

## الوقاية الصحية و الامن المهني في التشريع الجزائري

## Health prevention and occupational security in Algerian legislation

مصطفى أسماء<sup>1</sup>،

أستاذة محاضرة "ب" بكلية الحقوق والعلوم السياسية،

جامعة وهران2، محمد بن أحمد

تاريخ القبول: 18-10-2021

تاريخ الاستلام: 01-04-2021

## ملخص:

لقد أدى تطور الحياة الاقتصادية وتنوع أنشطتها إلى تزايد حوادث العمل بشكل واسع، مما أدى إلى ضرورة تنظيم قوانين وتشريعات تلزم الهيئة المستخدمة بتوفير بيئة عمل مناسبة وخالية من المخاطر ذلك لأنّ السّلامة المهنية والصّحية تعدّ من أهمّ الحقوق التي يتمتع بها العامل، لذلك خصها المشرع بإجراءات وقواعد ونظم موضوعة ضمن إطار تشريعي تهدف لحماية العامل من كل الأخطار التي تهدده أثناء العمل أو بمناسبته.

كلمات مفتاحية: العامل - السّلامة الصّحية - طب العمل - الأمراض المهنية.

## Résumé:

L'évolution de la vie économique et la variété de ses activités ont conduits a une augmentation considérable des accidents de travail. Cela a rendu nécessaire l'encadrement juridique de la relation de travail en vue d'imposer aux employeurs des garanties pour un milieu de travail adéquat et sans risques . La sécurité et la sante professionnelle des travailleurs sont considérées comme des droits essentiels don doit profiter le travailleur.

1 \_ المؤلف المرسل: مصطفى أسماء، أستاذة محاضرة "ب"، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران2، محمد بن أحمد،

C'est ainsi que le législateur a mis en place des procédures, des règles et des normes objectives formant un cadre juridique ayant pour objectif la protection du travailleur contre tous les risques le menaçant pendant le travail ou à l'occasion de celui-ci.

**Mots clés:** Le travailleur – la sécurité du centie – médecine du travail – les maladies proffessionnelles.

## 1. مقدمة:

يعدّ مجال الصّحة والسّلامة الصّحية للعامل من المجالات الهامة التي استدعت اهتمام العديد من الدول لذا تسارعت مختلف الدول في إصدار قوانين وتشريعات التي تنظم هذا المجال.

وتعدّ مسألة توفير الحماية والوقاية الصّحية للعامل من أهم الحقوق التي يتمتّع بها العامل في مختلف القطاعات بغض النّظر عن مدّة أو طبيعة علاقة العمل، وهو ما سعت قوانين متعاقبة إلى ترسيخه مكرسا بذلك حق الطبقة العاملة في الوقاية من مختلف الأمراض التي تنجم عنها وفي نفس الوقت الاعتراف ضمنيا بضرورة الحفاظ على مردودية هذه الطبقة في تحريك العجلة الاقتصادية من خلال تقليل أو تفادي تعرضها لمخاطر تنقص أو تعدم مردوديتها الجسدية والمهنية<sup>1</sup>، وقد اهتمت المنظمات الدولية مثل منظمة العمل الدولية و منظمات اقليمية كمنظمة العمل العربية بتوفير اطار للتعاون الدولي لانضاج هذه التشريعات و حتى الوسائل لتطبيقها و تختلف هذه القوانين و الانظمة باختلاف نضج الاقتصاد و نضج القوانين فكما كان الاقتصاد ناضج ازداد عدد و تنوع الشركات الكبرى كلما كانت قوانين تنظيم مسؤوليات هذه الشركات اكثر لان العمل فيها ينطوي على مخاطر اكبر اما بالنسبة للمشرع الجزائري لقد سجل التشريع الجزائري المرتبط بالسلامة المهنية غياباً في مرحلة التنمية الصناعية، حيث اقتصر في العشرية الأولى بعد الاستقلال على بعض القوانين التي أشارت إلى الهيئات المكلفة بتقديم التعويضات، ونتيجة لظهور وارتفاع عدد حوادث العمل صدر في 23/04/1974 المرسوم رقم 255/74 المتعلق بتأسيس لجان للوقاية الصحية والسلامة على مستوى المؤسسات الإنتاجية، وبهدف تحسين ظروف العمل بالقطاع الخاص ألزم المشرع أرباب عمل هذا القطاع باتخاذ الإجراءات اللازمة للحفاظ على

سلامة وصحة العمال، ولقد كرس القانون الأساسي رقم 12/78 المؤرخ في 1978/08/05 حماية العمال من خلال نص المادة 13 منه التي تنص على أنه يتعين على المؤسسة المستخدمة أن تؤمن للعمال شروط الوقاية الصحية والسلامة التي يحددها التشريع المعمول به، حيث ظهرت بعد هذا القانون عدة قوانين أعطت دفعاً تشريعياً لوظيفة السلامة في المؤسسة

و فيما يخص التامينات المرتبطة للحوادث فقد حددها قانون رقم 13/83 المؤرخ في 1983/07/02 الذي حدد حالة الإصابات التي يمكن تعويضها، ويعد القانون 07/88 المؤرخ في 1988/01/26 المتعلق بالوقاية الصحية والسلامة وطب العمل أهم تشريع يبين الشروط الواجب توافرها في أماكن العمل، الا ان هذه الادوات التشريعية تبقى دون فاعلية ما لم تكن هناك متابعة جادة من طرف هيئات معنية بالسلامة المهنية و التي من اهمها مفتشية العمل حيث ان ظهور اول نص ينظم صلاحياتها كان عام 1967 و التي تمارس تحت سلطة وزير العمل و الشؤون الاجتماعية و لم يطبق هذ التنظيم الا بعد صدور نصين وهما المرسوم التنفيذي 366/68 المطبق على مفتشي العمل و الشؤون الاجتماعية و المرسوم 367/68 المتعلق بالنظام الخاص المطبق على مراقبي العمل و الشؤون الاجتماعية و تجدر الاشارة ان صلاحيات هذه الهيئة كانت محددة اذ تتولى تفتيش المؤسسات التابعة لقطاعي لصناعة و التجارة و من هذا المنطق يمكننا القول ان تاريخ مفتشية العمل في بلادنا مرتبط بتطور الاقتصادي و الاجتماعي و تجدر الاشارة الى ان مفهوم حماية العمال في تشريع العمل قد تغير في ظل الاصلاحات الاقتصادية في الجزائر فبعد ان كانت الحماية تقتضي التكفل التام للدولة بكل المسائل الخاصة بتنظيم علاقات العمل في المؤسسات المستخدمة اصبحت مبنية على فكرة المبادرة الى تنظيم امورهم بما يتناسب مع متطلبات الحياة الاقتصادية الجديدة (النظام البيروالي الحر) بمعنى التفاوض بين العمال و الاجهزة المسيرة و اعيد للاتفاقيات الجماعية دورها في تحدد و احترام البادئ و الحريات العامة و الحقوق الاساسية لكل طرف في اطار ما يسمى بالنظام العام الاجتماعي و الذي تنتمي اليه قواعد حفظ الصحة و الامن صاحب تراجع الدولة عن المهام التنفيذية في مجال الاقتصاد تراجع مواز في مجال تنظيم شؤون العمال وعلاقتهم المهنية و لذا اوجب المشرع على المستخدم الاهتمام بجانب وقاية صحة العمال و امنهم .

