

## مدى ملاءمة النصوص الوطنية للنصوص الدولية المتعلقة بحماية بيئة العمل

### The compatibility of national texts with international texts related to the protection of the labor environment

بعدة مهدي\*، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أحمد زبانة - غليزان -

[mehdi.bekhedda@univ-relizane.dz](mailto:mehdi.bekhedda@univ-relizane.dz)

تاريخ إرسال المقال: 2021/07/30 تاريخ قبول المقال: 2021/12/06 تاريخ نشر المقال: 2022/05/12

#### الملخص:

تشكل حماية بيئة العمل ضرورة اجتماعية واقتصادية تسعى التشريعات الوطنية إلى وضع تدابير وقواعد لحمايتها من المخاطر المحدقة بها، كما تشكل تحدياً أمام الهيئات الدولية والاقليمية المعنية، تجلى ذلك من خلال الاتفاقية الدولية رقم 148 بشأن بيئة العمل والاتفاقية العربية رقم 13 بشأن بيئة العمل اللتان ساهمتا في وضع أطر لحماية بيئة العمل عن طريق قواعد للحماية من المخاطر الفيزيائية والكيميائية والميكانيكية التي تؤثر سلباً عليها بالرغم من أن الاتفاقية الدولية اقتصررت على ثلاث مخاطر فيزيائية فقط عكس الاتفاقية العربية. حاولت نصوص القانون الجزائري إضافة الطابع الحمائي لبيئة العمل من خلال نظرتها الوقائية تجاه العمال وعبر قواعد الصحة والأمن التي تفرض جملة من الإجراءات والتدابير الفنية الواجب اتخاذها وكذا الهيئات المكلفة بذلك من أجل أن يقوم العامل بأداء عمله في ظروف صحية وأمنة تحميه من كل أنواع المخاطر المذكورة.

**الكلمات المفتاحية:** المخاطر، بيئة العمل، التدابير، مكان العمل.

#### Abstract:

Protecting the labor environment is a social and economic necessity, National legislation seeks to establish measures and rules to protect it from the risks it faces, It also constitutes a challenge to the relevant international and regional bodies, as evidenced by the International Convention No. 148 on the labor environment and the Arab Convention No. 13 on the labor environment, which contributed to Create rules to protect the labor environment by means of rules to protect against physical, chemical and mechanical hazards that adversely affect it.

The texts of the Algerian law attempted to give the labor environment a protective character through its preventive view towards workers and through health and security rules that impose an arsenal of procedures and technical measures to be taken, as well as the bodies

\* المؤلف المرسل

charged with this in order for the worker to perform his work in healthy and safe conditions that protect him from all the mentioned types of risks.

**Key words:** risks, labor environment, measures, workplace.

### المقدمة:

طبقا للدراسات القانونية الحديثة باتت بيئة العمل تشكل عنصرا من عناصر علاقة العمل لشدة الإهتمام بها وكنتيجة حتمية لما يتطلبه أداء العمل من خطورة كبيرة على سلامته وصحته، الأمر الذي استدعى التزام التشريعات الدولية والوطنية بالعمل على خلق جو عمل مريح يضمن عدم وقوع حوادث أو على الأقل التقليل منها بقدر الإمكان إلى الحدود الدنيا لا سيما في مجال تلوث محيط العمل وزيادة نسبة الضجيج والانارة ودرجة الاهتزاز وارتفاع في درجة الحرارة وانخفاض الضغط الجوي وقلّة التهوية ونسبة الغبار في محيط العمل.

إن تعرض العمال لخطر التدهور البيئي في مؤسسة العمل جعل منظمة العمل الدولية تعمل على تشجيع وإلزام الدول بضرورة وضع تدابير قانونية لحماية بيئة العمل من خلال الاتفاقيات والتوصيات التي أصدرتها معتبرة حماية العامل أولوية لها، ذلك أن اليد العاملة هي المحرك الأساسي للتنمية وأن الحماية من أخطار العمل التي هي أساس تنمية الإنسان أولى من تنمية العمران.

لهذا السبب فإن موضوع بيئة العمل اليوم أصبح حتمية لازمة يجب أن تأخذ حيزها من البحث والدراسة لما لها من تأثير على سلامة وصحة العمال والتي يؤدي تدهورها إلى التأثير السلبي على عملية الإنتاج، كما تؤثر على الجانب المالي لصناديق الضمان الإجتماعي لأنه كلما كانت بيئة العمل سيئة زادت معها حوادث العمل والأمراض المهنية والتعرض للأخطار بصفة عامة مما ينعكس سلبا على الحياة الاجتماعية للعمال.

إدراكا للعواقب الخطيرة التي تهدد سلامة العمال أثناء عملهم والتي تختلف درجة الخطورة فيها من نشاط إلى نشاط فقد تم التأكيد عالميا على وجوب حماية بيئة العمل واتخاذ كافة التدابير التي تؤمن أجواء صحية في الحدود المسموح بها.

وقد أكدت المواثيق الدولية والإقليمية هذا الأمر من خلال الاتفاقية الدولية رقم 148 بشأن بيئة العمل لسنة 1977 والاتفاقية العربية رقم 13 بشأن بيئة العمل لسنة 1981.

أما التشريع الوطني فقد اتخذ تدابير قانونية لحماية صحة العمال لا سيما في نصوص القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل والقانون 07/88 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل والنصوص التنظيمية المطبقة له.

**الإشكالية:** ماهي الأسس التي اعتمدت عليها المواثيق الدولية والعربية لدى معالجتها لبيئة العمل إلى أي مدى يمكن مقارنة درجة الحماية بين النصوص الوطنية والنصوص الدولية والعربية في هذا الشأن؟

**المنهجية المتبعة:** لللاجابة على هذه الاشكالية سنعمد على المنهج التحليلي والمقارن نحاول من خلالهما تحليل النصوص الوطنية والدولية وشرحهما والتعليق عليهما والمقارنة بينهما بدء من الأسس التي ترتكز عليها هذه القواعد والأهداف المبتغاة من خلال التدابير والإجراءات التي أقرتها تلك النصوص.

### المبحث الأول: النصوص الدولية والعربية بشأن حماية بيئة العمل

تعتبر البيئة من حيث اللغة كلمة مشتقة من فعل بَوَّأ أي: حلَّ ونزل وأقام وتوطن، كما تعني المحيط إذ نقول: الرجل ابن بيئته أي: هو نتاج الوسط الذي يعيش فيه<sup>1</sup>.

اصطلاحاً تعتبر البيئة الوسط الذي يعيش فيه الإنسان بصفة عامة بما يضم من مظاهر طبيعية وأخرى صناعية كلها تؤثر سلباً أو إيجاباً على الأشخاص، أو هي المحيط أو الحيز الجغرافي بما يحويه من ماء وهواء وفضاء وتربة وكائنات حية ومنشآت أقامها الإنسان لإشباع حاجاته<sup>2</sup>.

