

بيئة العمل بين القانون الدولي وقانون العمل الجزائري

The work environment between international health law and Algerian labor law

مزيود بصيفي*

جامعة مستغانم، الجزائر

bessaifi.mezioud@univ-mosta.dz

- تاريخ الإرسال: 2022/09/15 - تاريخ القبول: 2022/12/15 - تاريخ النشر: 2022/12/27

الملخص: حق العامل في الوقاية الصحية والأمن داخل أماكن العمل حق دولي ودستوري، حيث نصت المادة 66 فقرة 2 من الدستور الجزائري لسنة 2020 على أنه: "يضمن القانون أثناء العمل الحق في الحماية والأمن والنظافة" تطبيقاً للمبادئ المكرسة في الاتفاقيات الدولية والدستور الجزائري، صدرت مجموعة من النصوص القانونية تضمن للعامل بيئة سليمة وتسهر كلها على حمايتهم من الأخطار حوادث العمل والأمراض المهنية.

لقد برزت الأخطار المهنية بشدة في الوقت الحالي مما جعل مسألة الحماية أمر حتمياً يتطلب حلاً سريعاً لها، نظراً للجهود الكبرى التي تبذلها الطبقة العاملة لتتماشي مع التطور الذي تعرفها لدول في المجال الصناعي خاصة، الأمر الذي حمل الدول على وضع قوانين خاصة بالضمان الاجتماعي وذلك لتوفير الحماية الكاملة للعامل من المخاطر التي تتربص له أثناء حياته المهنية.

وفي ظل الارتفاع الملحوظ والمتزايد للأخطار المهنية التي أضحت هاجساً للعمال، الأمر الذي يستدعي تبين نطاق الحماية المقررة للعامل، وهو الأمر الذي سعت الجزائر كغيرها من التشريعات المقارنة إلى تحقيقه إيماناً بالدور الذي يمكن أن تحققه الحماية الاجتماعية في جميع المجالات.

الكلمات المفتاحية: بيئة العمل؛ قانون العمل؛ قانون الصحة؛ العمال؛ الأمن الصحي.

Abstract: The right of the worker to health protection and security in the workplace is an international and constitutional right, as Article 66, paragraph 2 of the Algerian Constitution of 2020 states: "The law guarantees during work the right to protection, security and hygiene" in application of the principles enshrined in international conventions and the Algerian Constitution. A set of legal texts were issued to guarantee the worker a healthy environment and all protect him from the dangers of work accidents and occupational diseases.

Keywords: Work environment; work law ; health law; Laborers ; health.

* المؤلف المرسل: مزيود بصيفي.

مقدمة:

منذ أن بدأت الدول تدرك المخاطر التي تحقّق بالبيئة الإنسانية بشكل عام، وبيئة العمل على وجه الخصوص، قد أخذت في اتخاذ التدابير القانونية والإدارية والفنية التي تعمل على الوقاية من تدهور البيئة ومكافحة مصادر تلوثها والأنشطة التي تؤثر على بيئة العمل بشكل خاص¹.

إذ يصطدم العامل أثناء تنفيذ مهامه الوظيفية بمخاطر مختلفة تنشأ بصفة خاصة في مجالات العمل الصناعية نتيجة استعمال الآلات والمواد المتعلقة بها، لذلك وضعت بعض الأحكام القانونية والتنظيمية من شأنها المساعدة على تحسين ظروف العمل وحماية العامل تشمل تدابير وقائية صحية يفرض الالتزام بها على العامل وصاحب العمل على حد سواء².

في ظل الارتفاع الملحوظ والمتزايد لهذه الأخطار التي أضحت هاجسا للعمال، الأمر الذي يستدعي تبين نطاق الحماية المقررة للعامل، وهو ما سعت الجزائر كغيرها من التشريعات المقارنة إلى تحقيقه إيماناً بالدور الذي يمكن أن تحققه الحماية الاجتماعية في جميع المجالات لذلك كان دور منظمة العمل الدولية فعال وضروري في هذا الشأن.

فما هو الإطار القانوني لحماية بيئة العامل في القانون الدولي للصحة وانعكاساته على قانون العمل الجزائري؟ وما مدى فعالية قواعد الصحة والأمن في حماية العمال داخل أماكن العمل؟ وما هي الآليات المكرسة لحماية العامل؟ هل حقق المشرع الجزائري الحماية القانونية للعامل من المخاطر الصناعية؟

للإجابة عن هذه الإشكالية ارتأينا تقسيم الدراسة إلى محورين:

المبحث الأول: حماية بيئة العمل في قانون الدولي.

المبحث الثاني: حماية بيئة العمل في قانون العمل الجزائري.

اعتمدنا في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي باعتباره المنهج الذي يتلاءم مع طبيعة الموضوع، وذلك من خلال وصفنا لحماية البيئة كما هي ثم تفسيرها، وتحليلنا لمختلف المواد القانونية المنظمة للحماية في القانون الدولي للصحة والقانون الجزائري، كما استعنا بالمنهج المقارن أحيانا ليس من أجل المقارنة وإنما كلما استدعت الضرورة ذلك سواء عند قصور المشرع الجزائري أو أحيانا لمعرفة مكانة المشرع الجزائري ضمن التشريعات المقارنة.

¹ - صلاح على على حسن، حماية الحقوق العمالية، دار الجامعة الجديدة، 2013، الإسكندرية، ص 170.

² - بشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية والجماعية، جسور للنشر والتوزيع، 2009، الجزائر، ص 168.

المبحث الأول: حماية بيئة العمل في قانون الدولي

تضمنت مختلف التشريعات الدولية مجموعة من التدابير والأحكام الوقائية من أجل حماية العمال من الأخطار المهنية المختلفة، الناشئة عن محيط العمل وأدواته والتي يمكن تصنيفها إلى ثلاث مجموعات، المجموعة الأولى مرتبطة بحماية العامل النفسية وتوفير طب العمل المجموعة الثانية مرتبطة بحماية بيئة العمل أي المحيط وأخيرا المجموعة الثالثة والمتعلقة بالحماية من مواد العمل حيث اتخذت على الصعيد الدولي منظمة العمل الدولية والعربية العديد من الاتفاقيات والتوصيات الدولية، وقد وضع المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في دوراته موضوع منع حوادث العمل في مجال الصناعة الكبرى، وكذا القواعد الخاصة بالسلامة في استعمال المواد الكيميائية³.