و تكمن اهمية هذه الدراسة في كون ان حوادث العمل اصبحت كارثة اجتماعية حقيقية تتزايد اثارها مع عصرنة المؤسسات حيث اكدت دراسة قام بها مكتب العمل الدولي الى ان اكثر من مليون عامل يموتون سنويا بسبب حوادث العمل و رغم هذا لا تحظى باعلام كاف في علم التشغيل من حيث العدد او التكاليف

كل ذلك يدفعنا لطرح الإشكال التالي: ما مدى نجاعة النصوص القانونية و الجهات المسؤولة عن

تطبيق الاجراءات الوقائية

في تحقيق حماية للعامل من الأخطار المهنية في بيئة العمل؟ لمعرفة ذلك سنحاول دراسة هذا الموضوع من خلال توضيح التزامات الهيئة المستخدمة في مجال حماية السلامة الصحية للعامل وأجهزة الرقابة عليها (المبحث الأول) وكذلك الكشف عن دور طب العمل في الوقاية من الأخطار المهنية (المبحث الثاني). وقد اتبعنا في هذا المنهج الوصفي التحليلي من خلال محاولة الامام بالنصوص القانونية و التعرض للمبادئ العامة المقررة لحماية العمال و ادراجها في مجال الحماية الصحية للعمال

## المبحث الأول: التزامات الهيئة المستخدمة في مجال حماية السلامة الصحية للعامل و اجهزة الرقابة عليها

يعدّ مجال الصّحة والسّلامة المهنية من المجالات الهامة التي استدعت اهتمام العديد من دول العالم والباحثين، وقد كان الهدف الأساسي هو حمايته عناصر الإنتاج من حوادث العمل والأمراض المهنية للتقليل من المخاطر التي قد تؤثر سلبا على عناصر الإنتاج<sup>2</sup>.

### المطلب الأول: تعريف السلامة المهنية

هناك عدّة تعريفات اختلفت باختلاف وجهة نظر الباحثين ومن هذه التعريفات ما يلي: "الصّحة والسلامة المهنية مجال يهدف إلى حماية فئات العمال من التأثيرات الصّحية الخطيرة الفورية أو بعيدة المدى من خلال معالجة المصادر التّقنية والشّخصية والبيئة المؤدية إلى هذه المخاطر بشكل يسمح للعمال التمتع بصحة نفسية أو اجتماعية مناسبة". نلاحظ أنّ هذا التعريف حصر مجال الصّحة والسلامة المهنية في حماية العنصر البشري من مختلف الأخطار المهنية<sup>3</sup>.

بينما عرّفها جانب آخر من الباحثين على أنّها: "توفير بيئة عمل آمنة وصحية للحفاظ على ثلاث مقومات أساسية للإنتاج وهي الإنسان، الآلة، والمادة ضمن خلق جو من الطمأنينة والسلامة لحماية العنصر البشري من الحوادث والأمراض المهنية، وفي الوقت نفسه الحفاظ على وسائل الإنتاج الأخرى من احتمالات التلف أو الضياع وبالتالي التخفيض من تكاليفها والرفع من كفاءتها الإنتاجية".

هذا التعريف أوسع من التعريف السابق لكوّنه لا يحدّد مجال الصّحة والسلامة المهنية في حماية العنصر البشري، بل يتعدى ذلك لحماية بقية عناصر الإنتاج بهدف الحفاظ عليها والرفع من كفاءتها الإنتاجية.

وعرفت أيضا على أنّها: "مجموعة نشاطات معقدة تستدعي العديد من التّخصصات والمجالات كعلم النفس وعلم الاجتماع والهندسة البشرية لإزالة الخطر الذي قد يلحق بالعامل بسبب حوادث العمل والأمراض المهنية"، يبيّن هذا التعريف أنّ مجال الصّحة والسلامة المهنية مجال معقد يستدعي العديد من التّخصصات.

انطلاقا من هذه التعريفات السابقة يمكننا تعريف الصّحة والسلامة المهنية على أنّها ذلك المجال الذي يضمّ مجموعة الأسس الإنسانية والمادية والإجراءات التنظيمية التي تهدف إلى حماية عناصر الإنتاج البشرية من

أخطار حوادث العمل والأمراض المهنية وحماية العناصر المادية من الأضرار التي يمكن أن تلحق بها بهدف الحفاظ عليها والرفع من كفاءتها الإنتاجية<sup>4</sup>.

ويمكن أن نستخلص من التعريفات السابقة أنّ الغاية من الصحة والسلامة المهنية هي:

- 1) حماية العنصر البشري بالدرجة الأولى، إلا أنّ مهمته تتعدى ذلك إلى حماية بقية عناصر الإنتاج من مختلف الأضرار.
- 2) هو مجال يعمل على البحث عن الأسباب الحقيقية لحوادث العمل والأمراض المهنية من المصادر الإنسانية والمادية والعمل على معالجتها ومنع تكرارها.
- 3) مجال لا يقتصر على المؤسسات الصناعية فحسب بل يهتم بجميع أنواع المؤسسات.
- 4) حماية المهارات والخبرات والتخصصات وتنميتها.
- 5) تحديد طرق الأداء وتسييرها بأقل مجهودات وأقل مخاطر.
- 6) تقديم خدمات وقائية واحتياطات كفيلة لحماية الفرد من مخاطر العمل والإصابات والأمراض المهنية التي تنتج من جراء ممارستهم لعمل معين.

