

## حماية مستخدمي الصحة من مخاطر العمل في التشريع الجزائري

*Protecting health workers from the dangers of working in Algerian legislation*

الأخضري فتيحة

جامعة غرداية - الجزائر-

lfatiha360@gmail.com

### ملخص:

يتعرض عدد كبير من مستخدمي الصحة إلى مخاطر وأمراض مهنية متعددة لها انعكاسات وأضرار مختلفة على صحة وسلامة الأفراد. ومع تعقد هذه الأخطار وتزايدها، عملت الجزائر على اتخاذ الاجراءات و سن التشريعات المناسبة لتقليل من تلك الحوادث أو منعها، ضمن ما يعرف بمصطلح " الصحة والسلامة المهنية" .

وتأتي هذه الورقة البحثية في محاولة لتسليط الضوء على جملة من النقاط المرتبطة بواقع صحة وسلامة وأمن مستخدمي الصحة، فأحاول من خلال هذا البحث التأمل في التشريع الجزائري، للوصول إلى حلول عملية هدفها وقاية هذه الفئة من مخاطر العمل خاصة في الآونة الأخيرة حيث تعرض العديد منهم للعنف بكل أشكاله.

كلمات : الصحة ، المخاطر ، السلامة ، مهنية ، الأمن.

### Abstract:

*Enter your abstract here (an abstract is a brief, comprehensive summary of the contents of the article). Enter your abstract here (an abstract is a brief, comprehensive summary of the contents of the article)*

*Enter your abstract here (an abstract is a brief, comprehensive summary of the contents of the article). Enter your abstract here (an abstract is a brief, comprehensive summary of the contents of the article)* .

**Keywords:** Health, risk, safety, professional, security

يشكل العاملون الصحيون نسبة كبيرة من القوى العاملة؛ ونظراً لأنهم يقدمون الخدمات الصحية ويسهمون في الحفاظ على صحة الأفراد والمجتمعات ورفاههم وعافيتهم، فإن الكثيرين يظنون أن العاملين الصحيين في منأى عن حدوث الأمراض المهنية ووقوع الحوادث المهنية وما يتلوها من إصابات؛ لكن على النقيض، إنهم عرضة للمخاطر البيولوجية، واتخاذ الوضعيات السيئة والمزبكة، والقيام بالأعمال المتكررة؛ والمخاطر الفيزيائية، كالتعرض للأشعة السينية؛ والمخاطر الكيميائية، كالأدوية السامة؛ والمخاطر النفسية كالأجهاد بسبب طبيعة عمل الخدمات الصحية ونظام المناوبة والعمل ليلاً، بالإضافة إلى الاعتداء الجسدي واللفظي والعنف.

ويعتبر قطاع الصحة ذو أهمية بالغة وتأثير كبير على كافة مجالات الحياة المختلفة، بل أصبحت جودة الخدمات الصحية المقدمة معياراً على مدى تقدم المجتمع وتطوره ورفاهيته، ويحتاج هذا القطاع للقيام بمهامه على أحسن وجه إلى النظام والهدوء والسكينة، وليس للعنف، هذه الظاهرة التي تزايدت في المستشفيات الجزائرية مؤخراً وأصبحت تشكل تهديداً للأطقم الطبية ومستخدمي الصحة عموماً وتنعكس أضرارها على الفرد والمجتمع.

لهذه الأسباب وغيرها توجهت عناية الممارسين والدارسين إلى البحث عن شروط الأمن والوقاية الصحية والسلامة المهنية لمستخدمي الصحة كمطلب من موجبات الصحة العامة، حيث تُعنى الصحة المهنية بوظيفة البحث عن أسباب وعلاج المشاكل الصحية للعاملين عموماً في قطاعات العمل المختلفة (الصناعية، الزراعية، الخدمائية، البترولية، البناء وغيرها) بغرض حماية العاملين من أخطار وأضرار المهنة. وإذا يُعد القانون والتشريع الخاص بمستخدمي الصحة أهم مداخل الحماية والوقاية من مخاطر البيئة غير الملائمة في مكان العمل، فهذا يقودنا لطرح الإشكالية التالية: هل كان التشريع الخاص بمستخدمي الصحة يضمن الحماية والأمن المناسب لطبيعة المخاطر المعرضين لها؟

وقد تمت معالجة هذه الإشكالية من خلال المنهج الوصفي فعرفت بعض المفاهيم المتعلقة بمفهوم الصحة والسلامة في مكان العمل ومفهوم مستخدمي الصحة، أيضاً استعنت بالمنهج التحليلي وذلك بعرض نصوص قانونية وآراء فقهية وتحليلها كما برز المنهج المقارن في الاسترشاد ببعض القوانين المقارنة.

## 2. حق الصحة والسلامة في أماكن العمل.

شرعت منظمة العمل الدولية ومنظمة العمل العربية قواعد لحماية العمال من خلال إصدار اتفاقيات تعنى بقواعد السلامة والصحة المهنية، فأشار دستور منظمة العمل الدولية إلى حقوق العمال في العمل شرط أن يكون للعامل الحرية في اختيار عمله و أن يتقاضى اجرا عادلاً بالإضافة إلى الاجازات الاسبوعية والسنوية و اخيراً حق العامل في الضمان الاجتماعي و تأسيس النقابات والجمعيات والانضمام إليها . و الجدير بالذكر ان منظمة العمل الدولية عملت منذ أنشائها على حماية العمال وذلك بتنظيمها واصدارها العديد من الاتفاقيات والتوصيات حيث أصدرت منظمة العمل الدولية منذ تأسيسها ولحد الان 184 اتفاقية و 192 توصية<sup>1</sup>.

و على الصعيد العربي جاء قرار إعلان قيام منظمة العمل العربية استجابة للتوجه القومي متطلعاً لتحقيق الوحدة في مختلف المجالات و تهدف إلى تحسين ظروف العمل وشروطه للقوى العاملة بما يتفق مع كرامة الانسان العربي ، وتحقيق تكافؤ الفرص والعدالة الاجتماعية وتنسيق الجهود العربية في ميدان العمل<sup>2</sup>.

أما التشريع الجزائري فقد التزم بإنشاء قواعد تعالج موضوع السلامة والصحة المهنية للعمال من خلال نص القواعد الدستورية والتشريعية على مبادئ عامة تؤكد حق العمال في توفير قواعد تؤمنهم من الاخطار وتحمي صحتهم.

## 1.2 مفهوم السلامة والصحة المهنية في بيئة العمل.

تعتبر السلامة المهنية نوع من الوقاية للعاملين من إصابات ناجمة عن حوادث ذات صلة بالعمل، أما الصحة المهنية فهي خلو العاملين من أمراض بدنية أو نفسية ذات صلة بالعمل. وهذا ما سنوضحه في هذا المطلب.