أما بيئة العمل باعتبارها مصطلحاً مركباً مضافاً فتعني المكان الذي يمارس فيه العامل نشاطه الفكري أو اليدوي ويشمل كل ما هو موجود بالمؤسسة بما في ذلك العمال أنفسهم وظروف وتنظيم وأنظمة العمل بالإضافة إلى المؤسسة وما فيها من مكاتب وورشات وآلات ومعدات وأدوات النجدة والطوارئ ووسائل السلامة وأنظمة الأمن وطب العمل والنادي والمطعم وقاعة الرياضة وقاعة الاجتماعات وتجمعات الأشخاص (إدارة، نقابات، لجان) والعلاقة بينهم إضافة إلى الهواء والأجواء العامة التي تدخل ضمنها الإنارة والضوضاء والتنظيم والحرارة والتهوية وظروف وشروط العمل بصفة عامة بمعنى أنها تشمل الجوانب المادية والمعنوية المتواجدة بمؤسسة العمل أي المنشآت والآلات والمعدات التي تقع بالمؤسسة والأشخاص المتواجدين بها وظروف العمل.

لذا يجب التفرقة بين مكان العمل ومحيط العمل وبيئة العمل، فإذا كان مفهوم بيئة العمل واسع يشمل كل العناصر المتواجدة بالمؤسسة على نحو ما ذكر فإن محيط العمل يشمل المنشآت المادية وأسوار المؤسسة، أما مكان العمل فهو الحيز الجغرافي الذي يقترن بالنشاط الخاص بالعامل ويتناسب ومنصب عمله<sup>3</sup>.

وفق ما ذكر فإن لبيئة العمل مفهوماً أوسع وأشمل من مكان ومحيط العمل وهو أيضاً علم قائم بذاته يسمى ergonomie يهتم بتصميم الأدوات والمعدات داخل بيئة العمل بما يتلاءم مع طبيعة العامل وحاجياته ويساعده على توفير الراحة والتقليل من مخاطر العمل.

يعد موضوع بيئة العمل حديث النشأة إذ لم تعالجه منظمة العمل الدولية إلا في سنة 1977 رغم أن دستور هذه المنظمة أقر في أول اتفاقية دولية سنة 1919 على ضرورة توفير حماية اجتماعية للعمال باعتبارها حقاً أساسياً<sup>4</sup>.

وتعتبر أول اتفاقية دولية ساهمت في بلورة موضوع بيئة العمل هي الاتفاقية الدولية رقم 148 لسنة 1977 التي شكلت الإطار العام للقانوني الدولي المَعْنَى ببيئة العمل، وألزمت الدول على إيجاد قواعد محددة

تجنب العمال مخاطر تلوث الهواء وزيادة الضوضاء والاهتزاز أثناء العمل، وتدعمت بالتوصية رقم 156 المتعلقة هي الأخرى ببيئة العمل من حيث حماية العمل من تلوث الهواء والضوضاء والاهتزازات. أما في التشريع العربي نجد الاتفاقية العربية المتعلقة ببيئة العمل لسنة 1981.

### المطلب الأول: النصوص الدولية بشأن حماية بيئة العمل

من المعلوم أن موضوع توفير حماية اجتماعية للعمال قد حظي باهتمام كبير منذ أن تشكلت هيئة منظمة العمل الدولية، ولعل أهم حماية شغلت اهتمام المنظمة هو حماية العامل في كل ظروف العمل لما يشكله من حماية أيضا للعملية الإنتاجية وتحقيق التنمية الاقتصادية، ومن بينها بيئة العمل التي يستهدف بحمايتها توفير الحماية للعمال من كل ما قد يتعرضون له في محيط العمل بما في ذلك عناصر الطبيعة المكونة من الهواء والضجيج والاهتزازات والإضاءة والتهوية والغبار وظروف العمل وحتى العلاقات داخل مؤسسة العمل.

ظهر التشريع الدولي في مفهوم بيئة العمل لأول مرة من خلال الاتفاقية الدولية رقم 148 التي حددت مفاهيم تلوث الهواء والضوضاء والاهتزازات<sup>5</sup> حيث جاء في نص المادة 03 من هذه الاتفاقية في الفقرة أ منها بأن مفهوم هذه الاتفاقية يعني تعبير تلوث الهواء كل تلوث للهواء بمواد أيا كانت طبيعتها المادية تضر بالصحة أو خطرة من نواح أخرى، أما تعبير ضوضاء فهو كل صوت يمكن أن يؤدي إلى ضعف في السمع أو أن يكون ضارا بالصحة أو خطر من نواح أخرى وفق الفقرة ب من المادة ذاتها<sup>6</sup>. وفي الفقرة ج بينت معنى الاهتزاز بأنه كل اهتزاز (ارتجاج) ينتقل إلى جسم الإنسان عن طريق أجسام صلبة ويكون ضارا بالصحة أو خطر من نواح أخرى.

بما يفيد أن تأثر ظروف العمل بواسطة بيئة المؤسسة أو بمعدات أو بوسائل الإنتاج أو بالآلات المستعملة أو بوسائل الطاقة ولو بأن كان النشاط تحت الأرض أو في أعماق البحر أو بوجود هواء غير نقي بفعل النشاط المطلوب ويؤثر سلبا على تنفس العمال أو وجود ضجيج أو ارتجاج بما لا تسمح به الحدود الدنيا، كل ذلك يعد تعديا على بيئة العمل وينعكس بالتالي على صحة العمال بالمؤسسة.

لتفادي ذلك، ألزمت تلك الاتفاقية الدول على اتخاذ تدابير للوقاية من الأخطار المهنية الناجمة عن تلوث الهواء والضوضاء والاهتزازات في بيئة العمل وحماية العمال منها عن طريق وضع معايير تقنية ومدونات لقواعد الممارسة وكل الطرق الملائمة في مجال حماية العمال، ويكون ذلك بالاستعانة بخبراء ومختصين عند وضعها للحدود الدنيا المسموح بها في المجالات الثلاث، كما عليها مراجعة تلك الحدود بصفة منتظمة، أو عند توافر أي بيانات وطنية أو دولية جديدة بحيث يكون الهدف هو الحفاظ على أن تكون بيئة العمل قدر ما أمكن خالية من مخاطر تلوث الهواء و الضوضاء والاهتزازات<sup>7</sup>.

كما سمحت بمشاركة ممثلي العمال الذين يساهمون في إعداد تدابير الوقاية والحماية المرتبطة ببيئة العمل، ولهم أيضا مرافقة مفتشي العمل لدى قيامهم بمهام التأكد من وجود قواعد للوقاية من الأخطار التي

يمكن أن تنتج عن تلوث الهواء أو الضوضاء أو الاهتزازات ما لم تمنعهم النصوص الداخلية من ذلك أو كان ذلك مسيئاً لمهام مفتشي العمل؛ أما من حيث الواجبات فعلى العمال الالتزام بالقواعد والتدابير والإجراءات التي يضعها رب العمل في مجال بيئة العمل، كما عليهم واجب الوقاية من أخطارها، ويحق لهم أو لممثليهم النقابيين تقديم مقترحات تخص الوقاية من الأخطار الناتجة عن تلوث الهواء والضوضاء والاهتزازات والحصول على المعلومات والتدابير الضرورية واللجوء إلى استعمال الأجهزة المناسبة لتأمين حياتهم وتقادي تلك الأخطار<sup>8</sup>.