### المطلب الثاني: الالتزامات المفروضة على الهيئة المستخدمة لتطبيق قواعد السلامة المهنية

أنّ توفير بيئة عمل آمنة أو رفع مستوى الكفاءة الوقائية سيؤدي بلا شك إلى الحد من إصابات العمل والأمراض المهنية للعاملين، لذلك حرص المشرع الجزائري إلى توفير متطلبات السلامة المهنية للعاملين عن طريق توفير حل الوسائل المادية التي تحقق هذا المسعى على مستوى المؤسسة، إضافة إلى ذلك ألزم القانون المستخدم بالقيام بدورات تكوينية للعمال في مجالات تستلزم فيها دراسات معينة<sup>5</sup>.

### الفرع الأول: التزام المستخدم بإعلام العمال

إنّ الهدف الأساسي من هذا النوع من التكوين هو تلقين الهيئة المستخدمة العمال المبادئ العامة المرتبطة بالمخاطر وحوادث العمل وكذلك الأمراض المهنية والإجراءات الأولية الواجب إتباعها أثناء وقوع الأخطار المهنية، حيث نصت المادة 19 من قانون 07/88<sup>6</sup>، على أنّ الهيئة المستخدمة ملزمة بإعداد

البرنامج السنوي للتعليم والتكوين على أن تشارك في وضعه لجنة الوقاية الصحية والأمن وطبيب العمل حسب المواد 6/5/4 من المرسوم التنفيذي رقم 427/02 المؤرخ في 2002/12/27، المتعلق بشروط تنظيم تعليم العمال وإعلامهم وتكوينهم في مجال الوقاية من الأخطار المهنية<sup>7</sup>.

كما نصت المادة 2 من نفس المرسوم على أنه يهدف تعليم العمال وتكوينهم في الوقاية من الأخطار المهنية إلى تبيينه العمال إلى الأخطار المهنية التي يمكن أن يتعرضوا لها وتدابير الوقاية والاحتياطات الواجب اتخاذها لضمان أمنهم وأمن الأشخاص العاملين في نفس مكان العمل والمحيط القريب، تهدف كذلك إلى الوقاية من إمكانية وقوع حوادث العمل في مكل العمل.

أما عن وسائل وأساليب الإعلام فقد نصت المادة 7 من المرسوم التنفيذي 427/02 على أنه تكون عبر ما يلي:

1) وثائق مكتوبة المتضمنة للوائح المكتوبة والملصقات الإعلانية.

2) الوسائل المرئية<sup>8</sup> والحملات الإعلانية.

### أولاً: اللوائح والتعليمات

يقصد بها مجموعة من النظم التي يجب أن يسير عليها العمل في المؤسسة، بحيث تضمنت الوقاية التامة والكاملة لمقومات الإنتاج وللقوى البشرية من العطب والأخطار المهنية ويمكن استنباط لوائح وتعليمات الوقاية من تحليل خطوات العمل المختلفة ومعرفة مواقع الخطورة في أوساط العمل، ووضع طريقة التي يمكن بواسطتها تجنب هذه الأخطار وتقديمها للعمال في شكل تعليمة بغية اتباعها في أداء عملهم، حيث تعالج هذه اللوائح ما يلي:

- تبيين المواقع وكيفية تشغيل المعدات.
- توضيح الأدوات اليدوية المستعملة أو التالفة أو غير المناسبة لعدم استعمالها بشكل سيء وتبيين كيفية وضعها في أماكن آمنة.

### ثانيا: الإعلانات والملصقات

توضح هذه الملصقات التي تكون في شكل صور ورسومات وعبارات الخطر الواجب الاحتراس منه<sup>9</sup>، إلى جانب الملصقات يجب توفير بعض اللوحات الإعلانية التي تساعد على التوجيه والإعلام والوقاية على أوسع نطاق في أوساط العمل، ويمكن أن تضم اللوحات الإعلانية المواضيع التالية:

- تعليمات الأمن الصناعي ونشرات التوعية الوقائية، بعض الإحصائيات عن حوادث العمل.
- أسماء العمال ذوي الحوادث المتكررة والمخلين بتدابير الوقاية.

### ثالثا: الوسائل المرئية

يقدم الإعلان صورة واضحة لخطر محتمل الوقوع، في حين الوسائل المرئية تعطي صورة مفصلة لحادثة بأكملها ومظهرها لحيط العمل بدقة ونظرة على كيفية نشوء الخطر ويفضل استعمال هذه الطريقة خاصة في شرح وسائل الوقاية.

### رابعا: الحملات الإعلانية والتدوات

تعدّ الحملات الإعلانية من المبادرات التي تترك آثارا جيدة وترفع من الوعي الثقافي والوقائي لدى العمال، خاصة فيما يخص حوادث العمل وتتمثل هذه الحملات في تنظيم ندوات وإلقاء محاضرات والاستماع إلى مقترحات العمال للتقليل من الأخطار والحوادث ورفع مستوى الوقاية في المؤسسة.

### الفرع الثاني: التزام الهيئة المستخدمة بتكوين العمال

لقد حظي تكوين العمال في مجال الوقاية الصحية باهتمام المشرع من خلال تخصيص أحكام تحت على تكوين العمال إذ نصت المادة من المرسوم التنفيذي رقم 02-427 على أنه: "يهدف التكوين في الأمن إلى تزويد العمال بمعارف ضرورية في مجال الوقاية من الأخطار المهنية والترتيبات الواجب اتخاذها في حالة وقوع عمل أو كارثة، ويهدف أيضا إلى تحضير العمال فيما يخص التصرف الواجب سلوكه عندما يتعرض شخص إلى حادث عمل وتسهم في مكان العمل".

كما نصت المادة 20 من نفس المرسوم على أنه: "يقدم التكوين حسب طبيعة الأخطار الواجب دراستها ولا يمكن أن تقل مدته عن أسبوع أو تفوق ثلاث أسابيع".



### المطلب الثالث: الرقابة على الأحكام المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية

حدّد المشرع في المادة الأولى من قانون الوقاية الصحية والأمن وطب العمل<sup>10</sup>، الهدف من سن هذا التشريع والمتمثل في تحديد الطرق والوسائل التي تضمن للعمال أحسن شروط في مجال الوقاية الصحية وتعيين الأشخاص المسؤولين والمؤسسات المستخدمة بتنفيذ الإجراءات المقررة.