سنتطرق في هذا المبحث إلى الاتفاقيات الدولية الخاصة بحماية العامل من حوادث العمل والأمراض المهنية في المطلب الأول ونتطرق للاتفاقية الدولية الخاصة بحماية صحة بعض الفئات الخاصة من العمال في المطلب الثاني .

المطلب الأول: الاتفاقيات الدولية الخاصة بحماية العامل من حوادث العمل والأمراض المهنية

لم يكن القانون الدولي بمنأى عن المشكلات التي تهم المجتمع المعاصر، فهو دائما قانون متطور، فلم يعد قاصرا في موضوعه على معالجة المسائل التقليدية لذلك المجتمع، ولا يمكنه أن يغض الطرف عن البيئة والأخطار التي تهددها، بل على العكس كان له السبق في التنبيه إلى المشكلات البيئية، تمثلت في وضع القواعد القانونية للحفاظ عليها ومكافحة مصادر تلوثها والتعدي على مكوناتها ومواردها الطبيعية⁴.

كلما تقدمت التكنولوجيا وتطورت زادت حوادث العمل وهرت أمراض مهنية لم تكن معروفة أو معلومة من قبل حتى أصبحت حوادث العمل والأمراض المهنية مسؤولة عن وفاة الآلاف من العمال كل سنة، إلى جانب العدد الأكثر من المصابين، وفي الآونة الأخيرة ومع ازدياد استخدام الآلات فائقة التكنولوجيا أو المواد الأولية التي ينتج عنها إشعاعات ذات تأثير سلبي على جسم الإنسان زاد تعرض العمال لحوادث العمل والأمراض المهنية والحقيقة أن توفير طب العمل داخل المؤسسة يقلل كثيرا من الأمراض المهنية عن طريق الوقاية منها أو متابعتها في حالة اكتشافها⁵.

³ - صلاح علي علي حسن، المرجع السابق، ص 175.

⁴ - أحمد عبد الكريم سلامة، قانون حماية البيئة (مكافحة التلوث- تنمية الموارد الطبيعية)، دار النهضة العربية، القاهرة، 2009، ص 44.

⁵ - صلاح علي علي حسن، نفس المرجع، ص 153.

اهتمت منظمة العمل لدولية بصحة العامل داخل المؤسسة وأبرمت في هذا الشأن عدة اتفاقيات دولية منها متعلقة بالتأمين عن حوادث العمل والأمراض المهنية وأخرى متعلقة بالفحص الطبي الإجباري.

الفرع الأول: الاتفاقيات الدولية الخاصة بحوادث العمل والأمراض المهنية

يمثل التمويل أهمية كبيرة في نظام التأمين الاجتماعي، ويكسب هذه الأهمية من كونه الأساس الذي يحدد قدرة هذا النظام على الوفاء بالتزاماته المالية الحالية والمستقبلية قبل العمال المؤمن عليهم كما يساهم في تطويره وزيادة الحقوق والمزايا التأمينية التي تقدم لهؤلاء العمال، باعتبار أن نظام التأمين الاجتماعي يقوم على أساس التمويل الذاتي، الذي يتمثل في الاشتراكات التي يدفعها المستخدم ومن هذه الاشتراكات يتكون في الغالب الرصيد المالي لنظام التأمين الاجتماعي⁶

الفرع الثاني: الاتفاقية الدولية الخاصة بالتأمين الصحي للعمال في الصناعة والتجارة وخدم

المنازل

صادقت الجزائر على الاتفاقية الدولية رقم 24 الصادرة عن مؤتمر العمل الدولي سنة 1989 المتعلقة بالتأمين الصحي للعمال في الصناعة والتجارة وخدم المنازل، حيث جاءت في المادة الثانية منه على أنه ينطبق نظام التأمين الصحي الإلزامي على العمال اليدويين وغير اليدويين الذين يشغلون في منشآت صناعية وتجارية بما في ذلك من منهم تحت التمدريس والعمال الذين يشغلون في منازلهم وخدم المنازل⁷، كما يمكن للمؤمن عليه حق الحصول دون مقابل على العلاج الطبي من طبيب مؤهل تأهيلا كاملا وعلى أدوية ووسائل علاجية جيدة وكافية منذ بداية مرضه وحتى انقضاء الفترة المقررة لاستحقاق إعانة المرض⁸.

بما أن قانون العمل قانون اجتماعي فهو يهدف إلى حماية العامل من كافة الأخطار التي قد يتعرض لها، لقد اختلفت صور هذه الحماية، يلتزم المستخدم بالتصريح بفئات العمال مهما كانت جنسيتهم وتشمل هذه الفئة كل عامل يمارس في الجزائر عملا مأجورا أو ما يشبه ذلك، وكذلك الممتهين لحساب مستخدم واحد أو أكثر مهما كانت طبيعة العقد أو العلاقة التي تربط بينهما، ومهما كانت طبيعة الأجر.

⁶ - عبد الباسط عبد المحسن، الاشتراكات كمصدر لتمويل نظام التأمين الاجتماعي، دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، 1996، ص 05.

⁷ - المادة 02 الاتفاقية الدولية رقم 24 الصادرة عن مؤتمر العمل الدولي سنة 1989 المتعلقة بالتأمين الصحي للعمال في الصناعة والتجارة وخدم المنازل.

⁸ - المادة 04 الاتفاقية الدولية رقم 24 الصادرة عن مؤتمر العمل الدولي سنة 1989 المتعلقة بالتأمين الصحي للعمال في الصناعة والتجارة وخدم المنازل.

أ_ العمال الذين يباشرون عملهم في المنزل ولو كانوا يملكون كامل الأدوات اللازمة لعملهم أو جزء منها .

ب_ الأشخاص الذين يستخدمهم الخواص لاسيما خدم المنازل والبوابين والخادmates والغسالات والمرضات وكذلك الأشخاص الذين يحرصون ويرعون عادة أو عرضا في منازلهم أو منازل مستخدميهم الأطفال الذين يأتهم عليهم أولياؤهم أو الإدارات أو الجمعيات التي تخضعون لمراقبتها .

