

الوقاية من الأخطار المهنية في المؤسسة العمومية الجزائرية Prevention of occupational hazards in the Algerian public institution

تاريخ الاستلام: 2021/10/10؛ تاريخ القبول: 2022/03/29

ملخص

لقد أولى المشرع الجزائري إهتماما كبيرا لموضوع الوقاية من مخاطر العمل داخل المؤسسة و انعكاساتها السلبية على العامل و البيئة و كيفية الوقاية منها ، من خلال مراجعة سريعة للمفاهيم المتعلقة بالموضوع كما تناول أهم التدابير للوقاية من الحوادث المهنية و تقلصها في ضوء التطورات التي شهدتها المؤسسة العمومية في الجزائر و ما واكبه من تشريعات في هذا المجال .

الكلمات المفتاحية: حوادث العمل ؛ تشريع الجزائري ؛ تدابير سلامة ؛ مخاطر مهنية ؛ وقاية مهنية .

* رميساء كحول

هشام بوحوش

كلية الحقوق، جامعة الإخوة منتوري
قسنطينة 1، الجزائر.

Abstract

This paper discusses the various aspects of work accidents in the company their negative impacts on workers and on the environment and how to prevent them, through a quick review of the literature on the subject. It also addresses the prevention of accidents and their reduction in the light of the Algerian industrial sector evolution and the labor legislation which accompanied it the most.

Keywords: Work Accidents ; industrial security; the Algerian legislation ; occupational hazards ; safety measures.

Résumé

Le législateur algérien a accordé une grande attention à la question de la prévention des risques du travail au sein de l'institution et de ses répercussions négatives sur le travailleur et l'environnement et la manière de les prévenir, à travers une revue rapide des notions liées au sujet, et a également abordé les mesures les plus importantes pour prévenir et réduire les accidents du travail à la lumière de l'évolution de l'institution publique en Algérie et de la législation qui l'accompagne dans ce domaine.

Mots clés: accident de travail; législation algérienne; mesures de sécurité; risques professionnels; prévention au travail.

* Corresponding author, e-mail: romaisakahoul15@gmail.com

I - مقدمة

نتيجة لإرتفاع الاخطار الاخطار و الأمراض المهنية سارعت مختلف الدول إلى إصدار التشريعات التي تحمي العمال، و أولى تشريعات تفتيش العمل كانت في النمسا سنة 1772، و في بريطانيا سنة 1802 أما في بلجيكا فقد تم سن قانون التفتيش على المصانع منذ احتلال نابليون للبلاد سنة 1810 كما صدر في فرنسا قانون السلامة الجماعية سنة 1945، و ظهور صندوق جماعي يهدف إلى حماية العمال و عائلاتهم من جميع المخاطر كما يقوم بمنح التعويضات المستحقة، أما ألمانيا فقد أصدرت عام 1982 قانونا يلزم أصحاب الأعمال بالوقاية من الحوادث، و قد أصدرت مثل هذا القانون فرنسا عام 1998 و كذا الولايات المتحدة الأمريكية عام 1911، و كذلك أصدرت لأول مرة سنة 1970 قانون للصحة و السلامة المهنية و في كندا صدور القانون الخاص بالصحة و السلامة المهنية في 1972.

II - مشكلة الدراسة

قد أدى التقدم التكنولوجي الهائل في السنوات الأخيرة إلى ظهور مؤسسات عملاقة يعمل فيها عدد هائل من العمال الذين أصبحوا يقومون بأعمال و أنشطة أكثر تعقيدا و صعوبة، إضافة إلى التطور المتسارع في كل جوانب العمل، كل ذلك أدى إلى تعدد و تشعب الأخطار التي يتعرض لها العمال في بيئة عملهم هذه الأخطار قد لا تكون واضحة مما يجعل رؤساء المؤسسات و المسؤولين عن الوقاية فيها بحاجة إلى الكثير من الخبرة و الدراية بهذا المجال لكشفها و السيطرة عليها، و ذلك ما لا يتم إلا من خلال فهم طبيعة هذه الأخطار و إدراكها من حيث التصنيف، مما يسهل من عملية مراجعة الأخطار الموجودة في بيئة العمل و رصدها و تقييمها و اختيار أنجع الطرق و الوسائل للسيطرة عليها و الوقاية منها و بالتالي حماية كل العمال و المؤسسة و محتوياتها من الآثار السلبية التي تخلقها، و من هذا المنطلق يمكننا طرح الأسئلة الآتية:

- ماهي الآليات القانونية التي وضعها المشرع الجزائري للوقاية من الأخطار المهنية في المؤسسة العمومية؟

للإجابة على هذا التساؤل إرتائنا تقسيم موضوع هذه المداخلة إلى مبحثين يتضمن المبحث الأول: مفهوم الأخطار المهنية، أما المبحث الثاني فنخصه: السياسة الوطنية للوقاية من الأخطار المهنية.

المبحث الأول: مفهوم الأخطار المهنية:

أصبحت الوقاية من الأخطار المهنية عاملا هاما في أداء المؤسسات و عنصرا مؤثرا في نجاحها و لكن لا يمكن تطبيق سياسة و قائية فعالة في هذه المؤسسات إلا عن طريق تقييم الأخطار فيها و الذي يعد طريقة للتحليل الشامل لوضعيات العمل التي تتركز على تحديد أو تشخيص الأخطار و تصنيفها قصد ضبط نشاطات الوقاية في الاعتبار جميع العوامل التي تتدخل في النشاط التقني¹.

عليه يمثل تقييم الأخطار الخطوة الأولى في سياسة الصحة و السلامة في العمل فهو مسعى منظم تكون نتائجه رسميا فيما يسمى " الوثيقة الوحيدة " و التي تكون متاحة للجنة الصحة و الأمن و ظروف العمل و كل من طبيب و مفتش العمل².

تقييم الأخطار المهنية ليس نهاية في حد ذاته، ولكنه يعد مرحلة أساسية للحد من الأخطار أو التقليل منها بهدف تحسين الصحة و السلامة في مكان العمل، فالعمال هم رجال، نساء شباب و مسنين، مؤهلين و غير مؤهلين.