#### الفرع الأول: لجان الوقاية الصحية والأمن

أوجب المشرع الجزائري تأسيس هذه اللجان في المؤسسات التي تشغل أكثر من تسعة عمال ذوي علاقة العمل غير محدّدة طبقا لنص المادة 23 من قانون رقم 07/88 وأكد على هذه القاعدة في المرسوم التنفيذي رقم 09/05<sup>11</sup> المتعلق بهذه اللجان وأسامها بلجنة المؤسسة، أمّا إذا كانت مكونة من عدّة وحدات تؤسس ضمن كل واحدة لجنة متساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن تدعى بلجنة الوحدة وتعتبر المديرية العامة بمثابة المقر، أمّا بالنسبة للمؤسسات التي تشغل أكثر من تسعة عمال ذوي علاقات العمل محدّدة، يعيّن هذا الأخير وجوبا مندوبا دائما للوقاية الصحية والأمن يساعده اثنان من العمال الأكثر تأهيلا في هذا المجال وأوجب تأسيس لجنة ما بين المؤسسات للوقاية الصحية والأمن عندما تتجمع هذه المؤسسات التابعة لنفس الفرع المهني أو لعدّة فروع مهنية لممارسة نشاط في نفس أماكن العمل لمُدّة محدّدة، وتشغل لذلك عمالا تكون علاقة عملهم محدّدة سواء في شكل تقديم خدمات كعمليات المناولة والنقل والتخزين بعد التحقيق واعتماد من المصالح المختصة التابعة لوزارة العمل ودعاها باللجنة<sup>12</sup>.

وأوجد هيئة تعني بالوقاية الصحية والأمن في هذا القطاع تدعى بالهيئة المكلفة بالوقاية من الأخطار المهنية في قطاع البناء والأشغال العمومية والرّي وهي عبارة عن هيئة متساوية الأعضاء تمنع سياسة تطبق في هذا القطاع.

ويتعيّن أن تنظم إليها كل مؤسسات التي تنشط في هذا الميدان وأصدر مرسوم تنفيذي رقم 12/05<sup>13</sup> المتعلق بتدابير الوقاية الصحية والأمن المطبقة في هذا القطاع.

#### ثانيا: تشكيل لجان الوقاية الصحية والأمن

في ظل سكوت المشرع الجزائري عن تنظيم لجان الوقاية الصحية والأمن في الفترة الممتدة من 1988 إلى 2005 بقيت بعض المواد من المرسوم رقم 74-255<sup>14</sup> سارية المفعول والتي لا تتناقض

والطابع التعاقدى لعلاقات العمل والمتجسد في قانون علاقات العمل 11/90، كذلك المتعلقة بتمثيل أعضاء اللجنة وكذا مهامها وصلاحياتها، فإذا كانت هذه المؤسسات.

قد أنشأت هذه اللجان وجعلت طبيب العمل يتمتع بصوت تداولي داخلها، أي أنه يملك حق التصويت على القرارات المتخذة خلال اجتماع اللجان، أو وضعت نفس الممثلين داخل لجنة الوحدة ولجنة المؤسسة، فإنّ هناك مؤسسات لم تقم أصلاً بإنشائها بحجة عدم صدور قانون منظم لها ومنها ما جعلت غالبية التمثيل داخل هذه اللجان لأرباب العمل، ممّا جعل القرارات في هذا المجال لصالحهم وهذا كلّ نتيجة الفراغ القانوني الذي أشرنا إليه وظل الحال كذلك إلى أن صدر مرسوم رقم 05-09 المتعلق بلجان متساوية الأعضاء للوقاية الصحية الذي حدّد في الفصل الثالث منه طريقة تشكيلها وكذلك المرسوم رقم 05-10 الذي حدّد تشكيل لجنة ما بين المؤسسات للوقاية الصحية والأمن.

#### أ) الأعضاء ذوي الأصوات التداولية:

ويقصد بهم الأعضاء الذين يحق لهم التصويت على قرارات اللجنة ويختلف عددهم بين الوحدة والمؤسسة كالتالي:

أ. أربعة أعضاء على مستوى الوحدة: عضوين يمثلان مديرية الوحدة، وعضوين يمثلان عمال الوحدة.

ب. ستة أعضاء على مستوى المؤسسة تتكون من ثلاثة أعضاء يمثلون مديرية المؤسسة وثلاثة أعضاء يمثلون عمال المؤسسة.

ويعيّن الأعضاء الممثلون للعمال من قبل الهيكل النقابي الأكثر تمثيلاً وفي حالة عدم وجوده من طرف لجنة المشاركة، وفي حالة عدم وجودهما معا يتم الانتخاب من قبل مجموع العمال لمدة ثلاث سنوات قابلة للتجديد.

أما ما بين المؤسسات فتتكون من ممثلين عن كل المؤسسات التابعة لنفس الفرع المهني أو عدّة فروع مهنية التي تمارس نشاطا في نفس أماكن العمل لمدة محددة وتشغل لذلك عمالا تكون علاقة عملهم محدّدة سواء

في شكل إنجاز كبناء الأشغال العمومية والري أو في شكل تقديم خدمات كعمليات المناولة والنقل والتخزين، ويجب على كل مؤسسة أن تعين ممثلاً عن الجهة المستخدمة وممثلاً عن الجهة العاملة.

### (ب) الأعضاء ذو الأصوات الاستشارية:

بالنسبة للجان الوحدة والمؤسسة فإنه يشار طبيب العمل التابع للوحدة أو الطبيب تابع للمؤسسة حسب الحالة بصفة استشارية في أشغال اللجان، وبالإضافة لطبيب العمل يمكن أن تستعين لجان الوحدة أو لجان المؤسسة أو لجنة ما بين المؤسسات أثناء أشغالها أو أثناء تفتيش العمل بأي شخص مؤهل أو هيئة مختصة في ميدان الوقاية الصحية وهذا من أجل مساعدتها في أشغالها.

أما بالنسبة للجنة ما بين المؤسسات فيمكنها أن تدعو لحضور اجتماعاتها كل شخص ذا اختصاص في مجال الوقاية الصحية وطب العمل والذي من شأنها مساعدتها في انشغالها.

### ثالثاً: دور لجان الوقاية الصحية

تجتمع لجنة المؤسسة للوقاية الصحية والأمن في دورة عادية مرة واحدة كل ثلاثة أشهر، وتجتمع لجان الوحدة مرة في الشهر مع إمكانية الاجتماع عندما تقتضي الضرورة وذلك يتم بناء على استدعاء من رئيس اللجنة ويمكن للجنة أن تدعو لحضور اجتماعها كل شخص ذي اختصاص في مجال الوقاية الصحية والأمن وإلى هيكل التنفيذ والمتابعة، وتمثل صلاحيتها فيما يلي:

- تنسيق التدابير الواجب اتخاذها لضمان احترام الحماية، سواء كانت جماعية من حيث الاستعمال أو فردية خاصة بكل عامل، ولا يقتصر الأمر على ذلك بل التأكد أيضاً من مدى تطبيقها داخل المؤسسة المستخدمة<sup>15</sup>. 14 هامش
- تنسيق أعمال أجهزة الوقاية الصحية والأمن وتكليف تكوين المستخدمين حسب طبيعة الأشغال والأخطار المرتبطة بها، بالإضافة إلى التأكد من انسجام وتوافق مخططات الوقاية الصحية والأمن حسب الأخطار الخاصة بواسطة العمل.
- المساهمة في إعلام العمال وتكوين المستخدمين في مجال الوقاية من الأخطار المهنية لكل العمال بصفة عامة والذين يشتغلون في الأعمال الخطرة بصفة خاصة عند الالتحاق لأول مرة أو عند تغيير المناصب أو الأدوات المستعملة في العمل.