ج_ الممتنون الذين يتلقون أجرا شهريا يساوي نصف الأجر الوطني الأدنى المضمون أو يفوقه.

د_ الفنانون والممثلين الناطقون وغير الناطقون في المسرح والسينما والمؤسسات الترفيهية الأخرى الذين يدفع لهم مكافآت في شكل أجور وتعويضات عن النشاط الفني .

هـ_ البحارة الصيادون بالحصة الذين يبحرون مع الصياد الرئيس.

هـ_ الصيادون الرؤساء بالحصة المبحرون⁹.

أوجب النصوص التشريعية والتنظيمية الخاصة بمستخدمي الملاحة البحرية أن يحدد العقد المبرم بين الطرفين نسبة اشتراكات الضمان الاجتماعي وقفا للتشريع المعمول به على غرار باقي العمال إضافة إلى اشتراكات الضمان الاجتماعي ويجب أن يتضمن عقد تشغيل مستخدمي الملاحين للنقل البحري والتجاري اكتتاب تأمين لصالحهم ضد حوادث العمل وفقدانهم لكفاءتهم في ممارسة مهنة بحار على إثر وقوع حادث عمل أو مرض مهني، وضد أمتعته الشخصية على إثر غرق السفينة أو اشتعال النيران فيها أو بسبب ظروف طارئة أو قوة قاهرة خلال الرحلة البحرية¹⁰.

نص المشرع الجزائري ضمن المرسوم التنفيذي رقم 93-120 المتعلق بتنظيم طب العمل¹¹، على أن تكون الفحوصات الطبية إجبارية عند الفحوصات الدورية، حيث يجب على كل هيئة مستخدمة أن تعرض عمالها على فحص طبي دوري مرة واحدة في السنة على الأقل للتأكد من استمرار أهليتهم لمناصب العمل التي يشغلونها، غير أن الفحوصات الطبية الدورية مطلوبة مرتين في السنة على الأقل بالنسبة للعمال المعرضين بشكل خاص للأخطار المهنية والمعنيين في مناصب عمل تتطلب مسؤولية

⁹ - المرسوم رقم 85-33 المؤرخ في 09 فيفري 1985 الذي يحدد قائمة العمال المشبهين بالأجراء في مجال الضمان الاجتماعي جريدة رسمية رقم 9 لسنة 1985 المعدل والمتمم بالمرسوم رقم 92-274 المؤرخ في 06 جويلية 1992 جريدة رسمية رقم 52 لسنة 1992.
¹⁰ - المادة 9 من القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 18 أبريل 2006 المحدد لنموذج عقد توظيف المستخدمين الملاحين للنقل البحري والتجاري جريدة رسمية عدد 48 المؤرخة في 30 يوليو 2006 ص 18، وانظر كذلك المادة 430 من الأمر 76 - 80 المتضمن القانون البحري السالف الذكر.

¹¹ - المرسوم التنفيذي رقم 93-120 المؤرخ في 15 ماي 1993 المتعلق بتنظيم طب العمل¹¹ جريدة رسمية عدد 33 لسنة 1993

خاصة في ميدان الأمن، والعمال الذين تقل أعمارهم عن 18 سنة، وتزيد أعمارهم عن خمسة وخمسين سنة، وكذلك بالنسبة للعمال المكلفين بالإطعام، والمعوقين جسديا وذوي الأمراض المزمنة والنساء الحوامل والأمهات اللاتي لهن أطفال تقل أعمارهم عن سنتين¹².

المطلب الثاني: الاتفاقية الدولية الخاصة بحماية صحة بعض الفئات الخاصة من العمال

الفرع الأول: الاتفاقيات الخاصة بحماية عمل النساء

حرص المشرع الجزائري على تحديد الوقت الذي يزاول فيه العامل عمله وتنظيم وقت العمل اليومي، وذلك بقواعد أمرة لا يجوز الاتفاق على مخالفتها إلا في صالح العامل، وذلك على اعتبار أن طاقة العامل محدودة ومتجددة بعد ترك الراحة للعامل لاسترجاع قواه، كما لا يمكن الوقاية من حوادث العمل كلما صاحب العامل إرهاق بدني ونفسي، خاصة لبعض فئات العمال مثل النساء، نظرا لوجود واجبات ومسؤوليات اجتماعية وأسرية بالنسبة للنساء العاملات، وضعف التكوين الجسماني والبدني، الأمر الذي يقتضي وجود أحكام خاصة تنظم أداء العمل الليلي بالنسبة لهن.

إذا كانت المخاطر التي يتعرض لها العامل بصفة عامة، فإن هذه المخاطر تكون أقوى أثرا على المرأة العاملة، لأن تكوينها البيولوجي والبدني أضعف من تكوين العامل الرجل بالتالي لا تتمكن من مقاومة هذه المخاطر، يضاف إلى ذلك أن المرأة العاملة لا تقتصر مسؤولياتها على مجرد أداء العمل، وإنما عليها مسؤوليات اجتماعية أخرى، فهي قد تكون زوجة أو زوجة وأم في نفس الوقت، وبالتالي لديها مسؤوليات أسرية واجتماعية أخرى يجب عليها القيام به، وهذه المسؤوليات تأتي في المرتبة الأولى بالنسبة للمرأة بصفة عامة، حتى ولو كانت عاملة¹³.

لقد اهتمت المستويات الدولية بعمل المرأة وحمايتها، فشكل عمل النساء في الليل موضوع اهتمام من قبل منظمة العمل الدولية، والتي اتجهت إلى منعه في الصناعة، لذلك فقد أقر مؤتمر العمل الدولي عام 1919 الاتفاقية عدد 04 المتعلقة بالعمل الليلي، والتي قضت بعدم جواز تشغيل النساء خلال الليل بغض النظر عن العمر في أية مؤسسة صناعية سواء كانت عامة أو خاصة، وقد عرفت الاتفاقية فترة الليل أنها: "بالفترة الممتدة إلى إحدى عشرة ساعة متتالية على الأقل من بينها المدة الواقعة بين الساعة العاشرة مساء والساعة الخامسة صباحا". لحقت هذه الاتفاقية مراجعتان الأولى بمقتضى الاتفاقية 41 لسنة 1943، والثانية بمقتضى الاتفاقية عدد 41 لسنة 1943، والثالثة بمقتضى الاتفاقية عدد 89 لسنة 1948، وقد ألحق بروتوكول إضافي للاتفاقية عدد 89 سنة 1990. وقد اهتمت هذه

¹²- بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، دار الخلدونية، الجزء الثاني، 2010، ص 235.