حينما لا توفر التدابير التي يضعها المستخدم الحدود الدنيا لحماية العمال في المجالات المذكورة، فإنه يقع على عاتق المستخدم واجبات في هذه المسألة<sup>9</sup>، إذ عليه أن يعمل على توفير معدات للوقاية الشخصية للعمال ويعمل على صيانتها، ولا يحق له في كل الأحوال أن يطلب من العامل القيام بعمله دون معدات الوقاية الشخصية، زيادة على ذلك يجب عليه وقاية العمال من تلك المخاطر عن طريق فحوصات طبية سواء قبل تشغيل العامل أو في دورات للعمال المعرّضين أو المحتمل تعرضهم للخطر؛ وفي حالة ما تم اكتشاف إمكانية تعرض العامل لهذه المخاطر يمكن أن يستبدل بعمل آخر يوفر له حماية أكثر ويجعل بيئة العمل أكثر أمناً له في مجال تلوث الهواء والضوضاء والاهتزازات، أو بالحفاظ على مستوى دخله من خلال تدابير الضمان الاجتماعي وفق النصوص الداخلية للدولة.

ومن جهة أخرى يطلب من المستخدم وفق النصوص الداخلية تعيين شخص مختص أو الاستعانة بهيئة خارجية مختصة لمعالجة المسائل المرتبطة بمخاطر تلوث الهواء والضوضاء والاهتزازات في بيئة العمل والسيطرة عليها<sup>10</sup>.

نلاحظ ان نصوص الاتفاقية الدولية رقم 148 اهتمت من حيث العنوان والمضمون بثلاث مخاطر فيزيائية وهي: تلوث الهواء، الضوضاء والاهتزاز دون غيرها من المخاطر الأخرى كالانارة والنظافة من النفايات الصلبة والسائلة والغازية والوطأة الحرارية والبرودة والضغط الجوي والاشعاعات والأمواج وغير ذلك من المخاطر الفيزيائية معتمدة في قواعدها على طرق ومعايير وقائية لحماية العمال منها انطلاقاً من إلزام المستخدم بوضعها وإلزام العمال باحترامها فضلاً عن إشراك ممثلي العمال والخبراء في هذه الحماية.

#### المطلب الثاني: النصوص العربية بشأن بيئة العمل

لم يظهر إلى العن اهتمام منظمة العمل العربية بموضوع بيئة العمل إلا في بداية الثمانينات حين أصدرت الاتفاقية العربية رقم 13 بشأن بيئة العمل المعتمدة بينغازي سنة 1981<sup>11</sup>.

بالنظر إلى هذه الاتفاقية فقد ورد في ديباجتها أن أهدافها تتمثل في تحسين بيئة العمل التي تعني شروطها وظروفها الاجتماعية والنفسية، وجعلها أكثر ملاءمة للقدرات البشرية وتحقيق التلاؤم بين الإنسان والآلة، والحد من الإرهاق الذي قد تسببه الآلات للعامل، والسعي للحصول على آلات ومعدات يسهل التعامل

معها بأقل جهد ممكن أو بتحويل الأعمال اليدوية إلى أعمال آلية كلما أمكن ذلك، لأن من نتيجة هذا التلاؤم أن يساهم في رفع طاقة العامل الإنتاجية وقدرته على تأدية العمل مما يحقق التنمية الاقتصادية. تحقيقاً لهذا الهدف ألزمت نصوص الاتفاقية العربية المذكورة<sup>12</sup> كل دولة بوضع معايير لاختيار مواقع مناسبة لإقامة مؤسسات العمل وتشبيدها حماية للعمال وحماية للأماكن المجاورة لمؤسسة العمل وجعل المحيط أكثر إنسانية نظراً لما تسببه المؤسسة من أضرار على محيطها، كما على السلطات في كل دولة استيفاء الشروط الصحية المتمثلة خصوصاً في توفير النظافة والسلامة من التلوث بمكان العمل، والتأكد من أن العوامل الطبيعية في أماكن العمل ضمن الحدود المسموح بها سواء في مجال درجة الحرارة، الاضاءة، التهوية، الضجيج، الاشعاعات بكل أنواعها، الأمواج بكل أنواعها، الاهتزاز، الضغط الجوي، الغبار بكل أنواعه أو غير ذلك من المؤثرات التي تغير بيئة العامل الطبيعية، بحيث يمنع على المستخدم أن يطلب من العامل تأدية عمله في ظروف بيئية خارجة عن الحدود المقبولة والمعقولة ويمكن تحديد تلك الحدود القصوى بالاستعانة بخبراء.

انطلاقاً مما سبق يمكن أن نشير إلى نقطتين منفصلتين: تتعلق الأولى بما بينته الاتفاقية العربية المتعلقة ببيئة العمل حيث ذكرت الكثير من المخاطر الفيزيائية التي يمكن أن تعترض بيئة العمل ممثلة في التهوية والاضاءة (الانارة واللون) والوطأة الحرارية والضجيج (الضوضاء) والاشعاعات والأمواج والاهتزاز (الارتجاج) والضغط الجوي والغبار بخلاف الاتفاقية الدولية رقم 148 التي اقتصر على ثلاث مخاطر كما ذكرنا.

أما النقطة الثانية فتتعلق بتغييب ممثلي العمال في كل أوجه الحماية لبيئة العمل التي ذكرتها هذه النصوص سواء فيما يرتبط باختيار مكان العمل أو بتوفير شروط الصحة والنظافة أو بتوفير عوامل طبيعية ملائمة للعمل؛ ولم تشر القواعد العربية سوى إلى إشراك كافة الأجهزة للتنسيق بينها في مجال حماية بيئة العمل مقارنة بالاتفاقية الدولية رقم 148 بشأن بيئة العمل التي كرست دوراً كبيراً لممثلي العمال في كل ما يتعلق ببيئة العمل وسلامة العمال.

ومن جانب آخر اهتمت الاتفاقية العربية بالنظافة حيث فرضت وضع تدابير وإجراءات تحمي العامل لدى تعامله مع المواد الكيميائية سواء كانت صلبة أو سائلة أو غازية دون أن يتجاوز تركيزها الحد المسموح به في بيئة العمل، وفي حالة ما إذا كانت المواد خطيرة أو ضارة بصحة العمال فتستبدل بمواد أخرى أقل خطراً وضرراً، كما ينبغي تحقيق التلاؤم بين العامل والآلة بحيث يستعين بالآلة من أجل الاستيعاض بها عن مجهوداته اليدوية دون أن يتأثر الانتاج بذلك.<sup>13</sup>

نلاحظ أن المشرع العربي في هذه المسألة لم يهتم بحماية العامل عن طريق توفير مجهوداته التي يمكن أن تصل إلى حد تؤثر فيه على صحته وحياته طالما أنه ربط التقليل من جهد العمال باستعمال الآلة

بشروط أن لا تؤثر في مردودية الانتاج مما يجعل مؤاخذته في هذه الزاوية عندما راعى إنتاجية العامل على حساب الجهد المبذول والارهاق الحاصل.