كما لها اختصاصات رقابية في الحالات العادية كالرقابة على تطبيق تدابير الحماية الفردية والجماعية وفي غيابها يتولى ذلك مندوب الوقاية الصحية والأمن عمالها اختصاصات رقابية في الحالات الخطيرة وهذا ما تضمنته المادة 34 من قانون 88-07، حيث أعطى المشرع الجزائري لكل عضو من لجنة الوقاية الصحية والأمن -طبيب العمل- العامل صلاحية الإشعار الفوري لمسؤول الأمن أو مسؤول الوحدة في حالة وجود سبب خطر وشيك ويتم تسجيله في سجل خاص وعليه يجب على المستخدم أن يتخذ فورا الإجراءات الضرورية لوقف الخطر.

### الفرع الثاني: دور مفتشية العمل في مجال الوقاية الصحية

حوّل التشريع الجزائري لهيئة العمل جميع الصلاحيات التي تمكنها من إزالة المخالفات المرتكبة من قبل المستخدم، خاصة في مجال الوقاية الصحية والأمن، ففي حالة اكتشاف مفتش العمل لأي إخلال أو تقصير من قبل المستخدم مع مراعاة تدابير الوقاية الصحية والأمن، يقوم مباشرة بتوجيه إنذار شفوي أو مكتوب لمسؤول المؤسسة، وهذا لتنبهه ودفعه للامتثال للتعليمات والقواعد الخاصة بمجال الوقاية والتوقف عن ارتكاب المخالفات.

وفي حالة اكتشاف مفتش العمل أثناء تفقده للمؤسسة، تعرض عامل لأخطار جسيمة بسبب مواقع العمل لاختلال مبنى المؤسسة أو احتمال تدممه، أو عدم التزام المستخدم بقواعد النظافة الواجب اتباعها في العمل أو انتشار مواد كيميائية خطيرة أو نفايات ضارة بصحة العمال يجر فوراً محضر بالمخالفة، يقدم نسخة منه لمستخدمه ويقوم بإعداره لاتخاذ الإجراءات والتدابير المناسبة للوقاية ويدون المفتش هذا الإعدادار في دفتر مفتوح لتسجيل الإعدارات، وهذا بعد أن يبلغ المستخدم بطبيعة المخالفة المرتكبة من طرفه ويتيح له فرصة لإزالة هذه المخالفة، وهذا وفقاً للمادة 10 من قانون 90-03<sup>16</sup>، حيث نصت على: "إذا تعرض العمال لأخطار جسيمة سببها مواقع العمل أو أساليبه العديمة النظافة أو الخطيرة يجر مفتش العمل فوراً محضر المخالفة ويعذر المستخدم باتخاذ تدابير الوقاية الملائمة للأخطار المطلوب اتخاذها".

وإذا تحقق مندوب الوقاية الصحيّة والأمن وطبيب العمل من وجود سبب لخطر وشيك، عليه أن يبلغ مسؤول الوحدة ومن يمثله خلال 24 ساعة مفتش العمل لاتخاذ الإجراءات المناسبة.

وفي حالة ما إذا لاحظ مفتش العمل خلال زيارته التفتقدية خطرا وشيك الوقوع يمكن له إخطار الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي المختصين إقليميا، وهذا بموجب تقرير مكتوب يصف فيه ظروف العمل ويتدخل كل من الوالي ورئيس البلدية بعد إخطارهما بشكل عاجل لاتخاذ الإجراءات وهذا لمنع تعرض صحة العمال لأخطار وشيكة، وهذا ما نصت عليه المادة 34 من قانون 88-07 وما يلاحظ أنّ هذا القانون قصر إمكانية الإخطار للوالي فقط دون أن يسمح بإخطار رئيس المجلس الشعبي البلدي، أما من خلال قانون 90-03 المنظم لمفتشية العمل تدارك هذا الإشكال وأصبح الإخطار لكل من الوالي ورئيس المجلس الشعبي البلدي على حسب الظروف وفقا للمادة 11 من قانون 90-03.<sup>17</sup>

بالإضافة إلى ما سبق يساهم مفتش العمل في اتخاذ وتقرير العقوبة في حال إخلال المؤسسة المستخدمة بقواعد الوقاية الصحيّة والأمن وتعرض للعقوبات المقررة قانونا والتي تثبت بموجب محاضر مخالفة المحررة من قبل مفتش العمل، ويمكن أن تصل العقوبة إلى غلق المؤسسة غلقا كليا أو جزئيا إلى غاية إنجاز الأشغال التي أقرها القانون ويتقرر بناءً على قرار المحكمة<sup>18</sup>، وتجدر الإشارة إلى أنّ العقوبات المنصوص عليها في هذا الإطار ليست محصورة في قانون معين، وهو ما يسمح بتطبيق قانون العقوبات على رب العمل في الحالة التي تؤدي فيها إلى الإصابة بالوفاة.

### الفرع الثالث: جزاء مخالفة حق العامل في مجال الوقاية الصحيّة والأمن

#### أولا: جزاء مخالفة عدم حماية العمال من الوسائل الخطيرة

خصّ المشرع الجزائري العمال بالحماية الجزائية خاصة من استعمال الوسائل الخطيرة في العمل دون مراعاة خطورتها على صحة العامل ورتب بموجب قانون 88-07 المتعلق بالوقاية الصحيّة والأمن وطب العمل على كل مستخدم مخالف لأحكام المواد 10/8/34 غرامة مالية تتراوح من 1000 دج إلى 2000 دج وفي حالة العود يعاقب بالحبس من شهرين إلى 6 أشهر وبغرامة من 4000 دج إلى 6000 دج، أو بإحدى هاتين العقوبتين، ويمكن تطبيق الغرامة بقدر عدد المرات التي يتعرض فيها العمال للمخاطر بسبب انعدام إجراءات الوقاية الصحيّة والأمن مقرر قانونا، إلا أنّه ما يمكن ملاحظته أنّ

المشروع لم يوفق عند نصّه على هذه العقوبة لكونها غير متناسبة مع جسامة الفعل، لأنّ خطورة الوسائل المستعملة قد تصل أحيانا إلى نقل عدوى أو مرض خطير في الأسرة العاملة<sup>19</sup>.