### 1.1.2 المقصود بالسلامة والصحة المهنية.

السلامة بوجه عام هي العلم الذي يسعى لحماية الإنسان وتجنبيه المخاطر في أي مجال، ومنع الخسائر في الأرواح والممتلكات ما أمكن ذلك والسلامة المهنية هي العلم الذي يهتم بالحفاظ على سلامة وصحة الإنسان من المخاطر التي قد يتعرض لها بسبب أداء العمل، وقد تعددت التعريفات المقدمة للسلامة والصحة المهنية، تبعا لتباين وجهات نظر مختلف الباحثين، فعرفها الموسوي بأنها: "ممارسة عدد من الأنشطة بهدف حماية عناصر الإنتاج وفي مقدمتها العنصر البشري في المؤسسة من التعرض للحوادث خلال العمل وذلك بإيجاد الظروف الملائمة المادية والنفسية للعاملين لأداء أعمالهم بإنتاجية عالية"<sup>3</sup>، أما عمر وصفي عقيلي فقد عرفها بأنها "مجموعة من المبادئ والقواعد التي يتم بموجبها حماية الموارد البشرية على اختلاف نوعياتهم وطبيعة أعمالهم من أخطار المهن التي يزاولونها سواء المادية الفسيولوجية أو النفسية وذلك من خلال وضع وتنفيذ ومتابعة برنامج أمن وحماية مناسب يمكن بواسطته تقليل عدد الحوادث والإصابات التي يتعرض لها العاملون في مكان العمل أو منع حدوثها أثناء تأديتهم لأعمالهم، ويتم وضع برنامج الحماية عن طريق دراسة كل عمل وتحليله لمعرفة المخاطر أو الإصابات التي يتعرض لها الفرد، وتوفير الوسائل التي تمكن من حمايته"<sup>4</sup>

عرفت لجنة الصحة المهنية المشتركة من منظمة العمل الدولية و منظمة الصحة العالمية في اجتماعها الأول سنة 1950 الصحة المهنية بأنها "فرع من فروع الصحة الذي يهدف إلى الارتقاء بصحة العاملين في جميع المهن و الاحتفاظ بها في أعلى درجات الرفاهة البدنية والنفسية والاجتماعية، و منع الانحرافات الصحية التي قد تتسبب للعاملين من ظروف العمل، وكذلك وقاية العاملين من كافة المخاطر الصحية في أماكن العمل، ووضع العامل و الاحتفاظ به في بيئة عمل ملائمة لإمكاناته الفسيولوجية و النفسية"<sup>5</sup>. و يتلخص ذلك في تكييف العمل لكي يلائم العامل و تكييف كل عامل مع عمله.

إن البيئة هي الحيز الذي يعيش فيه الإنسان و يقوم بنشاطه فيه أيضا، و تعد بيئة العمل من أهم البيئات الداخلية المغلقة التي يمارس فيها أنواع أنشطة متعددة. و لتأمين بيئة العمل يجب تحديد المخاطر التي تهددها .

حيث يجب على المؤسسة المستخدمة أن تلتزم بتأمين بيئة العمل من المخاطر التي تهدد بيئة العمل فتوفر وسائل السلامة والصحة المهنية في أماكن العمل هذا يكفل الوقاية من بعض المخاطر أهمها : المخاطر الفيزيائية كالإشعاعات الضارة والخطرة، والمخاطر البيولوجية كالبكتيريا والطفيليات، المخاطر النفسية والاجتماعية كالإجهاد، سوء المعاملة، الضغط العصبي ..<sup>6</sup> وهو ما فرض على المشرع التدخل لمواجهة الأخطار المهددة للعامل بما يتماشى مع التقدم العلمي، مما استلزم منه بداية تحديد الإصابات التي تدخل في نطاق الأخطار المهنية التي تتكفل بها مصالح الضمان الاجتماعي، وما على العامل إلا تكييف إصابته مع ما هو وارد في نصوص القانون.

### 2.1.2 قواعد الصحة والسلامة في بيئة العمل.

تكتسي قواعد السلامة و الصحة المهنية بعدا علميا نتيجة التطور الحاصل في استعمال الآلات والصناعات والتكنولوجيات الحديثة، وتحمل أهمية بالغة لدى العمال ولدى المجتمع نتيجة لارتباطها بالتنمية الاقتصادية والاجتماعية، الأمر الذي جعل الهيئات الدولية تصدر موثيق تؤسس لمنظومة قانونية تنظم الآليات السليمة لاستعمال العمال للعناصر المادية والقواعد السابقة واللاحقة لذلك.

في هذا الإطار وضعت بعض الدول منها الولايات المتحدة الأمريكية مجموعة من المعايير تحدد من خلال عدد من اللوائح، وأهم

هذه المعايير معايير أوشا للسلامة والصحة المهنية و إدارة المخاطر ISO 31000

### أ\_ معايير أوشا للسلامة والصحة المهنية :

تعد هذه المجموعة من معايير الصحة والسلامة المهنية من المجموعات التي تتضمن بداخلها عدد من اللوائح التي تتحدث عن كيفية وطرق الوعي بالصحة والسلامة المهنية في مكان العمل، فهذه المعايير يتم إصدارها من خلال وكالة منبثقة عن وزارة العمل التي توجد داخل دولة الولايات المتحدة، فنجد أن هذه الوزارة تتمثل وظيفتها في فرض بعض الجزاءات والالتزامات على مدي جواز التعامل داخل بيئة العمل وأيضاً مدي قدرة طاقم العمل على فهم المخاطر التي تنجم عن استخدام بعض الأدوات والمعدات بشكل خاطئ ومدي المخاطر الناجمة عن وجود العناصر المشعة والمواد الكيميائية في المكان الذي يتواجد فيه هيئة العاملين وأيضاً إلزام كل فرد في طاقم العمل باستخدام أدواته الشخصية دون الرجوع لاستخدام أدوات أي عامل آخر بسبب تلف أحد معداته مثلاً<sup>7</sup>، فهناك عدة أساليب يجب أن يتم إتباعها لتطبيق هذا المعيار وفيما يلي نبين أهمها:

من الأساليب المتبعة في تطبيق معيار أوشا للسلامة والصحة المهنية القيام بتوضيح المخاطر التي تنجم عن الوظائف المختلفة. استخدام بعض المطهرات والمعقمات من الوسائل التي تعمل على حماية الأفراد وتحد من إصابتهم بالأمراض المختلفة، وذلك لأن النظافة الشخصية مهمة جداً.

يجب على مدير الشركة وشركاؤه القيام بتصنيف المناطق التي يوجد بها مواد خطيرة وتحذير هيئة التعامل من الاقتراب من هذه المناطق، فإذا لزم الاقتراب يجب أن يكون ذلك في إطار تطبيق الإجراءات الاحترازية من الطرق التي يتم من خلالها تطبيق معيار أوشا في مجال الصحة والسلامة المهنية توعية طاقم العمل بالمعلومات اللازمة أثناء التعامل مع المواد الكيميائية الخطيرة.