ولأجل ضمان معيشة لائقة للعمال، ألزمت المادة 10 من تلك الاتفاقية المستخدم بضرورة تنظيم ساعات العمل اليومية وتحديد الحد الأقصى للعمل اليومي وللساعات الإضافية ومنح العامل حقه في الانتفاع بالراحة اليومية والأسبوعية والعطلة السنوية<sup>14</sup>، وفي مقابل أداءه لعمله يجب عليه أن يمنح العامل أجرا عادلا يتناسب والجهد المبذول من ناحية ويضمن له مستوى معيشي مقبول من ناحية أخرى.<sup>15</sup>

وفي مجال الحياة الاجتماعية والمهنية يلتزم المستخدم بتوفير سكن صحي ومناسب وقريب من مكان العمل أو بتوفير وسائل النقل خاصة في المناطق النائية أو البعيدة عن العمران، وعليه أيضا توفير التغذية الصحية في أماكن العمل، ورفع المستوى الثقافي والمهني للعامل عن طريق تمتعه بحقه في التكوين وفي النشاطات والخدمات والتأمينات ذات الطبيعة الاجتماعية.

### المبحث الثاني: قواعد التشريع الجزائري في حماية بيئة العمل

تطرق الدستور الجزائري الى البيئة بمفهومها العام حيث اعتبر توفير بيئة سليمة حق للمواطن في إطار التنمية المستدامة،<sup>16</sup> ويدخل في ذلك بيئة العمل.

تجدر الإشارة إلى أن مشرعنا لم يذكر صراحة بيئة العمل،<sup>17</sup> وقد تكون التسمية بمفهومها الواسع وفق ما سبق بيانه هي السبب في ذلك، وإنما تجلت مظاهر حمايتها في نصوصه من خلال قواعد الوقاية الصحية والأمن والتي تعنى في جانب كبير منها بحماية البيئة التي أقرها ضمن نصوص القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل<sup>18</sup> أين يضع ذلك من بين الحقوق والواجبات الأساسية للعامل، كما يعتبر القانون 07/88 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل<sup>19</sup> من أهم التشريعات في مجال حماية صحة العمال وضمان أمنهم وسلامتهم فضلا على النصوص التشريعية والتنظيمية الأخرى<sup>20</sup> التي نظمت موضوع السلامة وحماية صحة العمال من المخاطر المحدقة بهم نظرا للارتباط الوثيق بين بيئة العمل وبين الالتزام بقواعد الصحة والسلامة المهنية في مكان العمل لما لهذه الأخيرة من تأثير ايجابي على ظروف العمل والعملية الإنتاجية بصفة عامة؛<sup>21</sup> حيث عمد مشرعنا إلى تقنين قواعد كاملة في هذا المجال تضمن الحماية للعمال في أماكن عملهم وتوفر إجراءات وقائية وعلاجية في حالة تعرضهم لظروف صحية غير آمنة وتفرض رقابة وإجراءات تفتيشية بواسطة نصوص القانون 07/88 الذي استعمل عبارة القواعد العامة في مجال الوقاية الصحية والأمن في وسط العمال كعنوان للفصل الثاني واعتبار ذلك حقا للعمال من جهة يحق لهم التمتع به والتزاما من جهة ثانية يجب عليهم مراعاة تدابير الوقاية والسلامة الصحية التي يباشرها المستخدم في ظل نصوص القانون 11/90.

ولهذه الأسباب سنقتصر في هذا البحث على حماية بيئة العمل كون مضمونها وإجراءاتها تعد حقوقا وواجبات للعمال، ثم نتعرض للأحكام التشريعية والتنظيمية المنظمة للحماية من المخاطر الفيزيائية لبيئة العمل.

### المطلب الأول: حماية بيئة العمل ضمن إطار الحقوق والواجبات الأساسية

نص الدستور الجزائري على ضمان حق العامل في النظافة وحقه في الحماية سواء كانت الحماية اجتماعية تخص التأمينات الاجتماعية والتقاعد وحمايته من حوادث العمل والأمراض المهنية، أو كانت تخص كل الأخطار المادية والمعنوية باعتبار حقه في النظافة والحماية حقوق دستورية، حيث نصت المادة 66 ف2 منه على ما يلي: «يضمن القانون أثناء العمل الحق في الحماية والأمن والنظافة»<sup>22</sup>.

سبق أن ذكرنا أن قانون علاقات العمل لم يتناول مصطلح بيئة العمل وإنما اقتصر على حق العمال في السلامة من الأخطار وتوفير مستلزمات الصحة في أماكن العمل والحق في الأمن وطب العمل كما يستدل عليه من نص المادة 05 ف5 من القانون 11/90 حيث تنص على ما يلي: « يتمتع العمال بالحقوق الأساسية التالية: الوقاية الصحية والأمن وطب العمل»<sup>23</sup>.

أما المادة 06 ف02 من القانون ذاته فإنها تمنح حقوقا إضافية للعمال زيادة على الحقوق الأساسية، إذ تنص على أنه: « يحق للعمال أيضا في إطار علاقات العمل ما يأتي: احترام السلامة البدنية والمعنوية وكرامتهم».

مؤدى ذلك أن العامل يتمتع بحق أساسي في مواجهة المستخدم الذي يلزمه التشريع والتنظيم باتخاذ تدابير والقيام بما يكفي لتوفير وقاية للعامل تحميه من كل الأخطار التي تحدث به بسبب العمل المنوط به. يدخل في ذلك توفير وسائل الوقاية من وسائل النجدة ومخارج الطوارئ والمعدات الواقية كالملابس والأحذية والخوذات والقفازات وغيرها وضمان متطلبات الحياة المهنية من تهوية وانارة ومنع التلوث وتوفير النظافة وكل ما من شأنه أن يساعد على ايجاد أجواء طبيعية ملائمة لصحة العمال فضلا عن أدوات الإطفاء ومعاول لمواجهة الحالات الاستثنائية كالحرائق وغيرها.

خلاصة التزامات المستخدم تصب في تحقيق بيئة آمنة وصحية يقوم فيها العامل بتنفيذ عمله دون أي تأثير سلبي آخر يعرض سلامته النفسية للخطر كالخوف والقلق والارتياح والاضطراب النفسي والحساسية النفسية والإهانة والمساس بالسمعة والشرف والحط من كرامة العامل، وعدم تمكين العامل من العلاقات داخل مكان العمل، مما يجعله مصابا بالإحباط والانطواء على النفس وسائر الأمراض النفسية الأخرى التي يمكن أن تؤثر على العامل، فزيادة على الأمن المادي الذي من خلاله يقوم المستخدم بتوفير أماكن عمل وآلات ومعدات ومواد أولية آمنة لا تشكل خطرا على العمال داخل مكان العمل، يجب كذلك توفير الأمن المعنوي الذي يخدم نفسية العامل ويمنحه معنويات مقبولة لتنفيذ عمله دون أن يرتكب أخطاء تضر بمصلحة المؤسسة.