و تعود الأهمية البالغة لعملية التقييم إلى أنه يبنى على أساسها وضع أو اقتراح إجراءات و تدابير و قائية، وبالتالي فإن أي تشخيص أو تقييم خاطئ سيؤدي لا محالة إلى اتخاذ إجراءات وقائية خاطئة و غير سليمة ،و التي تؤدي بدورها إلى عواقب و خيمة على العاملين و المؤسسة على حد سواء، يسمح تقييم الأخطار بتوضيح الخطر الذي يتعرض له العمال، كما يسمح كذلك بتحديد الأمراض و الإصابات المرتبطة بظروف العمل ،و تحديد أسباب و مدى خطورة الإصابة و كيفية الوقاية منها.

المطلب الأول : تعريف الأخطار المهنية و تقييمها:

سنحاول من خلال هذا المطلب تعريف الأخطار المهنية من خلال الفرع ثم نبين تقييم هذه الأخطاء من خلال الفرع الثاني.

الفرع الأول : تعريف الأخطار المهنية.

تعرف بأنها: " تلك الاخطار التي يتعرض لها العاملين أثناء تأدية عملهم بسبب مهنتهم و قد تكون ذات طبيعة كيميائية كالغازات فتسمى أخطارا كيميائية أو تكون ذات طبيعة فيزيائية كالحرارة و الضوضاء و الإهتزازات فتسمى أخطارا فيزيائية أو تكون بسبب الإصطدام بالأجسام الصلبة أو التعامل مع الأجهزة فتسمى أخطارا ميكانيكية أو هندسية."3، نلاحظ بأن هذا التعريف ركز على الأخطار الكلاسيكية في حين أغفل أخطارا أخرى كالأخطار النفسية و الإجتماعية.

كما تعرف كذلك بأنها: " أية ظروف قد تؤدي إلى وقوع الحوادث، أو العطل في الآلات و المعدات و الأدوات أو دمار في البناء أو فقدان المواد أو تعطيل القيام بمهمة أو عمل معين ".4، غير أنه تعريف جزئي حيث يركز على الأضرار المادية بشكل عام و يغفل الأضرار التي تمس صحة و أمن العاملين ، و من جهة أخرى يعتبر الأخصائيون في هذا المجال بأن الخطر المهني هو: " وضعية شاذة غير عادية قد تؤدي إلى حادث عمل أو مرض مهني عندما تجتمع بعض ظروف هذه الحوادث و الأمراض المهنية غالبا ما تحمل إصابات خطيرة للسلامة الجسدية للإنسان و كذا لاقتصاد المؤسسة."5، يؤكد هذا التعريف ما للأخطار المهنية من أضرار فادحة على الإنسان و المؤسسة على حد سواء.

الفرع الثاني : تقييم الأخطار المهنية .

هناك خمسة (05) دوافع للقيام بعملية تقييم الأخطار المهنية 6.

أ - حماية صحة و سلامة العاملين .

عدم وقوع حوادث عمل و أمراض مهنية لا يعني أبدا عدم وجود الخطر لذلك يجب القيام بتشخيص استباقي في المؤسسة لفهم و تحليل كل الظواهر التي يحتمل أن تؤدي إلى ظهور أخطار على الصحة و السلامة في العمل .

ب - الاستجابة لمتطلبات الوقاية .

كل رئيس مؤسسة مسؤول عن تقييم الأخطار و نشاطات الوقاية ، كما أنه ملزم بتوفير كل الوسائل المناسبة للاستجابة للمتطلبات في هذا المجال.

ج - تعزيز الحوار الإجتماعي.

تقوم كل من الوقاية و تقييم الأخطار على الحوار القائم بين رئيس المؤسسة و ممثلي العمال و العمال أنفسهم ، و يعد هذا الحوار بمثابة الضامن لفضل فهم و علاج للأخطار بطريقة ناجعة و فعالة .

د - خلق وظيفة نوعية .

يقوم هذا التحدي على توفير بيئة عمل سالمة و آمنة لضمان أفضل ظروف عمل عن طريق مسعى و قائي طموح لتحسين صورة و الوظيفة في أن واحد.

هـ- المساهمة في أداء المؤسسة .

تسمح عملية التقييم بتحديد مواطن الخلل التي من المحتمل أن تحدث أضراراً بصحة و سلامة العمال من جهة ، و بتنافسية المؤسسة من جهة أخرى ، و منه فإن توفير أفضل ظروف صحية و أمنية في العمل يساهم في تحسين الوضعية الاقتصادية للمؤسسات و بالتالي يمكننا القول بأن الاستثمار في مجال الوقاية من الأخطار المهنية و حفظ الصحة و السلامة في العمل يعد استثماراً مربحاً يعود بالفائدة على مختلف الجهات و الأطراف سواء للعامل ، للمؤسسة أو الدولة .

المطلب الثاني : تصنيف الأخطار المهنية .

يرتبط أداء أية مهنة بمجموعة من الأخطار ذات علاقة بطبيعة واجباتها و مسؤولياتها و يتفق أغلب المختصين في مجال الموارد البشرية و معظم المراجع على تصنيف هذه الأخطار وفقاً للعوامل المسببة لها ، إذ لا يمكن إيجاد أفضل الطرق لتقييم الأخطار المهنية و الوقاية منها إلا من خلال المعرفة الجيدة بكل صنف من أصنافها المختلفة نذكر منها:

الفرع الأول : الأخطار الفيزيائية .

يؤثر هذا الصنف من الأخطار تأثيراً كبيراً على أداء العامل و كفاءته نظراً لتأثيره على الحواس و الأعضاء و أهم أنواعه:

1. الضجيج :

هو كل صوت مزعج مهما كان مصدره يؤدي إلى القلق في مراحل الأولى لكن التعرض له لفترة طويلة قد تؤدي إلى الإصابة بالصمم الدائم أو المؤقت و ذلك إذا ازدادت شدته عن (85-90)ديسيبل و لمدة 8 ساعات عمل وهي الحدود القصوى المتعارف عليها دولياً.

2. الإضاءة :

تعتبر الإضاءة في أماكن العمل من العناصر الهامة لتحسين كفاءة الإنتاج و ذلك لأنها على صحة العاملين و إبصارهم حيث تقاس الإضاءة بواسطة جهاز " اللوكس ميتر" أو " الفوتوميتر " و هي محددة ب (50) لوكس بالنسبة للعمل غير الدقيق ، و مئة (100) لوكس بالنسبة للعمل متوسط الدقة و (1000-5000) لوكس للعمل الدقيق ، و قد بينت الدراسات في هذا الشأن أن 15% من مجموع الحوادث العمل التي تقع داخل مواقع العمل ترجع إلى سوء الإضاءة⁷.