¹³- سلامة عبد التواب عبد الحكيم، أحكام العمل الليلي، دار النهضة العربية، القاهرة، ص 23.

التعديلات بإدخال بعض المرونة على تنفيذ مبدأ منع عمل الليل، مع السماح بتكليفه مع ظروف بعض الصناعات أو المناطق وكذا احتياجات العمال.

الفرع الثاني: الاتفاقيات الخاصة بحماية عمل القصر

انشغلت منظمة العمل الدولية منذ تأسيسها بتنظيم تشغيل القصر وإخضاع استخدامهم للحماية والرقابة والإشراف ومحاولة القضاء على عمل الأطفال أو الحد منه وتجسد هذا الانشغال في اعتماد مؤتمر العمل الدولي لسلسلة من الاتفاقيات والتوصيات الدولية¹⁴، بالرجوع إلى المعايير الدولية فإننا نجد أنها تتمحور حول ضرورة تحديد سن أدنى للالتحاق بعمل وجوب إخضاع العامل القاصر لفحص طبيّ للقدرة على العمل، إقامة تناسب بين قدرات العامل القاصر وظروف العمل الصحية والأمنية وطبيعة الأعمال الموكولة إليه، سن العقوبات المناسبة أو الجزاءات الكفيلة بضمان احترام قواعد الحماية¹⁵.

صادقت الجزائر على معظم الاتفاقيات المتعلقة مباشرة أو بصفة غير مباشرة بعمل القصر نذكر منها الاتفاقية الدولية رقم 182 بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والإجراءات الفورية للقضاء عليها والمكملة بالتوصية رقم 190، وذلك بموجب المرسوم الرئاسي رقم 2000-387 ومن أجل تكريس معايير هذه الاتفاقيات تضمّن تشريع العمل الجزائري العديد من قواعد حماية العامل القاصر.

لم تقتصر جهود منظمة العمل الدولية والعربية على مجرد وضع حد أدنى لسن تشغيل الأطفال بل أصدرت العديد من الاتفاقيات والتوصيات والقرارات التي تهدف إلى تنظيم العمل وتحسين شروطه من أجل توفير مزيد من الحماية للأطفال في مجال العمل¹⁶.

تطرقت الاتفاقية الدولية لمسألة مهمة تخص فئة القصر، فلا يجوز استخدام الأحداث والشباب الذين تقل سنهم عن الثامنة عشرة سنة في منشأة صناعية ما لم يثبت فحص طبي دقيق لياقتهم البدنية للعمل الذي سيستخدمون لأدائه، وفي مفهوم هذه الاتفاقية تشمل عبارة المنشأة الصناعية بالمناجم والمحاجر والأشغال الأخرى التي تتصل باستخراج مواد معدنية من باطن الأرض، وكل المنشآت في مجال البناء والهندسة المدنية بما في ذلك أعمال الصيانة والإصلاح والتعديل والهدم¹⁷.

¹⁴ - مؤتمر العمل الدولي سنة 1919 بشأن الحد الأدنى للتشغيل.

- الاتفاقية الدولية رقم 138 لعام 1973 بشأن الحد الأدنى للسن.

-الاتفاقية رقم 79 والتوصية رقم 77 لعام 1946 بشأن تقييد عمل الأطفال والأحداث ليلا في المهن الغير الصناعية.

¹⁵ -محمد أحمد إسماعيل، تنظيم العمل للأحداث في تشريعات العمل العربية، دار النهضة العربية، 1993، القاهرة، ص 02.

¹⁶ -صلاح على على حسن، المرجع السابق، ص 112.

¹⁷ -المادة 01 و02 من الاتفاقية الدولية رقم 77 لسنة 1990 بشأن الفحص الطبي لتقرير لياقة الأحداث والشباب للعمل في الصناعة الصادرة عن منظمة العمل الدولية .

كما تحضر الاتفاقيات الدولية 6 لسنة 1919 بشأن عمل الأحداث ليلا في الصناعة تشغيل صغار السن من هم دون الثامنة عشر سنة ليلا في المنشآت الصناعية العامة، والتي تمت مراجعتها بموجب الاتفاقية رقم 90 لسنة 1948، وتجزير الاتفاقية بعض الاستثناءات فيما يتعلق بتشغيل صغار السن الذين يتجاوزون السادسة عشر في بعض الأشغال التي تستدعي طبيعة عملياتها القيام بها بشكل متصل ليلا ونهارا، مثل مصانع الحديد والصلب، مصانع الورق، مصانع السكر الخام¹⁸.

إذا كان للعمل الليلي أثر سلبي على العامل سواء الرجل أو المرأة، رغم ما يتوافر لهم من القدرة الجسمانية، والكفاءة الفنية، التي تمكنهم من توقي بعض هذه المخاطر الناتجة عن العمل الليلي، فإن هذا الأثر يكون أشد وطأة على الأطفال العمال الذكور أو الإناث، نظرا لعدم اكتمال نموهم البدني أو الجسماني، وعدم القدرة على مقاومة هذه الآثار السلبية، لضعف التكوين الجسماني، وعدم توافر الخبرة لديهم التي تساعدهم على توقي المخاطر الناشئة عن العمل الليلي كما أن العمل في بعض المهن والصناعات قد يكون ضارا عليهم صحيا وأخلاقيا، لهذا كان من الضروري حظر العمل الليلي بالنسبة للأطفال بصورة عامة.¹⁹

تجدر الإشارة إلى أن قواعد القانون الدولي البيئي مازالت ناشئة وينتابها كثير من النقص والغموض، ولا تكفل وحدها حماية فعالة للبيئة، بل لا بد من الرجوع إلى القواعد الوطنية في كل دولة لكفالة تلك الحماية²⁰، كان من المحتم ضرورة تنظيم العمل الليلي للعمال بصفة عامة ووضع أحكام خاصة ببعض الفئات العمال، التي ظهرت الآثار السيئة واضحة عليهم، نتيجة لأداء العمل في الليل، سواء كانت هذه الآثار صحيا أو أخلاقيا أو اجتماعيا.