وفي هذا الصدد بينت المادة 06 السابقة الذكر أن من بين حقوق العمال السلامة المادية أي عدم تعرض الجسم أو صحة العامل للخطر، والسلامة المعنوية تعني عدم تعرض العامل لانهيارات وإحباطات نفسية، لأن من شأن عدم تمتع العمال بأجواء السلامة بنوعيتها يؤثر سلبا على العملية الإنتاجية مما ينعكس أيضا على مجالات التنمية الاقتصادية.

إن توفير وسائل وأدوات الحماية من كل الأخطار التي تحقق بصحة وسلامة العامل بسبب العمل المنوط به وما قد تنتجه بيئة العمل يهدف إلى الارتقاء إلى بيئة عمل آمنة وصحية خالية من الحوادث لتحقيق العمل اللائق<sup>24</sup>.

وفي مقابل الحق في الوقاية والصحية فإن المادة 07 من القانون 11/90 تقضي بضرورة التزام العمال بالواجبات الأساسية التالية التي من بينها كل ما يتعلق بتدابير الوقاية الصحية إذ نصت على ما يلي: «يخضع العمال في إطار علاقات العمل إلى الواجبات الأساسية التالية: أن يراعوا تدابير الوقاية الصحية والأمن التي يعدها المستخدم وفقا للتشريع والتنظيم المعمول به- أن يتقبلوا كل أنواع الرقابة الطبية الداخلية والخارجية التي قد يباشرها المستخدم في إطار طب العمل أو مراقبة المواظبة- أن يشاركوا في أعمال التكوين وتحسين المستوى وتجديد المعارف التي يقوم بها المستخدم في إطار تحسين التسيير أو فعالية الهيئة المستخدمة أو من أجل تحسين الوقاية الصحية والأمن».

فإذا كانت الوقاية الصحية والأمن وطب العمل تشكل حقوقا للعمال فإن على المستخدم أن يتخذ تدابير وإجراءات السلامة والصحة المهنية وفقا للتشريع والتنظيم المعمول به، وهذا الأخير بدوره يلتزم بإعداد النصوص القانونية في هذا الشأن تطبيقا للاتفاقيات التي صادقت عليها الجزائر.

حيث تُلزم الموائيق السابقة الذكر الدولة بتحديد إجراءات الوقاية والنص عليها في التشريعات الداخلية. في هذا المجال يضع المستخدم تدابير وقائية وقواعد السلامة الصحية والأمن وطب العمل في النظام الداخلي الذي يشكل قواعد ملزمة للعمال توجب عليهم اتباع الإجراءات المنصوص عليها لحماية لحياتهم ولصحتهم، كما يقع عليهم واجب قبول الرقابة الطبية الداخلية أي تلك التي يقوم بها طبيب العمل داخل المؤسسة أو الرقابة الطبية الخارجية التي تسمح للمستخدم بالاستعانة بهيئات ومراكز متخصصة لأجل تحديد الأمراض أو نسب الإشعاع وغير ذلك مما يصيب العامل.

وفي مجال التكوين وتحسين التدريب على وسائل الوقاية الصحية والأمن، فإنه يمكن للمستخدم وضع آليات ودورات تكوينية للعمال من أجل التعامل مع الآلات والمعدات والمواد المستعملة وتجديد المعارف في مجال الوقاية الصحية، وهذا كله ضمانا لصحة العمال، الأمر الذي يجعل من تقبل أعمال التكوين وتجديد المعارف وتحسين المستوى الوقائي واجبا يقع على عاتق العمال.

وأي رفض من العامل لتنفيذ أوامر من المستخدم تخص تدابير الوقاية الصحية أو أعمال التكوين الوقائي يشكل خطأ تأديبيا يستحق عليه العامل العقوبة المنصوص عليها في النظام الداخلي للمؤسسة<sup>25</sup> طبقا

لما نصت عليه المادة 43 من القانون 07/88 التي تنص على أنه: « يتعين على العمال الامتثال التام للقواعد والتعليمات المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن في مجال العمل، و في حالة تهاون أو عدم مراعاة هذه القواعد أو التعليمات يتعرض المخالف للعقوبات المنصوص عليها في النظام الداخلي للمؤسسة المستخدمة».

### المطلب الثاني: القواعد المنظمة للمخاطر الفيزيائية لبيئة العمل

نظم المشرع الجزائري بيئة العمل من خلال بعض القواعد العامة التي تحكم مكان العمل ومحيطه تصب في استيفاء المستخدم عند تشغيله للعمال بيئة عمل سليمة ومريحة تحميه من المخاطر الفيزيائية الناتجة عن غياب النظافة عموما وما يتولد عنها من تلوث الهواء بالغبار والأبخرة والغازات وغيرها زيادة على المخاطر الناجمة عن التهوية والإضاءة والضجيج ( الضوضاء).

لهذا الهدف بادر المشرع الجزائري إلى إصدار بعض النصوص ضمن القانون 07/88 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل التي تضمنت التزامات على المستخدم تفرض عليه توفير النظافة بصورة مستمرة في محلات وأماكن العمل ومحيطها وملحقاتها وتوابعها، كما يجب أن يستجيب جو العمل لشروط الراحة بحيث يتعين تصميم وتهيئة مكان العمل عن طريق التكيب ليضمن التهوية والتشميس والإضاءة بصورة طبيعية، ويوفر التدفئة والحماية من الغبار وتصريف المياه القذرة والفضلات وحمايتهم من الدخان والأبخرة الخطيرة والغازات السامة والضجيج وتجنبيهم الازدحام سواء أثناء العمل أو عند تنقلهم أو لدى استعمالهم وتشغيلهم للألات والأجهزة.

عموما عالجت هذه القواعد الجوانب البيئية العامة التي يشترط توفيرها بمكان العمل ومحيطه والتي ترتبط بعنصرين اثنين: يتمثل الأول في تنظيف مكان العمل من الأوساخ ومن أي تلوث والثاني يشمل تصميم مكان العمل على نحو يوفر لهم الحياة الطبيعية وعناصر الراحة في أوقات العمل.<sup>26</sup>

نظرا لارتباط هذه الأحكام ببعض الضوابط والقيم<sup>27</sup> كان لزاما على السلطة التنظيمية أن تصدر القواعد التنظيمية المتعلقة بنظافة مكان العمل وكيفية تصميمه على نحو يوفر للعمال التهوية والإضاءة ويحميهم من الضجيج ضمن المرسوم التنفيذي 05/91 المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل.<sup>28</sup>

ففي مجال النظافة<sup>29</sup> عالجت النصوص التنظيمية عناصر مكان العمل من أسقف وجدران وأرضية التي يتعين تنظيفها، وطرق التنظيف كالغسل والمسح والدهن وتوابع ذلك.