و مصادر الإضاءة إما طبيعية متمثلة في ضوء الشمس و إما اصطناعية باستخدام الطاقة الكهربائية و في حالة ما إذا كانت الإضاءة ضعيفة في عمل يتطلب إضاءة قوية فذلك يؤدي إلى إرهاق العين و إذا استمر العمل في هذا الظرف لمدة طويلة يؤدي ذلك إلى الصداع و ألم العين و احتقان حول القرنية، أما إذا كانت الإضاءة قوية جداً فقد يؤدي ذلك إلى التهاب العين العضوي أو ساد العين (عتمة في عدسة العين)⁸.

3. البيئة الحرارية :

يتعرض بعض العاملين إلى تغيرات كبيرة في الحرارة إما بالتعرض لدرجات حرارة مرتفعة كما هو الحال في المناجم و أفران صهر المعادن...مما يؤدي إلى الصدمة الحرارية و فشل التنظيم الحراري في الجسم و حدوث اضطرابات في الدورة الدموية⁹، و انهيار الجسم نتيجة توسع الأوعية الدموية و انخفاض ضغط الدم و نقص فعالية القلب.

و إما بتعرضهم إلى إنخفاض كبير في درجات الحرارة كما هو الحال في صناعة الثلجات و أعمال التبريد و غيرها ، و تعتبر أفضل درجة حرارة في بيئة العمل هي 22 مع نسبة رطوبة في حدود 45 %¹⁰

4. تلوث الهواء :

يؤثر التلوث الموجود في بيئة العمل تأثيرا كبيرا على صحة و سلامة العاملين و من أهم ملوثات الهواء أكسيد الكبريت و النيتروجين و أول أكسيد الكربون و أكسيد الرصاص بالإضافة إلى الجسيمات الدقيقة العالقة و بالتالي فمصادر التلوث نوعان : مصادر طبيعية ليس للإنسان دور فيها و أخرى صناعية من إنتاج الإنتاج¹¹.

5. الإشعاعات :

الإشعاع هو إصدار الطاقة على شكل أمواج أو جسيمات من مصادر طبيعية كالأشعة الكونية و الأشعة الصادرة عن باطن الأرض (غاز الرادون) و مناجم اليورانيوم و الفوسفات أو من مصادر صناعية ناتجة عن استخدام أجهزة توليد الأشعة السينية مخابر الفيزياء النووية و بحوث الصيدلة و الإشعاعية و صناعة الفسفور و الفوسفات و تنقسم الإشعاعات من حيث تأثيرها على الإنسان و البيئة إلى نوعين : الإشعاعات المؤينة و هي إشعاعات تحمل شحنات موجبة و سالبة ذات نشاط كيميائي بالإضافة إلى الإشعاعات غير المؤينة و ينقسم هذا النوع إلى عدة أنواع : الأشعة فوق البنفسجية الأشعة المرنة و الليزر ، الأشعة تحت الحمراء ، الموجات اللاسلكية... الخ .

الفرع الثاني : الأخطار النفسية و الإجتماعية .

تولد الأخطار النفسية و الإجتماعية نتجة ظواهر مختلفة في أماكن العمل أهمها:

1. العنف و الإعتداء في مواقع العمل .

تطورت حوادث العنف و تزايدت في العديد من المنظمات المعاصرة و من بينها الإعتداء على الموظفين من قبل المراجعين أو الإعتداء على المديرين من قبل العاملين ، و قد تصل إلى القتل أو الإنتحار في مواقع العمل ، ففي دراسة قام بها معهد السلامة الوطنية في الوم أ تبين أن 94% من المستجوبين و ضعوا مشاكل العنف في الترتيب الأول ضمن مشاكل السلامة المهنية و 88% منهم أوضحوا بأن من كل (5) حوادث عمل هناك (4) حوادث هي اعتداء و هجوم أن منظماتهم لم تكن لديها إجراءات محددة تؤدي إلى حمايتهم¹² .

و من بين الإعتداءات في مكان العمل نجد قضية الإعتداء الذي تعرض له 09 أساتذة يعملون بالمدرسة الجديدة رقم 10 بولاية برج باجي مختار - الجزائر ، حيث قام 04 مجهولين ملثمين بالهجوم عليهن بمقر إقامتهن داخل المؤسسة التعليمية و أقدموا على الإعتداء عليهن و ضربهن تحت تهديد السلاح الأبيض و قاموا بتجريدن من أموال و هواتف نقالة و حواسيب¹³، و هو ما يشكل خطرا لا يستهان به ينبغي على الدولة أن تضع إجراءات صارمة للحد من هذه الظاهرة.

2. التدخين في مكان العمل :

يؤدي التدخين إلى إرتفاع التكاليف الصحية التي تتحملها المنظمة لجميع العاملين و ليس فقط المدخنين أنفسهم ، ففي دراسة أجريت على 46000 عامل في شركة دوبونت في أواخر 1980 لوحظ بأن معدل التكاليف العلاجية للمدخنين بما يعادل 960 دولار ، كما أن معدل أيام المرض للمدخنين و غيابتهم أكثر من غير المدخنين¹⁴، مما يبين الأثر السلبي الذي يخلفه التدخين على صحة العاملين و على صحة العاملين و على الصحة المالية للمؤسسة و هو ما يفرض ضرورة محاربة ظاهرة التدخين بكل الوسائل و الطرق المتاحة لحماية العاملين من جهة و تقليل التكاليف التي تتكبدها المؤسسات من جهة أخرى .

3. القلق و التوتر :

يعرف التوتر بأنه الموقف الذي لا يستطيع فيه الفرد التكيف بنجاح أو يعتقد بأنه يعجز عن ذلك و الذي يؤدي إلى ردود فعل جسدية و عقلية و شعورية غير مرغوبة¹⁵ حيث يؤدي كل من القلق و التوتر إلى ظهور مجموعة من الأعراض المرضية التي بدورها تؤدي إلى التأثير السلبي على التوافق و التركيز الذهني للعاملين فقد أكدت دراسة إحصائية أجريت في بعض المنظمات في الو م أ إلى إرتفاع عدد الإصابات النفسية و الذهنية¹⁶، و قد يرجع ذلك إلى الإجهاد أو الإرهاق الناجم عن العمل.

المبحث الثاني : السياسة الوطنية للوقاية من الأخطار المهنية .

