

طب العمل كآلية لحماية حقوق العمال في التشريع الجزائري

Labor medicine is a Mechanism for Protecting Workers' rights in Algerian Legislation

أمينة شحنة، أستاذة محاضرة "أ"

جامعة غليزان الجزائر

chenaa2019@gmail.com

عتو الموسوس، أستاذ محاضر "أ"*

جامعة غليزان الجزائر

atousba@gmail.com

تاريخ القبول : 2021/12/03

تاريخ الإرسال: 2021/11/23

ملخص

تتعلق الدراسة بمعالجة قانونية لطب العمل كأداة لحماية حق العمال، حيث نظم وكرس المشرع الجزائري حق طب العمل بجملة من القوانين لا سيما بموجب قانون 11-18 المتعلق بالصحة المؤرخ في 2 يوليو 2018، وقانون رقم 88-07 المؤرخ في 26 يناير سنة 1988 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل. وكذا المرسوم التنفيذي رقم 93-120 المؤرخ في 15 مايو سنة 1993 المتعلق بتنظيم طب العمل. ويهتم طب العمل بالعامل الأجير في مكان عمله، ويشمل الناحية العملية، والإنتاجية، والصحية وخصوصا الوقائية منها. وبالتالي، فطب العمل جانبيين، جانب وقائي وعلاجي. تبعا لذلك، أوجب المشرع على الهيئة المستخدمة اتخاذ كافة الإجراءات اللازمة لحماية صحة العامل ضد مخاطر العمل، وذلك من خلال إنشاء مصلحة طب العمل. وعليه، سيتم البحث عن النظام القانوني لطب العمل وكذا الصلاحيات المخولة لطبيب العمل في إطار حماية صحة العمال داخل المؤسسة المستخدمة. الكلمات المفتاحية: العامل، الهيئة المستخدمة، الصحة، الطبيب، الفحوصات الوقائية، الفحوصات العلاجية.

Abstract:

The study relates to a legal treatment of labor medicine as a tool to protect the right of workers, as the Algerian legislator organized and enshrined the right to work medicine with a number of laws, especially under Law 18-11 related to health of July 2, 2018, and Law No. 88-07 of January 26, 1988 related to prevention Health, security and work medicine. As well as Executive Decree No. 93-120 of May 15, 1993, related to the regulation of work medicine. Labor medicine is concerned with the wage worker at his place of work, and includes the practical, productivity, and health aspects, especially the preventive ones. Thus, work medicine has two sides, a preventive and a curative one.

Accordingly, the legislator required the employing body to take all necessary measures to protect the health of the worker against work risks, through the establishment of the Department of Labor Medicine. Accordingly, the legal system of labor medicine will be searched, as well as the powers conferred on the labor doctor within the framework of protecting the health of workers within the employing institution.

Key words: The worker, the body used, health, the doctor, preventive examinations, and curative examinations

* عتو الموسوس atousba@gmail.com

مقدمة:

أقر المشرع الجزائري الحق في الوقاية الصحية والأمن وطب العمل كحق دستوري، كما تم تكريسه بموجب المادة الخامسة الفقرة الخامسة من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل¹، إذ وضع له منظومة قانونية خاصة به ابتداء من القانون رقم 85-05 المتعلق بحماية الصحة وترقيتها² الذي ألغى بموجب قانون 18-11 المتعلق بالصحة³، القانون رقم 88-07 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، والمرسوم التنفيذي رقم 93-120 المتعلق بتنظيم طب العمل.

يعد حق العمال في طب العمل حقا مكرسا قانونا للعمال من لدن الهيئة المستخدمة، وذلك بغية المحافظة على صحة العمال ومراقبتها باستمرار هذا من جهة، وتوفير الحماية للعمال من جل المخاطر التي يتعرض لها أثناء العمل مثل الغازات الخطيرة، الضجيج، الحرائق من جهة أخرى. وقد تم إسناد مهمة مراقبة تطبيق التشريع والتنظيم في مجال طب العمل إلى مفتشية العمل طبقا لأحكام القانون 90-03 المتعلق بمفتشية العمل.