تفصيلا لذلك، أوجبت هذه القواعد تنظيف أرضية أماكن العمل وملحقاتها بانتظام وتنظيف الجدران والأسقف وإعادة دهنها بصفة دورية، وفي حالة ما تم استعمال أرضية مكان العمل لاستعمال أو تخزين المواد القابلة للتلف أو التعفن أو الالتهاب يتعين أن تكون هذه الأرضية ملساء وكاتمة، وتحتوي على حوض يمنع تسريبات السوائل وأن تكون جدرانها أيضا ملساء قابلة للغسل والتطهير بمواد التنظيف فضلا عن تدابير ووسائل التطهير والتعقيم لغرض لحماية العمال من الأمراض المعدية التي يمكن أن تسببها تلك المواد.

أما في مجال التهوية<sup>30</sup> فاشتراط المشرع الجزائري على المستخدم توفير التهوية سواء طبيعية أو ميكانيكية (عن طريق الأجهزة) أو مختلطة، وضمان الحد الأدنى من الهواء لكل عامل، وفي الأماكن المغلقة يجب أن تكون فتحات (نوافذ) تطل على الخارج لتوفر التهوية والإنارة الطبيعية بحيث تكون مساحة هذه الفتحات تساوي على الأقل سدس 1/6 من مساحة أرضية مكان العمل، ومن جهة أخرى يجب على المستخدم اتخاذ كل ما من شأنه أن يمنع تسرب الروائح والغبار والرذاذ والبخار والغازات وكل ما ينتج من العمل بحسب طبيعة النشاط سواء لمكان العمل حماية للعمال، أو تسربه لمحيط العمل حتى يتم منع تلوث البيئة، كما يجب تطهير الجو عند القيام بأشغال في الأماكن المغلقة والأروقة والصهاريج والخزانات، وتجديد الهواء واستخراج الملوث منه طوال فترة الأشغال، ولا يمكن بأي حال من الأحوال في هذه الأشغال أن يترك العامل بمفرده دون أن يكون معه عامل آخر على الأقل يكون خارج المكان المغلق ليحرسه.

وفي مجال الإضاءة<sup>31</sup> يجب أن تتم إضاءة أماكن العمل ومناطق المرور والشحن والتفريغ وكل الأماكن الأخرى التي يشتغل فيها العمال وفق ضوابط تضمن راحة البصر في كل فترات تواجد العمال بهذه الأماكن، لكن هذه الضوابط المحددة بمقياس لوكس وفقا للنص التنظيمي تختلف من مكان لآخر وفق الجدول الآتي:

القيم الدنيا للإضاءة	الأماكن المخصصة للعمل وملحقاتها
40 لوكس	طروق المرور الداخلي
60 لوكس	الأدراج والمستودعات
120 لوكس	أماكن العمل وغرف الملابس والمرافق الصحية
200 لوكس	الأماكن المظلمة المخصصة للعمل الدائم

#### جدول يبين القيم الدنيا للإضاءة في الأماكن المخصصة للعمل وملحقاتها

لم تكتمل هذه القواعد بتنظيم مسائل النظافة والتهوية والإضاءة بل تكفلت أيضا بتنظيم مسألة الضجيج<sup>32</sup> فأوجب على الهيئة المستخدمة تخفيف الضجيج وجعله في مستوى الكثافة التي يتحملها العمال طبقا للمعايير المعمول بها عن طريق عزل المشاكل الضوضائية وكنم الصوت في الأماكن ولو باستعمال التقنيات اللازمة لذلك، أو عن طريق توفير معدات حماية فردية للعمال من الضجيج الذي يحدثه النشاط. أيا كانت طبيعة النشاط الذي تقوم به المؤسسة سواء كانت عامة أو خاصة فإن المستوى الأقصى للضجيج الذي يمكن أن يتحملة العمال داخل مكان العمل يجب أن لا يتعدى 70 ديسيبل في النهار أي بين السادسة صباحا والعاشر مساء، أما إذا كان العمل بالليل فيجب أن لا يتجاوز مستوى الضجيج 45 ديسيبل بين الساعة العاشرة مساء والسادسة صباحا، وفيما يتعلق بحماية محيط العمل فيجب تصميم مكان العمل بالنظر إلى قدرة الجدران والأرضية على كتم الصوت.<sup>33</sup>

**الخاتمة:**

في نهاية الدراسة يمكن أن نستنتج بأن أحكام القانون الجزائري بالرغم من تبعتها أحيانا واهتمامها البالغ بقواعد السلامة والصحة المهنية والأمن وطب العمل مما جعل قواعد النصوص الوطنية تبتعد عن استعمال مصطلح بيئة العمل، إلا أنها راعت جوانب ذات أهمية بالغة لضمان حمايتها وتلاءمت في الكثير من أحكامها مع النصوص الدولية والعربية مما يجعلنا نصل إلى النتائج التالية:

- سار القانون الجزائري لدى حمايته لبيئة العمل على طريقتين: الطريقة الأولى اعتبار قواعد السلامة والصحة المهنية وضرورة احترامها ضمن الحقوق والواجبات الأساسية للعمال، والطريقة الثانية تفصيل الكثير من الجوانب المتعلقة بحماية العمال من المخاطر الفيزيائية والميكانيكية والكيميائية ضمن العديد من النصوص المطبقة للقانون 07/88 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، لاسيما ضمن المرسوم التنفيذي 05/91 المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل.

- اعتراف الدستور الجزائري بحق العامل في الحماية والأمن والنظافة غير كاف لأن الحماية في مفهومها العام وإن صحت باستدلالها على حماية بيئة العمل إلا أن الحماية الاجتماعية طغت عليها وأصبحت مرادفة لها، لذا كان على المؤسس الدستوري الاعتراف بحق العامل في بيئة عمل سليمة وملائمة طالما أنه نص على الأمن والنظافة باعتبارهما عنصرين عارضين ينتجان بفعل فاعل سواء عن طريق الأشغال أو الأحداث فمن باب أولى كان عليه أن يراعي المخاطر الفيزيائية التي هي من طبيعة الانسان وتشكل جزء لا يتجزأ منه ولا يمكنه أن ينفصل عنها، ذلك أن حماية بيئة العمل تتأتى بصفة جوهرية من حماية وظائف وأجهزة العامل الحيوية كالسمع (الضجيج) والبصر (الانارة) والهضم (التغذية) والتنفس (تلوث الهواء) والإطراح (النظافة) والحركة (الاهتزاز) وهي كلها وظائف حيوية يقوم بها الإنسان وتتأثر سلبا في مكان العمل لذا يجب مراعاة حمايتها، الأمر الذي يؤكد ضرورة مراعاة النص الدستوري لهذه المسألة والنص صراحة على حماية بيئة العمل كونها حقا دستوريا قائما بذاته.