إن الهدف من الوقاية هو تجنب وقوع الحوادث و بصفة أعم مكافحة أي شئ يمكن أن يؤثر بشكل سلبي على صحة و سلامة العاملين، و لتحقيق هذا الهدف توجد العديد من الآليات أهمها:

المطلب الأول : الآليات العامة للوقاية من الأخطار المهنية .

توجد العديد من الآليات التي من شأنها الحد من الأخطار المهنية التي يتعرض لها العمال أثناء ممارسة عملهم أهمها:

1. تحسين ظروف العمل :

تعرف ظروف العمل على أنها: " جميع العناصر ذات الصلة المباشرة و غير المباشرة و التي تأخذ في الإعتبار ما إذا كان العمل مقبولاً أو غير مقبول من قبل المؤسسة ، و ما إذا كان مرغوب فيه أو غير مرغوب فيه من طرف العمال ".¹⁷، كما تعرف كذلك بأنها: " تعبر عن كل ما يحدد خصائص ووضعية العمل و التي تعزز أو تكبح نشاط العمال"¹⁸، وهو ما يظهر الدور الكبير التي تلعبه ظروف العمل الجيدة في تسهيل مهمة العمال خلال أداء المهام المسندة إليهم و التي تشمل :

أ الظروف المادية :

تحتل مكانة هامة في مجال تحسين ظروف العمل و تشمل على : ظروف البيئة الصوتية التي تتمثل في التعرض لضجيج ، و ظروف البيئة الحرارية كالتعرض إلى الظروف التي تتعلق بنظافة الجو كالنوعية الهواء و الغبار و الأدخنة ... و غيرها من الظروف، و من أجل تحسين الظروف المادية للعمل هناك عدة إجراءات تتمثل في :

- صيانة الآلات و المعدات و التمديدات الكهربائية .
- تحسين مستوى الإضاءة سواء الطبيعية أو الإصطناعية .
- المحافظة على نظافة أماكن العمل بتوفير شروط النظافة و السلامة فيها.

- تركيب نقاط لتوزيع المياه الصالحة للشرب في أماكن العمل.
- تقديم المنح للمؤسسات المبتكرة في مجال تحسين ظروف العمل¹⁹ .
- الترتيب الداخلي للمؤسسة الذي يعرف بأنه ترتيب المواقع من حيث الإدارات مراكز العمل و المعدات مع التركيز على حركة العمل من خلال النظام القائم و كذا تصميم تجهيزات جديدة و ذلك بغرض توفير الراحة و الأمان للعاملين و رفع روحهم المعنوية و تطبيق إجراءات الأمان و السلامة و هذا ما يزيد من مردوديتهم و كفاءتهم في العمل و يشجعهم على بذل المزيد من الجهود.

ب -الظروف التنظيمية :

السلامة و تحسين ظروف العمل هما مجالين أين تظهر مردودية أو فائدة الإجراءات المتخذة و لو بعد مدة طويلة، حيث من الصعب قياسهما فهما يعتبران اليوم

بمثابة استثمارات حقيقية لا سيما في مجال تنظيم العمل و مدته و كذا مشاركة العمال و تحسين إجراءات و نظم استقبال العمال و إدماجهم.

ج - الظروف الإجتماعية :

خاصة فيما يتعلق بنظام الأجور و التأهيل و العلاقات مع التسلسل الهرمي للسلطة (الإدارة) و ظروف النقل و تطوير العلاقات الإنسانية و الإجتماعية في العمل بالطريقة التي تخدم المؤسسة إضافة إلى توفير طبيب العمل في المؤسسة.

2. الطب المهني و الوقائي :

يعتبر الطب المهني و الوقائي فرعا من فروع الطب الذي يهدف أساسا إلى منع ظهور الأمراض و الإصابات الجسدية، العقلية و النفسية كما يسعى إلى إيقاف تطور المرض و المحافظة على القدرة الوظيفية إلى أقصى حد ممكن و يدرس تأثير البيئة على الإنسان و تتمثل أهداف الطب المهني و الوقائي فيما يلي :

- مراقبة الحالة الصحية للعمال .
- حماية صحة العمال و صيانة أماكن عملهم و التأكد من مدى ملائمتها.

- تحليل و تقييم الأخطار المهنية.

- تحسين ظروف العمل .

3. التكوين و التدريب في مجال الوقاية :

يعتبر التكوين في مجال الوقاية وسيلة أساسية نستطيع من خلالها أن نعطي المعلومات اللازمة للعامل ليؤدي مهامه على أحسن وجه و خاصة العمال الذين يتعرضون لمصادر تهديد إذ يمكن تقليل مخاطر حوادث العمل و الأمراض بالتدريب الجيد لهم فإذا كان عامل ما يؤدي عمله بطريقة تزيد من احتمال تعرضهم لحدث و آخر يتعامل مع أجهزة خطيرة دون استخدام معدات الوقاية الضرورية يمكن معالجة ذلك من خلال تدريب يغير سلوكهم و هذا يتطلب تحديد مجالات التدريب و الأشخاص الذين يحتاجونه²⁰.

و يهدف التدريب في مجال الوقاية إلى :

- تلقين العامل المبادئ العامة المرتبطة بأسباب الحوادث و الإصابات و الإجراءات الأولية الواجب اتباعها أثناء وقوع حوادث العمل المختلفة²¹.

- التحقيق من تماشي مهارات و قدرات الفرد العامل مع متطلبات التطور التكنولوجي²².

- كيفية استخدام و تشغيل الآلات و المعدات بشكل آمن و سليم .

- تنمية المهارات و توسيع المعرفة بطرق الوقاية من الحوادث .

4. معدات الحماية الشخصية :

هي الجهاز أو وسيلة يتم ارتداؤها من قبل العامل لحمايته من العديد من الأخطار التي يحتمل أن تهدد صحته و سلامته في إطار عمله²³، ومنه يجب على كل مؤسسة تحتوي على الأخطار في بيئتها أن توفر لعمالها أماكن عمل و معدات الحماية الشخصية .

المطلب الثاني : الوقاية الوطنية من الأخطار المهنية .

حسب إحصائيات منظمة العمل الدولية فإنه في المتوسط يلتقى حتفه كل يوم 5000 شخص نتيجة للحوادث أو الأمراض المرتبطة بالعمل ، كما يتعرض العاملون حوالي 270 مليون حادث مهني سنويا وهناك حوالي 160 مليون حالة مرضية مرتبطة بالعمل و في حوالي ثلث هذه الحالات يؤدي المرض إلى ضياع 4 أيام عمل أو أكثر.