تبعاً لذلك، يلاحظ أن المشرع اقر منظومة قانونية خاصة بطب العمل تدخل في إطار قانون العمل، إذ يتعين على المستخدم الاستجابة لها في مجال أمن العامل بما أن الهيئة المستخدمة باعتبارها طرف من أطراف علاقة العمل لها صلاحية الإشراف والإدارة والتنظيم وسلطة القرار. هكذا، فإن الهيئة المستخدمة ملزمة اتجاه الأجراء التابعين لها بالتزامات مختلفة المصادر يؤدي عدم التقيد بها إلى قيام مسؤوليتها القانونية.

تأسيساً لما سبق ذكره، ومن اجل البحث معالجة موضوع الدراسة، فإنه يثار تساؤل حول النظام القانوني لطب العمل من أجل إبراز ماهية طب العمل من جهة وما هي الصلاحيات المخولة لطبيب العمل من أجل حماية صحة العمال داخل المؤسسات المستخدمة من جهة أخرى.

للإجابة على التساؤلات المطروحة، فإنه تم الاعتماد على المنهج الوصفي لوصف بيئة العمل التي يجب أن تحترم منها شروط النظافة والصحة والأمن، ووصف الوضعية الملائمة التي يجب توفيرها للعمال، وكذا المنهج التحليلي باعتبار أنه تم تحليل النصوص القانونية التي تبين الشروط وكذا المهام المتعلقة بطبيب العمل.

أولاً: ماهية طب العمل.

يعد طب العمل من قبيل الركائز الأساسية لحماية العمال داخل المؤسسة المستخدمة، ذلك انه يعمل على ضمان تجنبهم لحوادث العمل وتجنب أصابتهم بالأمراض المهنية. نتيجة لذلك، فقد ألزم المشرع أرباب

العمل باتخاذ كافة التدابير اللازمة لحماية صحة العمال من أجل حماية صحة العمال على غرار لجان الوقاية الصحية والأمن والنظافة، إذ يعتبر طبيب العمل عضوا فعالا فيها. سيتم تقسيم هذا المبحث إلى مطلبين؛ الأول نتطرق فيه لتعريف طب العمال، أما الثاني فنتناول فيه أهمية طب العمل.

1- تعريف طب العمل.

يعرف طب العمل على أنه ذلك الطب الذي يهتم بالعامل الأجير أو الموظف في مكان عمله، إذ يشمل الناحية عملية والإنتاجية والوقائية خصوصا. فمن الناحية العملية يقصد بطب العمل أنه يقوم بتشخيص كل العوامل التي قد تضر صحة العمال داخل أماكن العمل وكذا مراقبتها من أجل التقليل منها أو حتى القضاء عليها، ضف إلى ذلك، معاينة أو فحص العمال الأجراء قبل تشغيلهم بالمؤسسة للنظر في كفاءتهم على العمل وتحديد نوع العمل الملائم لهم.

أما من الناحية الإنتاجية فتتجلى مهمة طب العمل عندما ينجح طبيب العمل في التقليل من حالات العجز ويضمن استمرار الحياة النشيطة للعامل، أما الناحية الوقائية فيعمل طب العمل على الترقية والحفاظ على أكبر قدر راحة العمال البدنية والعقلية في كافة المهن، من أجل رفع مستوى الإنتاجية والإبداعية⁴.

ويعد طبيبا مؤهلا حسب المرسوم التنفيذي رقم 93-120 المؤرخ في 15 ماي 1993 المتعلق بتنظيم طب العمل⁵، كل طبيب يحمل شهادة التخصص في طب العمل ومرخص له بممارسته لحسابه الخاص، وينظم طب العمل في أحد الأشكال التي قررها المشرع وحسب أهمية الهيئة المستخدمة. علاوة على ذلك، يجوز الاستعانة بطبيب عام ممارس حفاظا على استمرارية مصلحة طب العمل⁶.

تعمل الهيئة المستخدمة على إنشاء مصلحة لطب العمل، وفي حالة استحالة إنشاء هذه المصلحة داخل الهيئة المستخدمة، فيتوجب إنشاء مصلحة لطب العمل ما بين الهيئات على أساس إقليمي، أو إبرام اتفاق مع القطاع الصحي وذلك حسب اتفاق نموذجي، وفي حالة تعذر ذلك، يجب على الهيئة المستخدمة أن تبرم اتفاقا مع أي هيكل مختص في طب العمل أو أي طبيب مؤهل وفق اتفاق نموذجي⁷.