- الدعوة الى مصادقة الجزائر على الاتفاقية الدولية رقم 148 بشأن بيئة العمل لما توفره من قواعد وأحكام حماية لبيئة العمل من خلال نصها على مخاطر فيزيائية هي: تلوث الهواء الضوضاء والاهتزاز لكون هذه المخاطر هي الأكثر تعرضا للعمال، فضلا عما توفره من دور كبير لممثلي العمال في هذا الشأن، بخلاف الاتفاقية العربية رقم 13 بشأن بيئة العمل المصادق عليها من الجزائر التي اقتصر على دور السلطات في وضع تدابير وقائية مما يظهر الدور السلطوي في علاقات العمل في الدول العربية بعيدا عن مبدأ الدور التنظيمي الذي يقوم به الاتفاق به بالرغم من ثراءها بحماية بيئة العمل في جوانب كثيرة من المخاطر الفيزيائية.

- اقتراح نص التشريع الجزائري صراحة ضمن المادة 73 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل على أن عدم احترام تدابير الوقاية الصحية وانتهاك قواعد حماية بيئة العمل يعد خطأ جسيما يستحق عليه العامل التسريح التأديبي دون إشعار مسبق ودون تعويض.

- اقتراح إلغاء الفقرة الثانية من المادة 36 من القانون 07/88 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل التي تحكم بالمسؤولية المفترضة لمسير المؤسسة في حالة ارتكاب العامل لمخالفة نتيجة تهاونه أو إهماله أو عدم مراعاته لقواعد الوقاية الصحية والأمن وطب العمل لأنها تحمل مسير المؤسسة فعل العامل حين يرتكب ذلك من غير قصد إذ تنص على أنه: « وعندما تنسب المخالفات المنصوص عليها في الفقرة أعلاه إلى العمال فإنها تعتبر من فعل المسير إذا لم يتخذ الاجراءات الضرورية لفرض احترام التعليمات القانونية في هذا المجال ولم يتخذ العقوبات التأديبية على مرتكبي هذه المخالفات». لأن هذا النص خالف القواعد العامة للمسؤولية سواء في القانون الوضعي الذي تقوم قواعده على شخصية المخالفة أو في قواعد الشريعة الإسلامية التي تؤسس شخصية المخالفة بالدليل القرآني: «ولا تزر وازرة وزر أخرى».

- ضرورة جمع قواعد حماية بيئة العمل ضمن نصوص خاصة حتى يتسنى مراعاتها وتطبيقها من طرف العمال أفضل مما هي عليه حالياً حيث نجدها مبعثرة في الكثير من النصوص التشريعية والتنظيمية.

#### الهوامش:

- 1- ابن منظور لسان العرب ج1 باب بوأ ط4، دار صادر للطباعة والنشر، بيروت، لبنان 2004 ص 176.
- 2- محمد مرسي، الإسلام والبيئة، ط1، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض 1999 ص19.
- 3- جهل محمد، بيئة العمل في التشريع الاجتماعي الجزائري، المجلة-نظرة على القانون الاجتماعي- الصادرة عن المخبر الاجتماعي كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران، العدد 03 سنة 2013 ص79.
- 4- المادة 02 من الاتفاقية الدولية رقم 01 بشأن ساعات العمل في الصناعة لسنة 1919 الصادرة عن منظمة العمل الدولية، لم تصادق الجزائر على هذه الاتفاقية.
- 5- الاتفاقية الدولية رقم 148 بشأن حماية العمال من المخاطر المهنية الناجمة عن تلوث الهواء و الضوضاء و الاهتزازات في بيئة العمل الصادرة عن منظمة العمل الدولية سنة 1977 والتي دخلت حيز التنفيذ في 11 جويلية 1979. الجزائر لم تصادق على هذه الاتفاقية.
- 6- يسمى في القواعد الوطنية بالضجيج، ويحدد علماء البيئة مقاييس لضبط الضوضاء (الضجيج) بوحدة ديسيبل، وتختلف تلك المقاييس بين فترات النهار وفترات الليل وحسب المكان الذي يصل إليه الضجيج إن كان فضاء عاما أو كان مرفقا صحيا او ترفيهيا. أما في مكان العمل تنحصر بين 80 و90 ديسيبل كحد أقصى أثناء أداء العمل ولمدة لا تتجاوز 08 ساعات في اليوم.
- 7- المادة 4 و8 من الاتفاقية الدولية رقم 148 السابقة الذكر.
- 8- المادة 5 و7 من الاتفاقية الدولية رقم 148 السابقة الذكر.
- 9- المادة 10 و11 من الاتفاقية الدولية رقم 148 السابقة الذكر.
- 10- المادة 15 من الاتفاقية الدولية رقم 148 السابقة الذكر.
- 11- الاتفاقية العربية رقم 13 بشأن بيئة العمل الصادرة عن منظمة العمل العربية سنة 1981 المعدلة سنة 2001. صادقت الجزائر على الاتفاقية العربية رقم 13 بشأن بيئة العمل بموجب المرسوم الرئاسي 281/05 المؤرخ في 14 أوت 2005.
- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد: 56 لسنة 2005 ص07.
- 12- المواد من 01 — 05 من الاتفاقية العربية رقم 13 بشأن بيئة العمل السابقة الذكر.

- 13- المواد من 06 — 09 من الاتفاقية العربية رقم 13 بشأن بيئة العمل السابقة الذكر .
- 14- تعتبر هذه الحقوق المتعلقة بوقت العمل حقوقا أساسية وعالمية يتعلق بعضها بالنظام العام الاجتماعي كالحق في العطلة السنوية والحد الأقصى اليومي والحق في الأجر .
- انظر : - المادة 24 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر عن الأمم المتحدة في 10 ديسمبر 1948. المصادق عليه من قبل الجزائر بالمادة 11 من دستور 1963 الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد: 64 المؤرخة في 10 سبتمبر 1963.
- المادة 07 ف 4 من الاتفاقية الدولية بشأن الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية الصادر عن الأمم المتحدة في 16 ديسمبر 1966. صادقت الجزائر على هذه الاتفاقية الدولية بموجب القانون 08/89 المؤرخ في 25 أبريل 1989 المتضمن الموافقة على العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية الموافق عليه من طرف الجمعية العامة يوم 16 ديسمبر 1966. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد: 17 المؤرخة في 26 أبريل 1989.
- 15- انظر : - المادة 23 ف 2 و 3 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان السابق الذكر .
- المادة 07 ف 1 و 2 من الاتفاقية الدولية بشأن الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية السابقة الذكر .
- 16- المادة 64 من الدستور الجزائري لسنة 2020 المطروح على الاستفتاء الشعبي بتاريخ أول نوفمبر 2020 الصادر بالمرسوم الرئاسي 442/20 المؤرخ في 30 ديسمبر 2020، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد: 82 المؤرخة في 30 ديسمبر 2020، ص 03.
- اعترف الدستور الجزائري بحق المواطن في بيئة سليمة لأول مرة في التعديل الدستوري لسنة 2016 حيث نصت المادة 68 ف 1 منه على ما يلي: «للمواطن الحق في بيئة سليمة». انظر: دستور الجزائر لسنة 1996 المطروح على الاستفتاء الشعبي بتاريخ 28 نوفمبر 1996 الصادر بالمرسوم الرئاسي رقم 438/96 المؤرخ في 07 ديسمبر 1996 المعدل بالقانون 03/02 المؤرخ في 10 أبريل 2002، والقانون 19/08 المؤرخ في 15 نوفمبر 2008، والقانون 01/16 المؤرخ في 06 مارس 2016. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد: 76 لسنة 1996 ؛ العدد: 25 لسنة 2002 ؛ العدد: 63 لسنة 2008؛ العدد: 14 لسنة 2016.
- 17- عمدت بعض النصوص التنظيمية المطبقة للقانون 07/88 إلى التعرض للفظ البيئة وعناصر الراحة بالتفصيل مثل المرسوم التنفيذي 05/91 المؤرخ في 19 جانفي 1991 المتعلق بالحماية المطبقة على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل .
- 18- القانون 11/90 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم بالقانون 29/91 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 والمرسوم التشريعي 03/94 المؤرخ في 11 أبريل 1994 والأمر 21/96 المؤرخ في 09/7/1996 والأمر 02/97 المؤرخ في 11 يناير 1997 والقانون 10/14 المؤرخ في 30 ديسمبر 2014 ، والأمر 01/15 المؤرخ في 23 جويلية 2015. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد: 17 لسنة 1990، 68 لسنة 1991، 20 لسنة 1994 ، 43 لسنة 1996، 03 لسنة 1997، 32 لسنة 2014 ، 40 لسنة 2015.
- 19- القانون 07/88 المؤرخ في 26 جانفي 1988 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد: 04 لسنة 1988 ص 117.
- 20- انظر :
- القانون 13/83 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد: 28 لسنة 1983 ص 1818.