برنامج الصحة المهنية يعد من الأساليب التي تتبع في تطبيق معيار أوشا، فنجد أن من الممكن أن يتم ذلك عن طريق تخصيص غرفة معينة في الشركة كمستشفى لنقل أحد هيئة العاملين الذين يصابوا بأي إصابات سطحية للمعالجة فوراً، فيجب أن تشمل هذه الغرفة صندوق الإسعافات الأولية.

### ب- إدارة المخاطر ISO 31000

تعتبر هذه الإدارة أحد أهم فروع الإدارة التي تكون مختصة بقياس المخاطر وتقييمها، كما أن يوجد بداخلها عدة أهداف تسعى دائماً إلى تحقيقها، فمن ضمن هذه الأهداف السعي نحو تطوير الاستراتيجيات الخاصة بها. فنجد أن من هذه الاستراتيجيات اتخاذ كافة الإجراءات والاحتياطات اللازمة التي تعزز وتقلل من نسبة الآثار السلبية التي تحدث في بيئات العمل بمختلف مجالاتها. فنرى أن الهدف الأساسي من هذا المعيار يكمن في وضع مجموعة من المحاذير والخطوط الإرشادية التي تكون ذات صلة بإدارة المخاطر، فيتم ذلك من خلال وضع بعض التقارير التي تكون معتمدة عالمياً على تحديد مستويات المنظمات والشركات<sup>8</sup>

### 2.2 الحق في ظروف عمل آمنة في المواثيق الدولية والإقليمية.

حق العمال في شروط عمل عادلة و مرضية، يتضمن بصورة رئيسية حقهم في أن يمارسوا عملهم ضمن ظروف تحافظ على صحتهم وسلامتهم الجسدية والنفسية، عن طريق حماية العمال من أي خطر قد ينشأ عن العمل أو الظروف التي يتم فيها. وقد أشارت إلى ذلك معظم المواثيق والاتفاقيات الاقليمية لحقوق الانسان.

## 1.2.2 الحق في السلامة المهنية في الاتفاقيات الدولية.

عندما بدأت الثورة الصناعية في أوروبا انتقل الفلاحون من الأرياف الى المدن للبحث عن العمل وهربوا من الاستعباد ، تم تشغيلهم على الآلات من غير خبرة مما أدى الى ظهور حوادث العمل كالإصابات الخطيرة، وحتى الوفاة، وكان العامل هو الذي يتحمل مسؤولية الحادث لوحده.

فدفع هذا بالجهات الدولية للحد من هذه المعضلة من خلال عقد اجتماعات دولية والخروج باتفاقيات<sup>9</sup> تضع حدا للحوادث والإصابات المهنية التي تصيب العمال في جميع القطاعات كما ظهر اهتمام دولي وإقليمي وعلى مستوى المؤسسات بإدارة الصحة والسلامة المهنية ومن أبرز هذه الاتفاقيات نذكر: الاتفاقية الدولية بشأن السلامة والصحة المهنية .

فقد ذهبت الاتفاقية الدولية رقم 155 لسنة 1981 المتعلقة بقواعد السلامة والصحة المهنيين وبيئة العمل إلى أن قواعد السلامة والصحة تنطبق على جميع الأنشطة بما في ذلك المؤسسات والهيئات الإدارية، بما يقتضي أن عملية السلامة وتوفير قواعد الصحة تشمل العمال والموظفين مما يعني أن مدلول الصحة يشمل كلا من الصحة البدنية والعقلية معا، وأن يكون الهدف الأسمى من وراء إصدار هذه الاتفاقية هو الوقاية من الحوادث والأضرار الناتجة أو المتصلة بالعمل للحد من أسباب المخاطر وفق سياسة وطنية يجب مراجعتها بصفة دورية بالتشاور مع المنظمات النقابية لكل من العمال وأرباب العمل،<sup>10</sup> وتشكل هذه العناصر سواء ما يتعلق بنطاق تطبيق قواعد السلامة والصحة، أو ما يرتبط بالمفهوم الذي يعنى بالوقاية من الحوادث تلك الإجراءات الاستباقية لأي حادث أو ضرر ، أو ما يتعلق بصحة العمال التي تشمل الصحة البدنية والعقلية إحاطات يستخلص منها الأبعاد الصحية الشاملة التي يستهدفها هذا التشريع الدولي من خلال مساهمته في تحديد أسس حماية العمال عن طريق تصميم العناصر المادية للعمل والعلاقة بين الادوات والآلات والعوامل الكيميائية والفيزيائية.<sup>11</sup>

فنهضت نصوص الاتفاقية الدولية بوضع جملة من الالتزامات على عاتق المستخدم ، يتم بموجبها قيامه بتأمين أماكن ومعدات العمل، وطرق تنفيذ العمال لنشاطاتهم وتأمين المواد المستعملة من الأخطار وتوفير الملابس والمعدات الواقية والإسعافات الأولية لمواجهة الطوارئ ، بحيث لا يتم في كل الأحوال التعرض لصحة العمال بأي خطر، لأن بيئة عمل المؤسسة تعني جميع الأماكن التي يمكن للعمال أن يتواجدوا فيها بسبب تنفيذهم لأعمالهم والتي تكون تحت رقابة المستخدم،<sup>12</sup> كما أن التعاون بين العمال والإدارة في هذا المجال يعد التزاما أساسيا في التدابير التنظيمية الوقائية.

## 2.2.2 الحق في السلامة المهنية على مستوى إقليمي .

لم تولي معظم الاتفاقيات الإقليمية أهمية كبيرة للصحة والسلامة في أماكن العمل كما فعلت الاتفاقيات الدولية المنبثقة عن منظمة الأمم المتحدة، فبالنسبة للاتحاد الأوروبي قام بإنشاء الوكالة الأوروبية للسلامة والصحة في العمل واتفاقية حلقة عمل CEN ، وهي تتعلق بإدارة المخاطر البيولوجية في المختبرات ، ولذلك سنكتفي في هذا الاطار بإلقاء نظرة على بعض الاتفاقيات الإقليمية، ونركز على الاتفاقية الافريقية والعربية على وجه الخصوص.