المبحث الثاني: حماية بيئة العمل في القانون الجزائري

إن بيئة العمل علم قائم بذاته يسمى باللغة الفرنسية Ergonomie، وهو العلم الذي يهتم بتصميم الأدوات والمعدات في بيئة العمل، بحيث تتلائم مع طبيعة العامل وحاجياته، وهو يساعد في توفير الراحة للعامل، وتقليل مخاطر التعرض للإصابات، فبيئة العمل كل ما يحيط بالعامل من ظروف وأصوات وضوضاء وحرارة وتهوية... الخ، وكل الأدوات والآلات وأساليب ونظم العمل مما يزيد في الإنتاج داخل

¹⁸-صلاح على على صلاح، المرجع السابق، ص 116.

¹⁹-سلامة عبد التواب عبد الحليم، المرجع السابق، ص 20.

²⁰-أحمد عبد الكريم سلامة، المرجع السابق، ص 44.

المؤسسة²¹. (المطلب الأول)، وخول لبعض الأجهزة المكلفة بالوقاية الصحية والأمن داخل أماكن العمل (المطلب الثاني).

المطلب الأول: الأحكام القانونية المتعلقة باحترام قواعد النظافة

تطرق القانون 88-07 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل²² إلى القواعد الواجب إتباعها في مجال الوقاية الصحية والأمن داخل أماكن العمل .

قواعد الصحة هي إجراءات تتخذها المؤسسة كاحتياط لتقادي الوقوع في المخاطر الصناعية وحماية الأفراد والممتلكات والبيئة من أي ضرر وقد يلحق بها ولتقادي هذه المخاطر يجب على المؤسسة احترام مبادئ الأمن الصناعي التي تركز على توفير بيئة عمل آمنة، توفير معدات السلامة الشخصية، إجراءات الطوارئ... الخ، وإن كل خلل أو مساس بهذه المبادئ أو إهمالها سيؤدي حتما إلى وقوع خسائر كبيرة في المؤسسة سواء تعلق الأمر بالعمال أو الممتلكات أو البيئة وذلك عن طريق وضع أليا وأجهزة الرقابة المكلفة بالوقاية الصحية والأمن²³.

اعتبر المشرع الجزائري حق النظافة والصحة والأمن جانب مهم في حياة العامل الاجتماعية والمهنية، فنص على جملة من القوانين الصادرة بشأنها، كما دعمها بمجموعة من التدابير الوقائية أهمها القانون الخاص بحوادث العمل والأمراض المهنية²⁴ والقانون المتعلق بالتأمينات الاجتماعية²⁵ وآخرها القانون المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل²⁶، وفي نفس السياق صدر المرسوم التنفيذي 90-05 المؤرخ في 19 جانفي 1991 المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل.

يجب تصميم²⁷ وتهيئة وصيانة المؤسسات والمحلات المخصصة للعمل وملحقاتها، كما تضمنت المادة السابعة منه على تدابير احتياطية خاصة بوسائل وتقنيات وأدوات العمل حيث نصت على أنه: "يتعين على المؤسسة المستخدمة مراعاة أمن العمال في اختيار التقنيات والتكنولوجيا كذا في تنظيم

²¹ - جهل محمد، بيئة العمل في التشريع الاجتماعي الجزائري، مجلة نظرة على القانون الاجتماعي، العدد 03، مخبر القانون الاجتماعي، جامعة وهران ص 80.

²² - القانون 88-07 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل المؤرخ في 26 يناير 1988، جريدة رسمية عدد رقم 04 لسنة 1988.

²³ - عبد السلام ذيب، المرجع السابق، ص 193.

²⁴ - القانون 83-13 المؤرخ في 02 جويلية 1983 جريدة رسمية عدد 28 لسنة 1983.

²⁵ - القانون 83-11 المؤرخ في 02 جويلية 1983 جريدة رسمية عدد 28 لسنة 1983.

²⁶ - القانون 88-07 المؤرخ في 26 جانفي 1988، المرجع السابق .

²⁷ - المادة 05 من قانون 88-07 المتعلق بقواعد الصحة والأمن .

العمل²⁸، غير أن المشرع لم يبين الآليات ومعايير تطبيق النصوص وأحال المسألة كغيره على التنظيم²⁹. وفيما يلي سنبين أهم الشروط أو القواعد الخاصة بالنظافة داخل أماكن العمل.

نصت المادة 03 المرسوم التنفيذي 91-05 المؤرخ في 19 جانفي 1991 على أن تشمل قواعد النظافة تنظيف أرضية الأماكن المخصصة للعمل وملحقاتها بانتظام، كما يجب تنظيف الجدران والسقوف وإعادة الدهن والتغليظ دوريا وكلما اقتضي ذلك بواسطة الغسل والمسح كلما سمح غطاء الأرضية ذلك،³⁰ وتكون ملساء كاتمة ليس فيها فروج ولا تحتوى على مواد قابلة للتلف أو أشياء تتطوي على أخطار التعفن والتآكل، أو الالتهاب قابلة للغسل وتحتوى على حوض مانع من التسرب يمسك السوائل وحالة وجودها إفراغها وتنظيفها دون أن يتسبب ذلك في أخطار على البيئة³¹.

تعتبر شروط النظافة من الأساسيات التي يجب على المستخدم القيام بها ورغم أنها ضرورية داخل المؤسسة لأنها تحد من المخاطر إلا أنها غير كافية ما لم تعززها شروط أمنية تكون مصاحبة لها وتتنوع هذه الشروط الأمنية منها ما هو متعلق بالإضاءة أو تهوية المحلات أو غيرها من القواعد .