- المرسوم الرئاسي 117/05 المؤرخ في 11 أبريل 2005 المتعلق بتدابير الحماية من الإشعاعات المؤينة. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد: 27 لسنة 2005 ص03.
- المرسوم التنفيذي 08/05 المؤرخ في 08 جانفي 2005 المتعلق بالقواعد الصحية المطبقة على العناصر أو المواد أو المستحضرات الخطرة في وسط العمال. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد: 04 لسنة 2005 ص17.
- المرسوم التنفيذي 09/05 المؤرخ في 08 جانفي 2005 المتعلق باللجان المتساوية الاعضاء ومندوبي الوقاية الصحية والامن. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد: 04 لسنة 2005 ص20.
- المرسوم التنفيذي 10/05 المؤرخ في 08 جانفي 2005 المحدد لصلاحيات لجنة مابين المؤسسات للوقاية الصحية والأمن وتشكيلها وتنظيم سيرها. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد: 04 لسنة 2005 ص23.
- المرسوم التنفيذي 11/05 المؤرخ في 08 جانفي 2005 المحدد لشروط إنشاء مصلحة الوقاية الصحية والأمن في وسط العمل وتنظيمها وسيرها. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد: 04 لسنة 2005 ص26.
- المرسوم التنفيذي 12/05 المؤرخ في 08 جانفي 2005 يتعلق بالتدابير الخاصة بالوقاية الصحية والأمن المطبقة في قواعد البناء والأشغال العمومية والري. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد: 04 لسنة 2005 ص29.
- المرسوم التنفيذي 427/02 المؤرخ في 27 ديسمبر 2002 المتعلق بشروط تعليم العمال وإعلامهم وتكوينهم في ميدان الوقاية من الأخطار المهنية. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد: 82 لسنة 2002 ص18.
- المرسوم التنفيذي 253/2000 المؤرخ في 23 أوت 2000 المتضمن إنشاء المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية وتنظيمه وعمله. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد: 53 لسنة 2000 ص06.
- المرسوم التنفيذي 209/96 المؤرخ في 05 جوان 1996 المحدد لتشكيلة المجلس الوطني للوقاية الصحية والأمن وطب العمل وتنظيمه وسيره. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد: 35 لسنة 1996 ص09.
- المرسوم التنفيذي 120/93 المؤرخ في 15 مارس 1993 المتعلق بتنظيم طب العمل. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد: 33 لسنة 1993 ص09.
- المرسوم التنفيذي 05/91 المؤرخ في 19 جانفي 1991 المتعلق بالحماية المطبقة على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد: 33 لسنة 1991 ص09.
- 21- مقني بن عمار علاقة بيئة العمل بالصحة العمالية -دراسة في الأمراض المهنية أسبابها وسبل الوقاية منها. مجلة البحوث العلمية في التشريعات البيئية الصادرة عن مخبر البحث في تشريعات حماية النظام البيئي. كلية الحقوق والعلوم السياسية. جامعة تيارت. العدد التجريبي سنة 2011 ص162.
- 22- المادة 66 ف2 من دستور الجزائر لسنة 2020 السابق الذكر.
- 23- المادة 5 ف5 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل السابق الذكر.
- 24- اعتمد مفهوم العمل اللائق من قبل هيئة الأمم المتحدة سنة 2005 لقياس الأهداف الإنمائية للألفية الثالثة، وقد استعمل مصطلح العمل اللائق لأول مرة من طرف السيد خوان سومافيا مدير منظمة العمل الدولية في خطابه أمام المؤتمر السنوي للمنظمة سنة 1999.
- 25- لم تنص المادة 73 من القانون 11/90 على أن رفض العامل للتدابير والقواعد المتعلقة بالصحة خطأ جسيما بينما جعلت رفض العامل وبدون عذر مقبول تنفيذ التعليمات المرتبطة بالتزاماته المهنية خطأ جسيما، وكما هو معلوم أن الإجراءات والقواعد المتعلقة بالصحة ليست التزاما مهنيا؛ وعليه كان من واجب التشريع أن يجعل الالتزام بتدابير الوقاية والسلامة الصحية خطأ جسيما لما في ذلك من حماية لسائر العمال وحماية للعمل فكما يضر العامل بنفسه عند خرقها يمكن أن يضر بغيره.

- 26-المواد 4 و 5 من القانون 07/88 السابق الذكر .
- 27- بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري - مدخل إلى قانون العمل الجزائري- دار الخلدونية، الجزائر 2010 ص 197 و 198..
- 28- المرسوم التنفيذي 05/91 المؤرخ في 19 يناير 1991 المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد: 04 لسنة 1991 ص 74.
- 29-المواد 3 ، 4 و 5 من المرسوم التنفيذي 05/91 السابق الذكر .
- 30- المواد 6، 8، 10 و 12 من المرسوم التنفيذي 05/91 السابق الذكر .
- 31- المادة 13 من المرسوم التنفيذي 05/91 السابق الذكر .
- 32-المواد 15 و 16 من المرسوم التنفيذي 05/91 السابق الذكر .
- 33- المواد 2 و 8 من المرسوم التنفيذي 184/93 المؤرخ في 27 جويلية 1993 ينظم إثارة الضجيج، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد: 50 لسنة 1993 ص 13.