب العمل يبقى غير

كافي بالنظر إلى الأهداف التي خططت لها السلطات العمومية والجهود المبذولة من طرف مصالح طب العمل.

ب / دراسة بوعبد الله ميلود دواجي سنة 2015

موضوع هذه الدراسة هو: **طب العمل ومسؤولية الطبيب**، انطلقت هذه الدراسة بطرح الإشكالية التالية:

إلى أي حد يمكن مساءلة طبيب العمل عن الأخطاء الطبية؟

✓ نتائج الدراسة:

استخلصت الدراسة مجموعة من النتائج التالية:

- انحراف طبيب العمل على السلوك المهني المرسوم له من الناحية القانونية.
- خروج طبيب العمل من دائرة الأطباء العادية بالتزامات كلاسيكية تعتمد أساسا على رضا المريض إلى دائرة تعد استثناء بالنسبة لغيرهم من الأطباء يعني تدخل في إطار المصلحة العامة والحفاظ على الصحة العامة في أماكن العمل.
- أما من خلال مهامه فهو لا يتعامل دائما مع المرضى وإنما يتعامل مع عمال يكونون غالبا أصحاب كما قد يكونون مرضى بحادث عمل أو مرض مهني أو عادي.
- تكون الأخطاء المهنية التي يرتكبها الأطباء في مجال طب العمل بحكم مركزهم القانوني ذات بعد أخطر حيث يكون العمال ضحيتها بالدرجة الأولى ماديا أو معنويا.
- تقصير في مواجهة العامل كما قد يكون كذلك بالنسبة للمستخدم.
- اتفاق مجال طب العمل مع غيره من المجالات الطبية بالنسبة للالتزامات العلاجية أي مطالبة طبيب العمل ببذل العناية دون تحقيق نتيجة الشفاء للعمال المصابين بأمراض وحوادث العمل.

ج/ دراسة قراوش فاطمة الزهرة

موضوعها هو : الإطار التنظيمي لطب العمل في التشريع الجزائري، ركزت هذه الدراسة على الإشكالية

التالية:

كيف نظم المشرع الجزائري طب العمل؟ هذا بالنسبة للإشكالية أما الأسئلة الفرعية فتمثلت فيما يلي:

ما هي الوسائل القانونية الكفيلة بذلك؟ ما مدى التزام مفتشيه العمل لرقابة الهيئة المستخدمة في مجال طب العمل

رقابة فعلية وفعالة؟

✓ نتائج الدراسة:

خرجت الدراسة بالنتائج التالية:

- انه يعد طبيب العمل مستشارا للمستخدم، ويجب استشارته في المسائل التي تهم محيط العمل وتحسين شروط العمل هو فقط مجرد حكم نظري ومثالي لم يجد تطبيقه في الميدان العملي.
- ولاحظ أيضا أن الفئات الخاصة كالمعوقين والقصر والنساء الحوامل الاهتمام بهم ضئيل لا يرقى الى المستوى المرغوب فيه.
- كما كشفت عن نقائص عدة يمكن أن تحد من نشاط طب العمل وتقلل من فعاليته.

التعليق على الدراسات السابقة:

اتضح من خلال الدراسات السابقة أن طب العمل بقي مجرد حكم نظري مثالي صعب تجسيده على مستوى الواقع الاجتماعي " مثله مثل علم الاجتماع ومستشار التوجيه" وذلك بالرغم من وجود ترسانة قانونية وقرارات تتحدث عن حماية العمال في أماكن العمل من الأخطار والحوادث المهنية والأمراض النفسية، وبالرغم من أنه قانون إجباري الالتزام به داخل المؤسسات، إلا أن هناك تفريط كبير في حق العمال. ولو حظ أيضاً أن طب العمل يبقى احتياطي بالنسبة للمؤسسات فالتزام المؤسسة بطب العمل نابع من كونه واجب منصوصا عليه قانونا ودستوريا وخشية التعرض للعقوبات، فالحقيقة لا يوجد أهداف أخرى سوى تطبيق القانون فقط.

8 - المقاربات النظرية :

أهم المنظرين للتمثلات الاجتماعية:

سارج موسكوفيسي: فهو ينظر إلى التمثلات الاجتماعية من خلال المجال التفاعلي بين الفردي والاجتماعي، وتعتبر هذه كأول مقاربة في علم النفس الاجتماعي حيث وجهت العديد من الأعمال وفتحت المجال على طرق ونظريات جديدة مثل نظرية المبادئ الأساسية لدونيس ونظرية النواة المركزية لجون كلود أبريك وعلى هذا يقول أن مفهوم التمثلات الاجتماعية يلقي اهتماما معرفيا متناميا في العديد من جامعات العالم¹.

كما يرى بان التمثلات ليست مستقرة فهي متغيرة بتغير الأشخاص والمضامين، إذ تحددها الصياغة لتكون مفهومة، وفقا لهذا التعريف يعتبرها سارج بأنها عبارة عن نظم لها منطق ولغة خاصة وبنية لتطبيقها، وتركز على

¹ حلومة شريف اشرف، تمثلات اجتماعية وسياقات ثقافية، منشورات جامعية وهران، س 2015، ص 201

القيم دون المفاهيم، ولها أسلوب خاص، إذ لا تعتبر كأراء صحيحة ذات صور، ولكن كمنظريات العلوم الجماعية موجهة إلى تفسير وظيفة الواقع.

أما جون كلود أبريك: فقد يعرف التمثلات الاجتماعية على أنها نتاج لسيرورة النشاط الذهني الذي يتيح للفرد أو الجماعة إعادة بناء محيطه الواقعي وقد افترض وجود نواة مركزية حيث يعرف النواة على أنها عمق البنية وطبيعة التمثلات التي تعتبر العنصر الأساسي الذي ينظم ويعطي لها معنى ويجعلها مستقرة ويقسمها إلى قسمين نواة منظمة ونواة بناءة، والتي تتعارض مع مختلف عناصر البنية التي هي عبارة عن محيطات أو هوامش. ويضيف أبريك محدد التمثلات على أنها نتيجة وسيرورة النشاط الذهني الذي يمكن الفرد والجماعة من تشكيل محيطه الواقعي، فهي نظام لتفسير الواقع الذي تجري فيه العلاقات الفردية والمحيط الاجتماعي الذي يحدد سلوكياتهم وممارساتهم، ويرى أن التمثلات الاجتماعية تعتبر كموجة للأفعال والعلاقات الاجتماعية حيث تعمل في نظام تفسير الواقع بكل حيثياته والأفراد هم جزء من الواقع إذ يحدد سلوكياتهم وتطبيقاتهم، ويوجه أفعالهم¹.

ويرى أيضا كل من باسكال مولينار وجوليا فيدال وباتريك باتو أن التمثل يشير إلى فعل وإنتاج إبداعي، وهو عبارة عن صورة الشيء الغائب الذي يستحضر في أي فرصة من جديد أيضا هو إعادة تأويل واقع هذا الشيء، ولكي تكون هذه الصورة مفهومة يجب أن تكون اتصالية مع الآخرين يجب أن تحترم القواعد والثغرات القوية في مجتمع ما وفي لحظة ما.

أما بالنسبة لطب العمل فقد تطرق إليه المشرع الجزائري بعد الاستقلال ونص على حقوق العمال خاصة مع انتهاء الاقتصاد الاشتراكي قرر تنظيم طب العمل مع أول قانون جزائري صادر بموجب الأمر 31/75 المؤرخ في 29 افريل 1975 تم تلى ذلك عدة تعديلات ونصوص جديدة عكست الاهتمام المستمر لهذا المجال، حيث

¹. بن أحمد بن قويدر، الاكتئاب والتمثلات الثقافية في المسار العلاجي في الجزائر، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، ط1، س 2018، ص 162-163.

أصبح يفرض على المؤسسة المستخدمة إدراجه ضمن النظام الداخلي فأصبح جزء لا يتجزأ من السياسة الصحية الوطنية الرامية إلى حماية الحالة الصحية للعامل حتى يصبح متلائم مع عمله ليتفادى أي مؤثر خارجي ناتج عن العمل أو وسائله والمحافظة أيضا على القدرة البدنية والفكرية للعامل.

ولقد اهتم المشرع الجزائري كذلك بطب العمل مع انتهاء الاقتصاد الرأسمالي بسبب الأزمة الاقتصادية ونظمه بأحكام قانونية وتنظيمية والمتمثلة في القانون رقم 07/88 المؤرخ في 26 جانفي 1988 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل . والمرسوم التنفيذي رقم 20/93 المؤرخ في 15 ماي 1993 المتعلق بتنظيم طب العمل، بما في ذلك التنظيم المتخذ لتطبيق هذا المرسوم التنفيذي.

بذلك نجد أن المشرع الجزائري رتب التزامات جد دقيقة وهامة على عاتق الهيئات المستخدمة لفائدة العمال، مما يدفع إلى القول أن المشرع الجزائري قد أخذ بأحدث التشريعات الاجتماعية في مجال طب العمل¹.

خلاصة الفصل :

لقد تطرقنا من خلال هذا الفصل إلى أهم الخطوات المنهجية للبحث العلمي بدءا من إشكالية البحث إلى أهمية الموضوع المتمثل في التمثلات الاجتماعية للعمال حول طب العمل داخل المؤسسة، وصولا إلى أهداف الدراسة والأسباب التي أدت إلى اختيار موضوع الدراسة ثم قمنا بتحديد المفاهيم أو الكلمات المفتاحية المتعلقة بالموضوع ثم الدراسات السابقة والتعقيب عليها، وأخيرا تعرضنا إلى المقاربات النظرية الخاصة بالتمثلات الاجتماعية وطب العمل.

¹.قراوش فاطمة الزهرة، الإطار التنظيمي لطب العمل في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون اجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم ص5

الفصل الثاني : ماهية طب العمل

تمهيد

1. تنظيم طب العمل
2. تعريف طب العمل ومهامه
3. تعريف طبيب العمل ومهامه
4. أهمية طب العمل
5. أهداف طب العمل
6. مقاييس مصلحة طب العمل
7. صلاحيات طبيب العمل في مجال المراقبة الطبية القواعد العامة في مجال طب العمل

خلاصة الفصل

تمهيد

أصبحت الحياة المهنية تشكل أخطار كبيرة على صحة العمال داخل المؤسسة، ولتفادي هذه الأخطار ظهر ما يسمى بطب العمل، بدوره يحمي ويحافظ على سلامة العمال عن طريق توفير وسائل الحماية من مختلف المخاطر المهنية كالقبعات مثلاً.

ومن بين أهم أدواره فانه يعمل على الكشف عن الأمراض التي قد تصيب العامل من جهة وتحدد ما إذا كان العمل الذي يقوم به العامل يتناسب مع قدراته وإمكانياته الجسدية والنفسية.

فطب العمل ليس كباقي الطب الآخر الذي يمارس داخل المؤسسات الاستشفائية، كونه يسعى دائماً للوقاية أكثر من العلاج، فهو طب وقائي بدرجة أولى.

1 - تنظيم طب العمل :

يتمثل طب العمل في إنشاء مصالح خاصة بطب العمل في المؤسسة عن طريق توفير العناية الطبية للعمال، إما عن طريق المصالح الطبية المشتركة بين المؤسسات أو بالاتفاق مع المؤسسات الصحية المتخصصة.

حيث تتضمن العديد من الاتفاقيات الجماعية أحكام وقواعد تتعلق بما يلي:

- كفاءات تطبيق التزامات المؤسسة في مجال توفير خدمات طب العمل.
- كفاءات تنظيم المصالح المكلفة بذلك.
- وكفاءات توظيف الطاقات البشرية المتخصصة (أطباء وجراحين) وخاصة ذوي الاختصاص في طب العمل. بهدف تقديم هذه الخدمات وبصفة خاصة تحديد مهامها وأهدافها التي تتمثل فيضمان المحافظة على الصحة البدنية والذهنية للعمال في مكان العمل.