و في سياق السياسة الوطنية للوقاية من الأخطار و حفظ الصحة و الأمن داخل أماكن العمل سعت الجزائر لتوفير 3857 هيكلًا داخليًا للوقاية داخل أماكن العمل

و لوحظ إنخراط أكثر من 13 ألف مؤسسة في هذا الإطار ، و لكن رغم ذلك تبقى تلك خطوات قليلة الأثر في غياب مشاركة فعالة من قبل المستخدمين و الذي يؤول إليهم واجب توفير الصحة و الأمن للعمال²⁴.

كما صادقت الجزائر على اتفاقيات دولية و عربية أهمها الاتفاقية الدولية رقم 155 المتعلقة بالسلامة و الصحة المهنيين و بيئة العمل²⁵، و صادقت الجزائر على اتفاقية العمل العربية رقم 07 المتعلقة بالسلامة و الصحة المهنية المنعقدة بالإسكندرية في مارس 1977 بموجب مرسوم رئاسي رقم 05-280 المؤرخ في 09 رجب عام 1426 الموافق 14 أوت سنة 2005، و هذا ما يؤكد أن المشرع الجزائري أوالى اهتماما بالغاً لموضوع بيئة العمل و ذلك حرصاً منه على حماية العامل و خاصة و قايته بالدرجة الأولى²⁶

و يحدد التشريع الجزائري الخاص بالوقاية من الأخطار المهنية الأطراف الفاعلة في هذا المجال على مستوى المؤسسة كالاتي :

1. رئيس المؤسسة :

تحمل المنظومة التشريعية الوطنية السارية المفعول على عاتق رب العمل العبء الأكبر في مجال الوقاية الصحية و الأمن فهو يعتبر الفاعل الرئيسي للوقاية داخل المؤسسة حيث أنه يسهر على الحفاظ على صحة و سلامة العاملين عن طريق تنفيذ الإجراءات الملائمة التي تتوافق مع المبادئ العامة للوقاية باستخدام سلطته التنظيمية استناداً على اللوائح الداخلية للمؤسسة بغرض سن بعض القواعد التي يجب على العمال أن يلتزموا بها و أن يمثلوا لتعليماتها و من جهة أخرى للوفاء بالتزاماته يجب على رئيس المؤسسة أن يكون محيطاً بكل التخصصات التقنية و أن يحصل على النصائح الضرورية في هذا المجال.

و يلزم القانون رئيس المؤسسة أن يقوم بإعداد دفاتر و سجلات حوادث العمل و التي تتضمن اسم العامل ضحية الحادث و لقبه ، تأهيله و تاريخ وقوع الحادث و مكانه و أسبابه و ظروفه و مدة العجز عن العمل²⁷ كما يتعين عليه كذلك أن يتخذ كل التدابير حتى يتسنى لمفتش العمل أن يطلع هذه الدفاتر و السجلات أثناء عمليات المراقبة المختلفة²⁸، و من ناحية أخرى يجب عليه أن يقوم بإعداد مخطط الوقاية الصحية و الأمن و ذلك في نشاطات البناء و الأشغال العمومية و الري و من ثم يقوم بعرضه على ممثلي العمال و طبيب العمل و هيئة الوقاية من الأخطار المهنية في نشاطات البناء و الأشغال العمومية و الري²⁹ بهدف ضمان أمن و سلامة العاملين .

2. طبيب العمل :

يلزم التشريع الجزائري كل هيئة مستخدمة بإحداث مصلحة لطب العمل عندما تفوق مدة أداء طبيب العمل لمهمته الشهرية المحددة في القانون بساعة عمل واحدة في الشهر لكل عشرة عمال يعملون في موقع شديد الخطورة و ساعة عمل واحدة لكل خمسة عشر عاملاً يعملون في موقع متوسط أو قليل الخطورة ، و يمكن الزيادة في المقائين المذكورين حسب مواصفات طبيعة العمل و حجم الهيئة المستخدمة و موقعها الجغرافي طبقاً للأهداف المسطرة في ميدان التخطيط الصحي³⁰.

يعد الطبيب مؤهلاً لممارسة طب العمل كل طبيب يحمل شهادة التخصص في طب العمل و مرخص له بممارسته و يسحب التأهيل منه بمقرر من الوزير المكلف بالصحة³¹، و من جهة أخرى يحدد القانون الصلاحيات المخولة لطبيب العمل حيث يمكنه أن يجري فحوصاً تكميلية أو أن يلجأ إلى اختصاصي للحصول على ما يأتي :

- تحديد الاهلية الصحية لمنصب العمل لاسيما اكتشاف الإصابات التي
- تتنافى مع منصب العمل المقصود .
- اكتشاف الأمراض المعدية .

- اكتشاف الأمراض المهنية أو ذات الطابع المهني³².
- كما يشارك طبيب العمل في أشغال الهيئات المكونة قانونا في الهيئات المستخدمة بشأن جميع المسائل المتعلقة بحفظ الصحة و الأمن و طب العمل فهو يعتبر مستشارا للهيئة المستخدمة لاسيما في المسائل التالية:
- تحسين ظروف الحياة و العمل في الهيئة المستخدمة .
- النظافة العامة في أماكن العمل .
- نظافة مصالح الإطعام و مراكز الاستقبال و أماكن الحياة.
- تكييف مناصب العمل و تقنياته و و تيرته مع البنية الجسمية البشرية

33

3. اللجنة المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية و الأمن:

تعد اللجنة المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية و الأمن الإطار العملي المفضل لمناقشة مشاكل الصحة و ظروف العمل و تؤسس ضمن كل هيئة مستخدمة تشغل أكثر من تسعة عمال ذوي علاقة عمل غير محددة و عندما تكون المؤسسة مكونة من عدة وحدات تؤسس ضمن كل واحدة منها لجنة متساوية الأعضاء للوقاية الصحية .