المطلب الثاني: الأجهزة المكلفة بالوقاية الصحية والأمن

نصت المادة 34 من قانون 88-07 السالف الذكر: "إذا تحقق عضو لجنة الوقاية الصحية والأمن أو مندوب الوقاية الصحية والأمن أو طبيب العمل أو أي عامل من وجود سبب خطير وشيك يبادر فوراً بإشعار مسؤول الأمن في سجل خاص وأن يبلغ خلال 24 ساعة مفتش العمل".

استقرأ لنص هذه المادة يتبين لنا أن هناك عدة أجهزة تختص بموضوع الرقابة الصحية والأمن داخل أماكن العمل تتمثل في طبيب العمل وهو ما سوف نتطرق إليه في العنصر الأول ونخصص العنصر الثاني للجنة الوقاية الصحية والأمن أما العنصر الأخير للجنة المشاركة.

الفرع الأول: طبيب العمل

تعتبر حماية العمال بواسطة طب العمل جزء لا يتجزأ من السياسة الصحية في إطار المهام المحددة في التشريع الجاري به العمل، كما تعد مهمته وقائية أساسا وعلاجية أحيانا إلى الاهتمام برعاية

²⁸ - أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل، المرجع السابق، ص 136.

²⁹ - المرسوم التنفيذي 91-05 المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل، المؤرخ في 19 يناير 1991، جريدة رسمية عدد 04 لسنة 1991.

³⁰ - المادة 03 المرسوم التنفيذي 91-05 المؤرخ في 19 جانفي 1991 المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل، المرجع السابق.

³¹ - المادة 04 المرسوم التنفيذي 91-05 .

العمال والمترشحين إلى العمل صحيا واجتماعيا واقتصاديا ووقايتهم من الأمراض أو تشخيص كل العوامل التي قد تضر بصحة العمال في أماكن العمل وكذا مراقبتها بهدف التقليل منها أو القضاء عليها³².

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 وهيكل طبية للعمل، إما أن تكون لكل هيئة مستخدمة مصلحة طبية خاصة أو أن تبرم الهيئة المستخدمة اتفاقا مع القطاع الصحي³³، عن طريق اتفاقية نموذجية متعلقة بطب العمل المبرمة بين الهيئة المستخدمة والقطاع الصحي أو الهيئة المختصة أو الطبيب المؤهل³⁴، تبرم لمدة سنة قابلة للتجديد تلقائيا، كما يتعين على كل طرف لا يرغب في تجديد هذه الاتفاقية أن يشعر الطرف الآخر بذلك قبل ثلاثة أشهر من نهاية فترة الاتفاقية³⁵.

يلتزم طبيب العمل بإعداد ملف طبي لكل عامل، كما عليه أن يمسك سجلا للنشاط اليومي والفحوصات الطبية للتشغيل والفحوص الدورية والتلقائية وفحوص الاستئناف³⁶، بالإضافة إلى السجل الخاص بالمناصب المعرضة للأخطار، وسجل التلقيحات في وسط العمل وسجل الأمراض المهنية تسمك هذه السجلات يوميا باستمرار تحت مسؤولية طبيب العمل وتحفظ لمدة 10 سنوات من تاريخ غلقها³⁷.

يعتبر طب العمل مهمة وقائية أساسا وعلاجية أحيانا، تسعى إلى الحفاظ على أكبر قدر من راحة العمال البدنية والعقلية، وتشخيص كل العوامل التي تضر صحة العامل في أماكن العمل وكذا مراقبتها بهدف التقليل منها قدر الإمكان، قصد حماية العمال من الأخطار التي يمكن أن تتجر عنها الحوادث أو الأمراض المهنية وكل الأضرار اللاحقة بصحتهم وتخفيض حالات العجز وضمان تمديد الحياة النشيطة للعامل³⁸.

فالطب الوقائي للعمل جزء من السياسة الوطنية للصحة، ويهدف إلى وقاية العمال من الأمراض المهنية وعلاجهم عند الاقتضاء، ومن الأهداف التي سطرها له القانون حماية ووقاية العامل من الأخطار، تشخيص كل ما من شأنه الإضرار بصحته، تعيين وإبقاء العامل في منصب يتماشى وقدراته

³² - بلعروسي أحمد التيجاني، قانون العمل، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، الطبعة 2011، ص 122.

³³ - المادة 13 من قانون 88-07 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، المؤرخ في 26 يناير 1988. جريدة رسمية عدد 04 لسنة 1988.

³⁴ - قرار وزاري مشترك يحدد الاتفاقية النموذجية المتعلقة بطب العمل المبرمة بين الهيئة المستخدمة والقطاع الصحي أو الهيئة المختصة أو الطبيب المؤهل، المؤرخة في 02 أبريل 1995، جريدة رسمية رقم 30 لسنة 1996.

³⁵ - المادة 06 من نفس المرسوم .

³⁶ - المادة 17 من قانون 88-07 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، المرجع السابق.

³⁷ - بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، المرجع السابق، ص 233.

³⁸ - المادة 12 من قانون 88-07 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل .

الفيزيولوجية والنفسية وتكييف المنصب مع العامل، التقليل من حالات العجز وتنظيم العلاج الاستعجالي.

في هذا الصدد نذكر الاتفاقية الدولية الصادرة عن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية لسنة 1985 تحت رقم 161 المتعلقة بخدمات الصحة المهنية (طب العمل) والتي نصت على أن كل دولة مصادقة على هذه الاتفاقية تلتزم بأن تقيم تدريجيا أقساما للصحة المهنية لجميع العمال بما فيهم في القطاع العام وفي جميع فروع النشاط الاقتصادي وفي جميع المؤسسات، كما حددت هذه الاتفاقية الوظائف التي تسند لأقسام الصحة المهنية بحيث تكون داخلية، وملائمة للمخاطر المهنية في المؤسسة.