حيث تسهر المصالح المكلفة بتوفير خدمات طب العمل في المؤسسة على:

- وقاية وحماية العمال من الأخطار التي تؤدي إلى حوادث العمل والأمراض المهنية .
- مراقبة وتقييم مخاطر إصابة صحة العمال.
- توجيه وإرشاد العمال إلى مناصب العمل التي تتناسب مع قدراتهم البدنية والذهنية.
- تقييم مستوى صحة العمال.
- تنظيم إسعافات أولية في حالة الخطر¹.

¹. أهمية سليمان ، قانون العلاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، ط2، س 2013، ص 372-7-373.

2 - تعريف طب العمل :

يتمثل طب العمل في تقديم الخدمات العلاجية للعمال، كما يقوم بمتابعة حالتهم الصحية، والوقوع أن طب العمل يعد فرعاً جديداً من فروع طب العمل، إذ ظهر بشكل واضح في البلدان المتقدمة، فالهدف من تقديم هذه الخدمات الصحية هو حل مشاكل العمال الصحية والنفسية وما يترتب على ذلك من ارتقاء مستواهم الصحي ومضاعفة نشاطهم الجسماني والنفسي ووقايتهم من حوادث العمل والأمراض المهنية والعمل على تكييفهم مع بيئة العمل¹.

أو هو الطب الذي يهتم بالعامل الأجير أو الموظف في مكان عمله و يشمل الناحية العملية، الإنتاجية، و الصحية خصوصا الوقائية منها، فهو طب وقائي أساسا وعلاجي أحيانا².

- مهام طب العمل

لقد قام المشرع بتحديد المهام التي تقع على عاتق طبيب العمل، على غرار ما هو متعارف عليه في الحياة العادية، لأن مهمة طبيب العمل تأخذ الصبغة الوقائية بهدف منع وقوع الخطر المهني والمحافظة على صحة العامل، أما إذا عجز عن ذلك وتعرض للخطر أو الإصابة، فهنا يتعين على طبيب العمل تدارك ومحاوله منع تطوره إلى إصابات أشد يكون تدخله ذات صبغة علاجية متصل في كل الأحوال بالطابع الإستعجالي.

¹. أحمد ماهر، السلوك التنظيمي مدخل بناء المهارات، الدار الجامعية، الإسكندرية، س 2002، ص 256.

². منتديات ملتقى الموظف الجزائري طب العمل حسب القانون الجزائري. الموقع الإلكتروني:

<http://www.mouzaf.dz.com/t20852-topic#ixzz41blv13EAD> بتاريخ : 2016/2/28 على

أ/ المهام الوقائية:

انطلاقاً من هدف طب العمل والذي يتمثل أساساً في المحافظة على صحة العامل وتهيئة الوسط الذي يمارس فيه العمل، يمكننا أن نستنتج مهامه الوقائية التي قد تكون إما المراقبة الطبية على فئة العمال أو مراقبة شروط العمل.

1/ المراقبة الطبية :

يمكن لطبيب العمل القيام ببعض الفحوصات على العمال منها ما يأخذ الطابع الإلزامي ومنها ما هو اختياري يطلبه العامل¹ من حيث المهام التالية:

- يلتزم طبيب بإجراء كشف طبي ابتدائي لكل عامل عند تعيينه لأول مرة في منصب العمل لمعرفة مدى تناسب العامل مع العمل الممنوح له.
- يجري طبيب فحوصات دورية لجميع العمال، ويعتبر هذا الإجراء البداية الأولى لحماية العامل من الإصابة بالأمراض المهنية من حيث تزويده بالوسائل اللازمة والوسائل العلمية الحديثة.
- فمن بين العمال الذين يخضعون بصفة خاصة إلى الفحوصات الدورية و التي تقع حوالي مرتين في السنة على الأقل و هم:

- العمال المعرضون بشكل خاص للأخطار المهنية مثل العاملين في المواد الخطرة.
- العمال الذين يقل سنهم عن 18 سنة
- العمال الذين يزيد سنهم عن 55 سنة.
- النساء الحوامل والمرضعات.

¹. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ع 04 القانون رقم 88-07 المؤرخ في 26 يناير 1988،

• كل عامل معين في المنصب يتطلب مسؤولية خاصة في ميدان الأمن.

• المعوقون جسديا والمصابون بالأمراض المزمنة¹.

كما يمكن لطبيب العمل أن يجري فحوصا على العامل بناء على طلبه، وأي حال يمكن لطبيب العمل أن يأخذ عينات من العمال ليجري التحليل عليها أو لغرض آخر مادام يهدف لحماية صحة العامل.

يعطي القانون لطبيب العمل إمكانية الاستعانة بطبيب اختصاصي أو الأمر ببعض الفحوصات التكميلية من اجل تحقيق الأغراض التالية:

- تحديد الأهلية الصحية لمنصب العمل لاسيما اكتشاف الإصابات التي تتعاقب مع منصب العمل.

- اكتشاف الأمراض المعدية .

- التحقيق من إصابة العامل بمرض مهني².

2/ مراقبة شروط العمل:

يعد طبيب العمل بمثابة الموجه الأساسي للهيئة المستخدمة، وذلك من خلال إشرافه على مكان العمل من الناحية الصحية سواء على مستوى البنية الجسدية أو النفسية.

لذا فالمؤسسة المستخدمة تعلم طبيب العمل بطبيعة المواد المستعملة في العمل وتركيباتها وطريقة استعمالها والمناصب التي تعالج فيها هذه المواد.

¹ . الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ع 33 المرسوم التنفيذي رقم 93-120 المؤرخ في 15 ماي 1993، المادة 13

² . الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، ع 33 المرسوم التنفيذي رقم 93-120 المؤرخ في 15 ماي 1993، المادة 24.

كل هذه الإجراءات بهدف تنويه الطبيب ليكون على دراية بالأخطار المحتمل أن يتعرض لها العمال، وليقرر مدى تناسب العامل مع الآليات الجديدة في العمل، فهو ملزم بتكثيف المناصب مع البنية الجسمية للعامل ومن أجل تحقيق ذلك فهو يلتزم بما يلي:

- مراقبة الصحية العامة للمؤسسة، وتسجيل كل حالات التسمم سواء كانت ذات طابع مهني أو عادي.
- تطوير شروط العمل، سواء تعلق الأمر بالنظافة في أماكن العمل أو النظافة في الإطعام، ومركز الاستقبال، وكل مكان يكون ضروري الاستعمال من طرف العمال.
- يساعد طبيب العمل أعضاء الصحة والأمن بالنصائح والإرشادات التي يقدمها لهم خاصة ما يتعلق بإبعاد المواد الخطرة من محيط العمل.

3 - تعريف طبيب العمل ومهامه:

يعتبر طبيب العمل عضو فاعلا في اللجنة الوقائية الصحية والأمن والنظافة، إضافة إلى إعداده لمخطط الوقاية بمشاركة هذه اللجنة ويعتبر كمستشار للهيئة المستخدمة في مجال تحسين ظروف العمل والحياة الاجتماعية والنظافة العامة في أماكن العمل، كما يلعب طبيب العمل دورا أساسيا في الكشف عن الأمراض ذات الطابع المهني ولكنه رغم هذا لا يمكن من أداء واجباته باستقلالية تامة وهو لا يتوفر على حماية كافية تحميه من تعسف صاحب العمل¹.

¹. بوعبد الله ميلود دواجي، طب العمل ومسؤولية، مذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص قانون طبي، السنة الجامعية 2014-

أما بالنسبة لمهامه فهو يخضع للقيام بإجراء الفحوص المختلفة للعمال سواء بعد الإصابة أو قبلها خاصة العمال الجدد، كما يعمل طب العمل على تعيين العمال في الأماكن التي تتناسب مع قدراتهم البدنية و النفسية إضافة إلى تكييف العمل مع الفرد¹

4 - أهمية طب العمل:

إن لطب العمل أهمية قصوى في الحفاظ على قدرة العامل أو الموظف في الإنتاجية وتحقيق التوازن النفسي له في مختلف المجالات:

أولاً: أهمية من الناحية الاجتماعية

إن استمرارية العامل في ممارسة عمله يقتضي توفير الظروف الملائمة حيث يرى الاقتصاديون بان ظروف العمل تتجلى في الأجور والمرتبات العالية للموظف والعامل ويعتبرونه العنصر الأساسي في الإنتاج كما يعتقد بعض المفكرون أن الأجور أو المرتبات ليست هدف العامل أو الموظف كالعلاقات الاجتماعية الايجابية للإدارة وعليه فان طب العمل يعمل على خلق بيئة عمل اجتماعية وذلك لتحقيق غايات ثلاثة:

1. قدرة العامل والموظف على سد حاجاته الانفعالية.

2. تحقيق العامل الاستقلالية

3. اطمئنان العامل أو الموظف على مستقبله.

ثانياً أهمية طب العمل من الناحية القانونية

¹ . الموقع الالكتروني : <http://ar.m.wikipedia.org>

تظهر أهميته هنا في كونه التزاما على عاتق المستخدم يتوجب عليه إنشاءه في المؤسسة أو الإدارة أو الشركة باعتبار أن طب العمل يعد حقا ثانيا وأصيلا من بين العمال المنصوص عليه في الدستور أو في النصوص القانونية والتنظيمية بالإضافة إلى الاتفاقيات الجماعية¹.

ثالثا: أهميته من الناحية الاقتصادية

يعتبر العامل مصدر العمل أو الإنتاج وهو العامل الأول في الاقتصاد الوطني لذا ينبغي أن يكون عائد التنمية وفقا عليه، ومما لا شك فيه أن رفع الكفاءة الإنتاجية للعامل وتحسين أداء الخدمة للموظف يأتي عن طريق رفع مستواه الصحي فالعامل العليل لا يستطيع مواصلة الجهد داخل العملية الإنتاجية عكس العامل السليم هو المورد البشري الذي يستطيع أن يشارك مشاركة جيدة وفعالة في العمل والإنتاج.

5 - أهداف طب العمل :

يهدف طب العمل الذي تعد مهمته وقائية أساسا وعلاجية أحيانا الى:

- الترقية والحفاظ على أكبر قدر من راحة العمال البدنية والعقلية في كافة المهن، من اجل رفع قدراتهم الإنتاجية والإبداعية.
- حماية ووقاية العمال من الأخطار التي يمكن أن تنجر عنها الحوادث أو الأمراض المهنية وكل الأضرار اللاحقة بصحتهم.
- تشخيص كل العوامل التي قد تضر صحة العمال في أماكن العمل وكذا مراقبتها بهدف التقليل منها أو القضاء عليها.

¹ فيساح جلول ، التزامات الهيئات المستخدمة في مجال طب العمل في القانون الجزائري، أطروحة دكتوراه علوم تخصص حقوق قسم القانون، السنة الجامعية 2015/2016 جامعة الجزائر ص 79-80.

- تعيين وإبقاء العمال في عمل يتماشى وقدراتهم الفيزيولوجية والنفسية وكذا تكييف العمل مع الإنسان وكل إنسان مع مهمته.

- تخفيض حالات العجز وضمان تمديد الحياة النشيطة للعامل.

- تقييم مستوى صحة العمال في وسط العمل.

- تنظيم العلاج الاستعجالي للعمال والتكفل بالعلاج المتواصل ومداواة الأمراض المهنية والأمراض ذات الطابع المهني.

- المساهمة في حماية البيئة بالنسبة للإنسان والطبيعة¹.

6 - مقاييس مصلحة طب العمل :

6 1 - الالتزام بمجموع مصاريف التجهيز :

أن مصلحة طب العمل المستقلة أو المشتركة بين الهيئات أو التابعة للقطاع الصحي أو الهيئة المؤهلة يجب

عليها أن تحترم وتلتزم بالمقاييس الدنيا والآتية ذكرها:

- عتاد ضروري للفحص العيادي الكامل لكل عيادة كالساعة وقياس الضغط.

- جهاز للقياس الطول والوزن للاختبارات القياس .

- مقياس بصري لقياس حده البصر

- شاشة مضيئة لكل عيادة طبية لرؤية صور الأشعة.

بالإضافة إلى بطاقة لحفظ الملفات الطبية في الظروف التي تضمن السر الطبي، وكذا كل العتاد الضروري

للفحوص المخبرية وتوفير الكواشف لتحليل الدم.