### ثانيا: جزاء مخالفة صاحب العمل لقواعد النّظافة

اعتبر المشروع الجزائري مسألة النّظافة داخل أماكن العمل من بين الأولويات التي يلتزم بها صاحب العمل لوقاية العمال من الأمراض النّاتجة عن عدم النّظافة ورتب غرامة مالية من 500 دج إلى 1500 دج وفي حالة العود يعاقب لمُدّة ثلاثة أشهر على الأكثر وبغرامة مالية من 2000 دج إلى 4000 دج أو بإحدى العقوبتين.

### ثالثا: جزاء عدم إعلام وتكوين العمال في الأمن والنّظافة

لم ينص المشروع على عقوبات ردعية حيث نصت المادة 39 من قانون 88-07 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل على أنّه: "يعاقب كل من يخالف المادتين 21 و 22 بغرامة من 500 دج إلى 1500 دج وفي حالة العود تكون الغرامة من 2000 دج إلى 4000 دج".

### المبحث الثاني: دور طب العمل في الحماية الصحية والمهنية للعامل

يعدّ طب العمل أحد الرّكائز الأساسية لتحقيق متطلبات الصّحة في أوساط العمل بحكم الاختصاص والدراية بطبيعة ارتباط تأثير هذه الأوساط على صحة العمال، لذلك يبرز دور طب العمل كأحد أهم العناصر الأساسية في تحقيق الرّعاية الصحية والوقائية للعمال وهذا ما سنوضحه إتبعا.

### المطلب الأول: تعريف طب العمل وأهدافه

#### الفرع الأول: تعريف طب العمل

هو في الأصل وكقاعدة عامة طب وقائي أي أنّ مهمته الأساسية هي الوقاية من الأخطار المهنية المحدقة بالعمال واقتراح تدابير وإجراءات وقائية للعمال من كل خطر أو ضرر قد ينتج في الوسط المهني من جراء استخدام آلات أو أجهزة مستعملة.

## الفرع الثاني: أهداف طب العمل

ترجع نشأة طب العمل في المجال التنظيمي إلى عهد متأخر، حيث تمّ تنظيمه وتعميمه وإعطاءه الصبغة إنسانية اجتماعية في فرنسا ابتداءً من 1946 وتطور ليندمج شيئاً فشيئاً في المؤسسة الصناعية من أجل إنجاز المهمة الواسعة التي أوكلت إليه، فقد اهتم في البداية بدراسة بعض الأمراض المهنية والرقابة المنتظمة لبعض فئات العمالية، إلا أنه عرف توسيعاً في مهامه إذ أصبح يهتم بعوامل الصحة والمحيط والمخاطر الناجمة عن كفاءات الصنع والمواد المستعملة<sup>20</sup>.

وقد اهتم المشرع بطب العمل وأوجب على المؤسسة المستخدمة إدراجه ضمن النظام الداخلي، فقد أصبح جزءاً لا يتجزأ من الصحة الوطنية الرامية إلى حمايته الصحية للعامل، أما عن أهدافه بمقتضى المادة الثانية عشر من قانون الوقاية الصحية والأمن وطب العمل يهدف طلب العمل إلى:

1. حماية ووقاية العمال من الأخطار التي يمكن أن تنجر عنها حوادث الأمراض المهنية وكل الأضرار اللاحقة بصحتهم.
  2. تشخيص كل العوامل التي تضر بصحة العمال في أماكن العمل وكذا مراقبتها بهدف التقليل منها أو القضاء عليها.
  3. تعيين وإبقاء العمال في عمل يتماشى وقدرتهم الفيزيولوجية والنفسية وكذا تكييف العمل مع الإنسان وكل إنسان في مهمته.
  4. تخفيض حالات العجز وضمان تمديد أنشطة للعمال.
  5. تقسيم مستوى صحة العمال في محيط العمل.
- كما نصت المادة 100 من قانون 18-11 المتعلق بالصحة<sup>21</sup> تهدف نشاطات طب العمل إلى الحفاظ على صحة العمال وقدرتهم على العمل وترقيتها:
- تحسين ظروف العمل لضمان أمن وصحة العمال.
  - اعتماد نظام تنظيم العمال يهدف إلى ترقية المناخ الاجتماعي الملائم وثقافته حفظ الأمن والصحة في العمل.

## المطلب الثاني: مهام طبيب العمل

نص قانون 11-18 المتعلق بالصحة على أنه تهدف نشاطات طب العمل إلى الحفاظ الصحة والأمن، كما نصت المادة 12 من قانون 07-88 على أنه: "في إطار المهام المحددة في التشريع الجاري العمل يهدف طب العمل الذي نفذ مهمة وقائية أساسا وعلاجية أحيانا أخرى إلى:

- الترقية والحفاظ على أكبر قدر من راحة العمال البدنية والعقلية في كافة المهن من أجل رفع مستوى قدراتهم الإنتاجية والإبداعية.
- حماية ووقاية العمال من الأخطار التي يمكن أن تنجر عنها الحوادث أو الأمراض المهنية وكل الأضرار اللاحقة بصحتهم.
- تعيين وإبقاء العمال في عمل يتماشى وقدراتهم الفيزيولوجية والنفسية وكذا تكيف العمل مع الإنسان وكل إنسان مع مهنته.
- تخفيض حالات العجز وضمنان تمديد الحياة النشيطة للعامل لتنظيم العلاج الاستعجالي للعمال والتكفل بالعلاج المتواصل ومداومة الأمراض المهنية والمساهمة في حماية البيئة بالنسبة للإنسان والطبيعة.

كما يتمتع أيضا بمهام أخرى:

- مراقبة طبية، حيث يقوم بمراقبة دورية لفئة العمال وخاصة العمال المعرضون بشكل خاص للأمراض المهنية.
- العمال الذين تزيد أعمارهم عن خمس وخمسين سنة.
- العمال الذين تقل أعمارهم عن 18 سنة.
- المستخدمون المكلفون بالإطعام.
- المعوقون جسديا وذوو الأمراض المزمنة.
- النساء الحوامل والأمهات اللواتي لهن أطفال تقل أعمارهم عن ستين.