أ-الاتفاقية الافريقية. إن الميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان والشعوب لعام 1981 ، اكنفى في مجال حق العمل كله، بذكر مادة واحدة وهي المادة الخامسة عشر حيث جاء فيها ما يلي: " حق العمل مكفول في ظروف متكافئة ومرضية مقابل أجر متكافئ مع عمل متكافئ". في هذه المادة إشارة بسيطة جدا لظروف العمل المرضية.<sup>13</sup>

ب-الاتفاقية العربية. إن أول اتفاقية عربية للسلامة والصحة المهنية، كانت الاتفاقية العربية رقم 5 لعام 1975 بشأن المرأة العاملة الصادرة عن منظمة العمل العربية، حيث نصت في مادتها السادسة على حظر تشغيل النساء في المهن والأعمال الشاقة والخطرة والضارة بصحتهن أو أخلاقهن، والتي يحددها النافذ في كل دولة، وذلك حفاظا على صحة المرأة، وحمايتها من كل ضرر يمكن أن يلحق بها، وأكدت

## حماية مستخدمي الصحة من مخاطر العمل في التشريع الجزائري

على ذلك الاتفاقية العربية رقم 7 لعام 1977 بشأن السلامة والصحة المهنية، في مادتها 2/6، والتي جاءت بنفس المضمون. وقد نصت ، في مادتها الأولى على ما يلي: " يجب أن تشمل التشريعات العربية الأحكام الخاصة بالسلامة والصحة المهنية في جميع مجالات العمل وقطاعاته، كما يجب أن تشمل أحكاما خاصة بالتأمين على العمال من حوادث العمل وأمراض المهنة"<sup>14</sup> والمقصود بالتأمين على العمال، هو ذلك النظام الذي يكفل للعمال حماية معينة ضد خطر معين، مثل التأمين من إصابات العمل، والتأمين من المرض وغيرها، فهو يسعى لحماية العامل من الخطر المؤمن من دون غيره.

### 3. حق مستخدمي الصحة في السلامة والأمن في التشريع الجزائري.

تحتوي المستشفيات على أخطار حيوية هامة تشكل تهديدا لسلامة العمال، المرضى والزائرين، ويكمن الخطر الرئيسي فيها هو أن الانتان الجرثومي بالعقيدات والعنقوديات ، التي قد تسبب أمراضاً عدة كالتهاب الكبد ، فأى شخص سواء أكان مريضا زائرا أم من العاملين يمكن أن يتعرضوا للأمراض المهنية. كما ان العاملون في هذا المجال لنسبة أكبر منهم يتعرضون لخطر التلوث وخاصة أولئك الذين يعملون في أقسام المختبرات وأقسام الغسيل وترتيب الغرف.

### 1.3 المخاطر البيولوجية المحتملة في المستشفيات:

يتعرض عمال المخابر الطبية كغيرهم من مستخدمي الصحة إلى جملة من المخاطر التي تمس بسلامتهم البدنية وحتى النفسية، وهي مخاطر ذات طبيعة خاصة باعتبار أنهم يتعاملون مع مواد خطيرة وفي بعض الأحيان مجهولة الأضرار . لذلك سوف أتناول في هذا المطلب نوع المخاطر التي قد يتعرضون لها والتشريع الذي يحمي هذه الفئة من العمال.

### 1.1.3. المخاطر المحتملة في المخابر الطبية.

تحتوي المخابر الطبية على مخاطر يجب إدارتها بشكل صحيح من أجل تقليل المخاطر التي تشكلها على الصحة والسلامة والبيئة، كما تشمل هذه المخاطر التعرض للمواد الخطرة، مثل المواد الكيميائية والمواد البيولوجية والمواد المشعة ومخاطر الأمراض والعدوى المرتبطة بالمعدات والأدوات التي يستخدمها موظفو المختبر، فنتناول في هذا الطرح المخاطر المرتبطة بالأعمال المخبرية التي تنطوي على مواد بيولوجية منها :

### • الأمراض والعدوى المهنية.

تعتبر المختبرات الطبية وبالأخص معامل الأحياء الدقيقة المصدر الكبير للعدوى بمختلف أنواع الميكروبات الممرضة والتي قد تصيب إما العاملين بالمختبر وذلك في حالة عدم التعامل السليم والإهمال للعينات القادمة لهم أو قد تصيب المحيطين بهم من أفراد وأسر. وهناك عدة طرق يدخل بها الميكروب لجسم العاملين بالمختبرات في حالة حدوث تلك الأخطاء البشرية أولها وأخطرها عبر الوخز بالإبر أو جرح الجلد بمواد حادة مثل المشارط أو بقايا زجاج مكسور ملوث وثنائياً عبر الأغشية المخاطية ثم الاستنشاق وأخيراً البلع، بالإضافة للإصابة داخل المعمل هناك إمكانية الإصابة بالعدوى الميكروبية خارج المعمل عند تعرض الأفراد للمخلفات الطبية الخطرة من تلك المختبرات<sup>15</sup> وذلك بسبب الإهمال وعدم التخلص السليم منها.

في مفهوم الاتفاقية رقم 855 الخاصة بالسلامة والصحة المهنتين<sup>16</sup> و بيئة العمل ، لا يعني تعبير الصحة في علاقتها بالعمل مجرد عدم وجود مرض أو عجز فهو يشمل أيضا العناصر البدنية و العقلية التي تؤثر على الصحة و تتعلق مباشرة بالسلامة و القواعد الصحية في العمل، فقد عرفت هيئة العمل الدولي في توصيتها رقم 167 لسنة 1944 "المرض المهني على أنه كل مرض تكثر الإصابة به بين المشتغلين في مهنة ما أو في مجموعة من المهن دون غيرها" في حين اعتبره قانون رقم 83-13<sup>17</sup>، في المادة 68 منه ، أن المرض المهني كل أعراض التسمم و التعفن و الاعتلال التي تعزى إلى مصدر أو سبب مهني خاص. وتطبيقا للمبادئ المكرسة في الاتفاقيات الدولية و

الدستور الجزائري، صدرت مجموعة من النصوص التشريعية و التنظيمية<sup>18</sup>، تسهر كلها على حماية العامل من أخطار حوادث العمل و الأمراض المهنية.

فإذا كان من الممكن أن نضع مفهوما عاما للأمراض المهنية فإنه يصعب وضع تحديد أو تعريف جامع مانع لها نظرا لارتباطها بالتطور الصناعي و الطبي بحيث يكشف لنا الطب كل مرة عن مرض مهني جديد يجب أن يدرج في نطاق الحماية.

### • الأخطار الناتجة عن الكيماويات و المحاليل الطبية.

الخبراء يؤكدون أن حوالي 90% من حوادث الإصابات خلال العمل بالمختبر ناتجة من الأخطاء البشرية التي من الممكن تفاديها وأن 10% فقط<sup>19</sup> هي بسبب أخطاء تجهيزات وآلات معملية.

تعتبر الكيماويات من العوامل المسببة للأمراض المهنية و حوادث العمل حيث يتجاوز خطرها صحة الفرد إلى بيئة العمل لذلك وضعت عدة إجراءات وقائية عند استخدام أو تخزين أي مادة كيميائية كما تم تصنيف هذه المواد حسب درجة خطورتها ووضعت علامات تحذيرية متعارف عليها.