¹. مولود ديدان، مدونة العمل، دار بلقيس ، الجزائر، ط 2015، ص 134.

6 4 1 - الالتزام بمصاريف الفحوصات التكميلية والتحاليل:

إن الهيئة المستخدمة تلتزم ب:

- دفع مصاريف الفحوصات التكميلية والتحاليل البيولوجية .
- الالتزام بالتحاليل الإشعاعية.
- الالتزام بواجب نقل العامل المريض إلى أقرب مؤسسة عمومية استشفائية حيثما يقرر طبيب العمل .(والا فعليها بھيكل صحي خاص أو طبيب يتوفر على هذا الفحص في حالة تقاعست الهيئة المستخدمة)¹.

6 4 2 - الالتزام بالمقاييس في مجال الوسائل البشرية:

يجب أن ترعى المقاييس في تأطير مصلحة طب العمل بالموارد البشرية بالعدد المناسب على المقاييس التالية:

1. مصلحة طب العمل المستقلة عن الهيئة المستخدمة أو السلك الطبي:

حيث نجد طبيب عمل 01 لكامل الوقت ل 1720 عاملا معرضا بشدة للأخطار المهنية.

طبيب عمل 01 لكامل الوقت ل 2595 عاملا معرضا بشكل متوسط أو أقل عرضة للأخطار المهنية.

2. مصلحة طب العمل المستقلة للهيئة المستخدمة في مجال مقاييس المرضيين :

أما بالنسبة للهيئة المستخدمة التي تستخدم عمالا معرضين بشدة للأخطار المهنية نجد:

- ممرض واحد(1) لكل 200 عاملا فأكثر.

¹. قالية فيروز، الحماية القانونية للعامل من الأخطار المهنية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون فرع قانون المسؤولية المهنية 2012، جامعة مولود معمري تيزي وزو ، ص 67.

- ممرضان (2) لكل 800 إلى 900 عاملا.

- ما فوق 2000 عامل ممرض إضافي لكل 1000 عاملا.

3. الهيئات المستخدمة للعمال معرضين بشكل متوسط للأخطار المهنية

- ممرض واحد (1) لكل 500 عامل فأكثر.

- ممرضان (2) لكل 1000 عامل فأكثر

- أمين طبي (1) في حالة وجود أكثر من طبيبين.

4. المقاييس في مصلحة طب العمل بين الهيئات المشتركة أو المؤسسة الصحية:

مرض واحد (1) وأمين طبي واحد (1).¹

6 2 - التزام صاحب العمل بتوفير طب العمل:

لقد نص المشرع الجزائري على أحكام تشريعية وتنظيمية بإنشاء أجهزة وهيكل طبية للعمل على اعتبار أن طب العمل التزاما يلقي على المؤسسة المستخدمة التي يجب عليها التكفل به.

حيث ينظم طب العمل في أحد الأشكال التي قررها المشرع، وحسب أهمية المؤسسة المستخدمة، فقد تكون لكل هيئة مستخدمة مصلحة طبية خاصة أو تكون مشتركة بين مجموعة من الهيئات المستخدمة أو تبرم اتفاقا مع القطاع الصحي، أما في حالة تعذر على القطاع الصحي الاستجابة إلى طلب المؤسسة المستخدمة، يتعين على هذه الأخيرة أن تبرم اتفاقا مع هيكل مختص في طب العمل أو أي طبيب مؤهل كونه يساعد طبيب العمل في توفير الرعاية الصحية والأمنية للعمال.

أولا: الالتزامات التي تقع على عاتق طبيب العمل

¹. المادة 02 من القرار الوزاري المؤرخ في 2000/10/16 المحدد للمقاييس في ميدان الوسائل البشرية والجمال والتجهيزات في مصالح طب العمل.

نظرا للنصوص التشريعية والتنظيمية السارية المفعول، يمكن استخلاص جملة من الالتزامات يتعلق بعضها بتسيير المصلحة والبعض الآخر بالرقابة في مجال الصحة والأمن¹.

أ/ التزامات طبيب العمل في مجال تسيير مصلحة طب العمل:

لتسيير مصلحة طب العمل يرجى على طبيب العمل الالتزام ببعض الإجراءات المتعلقة بالعامل، فعليه بإعداد ملف طبي لكل عامل ويجب إتمام هذا الملف بعد كل فحص طبي لاحق وتحدد مدة حفظ هذا الملف الطبي إلى عشرة (10) سنوات، بعد تاريخ الإحالة على التقاعد، كما عليه أن يمسك سجلا للنشاط اليومي والفحوص الطبية للتشغيل والفحوص الدورية والتلقائية، بالإضافة إلى السجل الخاص بالمناصب المعرضة للأخطار، وسجل التلقيحات في وسط العمل وسجل الأمراض المهنية، تكون هذه السجلات يوميا وباستمرار تحت مسؤولية طبيب العمل كما يلتزم بالتصريح بجميع الأمراض المهنية المحددة في القائمة وبالأمراض ذات الطابع المهني، لدى المصالح الصحية المعنية وعند الإخلال بما يتعرض للعقوبات التي نص عليها القانون.

ب/ الالتزامات في مجال رقابة الصحة والأمن داخل أماكن العمل:

لقد منح لطبيب العمل رقابة واسعة في مجال الوقاية الصحية والأمن حيث يتمتع بحرية الدخول إلى أماكن العمل، وفي حالة وجود تهاون مفرط أو خطر لم تتخذ بشأنه المؤسسة المستخدمة تخطيط مناسب فهذا يتعين عليه إخطار صاحب العمل مسبقا لاتخاذ إجراءات اللازمة، وفي حالة عدم استجابة هذا الأخير يتقدم الطبيب بإشعار إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا، مما قد يؤدي إلى الإنهاء التعسفي للعلاقة حيث أن أطباء العمل الذين تربطهم علاقة تبعية بالهيئة المستخدمة يطالبون بحماية قانونية من تعسف أصحاب العمل².

¹. بن عزوز بن صابر، نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري والمقارن، دار ومكتبة الحامد للنشر والتوزيع، عمان، ط1، س 2011، ص 256.

². بن عزوز بن صابر، المرجع السابق، ص 259.

7 - صلاحيات طبيب العمل في مجال المراقبة الطبية:

بما أن الفرد هو محور الأساسي داخل المجمعات والإطارات فعلى المؤسسة أن تهتم وتراعي صحته الجسدية والنفسية، كون أن العامل هو الوسيلة الأساسية في الإنتاج، ومن خلال هذا قامت بتنظيم فحوصات طبية التي تتم من طرف طبيب العمل وقد تكون وقائية أكثر من أمها علاجية.

حيث تنقسم هذه الفحوصات إلى فحوصات طبية إجبارية وفحوصات طبية اختيارية.

أ/ الفحوصات الطبية الإجبارية:

تكون الفحوصات الإجبارية في حالة الفحص الطبي للتشغيل، حيث يخضع كل عامل للفحوصات الطبية الخاصة بالتشغيل بهدف الكشف عن سلامة العامل من أي داء خطير على بقية العمال للتأكد من أنه مستعد صحيا للمنصب، كما تهدف هذه الفحوصات إلى بيان ما إذا كانت الحالة تتطلب فحصا جديدا أو استدعاء طبيب مختص.

أيضا تتم هذه الفحوصات بشكل دوري حيث يجب على كل هيئة مستخدمة أن تعرض عمالها على فحص طبي دوري مرة واحدة في السنة على الأقل، غير إن هذه الفحوصات الدورية مطلوبة مرتين في السنة بالنسبة للعمال المعرضين بشكل خاص للأخطار المهنية و المعينين في مناصب عمل تتطلب مسؤولية خاصة في ميدان الأمن و العمال الذين تقل أعمارهم عن 18 سنة، والذين تزيد أعمارهم عن خمسة وخمسين (55) سنة، وكذلك بالنسبة للعمال المكلفين بالإطعام، والمعوقين جسديا وذوي الأمراض المزمنة والنساء الحوامل والأمهات اللواتي لهن أطفال تقل أعمارهم عن سنتين¹.

¹. بن عزوز بن صابر، المرجع السابق، ص260

كما تكون الفحوصات الطبية إجبارية عند استئناف العمل بعد غياب سببه مرض مهني أو حادث عمل أو بعد عطلة أمومة أو غياب لا يقل عن واحد وعشرين يوماً بسبب مرض أو حادث غير مهني، أو في حالة غيابات متكررة بسبب مرض غير مهني، هنا يجب على الهيئة المستخدمة أن تعلم طبيب العمل بهذه الغيابات قبل استئناف العمل.

ب/ الفحوصات الطبية الاختيارية:

وهي التي تكون بطلب من العامل، سواء كان طبيب العمل تابعا للمؤسسة التي يعمل بها، أو للقطاع الصحي بغرض الحصول على النصائح والتوجيهات التي تنعكس ايجابيا على مردود العمل وصحة العامل، كما تكون هذه الفحوصات بطلب من طبيب العمل نفسه كان يلجأ إلى الفحوص التكميلية والتي على ضوءها يمكن ان يتخذ كل إجراء للمحافظة على صحة العامل.

أو أن يلجأ إلى طبيب اختصاصي لتحديد الأهلية الصحية للمنصب العمل من اجل اكتشاف إصابات أخرى ممكن إن تتنافى مع المنصب المراد شغله أو لاكتشاف أمراض معدية أو مهنية أو ذات الطابع المهني¹.

8 - القواعد العامة في مجال طب العمل:

تتمثل في مجموعة من المواد القانونية التي تنص على كيفية تسيير طب العمل على العمال في أماكن العمل.

1/ تعتبر حماية العمل بواسطة طب العمل جزء لا يتجزأ من السياسة الصحية الوطنية وفقا للمادة² 12.

2/ يعد طب العمل التزاما يلقي على عاتق المؤسسة المستخدمة حيث يجب عليها التكفل به وفقا للمادة 13.

3/ ممارسة طب العمل في أماكن العمل تطبيقا للأحكام المادة 13 والتي تتمثل فيما يلي:

¹. بن عزوز بن صابر، المرجع السابق، ص 261

². مولود ديدان، المرجع السابق، ص 131-133.

- إنشاء مصلحة لطب العمل ما بين الهيئات على أساس إقليمي.
- إبرام اتفاق مع القطاع الصحي في حالة ما تعذر على القطاع الصحي الاستجابة إلى طلب المؤسسة فعليه أن يبرم اتفاق مع الهيكل مختص في طب العمل أو طبيب مؤهل.
- تحدد شروط تنظيم وتسيير مصالح طب العمل وكذا الاتفاق النموذجي عن طريق التنظيم.
- 4/ تكفل مصالح الصحة في إطار المهام الموكلة إليها في مجال حماية الصحة وترقيتها عن طريق:
 - تنظيم مجموع أنشطة طب العمل وتنسيقها وتقييمها ومراجعتها بانتظام.
 - إنشاء مصالح للبحث وتحديد الضوابط.
 - ضمان الرسكلة لصالح الأطباء والتقنيين الصحيين وفقا لما جاء في المادة 15.
- 5/ خضوع ممارسة طب العمل إلى الأحكام التشريعية السارية المفعول كما هو في القانون رقم 85-05 المؤرخ في 15 فبراير 1985 المتعلق بحماية الصحة وترقيتها حسب ما ورد في المادة 16
- 6/ يخضع كل عامل وجوبا إلى الفحوص الطبية الخاصة بالتوظيف وكذا الفحوص الدورية والخاصة المتعلقة باستئناف العمل حسب ما جاء في المادة 17 حيث يكون العمال موضوع عناية طبية خاصة، ويمكن الاستفادة من فحوص تلقائية ، بناء على طلب العامل نفسه، إذ يتعين على المؤسسة المستخدمة أن تأخذ بعين الاعتبار آراء طبيب العمل.
- 7/ أخذ طبيب العمل عينات قصد إجراء التحاليل عليها والقيام بكل فحص لأية أغراض مفيدة، ومن خلال النتائج يوصي باتخاذ كل إجراء ضروري للمحافظة على صحة العمال.