4. مصلحة الوقاية الصحية و الأمن في وسط العمل:

تكلف مصلحة الوقاية الصحية و الأمن بتنفيذ تدابير الوقاية التي تقررها اللجنة المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية و الأمن طبقا للقوانين و التنظيمات المعمول بها³⁴ و تتمتع بالصلاحيات التالية³⁵ :

- إعداد السياسة العامة للمستخدم بمشاركة اللجنة المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية و الأمن في مجال الوقاية و السهر على تنفيذها.
- التحقق من السير الحسن لوسائل الوقاية التابعة للهيئة المستخدمة.
- تفتيش أماكن و مناصب العمل بالإتصال مع اللجنة المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية و الأمن.
- السهر على تطبيق القواعد المنصوص عليها في التشريع و التنظيم المعمول بهما و كذا مراعاة تعليمات الوقاية الصحية و الأمن في وسط العمل.
- إعداد المخططات السنوية و المتعددة السنوات للوقاية من الأخطار المهنية بالإتصال مع اللجنة المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية و الأمن.
- مساعدة اللجنة المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية و الأمن في كل تحقيق حول الحوادث و الأمور الطارئة التي قد توحى بوجود خطر من شأنه أن يتسبب في عواقب خطيرة.
- المساهمة في تربية عمال الهيئة المستخدمة في ميدان الوقاية الصحية و الأمن و تعليمهم و تكوينهم .
- إعداد البرامج السنوية بالنسبة لجميع العمال لاسيما المشغلين الجدد منهم بالإتصال مع اللجنة المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية و الأمن .
- القيام بالتحقيقات المتعلقة بحوادث العمل و الأمراض المهنية.

5. لجنة ما بين المؤسسات للوقاية الصحية و الأمن.

تؤسس لجنة ما بين المؤسسات للوقاية الصحية و الأمن وجوبا عندما تتجمع عدة مؤسسات تابعة لنفس الفرع المهني أو لعدة فروع مهنية لممارسة نشاط في نفس أماكن العمل لمدة محددة و تشغل لذلك عمالا تكون علاقة عملهم محددة سواء في شكل إنجاز (البناء و الأشغال العمومية و الري) ، سواء في شكل تقديم خدمات كعمليات المناولة و النقل و التخزين ، بعد تحقيق و اعتماد من المصالح المختصة إقليميا التابعة للوزارة المكلفة بالعمل³⁶.

تتولى المؤسسات للوقاية الصحية و الأمن على الخصوص الصلاحيات الآتية³⁷:

- تنسيق التدابير الواجب اتخاذها لضمان احترام قواعد الحماية الفردية و الجماعية.
 - التحقق من تطبيق التدابير المتخذة .
 - انسجام و توافق مخططات الوقاية الصحية و الأمن حسب الأخطار الخاصة بوط العمل.
 - تنسيق أعمال أجهزة الوقاية الصحية والأمن.
 - تكييف تكوين المستخدمين حسب طبيعة الأشغال و الأخطار المرتبطة بها.
 - دراسة حالات حوادث و إعداد الإحصائيات المرتبطة بها.
 - تسيير المنشآت المشتركة.
 - إعداد تقرير تلخصي بنشاطات ترسل نسخة منه إلة مفتش العمل المختص إقليميا و يستثنى من تدخل اللجنة في وسط العمل المسؤوليات التي تقع على عاتق الهيئات المستخدمة طبقا للأحكام التشريعية و التنظيمية المعمول بها، وكذا تطبيق الأحكام المتعلقة بصلاحيات الهياكل الأخرى المختصة في مجال الوقاية الصحية و الأمن و سيرها³⁸.
- أما الجهات الفاعلة في مجال الوقاية من الأخطار المهنية على المستوى الوطني تقع مسؤولية الوقاية من الأخطار المهنية في الجزائر على عاتق وزارة العمل و التشغيل و الضمان الإجتماعي سواء عن طريق هياكلها المركزية المتمثلة في مديرية علاقات العمل (DRT) و المديرية العامة للضمان الإجتماعي DGSS أو عن طريق هيئتها المتخصصة و المتمثلة في المفتشية العامة لضمان الإجتماعي IGT أو عن طريق المنظمات الموجودة تحت وصايتها و التي تتمثل في المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية INPRP و هيئة الوقاية من الأخطار المهنية في نشاطات البناء و الأشغال العمومية و الري OPREBATHP والصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية للعمل الأجراء CNAS، كما تقع مسؤولية الوقاية كذلك على وزارة الصحة و السكان و إصلاح المستشفيات من خلال الدور الهام الذي تلعبه مصلحة طب العمل و من جهة أخرى نجد المجلس الوطني للوقاية الصحية و الأمن و طب العمل كما تجدر الإشارة إلى الدور الذي يلعبه وزير العمل شخصيا في مجال الوقاية حيث أنه يشارك في إعداد المقاييس المتعلقة بالوقاية من الأخطار المهنية و يسهر على تطبيقها³⁹.
- إلا أنه على الرغم من كل هذه المجهودات التي بذلتها السلطات العمومية في الجزائر للنهوض بالوقاية من الأخطار المهنية و ترقيتها في الواقع إلا أنها تبقى مجهودات ناقصة و غير مواكبة لما يجري في كثير من الدول و خاصة المتقدمة منها، ففي حين ركزت الترسانة القانونية التي وضعتها الجزائر في هذا المجال خلال هذه الفترة على الأخطار الكلاسيكية التي تتمثل في الأخطار الفيزيائية ، الكيمائية و المكانية... الخ وعلى إنشاء بعض الهياكل المعنية بالوقاية أغفلت العديد من الأخطار التي تحظى بأهمية بالغة في الدول المتقدمة خاصة الأخطار النفسية و الإجتماعية في بيئة العمل حيث يتجلى النقص في التشريعات الخاصة بالوقاية من الأخطار المهنية في عدم تطرق المشرع الجزائري إلى موضوع القلق و التوتر في العمل ، و ظاهرة العنف و كذا التحرش الجنسي في أماكن العمل خاصة ضد العنصر النسوي و الذي كثيرا ما يرتبط بالتعسف في استخدام السلطة من قبل المدراء و المسؤولين اتجاه موظفيه.

III - الخاتمة:

تشكل الأخطار المهنية اليوم هاجسا كبيرا للمؤسسات لما تمثله من مصدر هام للتكاليف التي من شأنها أن تمس بمكانتها و صورتها الخارجية و قدرتها على مواجهة باقي منافسيها و تتجلى خطورتها بالأخص في كونها عامل التأثير الأول و المباشر على السلامة البدنية و النفسية لأهم موارد المؤسسة على الإطلاق، وعليه نخلص لجملة من النتائج تتمثل في :

- إن تطبيق متطلبات الصحة و السلامة المهنية داخل المؤسسات يؤدي إلى تحقيق فائدة مزدوجة فبالنسبة للعاملين يؤدي إلى تقليل التهديدات و المخاطر المختلفة في بيئة العمل من جهة و تسهيل إنجاز المهام المسندة إليهم من جهة أخرى.