تجرى هذه الفحوص بعد غياب سببه مرض مهني أو حادث عمل أو بعد عطلة الأمومة أو غياب لا يقل عن واحد وعشرون يوما بسبب مرض مهني أو حادث غير مهني أو بسبب تغييرات متكررة.

### إجراء فحوصات لتحديد أهلية العامل لمنصب العمل:

يهدف طبيب العمل إلى تشخيص كل العوامل التي تضر بصحة العامل في أماكن العمل وكذا مراقبتها بهدف التقليل منها أو القضاء عليها، ومنه فقد أتاح المشرع أن يستعين بطبيب العمل بطبيب أخصائي لتحديد أهليته الصحية للعامل لمنصب العمل لاسيما عند اكتشاف أمراض تتنافى مع المنصب أو اكتشاف أمراض معدية أو ذات طابع مهني<sup>22</sup>، فإذا تقرّر عدم أهليته للمنصب المقترح يمكن لطبيب العمل أن يقترح على المستخدم حلول التي تساعد في إعادة تصنيفه في السلم المهني وتساعد في استئناف العمل، وذلك من خلال تحويله إلى منصب عمل آخر على أن يبقى التحويل في نفس موقع العمل أو القيام بالتعدّيات اللازمة للمنصب السابق الذي كان يشغله مع الأخذ بعين الاعتبار الحالة الصحية للعامل وسنه كوضع التعدّيات في آلات الإنتاج إذا كان معاقا مثلا أو في وسائل الحماية الفردية أو الجماعية أو كإجراءات التنقل للوصول إلى أماكن العمل<sup>23</sup>.

### المطلب الثالث: علاقة طبيب العمل مع مفتش العمل ولجنة الوقاية والصحة

#### الفرع الأول: علاقة طبيب العمل بمفتش العمل

في حالة ما إذا لاحظ طبيب العمل الظروف السيئة التي تحيط بالعمال والتي تهدد حياتهم الصحية والمهنية وتعرقل الإنتاج، يمكن أن يقدم إلى الهيئة المتعلقة بمهامه على شكل قرارات وفي غالب الأحيان تكون ذات طابع طبي بحث، يطالب فيها بتحسين ظروف العمل أو يقرر بموجبها تغيير منصب أحد العمال بسبب ضعف صحته، مما يجعله غير كفء لتولي ذلك العمل ويتدخل أيضا، حيث تكون المؤسسة المستخدمة بصدد تطبيق التشريع المتعلق بالمناصب الخاصة بالمعاقين، حيث يراقب مدى توافر الشروط الضرورية لتشغيلهم وفي حالة رفضه الهيئة المستخدمة اقتراحات الطبيب يمكنه تقديم شكوى إلى مفتشية العمل<sup>24</sup>.

## الفرع الثاني: علاقة لجان الوقاية الصحية والأمن بمصلحة طب العمل

خصّص المشرع الجزائري الفصل الثالث من قانون 88-07 لطب العمل وألزم إنشاء مصلحة طب العمل إجباريا في جميع المؤسسات المستخدمة وتطبيقا لهذه المادة أصدر المشرع المرسوم التنفيذي رقم 93-120 ويمكن اللّجنة الاستفادة من الآراء الاستشارية لطبيب العمل ونصائحه في مجال الوقاية الصحية والأمن خلال الاجتماعات التي يمكنه حضورها أو خلال زيارتها للمؤسسة، ممّا يسهل اتخاذ القرارات السليمة وكذا قراراتها، وهذا بحكم اتصاله مباشرة بالعمال داخل أماكن عملهم وقدرته بلم اختصاصه لمعرفة مدى ملائمة كل منصب ويمكن لطبيب العمل أن يبدي رأيه في تنفيذ برنامج التكوين في مجال أمن وصحة العمال وكذا المكلف بالصحة أو مأمور النظافة والأمن في إعداد هذه العمليات.

### الخاتمة:

بعد تحليلنا لموضوع الصحة والسلامة المهنية للعامل يمكننا القول أنّ الباحث في هذا المجال يلاحظ تشتت النصوص التشريعية المتعلقة بالحفاظ على بيئة وصحة العامل وأنّ هذه النصوص لكي تحقق فاعلية أكبر لحماية العمال لابد من تفعيلها ومراقبتها من حيث التطبيق وهذا لن يتأتى إلا من خلال تدعيم مفتشية العمل وتوظيف أطباء متخصصين في طب العمل كإطارات لدى مفتشية العمل للمساهمة في الكشف المبكر عن الأمراض المهنية، بالإضافة إلى توسيع مجال تكوين العمال حول مخاطر العمل وكيفية التعامل معها، ومراجعة العقوبات المنصوص عليها في قانون 88-07، المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل رغم أنّ المشرع ألزم صاحب العمل باحترام قواعد الصحة والأمن بموجب هذا القانون ورتب عقوبات جزائية في حالة مخالفته، إلا أنّ هذه العقوبات غير متناسبة مع جسامة الفعل الذي نأمل من المشرع إعادة النظر في هذه العقوبات.

## قائمة المراجع:

## القوانين التنظيمية:

1. قانون 88-07 المؤرخ في 26 يناير سنة 1988، المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، الجريدة الرسمية، عدد 04.
2. قانون 18-11 المتعلق بالصحة.
3. قانون 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990، يتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية، عدد 17، الصادر في 25 أبريل 1990.
4. قانون 90-03 المتعلق بمفتشية العمل، المؤرخ في 06 فبراير 1990، الجريدة الرسمية، عدد 06 المؤرخة في 07 فبراير 1990.
5. المرسوم التنفيذي رقم 74-255، المؤرخ في 28 ديسمبر 1974، المتعلق بكيفية تأسيس لجنة حفظ الصحة والأمن واختصاصاتها وسيرها في المؤسسات ذات التسيير الاشتراكي، الجريدة الرسمية، العدد 02، الصادر في 04 جانفي 1974.
6. المرسوم التنفيذي رقم 05-12 المؤرخ في 08 يناير 2008، المتعلق بتدابير الوقاية والصحة والأمن المطبقة في هذا القطاع، الجريدة الرسمية، العدد رقم 04.
7. المرسوم التنفيذي رقم 02-427، المؤرخ في 07 ديسمبر 2002، المتعلق بشروط تنظيم تعليم العمال وإعلامهم وتكوينهم في ميدان الوقاية من الأخطار المهنية.
8. المرسوم التنفيذي رقم 05-09 المتعلق بلجان متساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن ومندوبي الوقاية الصحية والأمن المؤرخ في 08 يناير 2005، الجريدة الرسمية، العدد 04، الصادر بتاريخ 9 يناير 2009.
9. المرسوم التنفيذي رقم 05-10 المحدد لصلاحيات لجنة ما بين المؤسسة للوقاية الصحية والأمن وتشكيلها وتنظيمها وسيرها، المؤرخ في 08 يناير 2005، الجريدة الرسمية، العدد 04، الصادر بتاريخ 09 يناير 2005.