8 1 - رقابة القضاء الاجتماعي لنشاط طب العمل

أ/ الإجراءات التحفظية :

يمكن للممثلين النقابيين أن يرفعوا دعوى استعجاليه أمام المحكمة بالقسم الاجتماعي ملتزمين اتخاذ إجراء تحفظي معين كغلق المصنع لاستعماله مواد خطيرة والآلات ضارة تلحق ضرراً بالعمال أو من الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي وفقاً للصلاحيات المخولة لهما في اتخاذ أي إجراء مفيد كالاتماس من القسم الاجتماعي اتخاذ إجراء تحفظي كإصدار أمر من القسم الاجتماعي بالمحكمة لاتخاذ إجراءات احتياطية مؤقتة كغلق الهيئة المستخدمة.

ولكن من الناحية العملية لم توجد سابقة قضائية اجتماعية وإنما أغلب الدعاوى تقتصر على توقيف الإضراب لعدم شرعيته أو تهديده للمسار المهني¹.

ب/ الإجراءات المدنية :

إذا شعر العامل بضرر أصاب صحته أو أمنه أو أن منصب العمل المخول إليه لا يتوافق مع قدراته الجسمية والعصبية والنفسية فإنه يطرح الأمر على المستخدم، فإذا رفض بعد مدة معينة وهي ثمانية (8) أيام فإنه يتقدم بشكوى إلى مفتشية العمل المختصة إقليمياً والتي تحيلها إلى مكتب المصالحة، فإذا لم تفلح المصالحة يسلم للعامل المشتكي محضر عدم المصالحة وبإمكانه اللجوء إلى القضاء للمطالبة بالتعويض أو إلزام الهيئة المستخدمة بتهئية منصب ملائم له².

خلاصة الفصل:

على هذا الأساس نستنتج أن لطب العمل دور و أهمية قصوى في مختلف المؤسسات المستخدمة حيث يعمل على حماية العمال من الأخطار والأمراض المهنية.

¹. المادة 34 / 3 من القانون رقم 88-7 المتعلق بمفتشية العمل.

². المادتين 500-501 من قانون رقم 09/08 المتعلق بقانون إجراءات المدنية والإدارية المؤرخ في 25/02/2008.

كما يعتبر من بين الأعمدة الأساسية التي تستند عليها المؤسسة أو المجمعات كونه يساهم في تنظيم العمال من خلال وضع كل عامل في المنصب الذي يتناسب مع قدراته، وأيضاً يعمل على مراقبة صحتهم الجسدية والنفسية لان لها تاثير كبير في أداء العامل داخل المؤسسة

كما أن طب العمل أصبح يتطور من حين إلى آخر بسبب انتشار الحوادث الناتجة عن التطور التكنولوجي خاصة في المؤسسات الصناعية كونها تتعامل مع الآلات الخطيرة والمواد الكيميائية.

الفصل الثالث: ماهية التمثلات الاجتماعية

تمهيد

1. لمحة تاريخية عن التمثلات.
2. تعريف التمثلات.
3. تعريف التمثل الاجتماعي.
4. مميزات التمثلات الاجتماعية.
5. دور التمثلات الاجتماعية.
6. أهمية التمثل الاجتماعي في العلوم الاجتماعية.
7. أهداف التمثلات الاجتماعية.
8. مسار التمثلات الاجتماعية.

خلاصة الفصل

تمهيد

يحتل مفهوم التمثلات اليوم مكانة مرموقة في البحوث التي تدرس المجتمعات والجماعات أو المؤسسات، وتعتبر احد مفاتيح الانشطة الذهنية، ولكل فرد تمثلت تختلف عن الاخر والتي تسمى بالتمثلات الفردية التي تمثل جملة من التمثلات الاجتماعية.

كما تعد فكرة التمثلات نقطة أساسية في بناء العلم كالعلوم الانسانية وعلم النفس وعلم الاجتماع وغيرها من العلوم.

1. لمحة تاريخية عن التمثلات:

ظهرت فكرة التمثلات على يد ايميل دور كايم حيث هو أول من استعمل مصطلح التمثلات الاجتماعية عندما قارن بين التمثلات الفردية والتمثلات الجماعية.

حيث اعتبر التمثلات الفردية داخلية تسيير وفق الدماغ الفردي، في حين اعتبر التمثلات الجماعية خارجية وتساهم في الوعي الجماعي، وتكون عامة ودائمة كونها تمارس قدرة ضغط العمل المعرفي للأفراد، كما اعتبرها أيضا مجموعة من التراكمات القيمة والمعيارية المنتجة من طرف المجتمع.

لقد اقترح دور كايم فكرة التمثل الجماعي كفكرة نوعية ومعقدة مقارنة بالتمثل الفردي حيث نشر هذه المقارنة في مقال مشهور له في مجلة "الميتافيزيق والأخلاق عام 1898"

أما التمثل الاجتماعي فهو يرى بأنه يدل على مجال خاص من نشاطات التمثل الجماعي وكذا على العمليات الدينامكية التي تسمح بتكوين معارف الحس العام والنتائج التي تشكلها هذه المعارف¹.

¹. دورون رولان وبارو فرانسو، موسوعة علم النفس، دار عويدات للنشر والتوزيع، بيروت، س 1997، ص 947-948.

وبالتالي فان دور دوركايم هو أبو فكرة التمثل الاجتماعي، ولكن يعود الفضل إلى "موسكوفيسي" الذي قام بإحياء الأعمال والمجهودات الدوركايمية، فالتطور النوعي لمفهوم التمثل الاجتماعي حدث على يد "موسكوفيسي" الذي درس تمثلات الجماعات المختلفة للتحليل النفسي وتم نشر نتائج دراسته في كتابه المشهور "التحليل النفسي، صورته وجمهوره" في سنة 1961 حيث بين فيها كيف أن نظرية علمية وسياسية جديدة تنتشر في ثقافة معينة، وكيف تتغير خلال هذه السيرورة ثم حاول أيضا الكشف على كيف تُعَيَّر بدورها نظرة الناس على أنفسهم وعلى الواقع الذي يعيشون فيه.

لألقد سعى موسكوفيسي في دراسته الرائدة أن يفهم كيف تنتشر نظرية علمية لدى الجمهور وما هي التغيرات التي تطرأ عليها بعد مرور نصف قرن من الزمن مع الإشارة على انه لا يوجد تمثل واحد للتحليل النفسي أو الاجتماعي بل توجد تمثلات، حيث أنها تختلف في محتواها ومستوى بنائها وتوجهها العام، كما تختلف أيضا حسب الانتماء الاجتماعي وهكذا بدأ يتطور التمثل الاجتماعي حسب مختلف الباحثين والمنظرين له من خلال مقارباتهم وتخصصاتهم وتوجهاتهم العلمية¹.

2. تعريف التمثلات:

يعد مفهوم التمثلات من أهم المفاهيم المعتمدة في مجموعة من العلوم والمعارف كعلم الاجتماع، علم النفس، علم النفس الاجتماعي وغيرها من العلوم الأخرى.

أو هي تلك المعارف العامة العادية التي يكتسبها الفرد، فهو يتكيف مع الطبيعة ويتأقلم معها للتعلم منها².

¹. حروف حميد وقيرة اسماعيل وبومدين سليمان، النسق القيمي والتطورات الاجتماعية، دار الأنيس، قسنطينة، س 2007، ص 16.

². جميل حمداوي، مفاهيم الديدكتيك العامة، دار تطوان للنشر، المغرب، ط 1، س 2018، ص 11-12.

3. تعريف التمثل الاجتماعي:

التمثل في اللغة هو: تصور الشيء وتخيّله أي صارت لديه صورة، وهو يجعل الشيء الغائب حسي بواسطة صورة بشكل علام من خلال الوسائل الخارجية مثل: المخطط، المنحنى، الأرقام.

أو هو فعل ذهني أساسه التّخيل والإدراك حيث يرتبط بالظواهر النفسية المقابلة للظواهر الانفعالية، أي تصور في الذهن صورة أو واقعة¹.

أما في المعنى الاصطلاحي فهو: نشاط عقلي، وبناء للواقع عن طريق جهاز نفسي إنساني الذي يتم عن طريق المعلومات التي يتلقاها الفرد من حواسه ومن التي جمعها من تاريخه الشخصي، وتظل محفوظة في ذاكرته مع تلك التي تحصل عليها من خلال العلاقات التي يقيمها مع الآخرين سواء أفراد أو جماعات.

وكل هذه المعلومات تدخل في إطار تنظيمي معرفي شامل ومنسجم بدرجات مختلفة، إذ يسمح له أن يصنع من الكون منظمة تسمح بفهم هذا الأخير والتأثير عليه².

4. مميزات التمثلات الاجتماعية:

يتميز مفهوم التمثلات الاجتماعية عن باقي المفاهيم الأخرى في العلوم الإنسانية فحسب جودلي توجد خمس خصائص وهي:

¹. مسلم محمد، مقدمة في علم النفس الاجتماعي، دار قرطبة للنشر والتوزيع، الجزائر، ط 1، س 2007، ص 84.

². سميرة هامل، التصورات الاجتماعية للسجين، رسالة ماجستير، تخصص علم النفس العقابي، قسم العلوم الاجتماعية، جامعة حاج لخضر باتنة، الجزائر، س 2011-2012، ص 44.

4 1 - خاصية ارتباط التمثل بالموضوع:

حيث أنه من أولى شروط وجود التمثل وجود معلومات حول الموضوع ولا يمكن أن يكون الموضوع عبارة عن شخص، أو ظاهرة، أو شيء...، كما يمكن أن يكون ذو صبغة مادية ومعنوية.

فالتمثل قد يتأثر بخصائص كل من موضوع المتصور والشخص المتصور، فهما في علاقة تفاعلية، حيث يلجأ الفرد إلى إعادة بناء الموضوع المتصور وفقاً لخصائصه، فحسب نظرية التمثلات الاجتماعية فهي ترى أن كل حقيقة متصورة، أي أن الشخص يضيف عليها طابعه الخاص وفق ثقافته وإيديولوجياته لتصبح حقيقة لا يمتلكها إلا هو.

4 2 - خاصية الرمزية الدلالية:

يستعمل الفرد أثناء بناء تمثلاته الاجتماعية مجموعة من الإشارات والصور، أو الرموز التي ينسبها لموضوع التمثل بهدف تفسير وتأويل الموضوع المتصور وبالتالي يعطيه معنى معين يمكنه من التحكم فيه والتفاعل معه ويسهل عملية الاتصال باشتراك كل أفراد الجماعة في نسبة هذا المعنى لذلك الموضوع¹.

4 3 - خاصية الصورية:

من خلال الصورة التي تحتويها تساعد التمثلات الاجتماعية على فهم العالم المجرد، وتحويل الخواطر والأفكار والمفاهيم و الإدراكات إلى أشياء قابلة للتبادل عن طريق الصور، حيث لا يمكن تبسيط هذا الجانب من التمثلات الاجتماعية مجرد إعادة الواقع على شكل صور، إذ ينبغي استخدام الخيال الاجتماعي والفرد في إعادة بنائه.

¹. لشطر ربيعة، التصورات الاجتماعية لأطفال الشوارع، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، قسم علم النفس وعلوم التربية و الأطفونيا، جامعة سكيكيدة، الجزائر، س 2008-2009، ص 33.

4 4 - خاصية البنائية:

التمثلات الاجتماعية ليست مجرد استرجاع لصور حول الواقع، وإنما هي عملية إعادة صياغة لهذا الواقع وبنائه من خلال عمليات عقلية بالرجوع إلى تاريخ الفرد ومعاشه، من خلال مرجعيته القيمية والثقافية والاجتماعية.

4 5 - خاصية الإبداع:

إن عملية بناء التمثلات الاجتماعية لا تقتصر على إعادة إنتاج الواقع، وإنما تتمثل في عملية إعادة تنظيم لعناصر هذا الواقع بطريقة مغايرة كأنها عملية بناء واقع جديد أكثر تكليفا وملائمة لمحيط الفرد وجماعته وتكون حسب القيم والمعايير السائدة بهدف توجيه سلوكات وتصرفات الفرد والجماعة وتسهيل التواصل بينهم¹.