وقد فصل المشرع الجزائري بموجب القانون رقم 88-07 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل المبين أعلاه التزامات أصحاب العمل في مجال الوقاية الصحية من خلال إنشاء مصلحة طبية على مستوى المؤسسة، وربط ذلك بعدد عمال المؤسسة وطبيعة علاقة عملهم، فإذا كان المستخدم يشغل أكثر من تسعة عمال، بموجب علاقة عمل غير محددة المدة ينشأ التزام بذمته طبقا للمادة 23 بأن ينشئ لجنة صحية متساوية الأعضاء، يعين لها رئيس الوحدة مندوبا مكلفا بالصحة.

في حالة ما إذا كانت علاقة العمل محددة المدة فيلزم المستخدم بتعيين مندوب للصحة، غير أنه إذا كانت علاقة العمل محددة المدة والمؤسسة واحدة أو عدة مؤسسات متواجدة في مكان واحد ، فالالتزام ينشأ مشتركا بين المستخدمين بأن ينشؤا لجان متساوية ما بين المؤسسات تكلف بالوقاية الصحية في مجالات العمل ذات الخطورة العالية⁸ ، وهذه المؤسسات يجوز للمستخدمين الذين لم يتمكنوا من تنفيذ الالتزام المنصوص عليه بالمادة 23 من القانون رقم 07-88 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، أن ينخرطوا في هذه المؤسسة، وقد ألزم المشرع المستخدمين بإنشاء مصلحة طبية كلما اقتضت الضرورة ذلك حسب أهمية المؤسسة وطبيعة نشاطها، وذلك كله حفاظا على أمن العمال وصحتهم داخل بيئة العمل⁹.

2- أهمية طب العمل.

يكتسي طب العمل أهمية كبرى في مجال الشغل ذلك أنه يعمل على المحافظة على القدرة الإنتاجية للعامل والتوازن النفسي وذلك في مختلف المجالات، حيث أنه من الناحية القانونية يعتبر طب العمل إلزاما يلقي على عاتق الهيئة المستخدمة، ذلك أنه يعد حقا ثابتا وأصيلا من بين الحقوق المقررة قانون تحت طائلة العقوبات الجزائية وكذا الإدارية المتمثلة في الغرامات المالية وكذا غلق المؤسسة المستخدمة اذا لوحظ خطر وشيك يمس سلامة العمال وعدم مراعات تدابير الأمن والصحة وكذا النظافة¹⁰.

أما من الناحية الاقتصادية، فيعد العامل العنصر الأول في الاقتصاد الوطني، إذ أن رفع الكفاية الإنتاجية للعامل وتحسين أداء الخدمة مرتبط برفع مستواه الصحي¹¹. فالعامل الذي لا تراعى سلامة صحته في المؤسسة المستخدمة يكون مستوى أداء الخدمة التي يقدمها متدني جدا، الأمر الذي يجعله عنصرا غير فعال وغير منتج، مما يؤدي بتكبد المؤسسة لخسائر ناتجة عن عدم الاهتمام بالجانب الصحي للعمال.

ثانيا: الصلاحيات المخولة لطبيب العمل.

خول المشرع لطبيب العمل جملة من صلاحيات التي يسعى من خلالها إلى ضمان حماية وسلامة صحة العامل سواء النفسية أو البدنية، إذ يلتزم كل طبيب مكلف بالعمل داخل الهيئة المستخدمة بإعداد ملف طبي لكل عامل، كما عليه أن يمسك سجلا للنشاط اليومي والفحوص الطبية للتشغيل، إضافة إلى السجل الخاص بالمناصب المعرضة للأخطار وسجل التلقيحات وسجل الأمراض المهنية، كما يجب التصريح بجميع الأمراض المهنية لدى المصالح الصحية المعنية وعند الإخلال بهذا الالتزام يتعرض للعقوبات المنصوص عليها في المادة 68 من القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية¹².