### 2.1.3 حق عمال المخابر في الوقاية من المخاطر.

تعتبر الترسنة القانونية الخاصة بالوقاية من المخاطر المهنية عن الأهمية التي يوليها المشرع الجزائري بشكل خاص والقانون الدولي الاجتماعي بشكل عام لموضوع صحة وأمن العمال في أوساط العمل، وذلك في مواجهة المخاطر التي تعترى نشاطهم طيلة حياتهم المهنية ومن أجل السعي إلى تطبيق هذه القواعد جعلها المشرع التزاما يقع على الهيئة المهنية.

فص المشرع الجزائري في القرار الوزاري المشترك<sup>20</sup> في القسم الثاني من الملحق رقم 1 على قائمة الأمراض المهنية المتعلقة بالعدوى الجرثومية و أعراض التعفن، والتي يحتتمل أن تظهر في مجال العمل الطبي، حيث تخص كل الأعمال المنفذة من طرف مستخدمي الصحة وأشباههم في المخبر ومصالح الصيانة.

و لهذا يعد التزام صاحب العمل بتوفير وسائل الإسعافات الأولية لمواجهة الظروف الطارئة أحد الحقوق المهمة للعمال، كما نص المشرع الجزائري على أحكام تشريعية وتنظيمية تلزم صاحب العمل بإنشاء أجهزة و هياكل طبية للعمل، إما أن تكون الهيئة المستخدمة اتفقا مع القطاع الصحي و هذا على غرار المشرع الفرنسي، معتبرا حماية العمال بواسطة طب العمل جزء لا يتجزأ من السياسة الصحية الوطنية.

و يخضع استخدام العمال في أعمال تنطوي على مخاطر خاصة على صحتهم لشرط إجراء فحص طبي لهم قبل التعيين أو بعده بقليل أو إجراء فحوص دورية لهم، على أن يقوم بالفحوص الطبية طبيب مؤهل لديه معرفة بالصحة المهنية بقدر الإمكان.

وقد نص قانون الصحة<sup>21</sup> في القسم السادس منه على حماية الصحة في وسط العمل وأكدت م 99 منه على أن " طب العمل واجب على عاتق المستخدم، لفائدة العامل طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما ". حيث يفهم من نص هذه المادة أن هذا الواجب لا يقتصر على قطاع معين بل يشمل كل القطاعات العامة والخاصة منها. و ظهرت إرادة المشرع الجزائري بوضوح في ضمان الصحة والأمن لجميع العمال في أماكن العمل، من خلال توحيد الأحكام القابلة للتطبيق على القطاعين العمومي والخاص بموجب صدور القانون الأساسي العام للعمال<sup>22</sup>.

وبفعل تطور الصناعات الحديثة أصبح استعمال المواد والمستحضرات الخطيرة أكثر انتشارا في اقتصاديات الدول الحديثة كالصناعات البتروكيميائية أو الصناعات الصيدلانية أو الصناعات الغذائية، التي يكون فيها العمال معرضين بشدة لأخطار مهنية خاصة كالنسم أو التعفن وغيرها مما دعا إلى إصدار تشريع يتناسب مع هذه الأوضاع.<sup>23</sup>

## حماية مستخدمي الصحة من مخاطر العمل في التشريع الجزائري

كما قدمت منظمة الصحة العالمية مجموعة من الارشادات الصحية سميت بإرشادات السلامة البيولوجية المختبرية<sup>24</sup>، حيث اعتبرت منظمة الصحة العالمية هذه الارشادات ملزمة لكل الدول ، ومن أهم ما جاء فيها :

- ينبغي أن تجرى أي اختبارات للكشف عن وجود فيروس SARS-CoV-2 ، الفيروس المسبب لكوفيد-19 أو للعينات السريرية المأخوذة من المرضى المستوفين لتعريف الحالات المشتبه بها في مختبرات مجهزة بشكل ملائم، وبواسطة كوادر مدربة على الإجراءات التقنية و إجراءات السلامة ذات الصلة.

-ينبغي أن يقوم كل مختبر بإجراء تقدير لاحتمالات الخطر المحلية أي المؤسسية للتأكد من صلاحيته لإجراء الاختبارات المزمعة بشكل مأمون مع اتخاذ التدابير الملائمة لدرء المخاطر.

كما تتناول توصيات إضافية للحد الأدنى الضروري لظروف العمل المرتبطة بمعالجات معينة في السياقات المختبرية وجاء فيها ضرورة تقدير المخاطر وفق عملية منهجية لجمع المعلومات وتقييم احتمالات وتأثير التعرض للمخاطر أو انبعاثها في مكان العمل، وتحديد تدابير ملائمة لضبط المخاطر والحد منها إلى مستوى مقبول.

### 2.3 حماية مستخدمي الصحة من العنف اللفظي والجسدي.

في الآونة الأخيرة لوحظ ارتفاع وتيرة العنف ضد مستخدمي الصحة وخاصة مع وباء كورونا حيث كان هناك ضغط كبير على الأطقم الطبية مما دعا إلى إصدار قانون يحمي جنائيا هذه الفئة من الاعتداءات المتكررة عليهم ، سواء كانت من نوع لفظي كالإهانة أو مادي كالمساس بالسلامة الجسدية .

#### 1.2.3 حماية مستخدمي الصحة من العنف اللفظي.

نص قانون رقم 18-11 مؤرخ في 18 شوال عام 1439 الموافق 2 يوليو سنة 2018، يتعلق بالصحة في المادة 165 : "يقصد بمهني الصحة في مفهوم هذا القانون كل شخص ممارس و تابع لهيكل أو مؤسسة للصحة يقدم في نشاطه المهني خدمة صحية أو يساعد فيها أو يساهم في إنجازها..."

وقد أحالت هذه المادة تحديد مهن الصحة إلى التنظيم. حيث حددت مراسيم تنفيذية مختلف فئات مهني الصحة والمتمثلة في الأطباء، النفسانيين، القابلات، أعوان التخدير و الشبه الطبيين، بالإضافة إلى موظفي أو مستخدمي الهياكل والمؤسسات الصحية، وهم الإداريون والعمال المهنيون .

فقد يتعرض مستخدمي الصحة إلى عدة أشكال من العنف ، منها ، الإهانة أو ما يسمى بالإساءة اللفظية هو نوع شائع من أشكال العنف اللغوي والإيمائي يمارسه المعتف بقصد تحقير الضحية أو إذلالها أو لومها أو تهديدها، ويشمل مجموعة من السلوكيات بما في ذلك الاتهام الزائف، واللوم المستمر، والتهديد اللفظي، والإسكات، والانتقاد المستمر في العلن، وبعد العنف اللفظي أهم أشكال العنف والتنمر؛ لأنه في الغالب يترافق مع أشكال العنف الأخرى كالعنف الجسدي والعنف النفسي.