5. وظائف التمثلات الاجتماعية:

يلعب التمثل الاجتماعي دورا أساسيا في ديناميكية العلاقات الاجتماعية، من خلال عدة وظائف وهي كالتالي:

5-1- وظيفة المعرفة:

إن التمثلات الاجتماعية هي التي تسمح للأفراد بفهم وتفسير الواقع ويتم ذلك من خلال إدماجه في إطار قابل للاستيعاب، يكون منسجم مع القيم والأفكار والآراء التي يؤمنون بها، كما تسهل عملية التواصل الاجتماعي بتحديد لها إطار مرجعي مشترك يسمح بتبادل ونقل ونشر المعرفة.

¹. لشطر ربيعة، المرجع السابق، ص 40-41.

5-2- وظيفة الهوية:

تساهم التمثلات الاجتماعية في التعريف بهوية الجماعة وتسمح بالحفاظ على خصوصيتها، وبذلك تساهم في عملية المقارنة والتصنيف الاجتماعيين والهدف من هذه الوظيفة هو الحفاظ على صورة ايجابية عند الفرد عن المجموعة التي ينتمي إليها لأن التمثلات الاجتماعية تعكس التنشئة الاجتماعية للفرد.

5-3- وظيفة التوجيه:

تعمل التمثلات الاجتماعية على توجيه السلوكات والممارسات ونظام تفسير الواقع الذي تشكله هذه الأخيرة ويلعب دور كموجه للفعل فهذه العملية التوجيهية بالنسبة للممارسات تنتج ثلاثة عوامل أساسية هي:

1 - تدخل التمثلات مباشرة في تعريف الغاية من الموقف، فهي التي تحدد نمط العلاقات المناسبة

للفرد بتحديددها نموذج السير المعرفي المتبني والمتخذ من طرف الجماعة من خلال تفاعلاتها

واتصالها وبنيتها¹.

2 تنتج التمثلات الاجتماعية نظاما للتوقعات، فالفرد يختار ويحلل ويفسر كل المعطيات المتعلقة

بموضوع معين، حتى يجعلها مماثلة لتمثلاته كونها تؤثر على سلوكه وعلى التفاعل الذي سيحدث بينها وبين

الآخرين، وبالتالي فالتمثلات تشكل أنظمة لفك رموز الواقع من خلال وظيفتها التي تعمل على توجيه الانطباع

والقيم والسلوك.

3 - تفرد التمثلات السلوكات والممارسات التي يقوم بها الفرد بتحديددها ما هو مسموح وما هو

¹الدين زواوية جميلة، تمثلات العلاج التقليدي والعلاج الطبي وعلاقتها بعملية التطبيب، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، قسم علم النفس وعلوم التربية بكلية العلوم الاجتماعية، س 2010-2011، جامعة وهران-السانيا، ص 37-38.

مقبول في موقف في موقف أو وضعية ما وبالتالي فهي تلعب دور المعايير كونها تعكس القواعد والأنظمة والروابط الاجتماعية.

5-4- وظيفة التبرير :

تسمح التمثلات الاجتماعية بالتبرير البعدي للسلوكات والمواقف التي يتباهى بها الأفراد حيث تحدد السلوك قبل القيام به وتبريره بعد ذلك، وبالتالي تسمح هذه الوظيفة بتقوية التمايز الاجتماعي وتبريره¹.

6. أهمية التمثل الاجتماعي في العلوم الاجتماعية:

لقد عرف مصطلح التمثلات الاجتماعية فقرة نوعية ولعب دورا بالغ الأهمية في مجال العلوم الاجتماعية، كما برز بصورة معتبرة خصوصا في مجال علم النفس الاجتماعي وعلم الاجتماع و الانتروبولوجيا.

فالمختص الاجتماعي يرى أن التمثلات الاجتماعية هي خاصة بجماعة معينة وهي جامدة وغير متحركة أما بالنسبة للمختص في علم النفس الاجتماعي فيرى أن هذه التمثلات تتحول من تمثلات جامدة غير متحركة إلى تمثلات اجتماعية ديناميكية، متحركة ومتطورة وذلك حسب طبيعة كل مجتمع وما يطرأ عليه من تغيرات، لذلك فان فعالية التمثلات الاجتماعية في الديناميكية الاجتماعية تعتبر من الميزات الرئيسية للفكرة التي يؤدها الفرد والمجتمع والتي عرفت تطورا في الانتروبولوجيا على يد ليفي سطروس الذي يرى أن العلاقات بين الأفراد تساهم في تقارب وتضافر الأفكار، لكن الديناميكيات الاجتماعية والنفسية والإيديولوجية والسياسية تؤثر كذلك على التمثلات الفردية².

7. أبعاد التمثلات الاجتماعية:

يرى المفكر كايس من خلال بحوته أن للتمثلات ثلاثة أبعاد وذلك لان الفرد لا يمكنه بناء تمثله من العدم، وإنما يتم ذلك بالرجوع إلى ما اكتسبه من رصيد في المجتمع الذي يعيش ويتطور فيه لان الخبرات تساهم بشكل كبير في

¹. الدين زواوية جميلة، المرجع السابق.

². Bonardi ,Christine et Roussiou ,Nicolas(1999) , « Les représentation sociales » ,Dunod,Paris,p17-18.

صياغة التمثلات منذ المراحل الأولى لتكوين الفرد والتي تساعد الفرد على التكيف والتفاعل مع معطيات المحيط المعاش .

ومن خلال هذا يمكننا تحديد أبعاد التمثلات الاجتماعية:

1 - التمثل هو عملية بناء للواقع من طرف الفرد الذي يبني ويشكل تمثلاته انطلاقا من المعلومات الموجودة التي يوفرها الواقع.

2 - التمثل هو نتاج ثقافي معبر عنه تاريخيا واجتماعيا، حيث يسجل دوما في سياق تاريخي تابع لوضعية اجتماعية متولدة أو ناتجة عن طبيعة المشروع السياسي والاجتماعي، وتطور العلاقات الاجتماعية والإيديولوجية لمختلف الطبقات المكونة للمجتمع وذلك في إطار زمني محدد.

أما من ناحية أنها نتاج ثقافي فذلك لأنها تشمل مجموعة من المعتقدات، الطقوس، الأفكار والقيم التي تعبر عن درجة انتماء الأفراد إلى الجماعة، وهذا يعرف بالإطار المرجعي المكون من الذاكرة الجماعية التي تسجل كل الأحداث والتجارب المعاشة، كما أنها تشمل على جانب الكبت لتجارب مرت بها الجماعة، فتتحول هذه الأخيرة إلى وعاء يتم فيه تسريب كل التجارب الفردية التي تصبح في نفس الوقت تجربة مشتركة¹.

3 - إن التمثل يتحقق داخل النسيج الاجتماعي وهو مركب من جملة من العلاقات والتفاعلات اللفظية التي تسهل عملية التواصل بين أفراد المجتمع ذلك لأنه لا يوجد هناك تمثلات خارج النسيج العلائقي².

8. سيرورة التمثلات الاجتماعية:

¹.Kaes Rene(1968), Image de la culture chez les ouvriers, T4, Traité des sciences pédagogique de paris, p 83-118.

² Kaes Rene, op cite , 118.

لكل التمثلات الاجتماعية مسارا تاريخيا حيث أنها تنشأ وتستقر وتتحول ثم تموت، وذلك لأن الأفكار التي يحملها الفرد تتغير من فترة إلى فترة وذلك ناتج عن الاكتشافات العلمية الحديثة فمثلا تصور الفرد للقيم في الماضي يختلف عن ما هو اليوم وذلك ناتج عن التغيرات الاجتماعية .

فالتمثلات الاجتماعية في العصر التقليدي تختلف بشكل كبير في العصر الصناعي وبالتالي فهي تستدخل عمليات تساهم في هذه السيورة التي تعمل من خلالها التمثلات وتمثل هذه العمليات فيما يلي:

أ - عملية التوضيح L'Objectivation

يعرف التوضيح حسب موسكوفيسي بأنه الإزالة التدريجية للمعاني الزائدة وهذا عن طريق تجسيدها.

أما جودلي فهي تعتبره عملية تصورية وبنائية وهذه لطريقة تسهل التواصل الذي يسمح بربط النسيج الاجتماعي.

يتميز التوضيح بمجموعة من المراحل المتمثلة في:

- انتقاء المعلومات حيث تعمل كمصفاة تحتفظ بعناصر معينة وتتخلى عن عناصر أخرى لذلك فان المعلومات

المنتقاة مستنبطة من السياق النظري الذي ينتجها ويعيد صياغتها وإعادة تشكيلها النوعي من طرف الأفراد،

كما تتميز بمخطط شكلي خلال العناصر المنتقاة سابقا حيث هي بنية تصورية تعيد إنتاج بنية مفاهيمية

بطريقة ملموسة¹.

- ثم تأتي مرحلة التطبيع في حين يدخل مخطط شكلي لموضوع ما في المجتمع وينتشر فيه، فإنه يصبح طبيعيا

وبالتالي فالعناصر الشكلية تصبح ملموسة ثم تتحول من صورة بسيطة حول الموضوع إلى حقيقة لذلك

الموضوع يجعل من هذه الحقيقة موجهها للادراكات والسلوك والأحكام.

¹.Viaud jean (2000) « .l'objectivation et la question de l'ancrage dans l'étude des représentations social », in Nicolas, Roussiou. psychologie social , presse édition ,paris, p89-99-94.

- وبالتالي فان مجمل العناصر السابقة هي عبارة عن معلومات منتقاة وتساهم في عملية البناء الاجتماعي للواقع
ومن خلال هذا الواقع يستخرج كل فرد تمثله للأشياء والأحداث دون أن يكون متعارضاً مع الواقع
الاجتماعي.

ب/ الترسخ L'Ancrage:

تكمن هذه العملية في الطريقة التي يجد بها الموضوع الجديد مكانته في النظام الفكري السابق للأفراد.

• طريقة التمثل بالمألوف:

إذ تشير هذه العملية إلى إدراج عناصر جديدة في التفكير حيث أن التمثلات الاجتماعية لا تبنى على فراغ وإنما
تدخل في إطار أفكار ونماذج فكرية موجودة مسبقاً، فالقيم المتواجدة في المجتمع تكون بمثابة شبكة من المعاني التي
سيتم من خلالها الموضوع الجديد.

فالهدف من الترسخ أنه يعمل على ترجمة ميل الأفراد إلى استعمال ما هو متداول كمرجعية تسمح بتحويل
موضوع غير معروف إلى ميدان معروف سلفاً، وبالتالي فالنظام التمثيلي يزود بأطر تسمح للترسخ أن يصنف ما
هو مقبول ومتداول وشرحه بطريقة مألوفة¹.

• طريقة المألوف والجديد:

لإدماج موضوع جديد في نظام قيمي قائم لا يحدث دائماً بدون اصطدامات لأن الجديد يهدد ويزعج النظام
القائم والقيم والأطر المعيارية المعتادة ذلك لأن الدمج الاجتماعي للمواضيع الجديدة يؤدي إلى تحولات وتغيرات في
الإدراك.

¹ . Viaud jean, Op cite, p 94

من خلال هذا يمكن القول ان التمثلات هي في نفس الوقت متجددة وتضاف لما سبق عملية أخرى تساهم في إدماج الجديد وهي التسمية أو التعيين والغاية منها أنها تعطي أسماء لكل عنصر جديد وتميزه عن بقية الموضوعات. فعمل التمثلات الاجتماعية هو معالجة المعلومات المقدمة ، وفي هذا السياق فان كل تمثل يظهر كسيرورة ديناميكية يتم من خلالها إعادة بناء الواقع.

فسيرورتا التوضيح والترسيخ ترتبطان وتكملان وتعاونان ببناء الواقع وتشاركان في كل تطور أو تحول للتمثلات.

خلاصة الفصل:

من خلال ما تم التطرق إليه في هذا الفصل نستنتج أن التمثلات الاجتماعية لها دور كبير في المعرفة العلمية والحياة الاجتماعية ككل.