هذا وجرم المشرع¹³ مجموعة من الأفعال الإيجابية أو السلبية الصادرة عن المستخدم الماسة بصحة العامل وعدم احترام قواعد سلامته¹⁴ ، وقد أوجب المشرع على المستخدم إنشاء مصلحة طبية أو يبرم عقدا مع مصلحة أو هيئة استشفائية أو طبيب مختص، حسب شروط معينة حددها المرسوم التنفيذي رقم 93-

120 الصادر بتاريخ 15 ماي 1993، والقرار الوزاري المشترك المؤرخ في 02 أفريل 1995 الذي يحدد الاتفاقية النموذجية المتعلقة بطلب العمل المبرمة بين الهيئة المستخدمة والقطاع الصحي، أو الهيئة المتخصصة، أو الطبيب المؤهل.

تبعاً لذلك، يتعين على طبيب العمل إجراء الفحوصات اللازمة للعامل، حيث يعتبر عملاً وقائياً بالدرجة الأولى وعلاجياً بالدرجة الثانية، حيث يستمد الطبيب صلاحياته من التشريع والتنظيم الساري المعمول به.

1- الفحوصات الطبية الوقائية.

تتنوع الفحوصات الطبية الوقائية التي يقوم بها الطبيب إلى فحوصات إجبارية وأخرى اختيارية. تتمثل الفحوصات الإجبارية في التزام الطبيب داخل الهيئة المستخدمة بإجراء فحص طبي خاص بالتشغيل وجوبا للعامل المراد تعيينه في منصب العمل، وذلك بهدف البحث عن سلامته من أي داء خطير على بقية العمال والتأكد من أن هذا الأخير مستعد صحياً لتقلد منصبه المرشح له واقتراح التعديلات التي يمكن إدخالها عند الاقتضاء على منصب العمل، وكذا بيان إذا ما كانت الحالة تتطلب فحصاً جديداً أو استدعاء طبيب مختص¹⁵.

هكذا، فإن طبيب العمل في البداية يقوم بفحص أهلية شغل المنصب وذلك بإجراء فحص سريري يشمل جميع الجوانب العضوية والعقلية وكذا النفسية، إذ يركز الطبيب في هذا الفحص على حالة مرضية معينة على غرار الأمراض التنفسية الناتجة عن المواد الكيميائية أو أمراض الجلد¹⁶. والجدير بالذكر أن الهيئة المستخدمة تقوم بتعيين فترة محددة حسب عدد العمال لإجراء هذا الفحص الطبي، ويكون باتفاق الهيئة المستخدمة وطبيب العمل.

بيد أنه قد يعين العامل في منصب عمل محدد ويباشر عمله إلا أنه وبعد فترة من شغله للمنصب يرغب في تحويل منصبه لدواعي صحية، فإنه يتوجب أن يخضع لفحص طبي لتقرير هذا التحويل أو رفضه، إذ يعتبر هذا الفحص إجباري ولا يمكن للعامل رفضه بحجة أن قد خضع آنفاً إلى الفحوصات الدورية.

علاوة على ذلك، يقوم طبيب العمل بفحص استئناف العمل وذلك في حالة غياب العامل عن منصب عمله لأسباب مرضية أثناء ممارسته لمهنته ويندرج هذا المرض ضمن قائمة الأمراض المهنية، أو يكون الغياب راجع لحادث عمل أثناء ممارسة عمله واستفاد من إجراءات حادث العمل، وبالنسبة للعاملات المستفيدات من عطلة الأمومة المحددة قانوناً بـ 98 يوماً، وقد يكون استئناف العمل بسبب غياب لا يقل عن 21 يوماً بسبب مرض غير مهني وليس أيضاً حادث مهني، ففي حالة ما إذا أراد العامل استئناف العمل، يتوجب عليه الخضوع إلى فحص طبي يجريه طبيب العمل، أما الغياب الذي يقل عن 21 يوماً فلا تخضع للفحص الطبي من طرف طبيب العمل الخاص بالاستئناف¹⁷.