و تعرف الإهانة على أنها كل فعل أو قول أو إشارة يؤخذ من ظاهرها الاحتقار أو الاستخفاف بالموظف العام الموجهة إليه الألفاظ أو الإشارات التي فيها المساس بشرف الموظف و اعتباره. وهي جريمة تقع بالفعل أو القول أو الإشارة كما يمكن أن تتحقق بأي وسيلة مقروءة أو مسموعة أو مرئية<sup>25</sup>

الإهانة تتحقق بالعبارات التي تحمل معنى التحقير والمساس بالكرامة في جريمة الإهانة يكون لقاضي الموضوع سلطة تقديرية من خلال دراسة وتفحص وقائع الدعوى و تقدير قيمة الألفاظ و العبارات المعتبرة كإهانة وذلك بحسب الظروف التي صدرت فيها وحسب حالة المتهم و ظروفه النفسية ووقت ومكان صدورها ومدى إدراكه لمعانيها وكذا اتجاه قصده إلى الإهانة<sup>26</sup>



هناك من الفقه من ربط جريمة الإهانة بصفة الموظف العام في حين ذهب جانب آخر من الفقه إلى أن جريمة الإهانة تقع في حق أي إنسان مهما كانت مكانته.<sup>27</sup> وتشير المادة (30) من أمر رقم 06 - 03 مؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، إلى وجوب حماية الموظف مما قد يتعرض له من تهديد أو إهانة أو شتم أو قذف أو اعتداء أثناء ممارسته لوظيفته أو بمناسبة، و. نص المشرع الجزائري على جنحة إهانة مهنيي الصحة في المادة 149 من الأمر رقم 20-01 المؤرخ في 2020/07/30 المعدل والمتمم للأمر 156/66 المؤرخ في 1966/06/08 الخاص بقانون العقوبات ج ر 2020/ 44 وجاء نصها كما يلي ( يعاقب بالحبس من سنتين إلى خمس 5 سنوات وبغرامة 200000 دج إلى 500000 دج كل من أهان أحد مهنيي الصحة بمفهوم القانون 18 - 11 المؤرخ في 18 شوال عام 1439 الموافق 2 يوليو 2018 والمتعلق بالصحة أو أحد موظفي أو مستخدمي الهياكل والمؤسسات الصحية، بالقول أو الإشارة أو التهديد أو بإرسال أو تسليم أي شيء إليهم أو بالكتابة أو بالرسم أثناء تأدية مهامهم أو بمناسبة، قصد المساس بشرفهم أو باعتبارهم أو بالاحترام الواجب لهم.)  
وتنص المادة 149 مكرر 6 من نفس القانون على تشديد العقوبة إذا اقترفت في ظروف معينة وهي: أن ترتكب في إطار جماعة إجرامية أو خطة مدبرة، وفي حالة استعمال العنف أو حمل السلاح. فتصبح العقوبة السجن من 10 سنوات إلى 20 سنة وغرامة مالية من واحد مليون دينار إلى اثنين مليون دينار، وهذا يعني تغيير الوصف القانوني للجريمة من جنحة إلى جناية .

### 2.2.3 حماية مستخدمي الصحة من الاعتداء الجسدي.

نصت المادة الثانية عشر من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان على أنه " لا يتعرض أحد لتدخل تعسفي في حياته الخاصة أو أسرته أو مسكنه أو مراسلاته أو لحملات على شرفه وسمعته ولكل شخص الحق في حماية القانون."<sup>28</sup>  
و من هنا يمكن استخلاص تعريف العنف على أنه: هو كل تصرف يؤدي إلى إلحاق الأذى بالآخرين، وقد يكون الأذى جسدياً أو نفسياً كالسخرية والاستهزاء من الفرد، أو فرض الآراء بالقوة، و إسماع الكلمات البذيئة جميعها كأشكال مختلفة لنفس الظاهرة، هذا ناهيك عن العنف الجسدي أي إلحاق الأذى بالآخرين بالضرب باليد أو بأي وسيلة من السلاح المتعامل به لتحقيق الانتقام المنشود في نفسية الشخص الذي يمارس العنف.<sup>28</sup>

والعنف الجسدي هو الذي تستخدم فيه القوة بغرض تحقيق هدف من الانتقام أو الدفاع عن النفس و هذا ما هو محمود في حال مواجهة قوة مماثلة تبغي إلحاق الأذى، أما العنف الذي يحقق آلاما و أوجاعا للشخص المتضرر فيكون متنوعا بين استخدام اليد و بين استخدام السلاح و العنف الجسدي له نتائج وخيمة و معقدة لما يحققه من عجز و ضرر باستخدام الركلات و اللطم و الرفس<sup>29</sup>، و يمكن الوصول به إلى حد الموت بالتكرار و التفريط في استخدام القوة.

وقد يستخدم العنف ضد مؤسسات الدولة، ويكون في شكل أفعال الشغب و التخريب الموجهة لهياكل الدولة و مؤسساتها ذات الصيغة المعنوية و الإدارية، بحيث يلجأ شخص أو مجموعة من الأشخاص لإلحاق تدمير و خراب لمؤسسة أو مجموعة من المؤسسات التابعة للدولة بهدف القضاء على موجودها الإداري<sup>30</sup> ذو الصبغة المعنوية و هذا العنف من شأنه إلحاق خسائر مادية و معنوية للدولة .  
من خلال المواد القانونية للأمر 20 - 01 السالف الذكر فإن المشرع تدخل لحماية مهنيي الصحة أو موظفي و مستخدمي الهياكل والمؤسسات الصحية وذلك بتجريم هذه الأفعال و العقاب عليها، و في مايلي نحدد أركان جريمة التعدي الجسدي بالعنف أو القوة ثم العقوبات المطبقة عليها.

أ - أركان التعدي :

• **الركن الشرعي :** المادة 149 مكرر: "يعاقب بالحبس من سنتين ( 2 ) إلى ثماني ( 8 ) سنوات وبغرامة من 200.000 دج إلى 800.000 دج كل من يتعدي بالعنف أو القوة، على أحد مهنيي الصحة أو أحد موظفي أو مستخدمي الهياكل والمؤسسات الصحية، أثناء تأدية مهامه أو بمناسبةها.

يشكل تعديا كل فعل عمدي ينطوي على استعمال القوة أو التهديد باستعمالها، من شأنه إحداث الخوف أو الفرع لدى الغير، مهما كانت الوسيلة المستعملة".