كونها تعمل على تنظيم وتأطير سيرورة البحث العلمي عن طريق تفسير وتأويل الأفكار المكتسبة وإعطائها معنى حسب طبيعة المواضيع والأحداث. كما هي عبارة عن بناء اجتماعي لمعارف عادية ناتجة عن القيم والمعايير والمعتقدات.

إذن فالتمثل هو عبارة عن عملية إنتاج اجتماعي حيث يتم بناءه من خلال التفاعل والتبادل والتواصل والاتصال الاجتماعي.

الفصل الرابع: الجانب الميداني للدراسة

تمهيد

1. تعريف مؤسسة "كوسيدار"

2. دليل المقابلة

3. عرض المقابلات الميدانية.

4. التحليل العام

5. نتائج الدراسة

خلاصة الفصل

تمهيد

يمثل هذا الفصل أهم محور في البحوث والدراسات العلمية، حيث أن من خلاله يتم الكشف أو الإجابة عن الإشكاليات التي تم طرحها مسبقاً، كما تم الاعتماد في هذه الدراسة على أداة من أدوات منهج البحث العلمي ألا وهي المقابلة وذلك بهدف الوصول إلى بعض المعارف المتعلقة بالموضوع المتناول في هذا البحث.

1. تعريف مؤسسة "كوسيدار"

مجموعة كوسيدار هي شركة جزائرية في قطاع البناء والأشغال العامة، تقوم ببناء المباني والهياكل الكبيرة والبنية التحتية للنقل، وهي شركة أعمال كبرى بفضل اتساع ونوعية إنجازاتها ، أثبتت Cosider Travaux Publics نفسها كشركة رائدة بلا منازع في صناعة البناء في السوق الجزائرية من خلال الاستفادة من أكثر من 35 عامًا من الخبرة.

لتعزيز مكانتها ، فهي تقوم الآن على إستراتيجية التنمية المستدامة ، من خلال إنشاء برنامج توظيف وتدريب كبير لجميع موظفيها ، من أجل تحسين مهنتهم من خلال ضمانهم خطة مهنية. بناءً على قوة التقدم الذي أحرزته ، تعترم Cosider Travaux Publics رفع ريادةها في قطاع البناء إلى مستوى أعلى والمساهمة مع عملائها في تزويد الدولة دائماً ببنية تحتية أساسية أكثر بهدف الاستثمار في مجالات جديدة تتطلب ارتفاعاً التكنولوجيا وهذا من أجل استدامة ونمو نشاطها.

على هذا النحو كان البحث عن معايير جديدة وتحسين معايير الأداء الحالية دائمًا مصدر قلق كبير أكسبها العديد من المزايا لأنها تعتبر اليوم واحدة من أكثر المعايير تنافسية على المستوى الوطني.

2. دليل المقابلة نصف الموجهة:

الأسئلة التي تم طرحها على المبحوثين أثناء المقابلة متمثلة فيما يلي:

- ماذا تعرف عن طب العمل؟
- من أين تحصلت على المعلومات الخاصة بطب العمل؟ وكيف تم ذلك؟
- هل ترى أن طب العمل مفضل داخل المؤسسة؟ كيف ذلك؟
- هل ترى بأن طب العمل ضروري أو إلزامي بالنسبة للعمال؟ ولماذا؟
- بما أن طب العمل مهمته الأساسية هي الوقاية أكثر من العلاج. فما هو تصورك لهذه الفكرة؟
- طب العمل يعد فرعاً جديداً من فروع الطب ظهر أولاً في البلدان المتقدمة نتيجة لكثرة المصانع وانتشار المخاطر الصناعية. في رأيك هل يوجد فرق بين الدول المتقدمة والمتخلفة من حيث الفعالية؟

3. عرض المقابلات الميدانية:

المقابلة رقم 1:

المبحوث رقم 1 العامل بمؤسسة كوسيدار البالغ من العمر 41 سنة ، وتم إجراء هذه المقابلة يوم الأربعاء

2020/03/11. بمقر الشركة الواقع في خروبة مستغانم.

يقول أي أرى طب العمل ضروري داخل المؤسسة، ولكن أن كعامل في السابق كنت أرى أن ذهابي الى طبيب العمل مجرد عادة لكن مع مرور الوقت رايت حالة أصيبت بمرض، حيث اصيب زميلي بمرض، في تلك اللحظة شعرت بقلق وخوف، وأصبحت مهتم بطب العمل وأسعى للذهاب الى طبيب للفحص قبل الوقوع في أي خطر.

المقابلة رقم 02:

المبحوث رقم 2: العامل بنفس المؤسسة البالغ من العمر 28 سنة، تاريخ المقابلة: 2020/03/11.

يقول أي مقتنع بطب العمل، لأن دراستي كانت في مجاله، وأرى أن طب العمل هو أمر ضروري داخل المؤسسة لعدة أسباب، منها الحصول على فحص مجاني، وأنا شخصيا أقوم بهذه الفحوصات لأنه يوجد قانون يفرضها. ولكن في الواقع لا أشعر بالرضا لان مدة التي تفصل بين الفحص والفحص طويلة، ولا يوجد استفادة تامة من طب العمل.

أما فيما يخص الاختلاف بيننا وبين الغرب يكمن في الإمكانيات المادية والبشرية حيث أنهم معروفين بالتطبيق الصارم للمعايير والجودة ولهم مخطط استراتيجي، أما بالنسبة لنا فننظر إليه من جانبيين:

الجانب الفعلي: أننا كعمال نشعر بأنه إلزامي خصوصا في بداية توظيفنا وانه التزام قانوني لازم وجود هذا الفحص. ولكن الجانب العملي: أنا لا أشعر بالرضا لأنه فيه العديد من النقائص ولا توجد فعالية كبيرة له.

المقابلة رقم 03:

ثم إجراء المقابلة مع المبحوثة رقم 03 البالغة من العمر 29 سنة، تعمل في الإدارة لشركة كوسيدار، تاريخ

المقابلة: الخميس 2020/03/12. كانت إجابتها عن الأسئلة المطروحة كالآتي:

أعرف أن طب العمل يعمل على مراقبة العمال من يوم دخولهم إلى خروجهم ويتتبع حالتهم الصحية بما فيها النفسية والجسدية، ويساهم في تقديم مساعدات ونصائح للعمل بهدف خلق جو يتلاءم مع الظروف التي يتخطها بسبب الضغوطات المهنية.

لكن على مستوى الواقع أرى أن طب العمل غائب كثيرا عن العمل وزيارته إلى المؤسسة جد قليلة لأنه لا يوجد تعمق في صحة الإنسان فبالرغم من وجود طبيب العمل إلا أنه عندما يمرض عامل يذهب إلى طبيب آخر خارج المؤسسة يكون مختص أكثر. فطبيب العمل يهتم فقط بالأوراق أكثر من العمال من أجل التعويض ففحصه شكلي لا غير.

المقابلة رقم 04:

المبحوثة رقم 04، عمرها 34 سنة، تاريخ المقابلة

تقول أن طب العمل ضروري لأن القانون يعاقب عليه، وأنه حق من حقوق العمال حسب المادة 5 من قانون العمل 11/90، في حين أن العامل لا يذهب إلى طب العمل في حالة مرض فقط وإنما حتى في الحالات العادية.

كما أن داخل المؤسسة الخاصة لا تكون هناك مصلحة لطب العمل لان حجم صغير بينما في مؤسسة عامة تكون هناك مصلحة لان حجمها كبير، لكن المشكلة ليست في حجم المؤسسة وإنما العامل هو الذي يجب أن ينظم تفكيره.

أيضا أرى أن العامل هنا يتكلم فقط عن السلامة المهنية ولا يتكلم عن الوسائل المادية و أهمية الوقاية منها خصوصا العمال في مؤسستنا يستعملون وسائل البناء والتي تعتبر وسائل خطيرة جدا كالمطرقة واليات القطع الكهربائية...، وكذلك غياب للمراقبة من طرف مفتشي العمل.

4. التحليل العام

أشكر الباحثين على دعمهم لي بهذه المعلومات ومنحهم لي جزء من وقتهم والسماح لي بالدخول في ميدانهم، فهم مشكورين على جهدهم معي في إعداد هذا البحث.

من خلال إجراء البحث الميداني لاحظت أن هناك إهمال كبير للعمال من طرف طب العمل داخل المؤسسة لدرجة أن هناك عمال لا يسمعون به بالرغم من أنه إلزامي و إجباري عليهم، وذلك يرجع إلى قلة زيارات طبيب العمل إلى المؤسسة، كما أن هناك عمال لهم وعي بطب العمل ومقتنعين به إذ يعتبرونه من الضروريات التي يجب على المؤسسة الاستعانة به ولا يمكن عزله بعيدا عن العمل كونه يعمل على تنظيم الحياة المهنية للعمال.

فمن خلال أهمية طب العمل داخل المؤسسة ثم اكتشاف أن الالتزام بطب العمل داخل المؤسسة ليس للاستفادة العمال منه، وإنما راجع لمصالح المؤسسة خوفا من الإجراءات القانونية والمراقبة التي تتم من طرف مفتشيه العمل، وذلك باعتبار أن طب العمل هو قانون ينص عليه الدستور فقط ولا يوجد أهداف أخرى بالرغم من تعدد مهامه، ولكن في حقيقة الأمر طب العمل لا يتوقف دوره في الجانب الشكلي فقط في كون القانون يعاقب عليه، وإنما له أدوار أكبر من ذلك حيث يسعى إلى التعمق في صحة العمال داخل المؤسسة بهدف توفير الراحة والاستقرار وخلق لدى العمال شعور بالرضا اتجاه عملهم وتهيئة ظروف العمل، كونه يشكل عضو مهم في إنجاح المؤسسة، كل هذا يعني أن طب العمل لا يقوم بمهمته الأساسية.

كما تظهر أهميته أيضا في تمكين العامل من أداءه دوره وحمايته من الأخطار والأمراض التي تظهر بعد مدة من الزمن، ويلعب دورا هاما في الكشف عنها من خلال الزيارات الدورية للعامل، ولكن على مستوى الواقع المهني للعامل يشتكي من هذه النقائص التي لم تتوفر في المؤسسة بشكل عميق فمثلا نجد أن العامل عندما

يمرض يذهب إلى طبيب خارج المؤسسة وهذا يعود إلى نقص الإمكانيات المادية والبشرية وقلة الوعي بطب العمل.

كما نلاحظ من خلال البحث أن لا يكتفي فقط على العمال وعلاقتهم بطب العمل وإنما حتى طبيب العمل يعيش تحت ضغوطات سببها انعدام تنظيم سيرورة العمل، ذلك لأنه تابع لعدة مؤسسات وكل مؤسسة تحتوي على عدد كبير من العمال ما بين 300 عامل أو 400 عامل كما هو الحال في شركة كوسيدار التي لها عدة فروع وعدد عمالها كبير، فلا يمكن لطبيب واحد يكفي للقيام بكل مهامه، وحتى وان قام بها فان جودة الخدمات المقدمة من طرف طب العمل لا ترقى للأهداف المسطرة له، فالأصل أن طب العمل تكون له مصلحة داخل كل مؤسسة ويهتم فقط بعمالها ويكون معه مساعدين آخرين، من اجل أن يكون دائما بقرب العامل بهدف توعيته بالنشاط الذي يقوم به ومحاولة الكشف عن نقاط قوته وضعفه وذلك بهدف وضع العامل في المكان الذي يتناسب مع قدراته ومهاراته من خلال هذه النقاط.

على هذا الأساس يمكننا القول بان الفرضية الأولى لم تتحقق بشكل كبير، وإنما هناك نقائص مادية وبشرية تحول دون ذلك. حيث توجد فعالية ولكن هذه الفعالية لا تكفي من الناحية الشكلية فقط بمعنى أن العامل في هذه الحالة مجبور بتطبيق الأوامر دون شيء آخر، ولا يمكنه المعارضة، نفهم من هذا أن العامل داخل المؤسسة مقيد بإجراءات طب العمل كون القانون يعاقب عليه، ولكن طب العمل من الناحية النظرية لا يكمن في الجانب القانوني فقط وإنما له أدوار كثيرة فهو يحافظ على استقرار علاقة العمل وينعكس ذلك على الجانب الاقتصادي للمؤسسة، كما انه يقوم بفتح مجال للعمال بالتعبير عن مشاكلهم المهنية .