- تطبيق متطلبات السلامة المهنية يؤدي بالمؤسسة إلى زيادة الإنتاجية و ذلك بالتقليل من معدل الغيابات و التحسين الدائم لنوعية علاقاتها بعمالها.

- على الرغم من الأهمية الكبرى التي تحظى بها عملية الوقاية في المؤسسات إلا أن هناك من يعتبرها عبئا إضافيا علاوة على أنها مكلفة و تتطلب الكثير من الإمكانيات، غير أن العقبة الرئيسية في تطبيقها تتمثل في سوء تقدير منافعتها و مزاياها من حيث الحد من الحوادث و حماية الصحة في العمل، إضافة إلى تخفيض التكاليف .

- جعلت الدولة الجزائرية الدولة الجزائرية الحق في الصحة و الأمن في العمل مبدءا دستوريا نتج عنه ترسنة عدد هائلة من النصوص التشريعية و التنظيمية في هذا الميدان تمخض عنها تأسيس العديد من الهياكل المختصة في مجال الوقاية من الأخطار المهنية، و إعادة تنشيط و تفعيل الهياكل المنشأة سابقا، وتحديث و عصرنة الهياكل الأخرى و تجهيزها بمختلف الإمكانيات المادية . وفي ظل هذه النتائج نقدم التوصيات الآتية :

- ركزت الترسانة القانونية التي وضعتها الجزائر في هذا المجال على الأخطار الكلاسيكية التي تتمثل في الأخطار الفيزيائية ، الكيميائية و الميكانيكية ... الخ و على إنشا بعض الهياكل المعنية بالوقاية و أغفلت العديد من الأخطار التي تحظى بأهمية بالغة في الدول المتقدمة .

- أن كل هذه الجهود و المساعي ستظل محدودة الأثر دون وجود إرادة سياسية صادقة و فاعلة في وضع و تنفيذ برامج الوقاية .

- لا بد من إتخاذ إجراءات ردية و صارمة اتجاه المؤسسات التي تمتنع عن الإستجابة لحق العاملين في تأدية مهامهم في بيئة عمل آمنة و سالمة، وهو ما لا يتم إلا من خلال ترسيخ ثقافة الوقاية لديهم.

¹ - Jean-Paul Richez, « Gestion de la santé et de la sécurité », Travail et sécurité, paris, INRS, N° (616), (mars), 2002, p13.

² - Claire blondin-Séguineau, Guide du management : santé, sécurité au travail, paris : AFNOR, 2007, p89.

³ - أحمد زكي حلمي، المرجع في الأمان الصناعي، دار الفجر للنشر و التوزيع، القاهرة، 2007، ص416.

⁴ - ناصر علي الدغمي، السلامة و الصحة المهنية و الوقاية من المخاطر المهنية دار البازوري العلمية للنشر و التوزيع، عمان، 2009، ص8.

⁵ - Slimane Lagra, La prévention technique des risques professionnels, Alger : office

Des publication universitaires, 1990, p5.

⁶ - علي بن علال، الوقاية من الأخطار المهنية في المؤسسات العمومية الجزائرية 1997- 2008، دراسة حالة و احدة المسبك -مؤسسة بوفال -البرواقية ولاية المدية ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم السياسية و العلاقات الدولية ، تخصص إدارة الموارد البشرية، كلية العلوم السياسية و العلاقات الدولية، جامعة الجزائر 03، ص 14.

⁷ -عبد الكريم مازن الخرايشية، عبد الرحمن محمدا العامري، السلامة المهنية، دار الصفاء للنشر و التوزيع، 2000، ص 78.

⁸ - علي بن علال، المرجع السابق، ص 22.

⁹ - أحمد زكي حلمي، المرجع السابق، ص142.

¹⁰ - علي بن علال ، المرجع السابق ، ص 23.

¹¹ - أحمد زكي حلمي، المرجع السابق ، ص 128.

¹² - سهيلة محمد عباس، إدارة الموارد البشرية ،مدخل إستراتيجي ، دار وائل لنشر و التوزيع ،عمان ،2006، ص306.

¹³ - نادية سليمان، صدمة في قطاع التربية ،جريدة الشروق ،2021/05/19، الموقع <https://www.echoukonline.com>.

¹⁴ - سهيلة محمد عباس، المرجع السابق، ص310.

¹⁵ - علي علال ، المرجع السابق ، ص 33.

¹⁶ - سهيلة محمد عباس، المرجع السابق، ص 310.

¹⁷ - De Mitry Weiss, La fonction ressources humaines, Paris : éditions d'organisation, 1988, p515.

¹⁸ - Jean-Pierre céteau, Gestion des ressources humaines : principes généraux et cas pratiques, Paris : éditions Dalloz, 2000, p156.

¹⁹ - علي علال ، المرجع السابق ، ص 40.