10. المرسوم التنفيذي رقم 93-120 المتعلق بتنظيم طب العمل، المؤرخ في 15 ماي 1993، الجريدة الرسمية، العدد 33، الصادرة في 19 ماي 1993.

## رسائل الدكتوراه:

1. مزبود بصيفي، الحماية الجزائرية للحقوق العمالية، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، جامعة وهران2 -محمد بن أحمد، 2018/2017.
2. جهل محمد، بيئة العمل والتزام السلامة والصحة المهنية في التشريع الجزائري، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، تخصص القانون الاجتماعي، جامعة وهران2-محمد بن أحمد، 2018/2017.
3. دحماني منال، الحماية القانونية من حوادث العمل والأمراض المهنية، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه، تخصص قانون إجتماعي، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، تاريخ المناقشة 2019/06/17.

## مذكرات الماجستير:

1. قالية فيروز، الحماية القانونية للعامل من الأخطار المهنية، مذكرة ماجستير، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، تاريخ المناقشة، 20 ماي 2012.

## المقالات:

1. سكيل رقية، دور لجان الوقاية الصحية والأمن في وقاية العمال من الأخطار المهنية داخل المؤسسة، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، قسم العلوم الاقتصادية والقانونية، العدد11، جانفي 2014.
2. عتيقة حرايرية، الصحة والسلامة المهنية في الجزائر من التشريع إلى التنفيذ، مجلة الآداب والعلوم الاجتماعية، العدد 2017/06/17.
3. فاندي سميرة، دور طبيب العمل في المحافظة على منصب الشغل للعامل، مجلة نظرة على قانون الاجتماعي العدد 5.

## الهوامش:

- <sup>1</sup> دحماني منال، الحماية القانونية من حوادث العمل والأمراض المهنية، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، تخصص قانون اجتماعي جامعة معمرى ميلود تيزي وزو، تاريخ المناقشة 2019/06/17، ص8.
- <sup>2</sup> على موسى حنان، الصحة والسلامة المهنية وأثرها على كفاءة الانتاجية في المؤسسة الصناعية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية العلوم الاقتصادية جامعة منتوري قسنطينة السنة الامعية 2006/2007 ص21
- <sup>2</sup> على موسى حنان، مرجع سابق، ص22.
- <sup>4</sup> حرايرية عتيقة، الصحة والسلامة المهنية في الجزائر من التشريع إلى التثقيف، مجلة الآداب والعلوم الانسانية والعلوم الاجتماعية، العدد17، جوان 2017، ص4.
- <sup>5</sup> حرايرية عتيقة، مرجع سابق، ص5.
- <sup>6</sup> قانون 07/88 المؤرخ 26 يناير 1988 المتعلق بالوقاية الصحية والأم وطب العمل، جريدة رسمية رقم 4.
- <sup>7</sup> المرسوم التنفيذي رقم 427/02 المؤرخ في 7 ديسمبر 2002 المتعلق بشروط تنظيم تعليم العمال وإعلامهم في ميدان الوقاية من الأخطار المهنية.
- <sup>8</sup> دحماني منال، مرجع سابق، ص 93.
- <sup>9</sup> دحماني منال، مرجع سابق، ص89.
- <sup>10</sup> المادة الأولى من قانون 07/88.
- <sup>11</sup> المرسوم التنفيذي 09/05، المتعلق باللجان متساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن ومدوبي الوقاية الصحية والأمن المؤرخ في 8 يناير 2005، الجريدة الرسمية العدد4 الصادرة بتاريخ 9 يناير 2005.
- <sup>12</sup> سكيل رقية، دور لجان الوقاية الصحية والأمن في وقاية العمال من الأخطار المهنية داخل المؤسسة الاكاديمية للدراسات الاجتماعية والانسانية قسم العلوم الاقتصادية والقانونية، العدد 11 جانفي 2014، ص82.
- <sup>13</sup> المرسوم التنفيذي 12/05، المؤرخ في 8 يناير 2005 المتعلق بتدابير الوقاية الصحية والأمن المطبقة في هذا النظام الجريدة الرسمية العدد4.
- <sup>14</sup> المرسوم التنفيذي 74/255، المؤرخ في 28 ديسمبر 1974، المتعلقة بكيفية تأسيس لجنة حفظ الصحة والأمن واختصاصاتها وسيورها في مؤسسات ذات التسيير الاشتراكي، الجريدة الرسمية، العدد 2 الصادرة ي 4 يناير 1974.
- <sup>15</sup> قالية فيروز، المرجع سابق، ص 79.
- <sup>16</sup> قانون 03/90، المتعلق بمتشبة العمل المؤرخ في 6 فبراير 1990، جريدة الرسمية رقم 6، المؤرخة في 7 فبراير 1990.

- <sup>17</sup> بن نيزة جمال، رقابة مفتشية العمل على تطبيق أحكام القانون الاجتماعي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، جامعة وهران 2 احمد بن احمد، السنة الجامعية 2012/2011، ص125.
- <sup>18</sup> بن نيزة جمال، مرجع سابق، ص 125.
- <sup>19</sup> مزبود بصيفي، الحماية الجزائرية لحقوق العمالية، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه، جامعة وهران 2 محمد بن احمد، سنة جامعية 2018/2017، ص163.
- <sup>20</sup> جهل محمد، بيئة العمل والتزام السلامة والصحة المهنية في التشريع الجزائري، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه تخصص قانون اجتماعي، جامعة وهران 2 محمد بن احمد، سنة جامعية 2018/2017، ص 185.
- <sup>21</sup> قانون 11/18 المتعلق بالصحة المؤرخ في 18 شوال 1439 الموافق ل 2 يوليو 2018 الجريدة الرسمية العدد46.
- <sup>22</sup> جهل محمد، مرجع سابق، ص182.
- <sup>23</sup> فاندي سميرة، الشيخ ساوس دور الطبيب العمل في المحافظة على منصب الشغل للعامل، مجلة نظرة على قانون الاجتماعي العدد1 ص9.
- <sup>24</sup> سكيل رقية، مرجع سابق، ص88.