استجابت الكثير من التشريعات العربية لهذا النداء، فنص المشرع المصري³⁹ على ضرورة إنشاء لجنة السلامة والصحة المهنية أما المشرع المغربي فألزم هو الآخر المؤسسات على إحداث لجان السلامة والصحة،⁴⁰ أما في التشريع الجزائري فتعتبر حق دستوري نص عليه المادة 55 فقرة 2 بنصها: "يضمن القانون أثناء العمل الحق في الحماية والأمن والنظافة." وتطبيقا لهذا النص الدستوري صدرت عدة نصوص تشريعية وتنظيمية تسهر على حماية كل من المصالح الاجتماعية للعامل والمصالح الاقتصادية للمؤسسة من الحوادث والأخطار وأهمها: القانون رقم 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، القانون 88-07 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل بالإضافة إلى النصوص التطبيقية ويتعلق الأمر بالمرسوم التنفيذي 93/120 المتعلق بتنظيم طب العمل والمرسوم التنفيذي 91/05 المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن داخل أماكن العمل⁴¹ المرسوم التنفيذي 09-05 المؤرخ في 01/08/2005، المتعلق بتشكيل اللجان متساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن المرسوم التنفيذي 11-05 والمتعلق بإنشاء مصلحة الوقاية الصحية.

بعد استقراءنا للنصوص التشريعية والتنظيمية المكرسة لحق العامل في الوقاية الصحية والأمن وطب العمل، داخل أماكن العمل، يمكن طرح الإشكالية التالية فيما تتجلى مسؤولية الهيئة المستخدمة في مجال الوقاية الصحية والأمن داخل أماكن العمل، وما هي الآثار المترتبة عن الإخلال بهذا الالتزام القانوني؟.

تقع مسؤولية حوادث العمل والأمراض المهنية على عاتق الهيئة المستخدمة، حيث يتوجب عليها إنشاء لجنة الوقاية الصحية والأمن داخل أماكن العمل، فتهتم بالأخطار يعتبر مسعى وقائيا يقع على

³⁹ - فتحي عبد الصبور، الوسيط في قانون العمل، الجزء الأول، در الهنا للطباعة، مصر، 1985، ص 557.

⁴⁰ - المادة 336 من مدونة الشغل المغربية الصادر بموجب الظهير الشريف رقم 194-01 المؤرخ في 11/12/2003 جريدة رسمية صادرة بتاريخ 08/12/2003.

⁴¹ - مصطفى جلال القرشي، شرح قانون العمل الجزائري، الجزء الأول، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984 ص 265.

عانتها بهدف ضمان ظروف العمل، كما يسمح بالتخفيف من وطأة الأعباء المنبثقة عن نقص التكفل بمجال الوقاية الصحية في العمل⁴².

الفرع الثاني: لجنة الوقاية الصحية والأمن

يتعين على الهيئة المستخدمة إنشاء لجنة الوقاية الصحية والأمن في المؤسسة⁴³ التي تشغل أكثر من تسعة عمال لمدة محدودة كما يجب تعيين مندوب دائم يكلف بالوقاية الصحية والأمن بمساعدة عاملين مؤهلين أما إذا كان عدد العمال أقل من تسعة عمال يعين مندوبا للوقاية الصحية والأمن وتخول له نفس الصلاحيات المخولة للجنة،⁴⁴ وإذا كانت مكونة من عدة وحدات تؤسس ضمن كل وحدة منها لجنة متساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن وتدعى لجنة الوحدة وتعتبر المديرية العامة بمثابة المقر وتسهيلا لمباشرة عملها خول لها المشرع مجموعة من الصلاحيات،⁴⁵ تتشكل اللجنة من عضوين ممثلين لمديرية الوحدة، وعضوين يمثلون عمال الوحدة بينما تتكون لجان المؤسسة من ثلاث أعضاء من كل طرف، وتكون مدة عضويتهم ثلاث سنوات قابلة للتجديد،⁴⁶ تجتمع لجان الوحدة مرة في الشهر على الأقل، بينما تجتمع لجان المؤسسة مرة كل ثلاث أشهر على الأقل، كما تجتمع بناء على طلب من رئيسها وهو المستخدم أو الممثل القانوني إثر وقوع حادث عمل.⁴⁷

تتعدد مهام وصلاحيات لجنة متساوية الأعضاء ويظهر ذلك من خلال أهميتها في حماية العمل من حوادث العمل والأمراض المهنية ونظرا لكون مهامها واسعة سوف نقنصر على أهمها على سبيل المثال لا الحصر وتتمثل أساسا في التأكد من تطبيق القواعد التشريعية والتنظيمية المعمول بها في مجال الوقاية الصحية والأمن، اقتراح التحسينات الضرورية واختيار العتاد والأجهزة الأكثر أمانا وكذا تهيئة مناصب العمل مع المساهمة في إعلام العمل وتكوين المستخدمين في مجال الوقاية الصحية والأمن،

42 - رصابي ر، الوقاية عن طريق تقييم الأخطار، نشرة مفتشية العمل، المجلة السادسة لمفتشية العمل للعمل، العدد 17، الجزائر، جوان 2007، ص 09.

43 - المرسوم التنفيذي 05-11 المؤرخ في 08 يناير 2005، المتعلق بإنشاء مصلحة الوقاية الصحية، جريدة رسمية عدد 04 لسنة 2005.

44 - انظر المادة 23 من قانون 88-07 المتعلق بالوقاية الصحية والصحية والأمن وطب العمل .

45 - سكيل رقية، دور لجان الوقاية الصحية والأمن في وقاية العمال من الأخطار المهنية داخل المؤسسة، مجلة الدراسات الاجتماعية والقانونية، عدد 11، جانفي 2014، ص 82.

46 - أحمية سليمان، محاضرات في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، السنة الثالثة ليسانس، كلية الحقوق جامعة الجزائر 01، السنة الجامعية 2014/2015، ص 49.

47 - المادة 17 المرسوم التنفيذي 05-09 المؤرخ في 08/01/2005، المتعلق بتشكيل اللجان متساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن، جريدة رسمية عدد 04، 2005.

إعداد الإحصائيات المتعلقة بوحدة العمل والأمراض المهنية، كما تقوم بإعداد تقرير سنوي وترسله إلى مسؤول الهيئة المستخدمة ولجنة المؤسسة ومفتش العمل المختص إقليمياً.⁴⁸

كما نصت المادة 34 من قانون 07-88 المذكور سالفاً على صلاحية أي عضو في لجنة الوقاية أو مندوب الوقاية صلاحية الإشعار الفوري لمسؤول الأمن أو المستخدم في حالة وقوع خطر وشيك الوقوع يهدد العمال بهدف اتخاذ الإجراءات الضرورية كما يجب أن يقيد في سجل الملاحظات وفي حالة عدم اتخاذ المستخدم الإجراءات الضرورية يجب على عضو اللجنة أن يبلغ مفتش العمل.