أما فيما يخص الفحوصات الاختيارية فهي تلك الفحوصات التي تكون بطلب من العامل سواء كان طبيب العمل تابعا للمؤسسة التي يعمل بها أو القطاع الصحي بغرض الحصول على النصائح اللازمة لصحته وطريقة عمله، ويمكن لطبيب المؤسسة أن ينصح العامل ويطلب منه كتابة بالعلاج لدى احد الأطباء الأخصائيين إذا كانت حالته تتطلب ذلك ويتحمل العامل نفقات العلاج لدى الطبيب الأخصائي، ويلزم رب العمل بثمان الأدوية إذا أقرها طبيب العمل¹⁸، وقد يلجأ طبيب العمل إلى طبيب اختصاصي لتحديد الأهلية الصحية لمنصب العمل على غرار اكتشاف الأمراض المعدية أو اكتشاف الأمراض المهنية أو ذات الطابع المهني¹⁹. بيد أنه يتوجب إجراء الفحوصات الدورية مرتين في السنة على الأقل بالنسبة للعمال المعرضين بشكل خاص للأخطار المهنية، أعوان الأمن، العمال الذين تقل أعمارهم عن 18 سن، العمال الذين تزيد أعمارهم عن 55 سنة، العمال المكلفون بالإطعام، والعمال ذوي إعاقات جسدية وذو أمراض مزمنة، والنساء الحوامل والأمهات (العاملات) اللاتي لهن أطفال تقل أعمارهم عن سنتين.

يقع على عاتق طبيب العمل تحرير الملف الطبي الفردي، بطاقة الفحص الطبي الفردي، سجل النشاط اليومي وفحوص التشغيل والفحوصات الدورية والتلقائية وفحوص الاستئناف، السجل الخاص بالمناصب المعرضة للأخطار، سجل التلقيحات في وسط العمال، سجل الأمراض المهنية، سجل فحوص الورشات²⁰.
2- المهام العلاجية وكذا الاستشارية لطبيب العمل.

يقصد بالطب العلاجي كل عمل يدخل في نطاق علاج المريض ويخرج عن إطار الوقاية، وقد حدد المشرع تدخلات الطبيب العلاجية، إذ يعد اختصاص طبيب العمل في المجال العلاجي محددًا ومحصورًا²¹. يقوم طبيب العمل في مرحلة أولى بالفحص الطبي العلاجي، حيث يتم اكتشاف الإصابات التي تتنافى مع منصب العمل المقصود، يليها تاتي مرحلة التشخيص، إذ يحاول الطبيب فيها ترجمت الدلائل التي عاينها لاستخلاص النتائج تطبيقا للمعطيات العلمية من أجل تحديد نوع المرض بعد التثبت من وجوده، وهذا تمهيدا لوصف ومباشرة العلاج الملائم له، بعد ذلك، يحدد طبيب العمل وسائل العلاج الملائمة لنوعية المرض وطبيعته²². هكذا، وبعد الانتهاء من مرحلة العلاج يقوم طبيب العمل بتحرير الوصفة الطبية وتقديمها إلى العامل المريض، إذ يبين العلاج الذي وصفه وطريقة استعماله، وأخيرا يقوم الطبيب بمراقبة العلاج²³. هكذا، يعد الوقت الذي يقضيه العامل في الفحص الطبي بمختلف أنواعه وقت عمل فعلي، إذ يتم احتسابه في الترقية والتقاعد، ذلك أن طب العمل التزام يقه على عاتق الهيئة المستخدمة تجريبه وفق للإجراءات محددة، إذ يكون العامل الخاضع للفحص الطبي في وضعية نشاط وعمالا مؤدى²⁴.

بالإضافة لما سبق ذكره، فإنه يخول للطبيب العمل مهام استشارية، إذ يعد هيئة استشارية لهيئة المستخدمة خاصة فيما يتعلق بتحسين ظروف الحياة والعمل في الهيئة المستخدمة، نظافة مصالح الإطعام،

تكييف مناصب العمل وتقنياته، حماية العمال من الأضرار لاسيما المواد الخطرة، إرشاد المستخدمين في ميادين الصحة والنظافة والأمن في وسط العمل.