من خلال هذا نقول بأن فعالية طب العمل تكون على أساس الاهتمام بالموارد البشري لأن مهمته الأساسية تكمن في حماية العمال من المخاطر المحتمل أن تحدث.

أما بالنسبة للفرضية الثانية لاحظنا أن العمال داخل المؤسسة ليس لهم وعي بطب العمل فقط هم يلتزمون به خوفاً من طردهم من المنصب، وهذا يعني أن العامل يعمل من أجل الراتب الذي يتحصل عليه من خلال هذا العمل وأن عيشه مرتبط به في حين يهمل الجانب الصحي له.

كما أنهم يتقيدون بتعليمات طب العمل بهدف تطبيق أوامر المسؤولين وليس لأهداف أخرى وعلى هذا نجد أن طب العمل داخل المؤسسة يعمل في إطار ضيق أي أنه لا يسير وفق المصالح العامة للمؤسسة وإنما يكتفي فقط بالمصالح الخاصة.

فإجبارية العمال على الذهاب إلى طبيب العمل ليس لأسباب واعية وإنما يكون فقط لتجنب العقوبات التي قد تقع عليه من طرف المؤسسة كالانذار أو الخصم من الراتب، أو العقوبات التي قد تقع على المؤسسة بحادثها من خلال المراقبة التي تقوم بها مفتشية العمل، ومن هنا يمكن القول أن الفرضية الثانية لم تتحقق.

5. نتائج الدراسة :

في ظل الظروف الراهنة وأزمة الكورونا لم نتمكن من إتمام هذا البحث فكتفينا بالمعلومات التي تم أخذها كأول خطوة، ثم قمنا بتحليلها حسب ما توصلنا إليه من خلال الملاحظة وأراء الباحثين حول طب العمل.

فاستخلصت هذه الدراسة مجموعة من النتائج متمثلة فيما يلي :

- أن طب العمل داخل المؤسسة شبه منعدم حيث أن هناك عمال منذ دخولهم إلى المؤسسة لم يتم فحصهم من طرف طبيب العمل، بالرغم من ضرورة وجوده في حياة العمال وإجبارية الفحص التي تكون كل 6 أشهر وأحيانا 3 أشهر وذلك حسب طبيعة العمل فمثلا: العامل الذي يعمل في ورشة بناء يكون معرض أكثر للخطر على غرار العامل الذي يعمل في الإدارة.

- هناك كذلك نقص في الأطباء المختصين او ذوي تكوين متخصص بالأمراض والأخطار المهنية، كما لا يوجد مصلحة خاصة بطب العمل داخل المؤسسة والتي تم بعمالها فقط وإنما تعمل وفق اتفاقيات هذا يعني أن طبيب عمل واحد له علاقة مع مؤسسات أخرى ولا يعمل مع مؤسسة واحدة، وهذا ما أنتج ضغط كبير على طبيب العمل ومن خلال هذا ثم استنتاج أن المشكلة ليست عند العمال فقط وإنما حتى طبيب العمل يعيش تحت مشكلة التي تساهم في عدم قدرته على أداء مهامه بشكل سليم. كما يوجد نقص داخل المؤسسة من حيث الإمكانيات المادية المتمثلة في الوسائل التي يستخدمها العامل أثناء عمله. وكاستنتاج أخير لهذه الدراسة وجدت فعالية طب العمل في مجمع كوسيدار ناقص بشكل كبير حيث أنه يقوم بمهمته بهدف تطبيق الجانب القانوني ولا يهتم بالموارد البشري بالرغم من أن وظيفة طب العمل الأساسية تكمن في الاهتمام بالعامل وان القانون جاء لهذا الأمر ولكن المؤسسة تعمل بهذا الشكل لحماية نفسها من العقوبات الناتجة عن عدم الالتزام بطب العمل ودون شيء آخر

خلاصة الفصل:

من خلال هذا الفصل قمنا بعرض المقابلات الميدانية، ثم حاولنا تحليل المعلومات والمعرف التي تم الحصول عليها من قبل الباحثين، وتطرقنا أيضا إلى الإجابة عن فرضيات البحث وصولا إلى النتائج المستخلصة من خلال هذه الدراسة.

الخاتمة:

في النهاية نُختم بحثنا الذي كان يتمحور حول فكرة أهم التمثلات الاجتماعية للعمال اتجاه طب العمل داخل المؤسسة، حيث تم اختياره وتفضيله على باقي الموضوعات الأخرى ذلك لأن له علاقة مع التخصص وأن له أهمية كبيرة في المؤسسات خاصة في الفترة الراهنة نتيجة لكثرة المخاطر الصناعية والتي أصبح العامل يعيش فيها تحت ضغوطات جسدية ونفسية، ولا يعرف كيف يتفادها وهذا راجع إلى نقص الوعي عند العامل حول كيفية التفاعل مع هذه الصعوبات او المشاكل المهنية بهدف استمرار العامل في عمله وتجنب الأخطار التي تحدث عليه.

على هذا الأساس حاولنا قدر المستطاع تحليلاً وتفصيلاً مدى فعالية طب العمل داخل المؤسسة ومدى وعي العمال به وأهم تماثلاتهم له من خلال الواقع ولكن تحت هذه الظروف الصعبة بسبب الجائحة لم تسر هذه الدراسة بشكل جيد إذ لم تتمكن من إنجاز الجانب الميداني بشكل كامل وذلك بسبب الظروف التي مرت بنا خلال فترة البحث الذي ساهم في إعجازنا على التطرق لجميع التفاصيل التي من المفروض أن تكون، ولكن رغم أهميته الجانب الميداني في البحث العلمي، فأردنا إظهاره في مذكرتنا بهدف إعطاء صورة عامة عن طب العمل داخل المؤسسة ولو باختصار وجيز أحسن من الاستغناء عنه.

من خلال هذا أرجو أن أكون قد وفقت في هذا العرض مع اعتذاري في حالة وجود أخطاء ، لان القصور من طبيعة البشر، كما انصح الباحثين والباحثات المقبلين على إنجاز البحوث العملية على الاهتمام بهذا الموضوع وأخذ بعين الاعتبار وذلك لما فيه من دور أساسي وضروري في المؤسسات، والذي يساهم في تنظيم الحياة المهنية للعمال، ولا يمكن الاستغناء عنه بسهولة، وأتمنى أن تكون هذه الدراسة البسيطة كنقطة بداية وفتح المجال للدراسات الأخرى التي تكون ضمن هذا الموضوع " طب العمل" بهدف الوصول إلى ما لم نتوصل إليه من حقائق بسبب الظروف الغير الملائمة التي واجهتنا أثناء الدراسة.

1/ الكتب:

1. أحمد صخري، اقتصاد المؤسسة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، سنة 2007.
2. أحمد ماهر، السلوك التنظيمي، مدخل بناء المهارات، دار الجامعية، الإسكندرية، سنة 2002.
3. أحمية سليمان ، قانون العلاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ط2، سنة 2013.
4. بن أحمد بن قويدر، الاكتئاب والتمثلات الثقافية في المسار العلاجي في الجزائر، دار الحامد للنشر والتوزيع ، عمان، ط1، سنة 2018.
5. بن عزوز بن صابر، نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري والمقارن، دار ومكتبة الحامد للنشر والتوزيع ، عمان، ط 1، سنة 2011.
6. جميل حمداوي، مفاهيم الديدكتيك العامة، دار تطوان للنشر، المغرب، ط1، سنة 2018.
7. حروف حميد وقيرة اسماعيل وبومدين سليمان، النسق القيمي والتطورات الاجتماعية، دار الأنيس، قسنطينة، سنة 2007.
8. حلومة شريف اشرف، تمثلات اجتماعية وسياقات ثقافية، منشورات جامعية وهران ، سنة 2015 .
9. دورون رولان وبارو فرانسو، موسوعة علم النفس، دار عويدات للنشر والتوزيع، بيروت، سنة 1997.
10. مسلم محمد، مقدمة في علم النفس الاجتماعي، دار قرطبة للنشر والتوزيع، الجزائر، ط 1، سنة 2007.
11. مولود ديدان، مدونة العمل، دار بلقيس ، الجزائر، طبعة 2015.

2/ مذكرات الماجستير :

1. بو عبد الله ميلود دواجي، طب العمل ومسؤولية ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير تخصص قانون طبي، جامعة مستغانم، السنة الجامعية 2014-2015 .

2. قراوش فاطمة الزهرة، الإطار التنظيمي لطب العمل في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، تخصص قانون اجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم .

3/ رسائل الماجستير والدكتوراه

1. بن ملوكة شهيناز، التمثلات الاجتماعية للمعرفة المدرسية لدى التلاميذ الذين تظهر لديهم أعراض الانقطاع عن الدراسة، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه، كلية العلوم الاجتماعية، قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطفونيا، جامعة وهران .
2. الدين زواوية جميلة، تمثلات العلاج التقليدي والعلاج الطبي وعلاقتها بعملية التطبيب، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، قسم علم النفس وعلوم التربية بكلية العلوم الاجتماعية، جامعة وهران-السانيا، السنة الجامعية 2010-2011.
3. سميرة هامل، التصورات الاجتماعية للسجين، رسالة ماجستير، تخصص علم النفس العقابي، قسم العلوم الاجتماعية، جامعة حاج لخضر باتنة، الجزائر، السنة الجامعية 2011-2012.
4. فيساح جلول ، التزامات الهيئات المستخدمة في مجال طب العمل في القانون الجزائري، أطروحة دكتوراه علوم تخصص حقوق قسم القانون، جامعة الجزائر، السنة الجامعية 2015/2016.
5. قالية فيروز، الحماية القانونية للعامل من الأخطار المهنية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون فرع قانون المسؤولية المهنية ،جامعة مولود معمري تيزي وزو ، السنة الجامعية 2012-2013.

6. لشطر ربيعة ، التصورات الاجتماعية لأطفال الشوارع، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، قسم علم النفس وعلوم التربية و الأطفونيا، جامعة سكيكيدة، الجزائر، السنة الجامعية 2008-2009.

4/ النصوص القانونية:

1. المادة 34 / 3 من القانون رقم 88-7 المتعلق بمفتشية العمل.
2. المادة 02 من القرار الوزاري المؤرخ في 16/10/2000 المحدد للمقاييس في ميدان الوسائل البشرية والمجال والتجهيزات في مصالح طب العمل.
3. المادتين 500-501 من قانون رقم 08/09 المتعلق بقانون إجراءات المدنية والإدارية المؤرخ في 25/02/2008.

5/ الجرائد القانونية

1. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 04 القانون رقم 88-07 المؤرخ في 26 يناير 1988، المادتان 17 و 18
2. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 33 المرسوم التنفيذي رقم 93-120 المؤرخ في 15 ماي 1993، المادة 13
3. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 33 المرسوم التنفيذي رقم 93-120 المؤرخ في 15 ماي 1993، المادة 24.

6/ المواقع الالكترونية:

1. منتديات ملتقى الموظف الجزائري طب العمل حسب القانون الجزائري. الموقع الالكتروني

بتاريخ <http://www.mouzaf.dz.com/t20852-topic#ixzz41blv13EAD> .1

: 2016/2/28 على الساعة 17:05.

2. الموقع الالكتروني: <http://ar.m.wikipedia.org>

7/ المراجع باللغة الفرنسية:

1. Bonardi ,Christine et Roussiou ,Nicolas(1999) , « Les représentation sociales » ,Dunod,Paris.
2. Kaes Rene(1968), Image de la culture chez les ouvriers, T4, Traité des sciences pédagogique de paris.
3. Viaud jean (2000) « .l'objectivation et la question de l'ancrage dans l'étude des représentations social », in Nicolas, Roussiou. psychologie social , presse édition ,paris.