تجتمع اللجنة بناء على طلب من رئيسها وهو المستخدم أو الممثل القانوني إثر وقوع حادث عمل لإجراء تحقيق إثر وقوع أي حادث عمل أو مرض مهني خطير بهدف الوقاية تبلغ الهيئة المستخدمة مفتش العمل المختص إقليمياً بنتائج التحقيق في أجل لا يتجاوز 48 ساعة.⁴⁹

الفرع الثالث: لجنة المشاركة

تتمتع لجنة المشاركة⁵⁰ بصلاحيات استشارية واسعة فلا يجوز للمستخدم أن يتخذ بعض القرارات إلا بعد أن تبدي لجنة المشاركة رأيها فيها، رغم أن رأيها استشاري، إلا أنه إجراء جوهري يترتب على تخلفه بطلان هذه القرارات، وتعتبر لجنة المشاركة صاحبة الاختصاص العام في مراقبة وتنفيذ الأحكام المتعلقة بالصحة والأمن⁵¹، حيث نصت المادة 94 فقرة 02، 03 من قانون 11-90 المتعلق بعلاقات العمل على ما يلي: "لجنة المشاركة الصلاحيات التالية مراقبة تنفيذ الأحكام المطبقة في ميدان الشغل والوقاية الصحية والأمن والأحكام المتعلقة بالضمان الاجتماعي، القيام بكل عمل ملائم لدى المستخدم في حالة عدم احترام الأحكام التشريعية والتنظيمية الخاصة بحفظ الوقاية الصحية والأمن وطب العمل.

إن لجنة المشاركة المنبثقة من قانون 11-90 لم تكن مطلبا من طرف التنظيم النقابي إذ كان يري فيها كسر لنفوذه وتهميش الفرع النقابي الذي يمثل التنظيم أمام المستخدم، ولا ندري ما إذ كان إنشاء لجنة المشاركة خيار سياسي ناتج عن تطور مفهوم الديمقراطية التي تركز على الانتخابات⁵² ونحن نرى بأنه

48 - المادة 3 فقرة 1 و 2 من نفس المرسوم.

49 - المادة 06 من المرسوم التنفيذي 05-09 السالف الذكر.

50 - تضمنت المادة 93 مكرر من قانون 11-90 المتعلق بعلاقات العمل ضرورة إنشاء لجنة المشاركة، تتنوع صلاحياتها في مراقبة تنفيذ الأحكام المطبقة في ميدان الشغل والوقاية الصحية والأمن والأحكام المتعلقة بالضمان الاجتماعي.

51 - بن عزوز بن صابر، نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري والمقارن، المرجع السابق، ص 213.

52 - محمد بودو، نظام تمثيل العمال داخل المؤسسات في التشريع الجزائري، أطروحة دكتوراه القانون الخاص، جامعة جيلالي اليابس، سيدي بلعباس، 2009-2010، ص 55.

اعتراف من المشرع بضرورة مشاركة كل العمال داخل المؤسسة للمساهمة في تطوير الإنتاج باعتبارهم شريك فعال ومهم داخل المؤسسة.

استخلاصا لما سبق ورغم أهمية قواعد الصحة والأمن داخل أماكن العمل إلا أنها تبقى حبرا على ورق ما لم يعلم بها العامل بشتى الوسائل المتعلقة بالتكوين والإعلام من حوادث العمل، حيث يعد التكوين والإعلام واجبا تضطلع به الهيئة المستخدمة، فهي ملومة بإعداد برنامج سنوي للتعليم والتكوين، على أن تشارك في وضعه لجنة الوقاية الصحية والأمن وطبيب العمل، وفي هذا الصدد رتب المشرع الجزائري عقوبات تتمثل في غرامات مالية للمستخدم الذي يخالف مجال التكوين والإعلام المتعلقة بقواعد الصحة والأمن داخل أماكن العمل⁵³.

الخاتمة:

حرص المشرع الجزائري على تقرير حقوق العمال المتعلقة بظروف تشغيلهم واعتبر أن حماية العمال وضمان هذه الحقوق بمثابة تدعيم لاستقرار العملية الإنتاجية وسيرها في مسارها الصحيح ولاسيما تلك الحقوق المتعلقة بتوفير بيئة عمل آمنة التي يسترد من خلالها العامل قواه ويعيد نشاطه وتقرير حق العمال في الراحة عن طريق ساعات عمل مناسبة.

برزت الأخطار المهنية بشدة في الوقت الحالي مما جعل مسألة الحماية أمر حتميا يتطلب حلا سريعا لها، نظرا للجهود الكبرى التي تبذلها الطبقة العاملة لتتماشى مع التطور الذي تعرفه الدول في المجال الصناعي خاصة، الأمر الذي حمل الدول على وضع قوانين خاصة بالضمان الاجتماعي وذلك لتوفير الحماية الكاملة للعامل من المخاطر التي تترصده أثناء حياته المهنية، الاهتمام أكثر بصحة العامل وحمايته من الأخطار النفسية والاجتماعية، وذلك بتشديد العقوبة الجزائية.

الملاحظ أن المشرع الجزائري ألزم صاحب العمل باحترام القواعد المتعلقة بالصحة والأمن داخل أماكن العمل بموجب القانون رقم 88-07 ورتب على مخالفة تلك القواعد عقوبات جزائية، غير أنه منذ ذلك التاريخ لم تراجع تلك الغرامات وهي تتراوح بين 500 دج و 2000 دج، فلماذا لم يتدخل المشرع عبر قوانين المالية المشار إليها لرفع تلك الغرامات حتى تتناسب مع الجريمة المقترفة .

⁵³ - بن عزوز بن صابر، حق الوقاية الصحية والأمن داخل أماكن العمل في التشريع الجزائري، مجلة القانون، معهد الحقوق والعلوم القانونية، غليزان، العدد الأول، 2010، ص 51.