- المادة 149 مكرر 1 " إذا ترتب على العنف إسالة دماء أو جرح أو مرض أو وقع مع سبق إصرار أو ترصد أو مع حمل السلاح، تكون العقوبة الحبس من خمس (5) سنوات إلى إثني عشرة سنة (12) ، والغرامة من 500.000 دج إلى 1.200.000 دج. وتكون العقوبة الحبس من عشر (10) سنوات إلى عشرين (20) سنة، والغرامة من 1.000.000 دج إلى 2.000.000 دج، إذا ارتكبت الأفعال باستعمال السلاح أو ترتب عليها تشويه أو بتر أحد الأعضاء أو عجز عن استعماله أو فقد النظر أو فقد إبطار أحد العينين أو أي عاهة مستديمة أخرى.

وتطبق العقوبات المنصوص عليها في الفقرتين الأخيرتين من المادة 148 من هذا القانون إذا أدى العنف إلى الموت)

• **الركن المادي :** في الفقرة الثانية من المادة 149 مكرر ق ع عرف المشرع الجزائري التعدي أنه كل فعل عمدي ينطوي على استعمال القوة أو التهديد باستعمالها، من شأنه إحداث الخوف أو الفرع لدى الغير، مهما كانت الوسيلة المستعملة. ويكون التعدي في صورة:

- أعمال عنف وقد عرفها الأستاذ بوسقيعة<sup>31</sup> أنها تلك الأعمال التي تصيب جسم الضحية دون أن تؤثر عليه أو تترك أثارا فيه مثل دفع شخص حتى يسقط أرضا، جذب شخص من أذنه، لي ذراع شخص ما، قص شعر شخص عنوة.

- تعدي بالقوة عندما يستعمل المعتدي قوته البدنية لإحداث الأضرار المذكورة في المادة 149 مكرر 1 و هي:

**الجرح:** هو كل مساس بجسم الإنسان يؤدي إلى إحداث قطع فيه أو تمزيق لأنسجته.

**المرض:** هو كل عارض يخل بالسير الطبيعي لوظائف الحياة في الجسم.

**بتر أحد الأعضاء:** ويقصد به فقد منفعة عضو من أعضاء الجسم فقدانا كليا، ويكون ذلك بفصل العضو نهائيا وتعطيل وظيفته ،

و إحداث العاهة المستديمة .

**العجز عن استعمال العضو:** يقصد به العجز عن القيام بالأعمال البدنية التي تتوقف عليها حرية المجني عليه في تحريك أعضاء

جسمه، الحرية التي يشترك فيها الناس جميعا.

**الوفاة :** وهي فقد الحياة .

• **الركن المعنوي :** جريمة التعدي على أحد مهنيي الصحة أو أحد موظفي أو مستخدمي الهياكل والمؤسسات الصحية هي جريمة عمدية تتطلب توفر القصد العام والمتمثل في عنصري العلم والإرادة. كما أن المشرع قد أشار إلى سبق الإصرار وهو ظرف نفسي مشدد .

**ب- عقوبات التعدي :**

رصد المشرع الجزائري عقوبات أصلية وأخرى تكميلية لجريمة التعدي كما يلي:

**1-العقوبات الأصلية:**

عقوبة التعدي على مستخدمي الصحة هي الحبس من سنتين (2) إلى ثماني (8) سنوات وغرامة من 200.000 دج إلى 800.000

دج.

هناك حالات تشدد فيها الجنحة بسبب ، إما جسامه النتيجة أو اقتران الجريمة بظروف معينة فتصبح العقوبة الحبس من خمس(5) سنوات إلى إثني عشرة (12) سنة و الغرامة من 500.000 دج إلى 1.200.000 دج.

وفي حالة خطورة الوضع العام بسبب إحدى الكوارث الطبيعية أو غيرها تصبح العقوبة هي الحبس من خمس(5) سنوات إلى خمس عشرة (15) سنة و الغرامة من 500.000 دج إلى 1.500.000 دج .

و يتغير وصف الجريمة لتصبح جنائية، في حالة خطورة الجناة و ذلك في إطار جماعة أو إثر خطة مدبرة أو حمل السلاح واستعماله وهو ما نصت عليه المادة 149 مكرر 6 ق ع السجن من عشر(10)سنوات إلى عشرين (20)سنة و الغرامة من 1.000.000 دج إلى 2.000.000 دج،

وحسب المادة 149 مكرر 1 فقرة 2 تكون العقوبة الحبس من عشر(10)سنوات إلى عشرين (20)سنة و الغرامة من 1.000.000 دج إلى 2.000.000 دج إذا نتج عن التعدي إحداث عاهة مستديمة أو إرتكاب الأفعال بإستعمال السلاح .

و إذا أدى العنف إلى حدوث الموت وهنا نميز بين حالتين: أن لا يكون الفاعل قصد حدوث الموت فتكون العقوبة هي السجن المؤبد. إذا قصد الفاعل حدوث الموت فالعقوبة هي الإعدام.

2- العقوبات التكميلية: يميز قانون العقوبات بوجه عام الحكم على الشخص المدان لإرتكابه جنحة التعدي على مستخدمي الصحة بالعقوبات التكميلية الإختيارية المنصوص عليها في المادة 9 ق ع جزائري .

#### 4. خاتمة:

في نهاية هذه الورقة البحثية ، نستخلص أن السلامة المهنية والاهتمام بها في أي مؤسسة مظهر من مظاهر التطور الإداري والتخطيط الاقتصادي الناجح، كما تعتبر انعكاسا للوعي العام والمؤسسي ، وبظهور جائحة كورونا أصبح التصدي للأخطار المستمرة التي تهدد صحة وسلامة العاملين الصحيين ضرورة ملحة تقع على عاتق الحكومات والأفراد.

ومن أهم النتائج التي توصلت إليها كان مايلي :

- اهتمت منظمة الصحة العالمية بالصحة والسلامة المهنية وحددت مفهومها لها وهو " الصحة المهنية فرع من فروع الصحة الذي يهدف إلى الارتقاء بصحة العاملين في جميع المهن و الاحتفاظ بها في أعلى درجات الرفاهة البدنية والنفسية والاجتماعية".
  - التشريع الجزائري التزم بإنشاء قواعد تعالج موضوع السلامة والصحة المهنية للعامل من خلال نص القواعد الدستورية والتشريعية.
  - أكدت الاتفاقية الدولية رقم 155 لسنة 1981 المتعلقة بقواعد السلامة والصحة المهنتين وبيئة العمل على أن قواعد السلامة والصحة تنطبق على جميع الأنشطة بما في ذلك المؤسسات والهيئات الإدارية، وهذا يعني المستشفيات أيضا.
  - يعتبر مستخدمي الصحة من الفئة المهنية الأكثر عرضة للمخاطر البيولوجية والكيميائية ، إضافة إلى الاعتداءات اللفظية و الجسدية ، لذلك صدر الأمر 01/20 لحماية مستخدمي الصحة من بعض الجرائم التي ترتكب ضدهم بعد تفاقم الظاهرة .
- ومن بين المقترحات التي أقدمها مايلي:

- تحديث المؤسسات الصحية هيكلها وبشري بما يتماشى وضمان الأمن والصحة ، وذلك بتوفير الهياكل القادرة على استيعاب المرضى للتخفيف من الضغط على مناطق دون أخرى ، واتباع سياسة الدعم البشري أثناء الطوارئ الصحية .
- توفير قسم في المستشفى للتعامل مع مشكلات العنف الوظيفي، وتدريب الموظفين للتعامل مع هذه المواقف .
- إن المشرع لم يضع معيارا محددًا يتم به إثبات المرض المهني الناتج عن النشاط المهني للعامل أو الموظف ، لذا إذا تم تكييف فيروس كورونا على أنه مرض ناتج عن أحد الجراثيم أو الفيروسات، فإنه يمكن إلحاقه بالمجموعة الثانية المتمثلة في العدوى الجرثومية، أو إلحاقه بأحد الأمراض الناتجة عن الإصابة بفيروس معين له تداعيات خطيرة على صحة.