- 20 - سعاد نائف برنوطي ، إدارة الموارد البشرية ، (إدارة الأفراد) ، دار وائل للطباعة و النشر، عمان، 2004، ص477.
- 21 - محمد مختار عبد اللطيف، دليل الأمن الصناعي لمنشآت القطاع العام و الخاص، دار الفكر العربي، القاهرة، 1971، ص150.
- 22 - عبد الغفار خنفي، تنظيم إدارة الأعمال ، المكتب الجامعي الحديث الإسكندرية، 1996، ص513.
- 23 - علي علال، المرجع السابق، ص 46.
- 24 - الهادي بوقلقول، تدابير الوقاية من المخاطر المهنية على ضوء القطاع الصناعي وتشريعات العمل في الجزائر، مجلة التواصل في الإقتصاد و الإدارة و القانون، العدد 38 ، جوان 2014، جامعة باجي مختار(عنابة)، ص 110.
- 25 - ريمار حبيب، دراسة للمناقشة خلال الندوة الثلاثين الإقليمية حول السلامة و الصحة المهنية 18-20 نوفمبر 2007، سوريا ، ص 38.
- 26 - الهادي بوقلقول، المرجع السابق، ص 110.
- 27 - المادة 12 من المرسوم التنفيذي 96-98، المؤرخ في 06 مارس 1996، يحدد قائمة الدفاتر و السجلات الخاصة التي يلزم بها المستخدمين ومحتوها ، ج ر ج ج، العدد58، الصادر (1996).
- 28 - المادة 13 من نفس المرسوم .
- 29 - القرار المؤرخ 26 جويلية 2008، يتعلق بمخطط الوقاية الصحية و الأمن و نشاطات البناء و الأشغال العمومية و الري ، ج ر ج ج ، العدد 58،(2008).
- 30 - المادة 01 من المرسوم التنفيذي رقم 93-120 المؤرخ في 15 ماي 1993، يتعلق بتنظيم طب العمل ، ج ر ج ج ، العدد 33، (1993).
- 31 - المادة 06 من نفس المرسوم .
- 32 - المادة 19 من نفس المرسوم.
- 33 - المادة 22 من نفس المرسوم .
- 34 - المادة 02 من المرسوم التنفيذي 05-11 المؤرخ في 11 جانفي 2005 ، يحدد شروط إنشاء مصلحة الوقاية الصحية و الأمن في وسط العمل و تنظيمها وسيرها و صلاحيتها ، ج ر ج ج ، العدد 04 (2005).
- 35 - المادة 04 من نفس المرسوم.
- 36 - المرسوم التنفيذي رقم 10-05 المؤرخ في 08 جانفي 2005 ، يحدد صلاحية لجنة مابين المؤسسات للوقاية الصحية و الأمن و تشكيلها و تنظيمها وسيرها، ج ر ج ج ، العدد 04 ، الصادر (2005).
- 37 - المادة 03 من المرسوم التنفيذي 10-05 ، المرجع نفسه .
- 38 - المادة 18 من المرسوم التنفيذي 10-05 ، المرجع نفسه .
- 39 - المادة 04 من المرسوم التنفيذي 03-137 مؤرخ في 24 مارس 2003، يحدد صلاحيات وزير العمل و الضمان الإجتماعي، ج ر ج ج، العدد 22، (2003).

قائمة المراجع:

1. المراجع باللغة العربية :

أ - الكتب:

- أحمد زكي حلمي ، المرجع في الأمان الصناعي ، دار الفجر للنشر و التوزيع القاهرة، 2007.

- ريمار حبيب ، دراسة للمناقشة خلال الندوة الثلاثين الإقليمية حول السلامة و الصحة المهنية 18-20 نوفمبر 2007، سوريا.
- سعاد نائف برنوطي، إدارة الموارد البشرية، (إدارة الأفراد)، دار وائل للطباعة و النشر، عمان، 2004.
- سهيلة محمد عباس، إدارة الموارد البشرية، مدخل إستراتيجي، دار وائل لنشر و التوزيع، عمان، 2006.
- عبد الغفار خنفي، تنظيم إدارة الأعمال، المكتب الجامعي الحديث الإسكندرية 1996.
- عبد الكريم مازن الخرايشية، عبد الرحمن محمدا العامري، السلامة المهنية دار الصفاء للنشر و التوزيع، 2000.
- محمد مختار عبد اللطيف، دليل الأمن الصناعي لمنشآت القطاع العام و الخاص، دار الفكر العربي ، القاهرة، 1971.
- ناصر علي الدغمي، السلامة و الصحة المهنية و الوقاية من المخاطر المهنية دار البازوري العلمية للنشر و التوزيع ، عمان، 2009.

ب مذكرات التخرج :

- علي بن علال، الوقاية من الأخطار المهنية في المؤسسات العمومية الجزائرية، 1997- 2008، دراسة حالة و احدة المسبك -مؤسسة بوفال - البرواقية ولاية المدية ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم السياسية و العلاقات الدولية ، تخصص إدارة الموارد البشرية ، كلية العلوم السياسية و العلاقات الدولية ، جامعة الجزائر 03.

ج المقالات المنشورة في المجالات العلمية:

- الهادي بوقفلول، تدابير الوقاية من المخاطر المهنية على ضوء القطاع الصناعي وتشريعات العمل في الجزائر، مجلة التواصل في الإقتصاد و الإدارة و القانون ، العدد 38 ، جامعة باجي مختار (عنابة)، جوان 2014.

د النصوص القانونية :

- المرسوم التنفيذي 05-11 المؤرخ في 11 جانفي 2005 ، يحدد شروط إنشاء مصلحة الوقاية الصحية و الأمن في وسط العمل و تنظيمها وسيرها و صلاحيتها ، ج ر ج ج ، العدد 04(2005).
- المرسوم التنفيذي رقم 05-10 المؤرخ في 08 جانفي 2005، يحدد صلاحية لجنة ما بين المؤسسات للوقاية الصحية و الأمن و تشكيلها و تنظيمها وسيرها ، ج ر ج ج ، العدد 04 (2005).
- المرسوم التنفيذي 03-137 مؤرخ في 24 مارس 2003 ، يحدد صلاحيات وزير العمل و الضمان الإجتماعي ، ج ر ج ج ، العدد 22 (2003).

- المرسوم التنفيذي 96-98، المؤرخ في 06 مارس 1996، يحدد قائمة الدفاتر و السجلات الخاصة التي يلزم بها المستخدمين ومحتواها ، ج ر ج ج ، العدد 58 (1996).
- المرسوم التنفيذي رقم 120-93 المؤرخ في 15 ماي 1993، يتعلق بتنظيم طب العمل ، ج ر ج ج ، العدد 33 (1993).
- القرار المؤرخ 26 جويلية 2008، يتعلق بمخطط الوقاية الصحية و الأمن و نشاطات البناء و الأشغال العمومية و الري ، ج ر ج ج ، العدد 58 (2008).
ه - المواقع الإلكترونية :
- نادية سليمانى ، صدمة في قطاع التربية ، جريدة الشروق ، 2021/05/19، الموقع <https://www.echoukonline.com>

2. المراجع باللغة الأجنبية :

- Claire blondin-Séguineau, Guide du management : santé, sécurité au travail, paris : AFNOR, 2007.
- De Mitry Weiss, La fonction ressources humaines, Paris : éditions d'organisation, 1988.
- Jean-Paul Richez, « Gestion de la santé et de la sécurité », Travail et sécurité, paris, INRS, N° (616), (mars), 2002.
- Jean-Pierre céteau, Gestion des ressources humaines : principes généraux et cas pratiques, Paris : éditions Dalloz, 2000.
- Slimane Lagra, La prévention technique des risques professionnels, Alger office des publication universitaires, 1990.