الملاحق

Date / 25/02/2020
Réf / N° 036/2020

CONVENTION
MEDECINE DU TRAVAIL
COSIDER TRAVAUX PUBLICS
Pôle M42 MOSTAGANEM
Exercice 2020

Entre

La Mutuelle des Travailleurs de la Construction dénommée ci-après « **MUTRACO** »
Sise, Site SIDER-Chemin du PARADOU Chalet N° 24 Hydra - Alger et représentée
par son Directeur Général Monsieur, DAMARDJI NOUREDDINE désigné
ci-après le prestataire.

D'une part

Et

« **COSIDER TRAVAUX PUBLICS Direction de Projet M42** » Sise, à MOSTAGANEM
représentée par son Directeur du Projet M42 Monsieur, BOUMEZOUED YUCEF désigné
ci-après le contractant.

D'autre part,

Il a été convenu ce qui suit : ✓

✓

Dans le cas où aucun accord aux dispositions ci dessus n'est trouvé, le litige devra être soumis à la juridiction compétente d'Alger.

ARTICLE 9 / MISE EN VIGUEUR

La mise en vigueur de la présente convention prend effet à compter de sa signature par les deux parties.

Alger le, 27 FEV. 2020

Le ~~Contractant~~ Directeur du Projet M 42
BOUMEZOUEB Youcef



La MUTRACO

N. DAMARDJI
Directeur Général



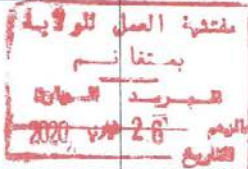
Handwritten mark

ملحق رقم 02

 Travaux Publics كوسيدار 	FORMULAIRE DE DIFFUSION DES DOCUMENTS	N° : ER.553.1.R1
		Page 1 sur 1

PROJET M42 MOSTAGANEM
 Réf. :0142 / M42 / 2020.

N°	TITRE DU DOCUMENT	Nbre de Copies	OBSERVATION DE L'EMETTEUR
01	PROJET : Parachèvement des Travaux du Tramway de Mostaganem. Veuillez trouver ci-joint : Liste du Personnel Fortement Exposé aux risques professionnels.	01	Copie Visé Par la Médecine du Travail

DESTINATAIRES	Date de Réception	Emargements
- Inspecteur du Travail de la Wilaya de Mostaganem. - D.S.P - C.N.A.S		

Date de Diffusion : 25.02.2020

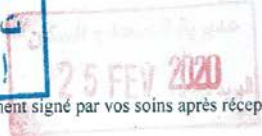
Emetteur du document : COSIDER TP-PROJET M42 - Mostaganem



ص
و
ت
مصلحة الوقاية



Responsable du Personnel
BENATTOU A.M.A



Prépare nous retourner le double dument signé par vos soins après réception des documents

Mostaganem le : 05.03.2020.

PÔLE M42 MOSTAGANEM
Réf : 0401 / M42 / 2020.

A Messieurs les Directeur de :
- **Inspecteur du Travail de Mostaganem**
- **D.S.P**
- **C.N.A.S.**

Objet : A/S Liste des travaux ou les travailleurs sont fortement exposés aux risque professionnels.

Messieurs,

Suite à l'arrêté interministériel du 04 safar 1418 correspondant au 09 juin 1997, nous avons l'honneur de vous informé que les travaux ou les travailleurs sont fortement exposés aux risques professionnels, conformément aux exigences de l'arrêté (art.1, 2 et 3) sont :

Annexe 3) Les travaux comportant l'exposition aux risques physiques suivants : Rayon X et substances radioactives.

Annexe 4) autres travaux comportant les risques suivants : Conduite de véhicule de transport en commun

Veillez agréer Messieurs les directeurs, nos sincères salutations.



Ci joint :

- Copies du l'arrêté.



المقر الإجتماعي : حي كليمون - المحمدية - الجزائر
Siège social : Cité Clément - Mohammadia - Alger
Tél. : 023 75.11.42 - 023 75.11.43 - Fax : 023 75.11.41



4872020



RECAP DU PERSONNEL PAR GROUPE

Mois de : **septembre 2020**
 Arrêté au : 01.09.2020

	Administration	Technique	Production	Maintenance	
Cadre :	0020	0024	0028	0004	0076
Maîtrise :	0016	0001	0032	0006	0055
Exécution :	0042	0003	0176	0008	0229
Total :	0078	0028	0236	0018	0360

Existant

CADRE SUPERIEUR S1	0000
CADRE 14 A 20	0074
MAÎTRISE 8 A 13	0055
EXECUTION 1 A 7	0224
Total Gle :	0353



RECAP GENERAL

43	CONDUCTEUR DE P.L	07
44	CONDUCTEUR DE PELLE HYDRAULIQUE	01
45	CONDUCTEUR DE TRAVAUX	15
46	CONDUCTEUR D'ENGINS	04
47	CONDUCTEUR D'ENGINS POLYVALENT	02
48	CONTRÔLEUR DE GESTION	01
49	COORDINATEUR DE TRAVAUX	01
50	DISTRIBUTEUR CARBURANT	01
51	ELECTRICIEN BATIMENT	01
52	FERRAILLEUR	29
53	GESTIONNAIRE DE CARBURANT	01
54	GESTIONNAIRE DES ACHATS LOCAUX	01
55	GESTIONNAIRE DES MOYENS GENERAUX	03
56	GESTIONNAIRE DES STOCKS	02
57	GESTIONNAIRE DU PERSONNEL	02
58	GESTIONNAIRE DU SOCIAL	01
59	INGENIEUR CONTRÔLE QUALITE	02
60	INGENIEUR EN INFORMATIQUE	01
61	INGENIEUR EN TRAVAUX PUBLICS	01
62	INGENIEUR EN ELECTRONIQUE	01
63	INGENIEUR EN GENIE CIVIL JUNIOR	10
64	INGENIEUR EN GENIE CIVIL SENIOR	02
65	INGENIEUR EN GENIE MECANIQUE	01
66	INGENIEUR HYGIENE & SECURITE	01
67	INGENIEUR QUALITE	03
68	MAGASINIER	04
69	MANCEUVRE ORDINAIRE	57
70	MECANICIEN AUTO (Diesel)	01
71	MECANICIEN D'ENTRETIEN	01
72	MECANICIEN ENGIN	02
73	PLOMBIER	01
74	POINTEUR	03
75	RESPONSABLE APPROVISIONNEMENT	01
76	RESPONSABLE COMPTABILITE	01
77	RESPONSABLE DU MATERIEL	02
78	RESPONSABLE GESTION DES STOCKS	02
79	RESPONSABLE HYGIENE & SECURITE	01
80	RESPONSABLE PERSONNEL	01
81	SECRETAIRE	01
82	SECRETAIRE ADMINISTRATIF DE CHANTIER	02
83	SECRETAIRE DE DIRECTION	01
84	SOUDEUR	04
85	SOUS - DIRECTEUR TECHNIQUE	01
86	SOUS - DIRECTEUR TRAVAUX	01
87	TECH.SUP EN METHODES MAINTENANCE	01
88	TECHNICIEN SUPÉRIEUR LABORATOIRE	01
Totaux :		353

Service du
Personnel
Responsable du Personnel
BENATTOU S.M.A

ويكيبيديا

مجموعة كوسيدار

مجموعة كوسيدار هي شركة جزائرية في قطاع البناء والأشغال العامة. تقوم ببناء المباني والمباني الكبيرة والبنية التحتية للنقل.

مجموعة كوسيدار

تاريخ التأسيس 1979
المقر الرئيسي الجزائر العاصمة
الصناعة تشييد
موقع الموقع الرسمي (http://www.cosider-groupe.dz)
ويب

تعديل مصدري (https://ar.wikipedia.org/w/index.php?title=%D9%85%D8%AC%D9%85%D9%88%D8%A9_%D9%83%D9%88%D8%B3%D9%8A%D8%AF%D8%A3%D9%88%D8%B1&action=edit§ion=0) - تعديل
(https://ar.wikipedia.org/w/index.php?title=%D9%85%D8%AC%D9%85%D9%88%D8%B9%D8%A9_%D9%83%D9%88%D8%B3%D9%8A%D8%AF%D8%A7%D8%B1&veaction=edit)

محتويات

التاريخ
الإجازات
أشغال عمومية
رولع
اعمال بناء
الوضع المالي
إدارة الشركة
انظر أيضًا
روابط خارجية
المراجع

التاريخ

تأسست شركة كوسيدار في عام 1979 كمشروع مشترك بين الشركة الصلب الوطنية والشركة الدنماركية كريستيان ونيسلون.^[1]
في عام 1982، اشترت شركة الشركة الصلب الوطنية أسهم كريستيان ونيسلون.
في عام 1984، كجزء من إعادة هيكلة المؤسسات العامة، تم وضعها تحت إشراف وزارة الصناعات الثقيلة.
في عام 1989، في وقت الإصلاحات الاقتصادية، أصبحت شركة مساهمة.
في عام 1998، اشترى البنك الجزائري الخارجي (55%) من أسهم المجموعة.^[2]
في عام 2010، تم تحويل رأس مالي الشركة، الذي كانت مملوكة للشركة المملوكة للدولة إنجاب والبنك الجزائري الخارجي، إلى 100% للصندوق الوطني للاستثمار (FNI).^[3]

الإجازات

أشغال عمومية

- الطريق السيار بين الشرق والغرب مقاطع في ولايتي البويرة و برج بو عرييج من 2006 إلى 2009.
- مترو الجزائر، أعمال رئيسية على الخط 1، من 1989 إلى اليوم.
- سد تيشي حاف بولاية بجاية.
- سد سيدي محمد بن بطيعة ولاية عين الدفلى.

روائع

- جسر أولمان خليفة، 325 م. بين القبة والمدينة في الجزائر العاصمة من 2009 إلى 2010.

اعمال بناء

- كلية علوم المعلومات والاتصالات بن عكنون من 2010 إلى 2011.
- مقر التأين النقدي باب الزوار من 2010 إلى 2014.
- كلية الطب بالجزائر بن عكنون من 2008 إلى 2013.
- مقر شركة التأين الجزائرية (SAA) باب الزوار من 2016 إلى 2018.

الوضع المالي

تطور رقم الأعمال منذ عام 2002 بملايين اليورو^[4]

2014	2013	2012	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2004	2003	2002
1,120	870	760	620	620	610	550	450	390	320	220	200	220

إدارة الشركة

- عبد الواحد بو عبد الله (1998-2002)
- لخضر رضوخ (منذ 2002)

انظر أيضا

- اقتصاد الجزائر
- قائمة الشركات الجزائرية

روابط خارجية

▪ موقع رسمي (http://www.cosider-groupe.dz)

المراجع

1. "COSIDER classé 7ème entreprise en Afrique - Algérie360". *Algerie360.com* | *Information et Actualité sur l'Algérie* (باللغة الفرنسية). 06-07-2009. مؤرشف من الأصل في 01 ديسمبر 2017. اطلع عليه بتاريخ 27 نوفمبر 2017.
2. <http://economie.jeuneafrique.com/entreprises/entreprises/btp-a-infrastructures/16826-algerie-c>
<https://web.archive.org/web/201412022140> *comment-cosider-a-remonte-la-pente.html*
<http://economie.jeuneafrique.com/entreprises/entreprises/btp-a-infrastructures/16826-algerie-32>
comment-cosider-a-remonte-la-pente.html) 2014-12-02 على موقع واي باك مشين.
3. Entreprises publiques : Cosider change d'actionnaires, El Watan du 27 avril 2010.
4. Rapport Annuel 2013 - Cosider (http://www.cosider-groupe.dz/fr/public_file/document_141199_4)
https://web.archive.org/web/20160304125601/http://www.cosider-groupe.dz/fr/public_file/document_1411999555.pdf (9555.pdf) 2016-03-04 على موقع واي باك مشين.

مجلوبة من "https://ar.wikipedia.org/w/index.php?title=مجموعة_كوسيدار&oldid=48946493"

آخر تعديل لهذه الصفحة كان يوم 3 يوليو 2020، الساعة 12:20.

النصوص منشورة برخصة المشاع الإبداعي. طالع شروط الاستخدام لتفاصيل.