- 1 إمام توفيق الكاظم ، حقوق العمال في القانون الدولي ، رسالة ماجستير ، كلية الحقوق ، بغداد ، 2019 ، ص 2.
- 2 أسامة عرفات أمين ، دور منظمة العمل العربية في إنشاء قانون دولي عربي للعمل ، رسالة ماجستير ، كلية الشريعة والقانون ، جامعة أسيوط ، مصر ، القاهرة ، 2013 ، ص 14.
- 3 الموسوي سنان، إدارة الموارد البشرية وتأثيرات العولمة عليها، دار مجدلاوي، الأردن، 2004 ، ص 256.
- 4 عمر وصفي عقيلي، إدارة الموارد البشرية المعاصرة، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر، عمان، 2005 ، ص 495.
- 5Stéphane, Martin , Le document unique d'évaluation des risques, Actualites Sociales Hebdomadaires,2019,pp42-48
- 6 مجدي شرارة ، المرجع السابق ، ص 22.
- 7 هلاي يسمين ، دور أساليب مواجهة ضغوط العمل للتخفيف من الاحتراق النفسي لدى المرضى، مجلة العلوم النفسية والتربوية، 2018 ، عدد جوان، ص 57\_77
- 8 المعايير الدولية لإدارة المخاطر، معيار إيزو ، جوان 2020
- 9 منها اتفاقية السلامة في استعمال المواد الكيميائية في العمل رقم (170) ، اتفاقية وتوصية منع وقوع الحوادث الصناعية الكبرى رقم(174)، اتفاقية السلامة والصحة المهنية في البناء رقم (167)، اتفاقية خدمات الصحة المهنية رقم (161)
- 10 جامعة منيوسوتا - مكتبة حقوق الانسان، اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن السلامة والصحة المهنتين، 1981.
- 11 بو منجل فريدة، تنظيم الوقاية من الحوادث المهنية، مجلة الصحوة والسلامة المهنية ، الجزائر ، 2015. ص 99
- 12 عجيز أحمد ، حقوق والتزامات أطراف علاقة العمل ، مؤسسة الهنيدي للنشر، 2002. ص 58
- 13 المحكمة الافريقية لحقوق الانسان والشعوب منشور على الموقع الالكتروني : <https://www.african-court.org/wpafc/documents/?lang=ar>
- 14 نصوص الاتفاقية العربية لسنة 1977 ، منشور على الموقع الالكتروني : <https://www.mohamah.net/law>
- 15 مجدي شرارة ، المرجع السابق ، ص 33
- 16 نصوص الاتفاقية العربية لسنة 1977 منشور على الموقع : <https://www.mohamah.net/law>
- 17 القانون رقم 83\_13 مؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 يتعلق بمحوادث العمل والأمراض المهنية.
- 18 القانون رقم 83\_14 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي ، ج ر عدد 28. و القانون رقم 88\_07 المؤرخ في 26 يناير 1988 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل ج ر عدد 4 لسنة 1988 ، أيضا مرسوم تنفيذي رقم 99-95 مؤرخ في 19 أبريل سنة 1999 ، يتعلق بالوقاية من الأخطار المتصلة بمادة الأميانت. ج ر رقم 29 المؤرخة 21 أفريل 1999 .
- 19 آيات الطاهر، مخاطر مهنة التمريض، مقال منشور على الأنترنت : <http://www.almirsel.com>
- 20 قرار وزاري مشترك مؤرخ في 5 مايو 1996 يحدد قائمة الامراض التي يحتمل ان تكون مصدرها مهني و ملحق ، 1، ج ر عدد 16 ، مؤرخة في 23 مارس 1997 ، ص 7.
- 21 القانون رقم 18\_11 المؤرخ في 18 شوال عام 1439 الموافق ل 02 يوليو 2018 المتعلق بالصحة ، ج ر عدد 46 الصادرة في 29 يوليو 2018 .
- 22 م. 13 و 14 من ق. رقم: 78-12 المؤرخ في 5 أوت 1978 المتعلق بالقانون الأساسي العام للعامل، ج. ر مؤرخة في 8 أوت عدد 32 ، ص 724.
- 23 م. 2. ف. 1 من م. ت. رقم: 08-05 المؤرخ في 08 يناير 2005 المتعلق بالقواعد الخاصة المطبقة على العناصر والمواد أو المستحضرات الخطرة في وسط العمل، ج. ر. مؤرخة في 09 يناير 2005 ، ع. 04 ، ص. 17: "العناصر أو المواد أو المستحضرات الخطرة هي مواد كيميائية يمكن أن تشكل أو تفرز عند صنعها أو رفعها أو نقلها أو استخدامها غازات أو أبخرة أو ضباب أو دخان أو غبار أو ألياف ذات خاصيات، لاسيما لاذعة أو ضارة أو سامة أو قابلة للالتهاب أو الانفجار من شأنها إلحاق الضرر بصحة الأشخاص أو البيئة في وسط العمل."
- 24 تعزيز السلامة الحيوية في المختبرات، تقرير منشور على موقع الكتروني : <https://apps.who.int/gb/ebwha/pdf>
- 25 الشاذلي فتوح عبدالله ، جرائم الإعتداء على الأشخاص و الأموال، دار الاسكندرية للنشر ، 2002 ، ص 59
- 26 الشاذلي فتوح ، المرجع السابق ، ص 62 .
- 27 سراج عبود ، شرح قانون العقوبات نظرية الجريمة القسم العام، دار الحكمة ، سوريا ، 2005 ، ص 123
- 28 الشاذلي فتوح ، المرجع السابق ، ص 70
- 29 نفس المرجع ، ص 48
- 30 بوسقيعة احسن ، الوجيز في القانون الجنائي الخاص، دار هومة للنشر ، الجزائر ، 2002 ، ص 95
- 31 نفس المرجع ، ص 77