فيما يخص مسؤولية طبيب العمل فإنه يقع على مسؤوليته معاينة أو فحص العمال الأجراء قبل انتسابهم إلى المؤسسة للنظر في كفاءتهم على العمل وتحديد نوع العمل الذي يمكنهم القيام به، إجراء الفحوصات الطبية مرة واحدة في السنة على الأقل لتحديد إمكانيات العمال الاجراء الجسدية والنفسية لإستمرار أهليتهم لمناصب العمل التي يشغلونها. علاوة لما سبق ذكره، فإنه يقع على مسؤولية طبيب العمل إعداد تقرير في نهاية السنة يبين فيه تنظيم الأنشطة التي قام بها²⁵.

خاتمة:

فقد أظهرت الدراسة أن طب العمل أداة فعالة للمحافظة على صحة العمال داخل الهيئات المستخدمة، إذ أن دوره يعتبر دورا وقائيا بصورة أساسية وعلاجيا بصورة احتياطية فهو يعمل على المحافظة على صحة العامل وذلك من خلال إجراء الفحوصات الطبية.

بالرغم من تطور وتنمية طب العمل وإقرار المشرع قاعدة تشريعية وتنظيمية تؤطر طب العمل. بيد أن الملاحظ أن النصوص التنظيمية لم تعد تتماشى والنص المستحدث لقانون الصحة رقم 18-11 المبين سابقا لاسيما فيما يخص العقوبات المقررة في حالة مخالفة الالتزامات الخاصة صحة العامل لاسيما المواد من 35 إلى 45 من القانون رقم 88-07 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، السالف الذكر، إذ أن قيمة العقوبات المالية المقررة ضئيلة بالمقارنة مع ارتفاع المستوى المعيشي. هكذا، يستحسن من المشرع أن يقوم بالتدخل ويقوم بإعادة النظر في القيمة الغرامات المالية من خلال رفع قيمتها حتى تؤدي الجانب الردعي لمخالفات الهيئة المستخدمة لصحة العمال .

علاوة على ذلك، يلاحظ من خلال الدراسة أن المشرع وبالرغم من إصدار القانون الصحة الجديد (القانون رقم 18-11 المؤرخ في 2 يوليو 2018 المتعلق بالصحة)، إلا أنه لا زال محتفظ بالنصوص التشريعية وكذا التنظيمية للقانون الصحة القديم الملغى قانون رقم 85-05 المتعلق بحماية الصحة وترقيتها، وعليه، يجب أن يقوم المشرع بإصدار النصوص التنظيمية جديدة تتلاءم وقانون الصحة الجديد أو على الأقل إدخال تعديلا على النصوص التنظيمية للتتماشي وأحكام قانون الصحة من أجل حماية صحة العامل داخل الهيئة المستخدمة.

قائمة المراجع:

■ النصوص التشريعية والتنظيمية :

- القانون رقم 90-10 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل، ج.ر. 25 أبريل 1990، عدد 17، ص. 562.
- القانون رقم 85-05 المؤرخ في 16 فبراير 1985 المتعلق بحماية الصحة وترقيتها، ج.ر. 17 فبراير 1985، عدد 8، ص. 176.
- القانون رقم 18-11 المؤرخ في 2 يوليو 2018 المتعلق بالصحة، ج.ر. 29 يوليو 2018، عدد 46، ص. 3.
- القانون رقم 88-07 المؤرخ في 26 يناير 1988 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، ج.ر. 27 يناير 1988، عدد 4، ص. 117.
- المرسوم التنفيذي 93-120 المؤرخ في 15 ماي 1993 المتعلق بتنظيم طب العمل، ج.ر. 19 ماي 1993، عدد 33، ص. 9.
- القانون رقم 83-13 المؤرخ في 2 جويلية 1983 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، ج.ر. 5 جويلية 1983، عدد 28، ص. 1809.

■ الكتب:

- فتحي عبد الرحيم عبد الله، أحمد شوقي محمد عبد الرحمن، شرح قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2002.
- بن عزوز بنصابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، نشأة علاقة العمل الفردية والآثار المترتبة عنها، الجزء الثاني، دارالخلدونية، الجزائر.

■ المذكرات:

- فيساح جلول، التزامات الهيئات المستخدمة في مجال طب العمل في القانون الجزائري، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في الحقوق، تخصص القانون العام، جامعة الجزائر، 2015-2016.
- قرواش فاطمة الزهراء، الإطار التنظيمي لطب العمل في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون اجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس 2018-2019.

■ مواقع الأنترنت:

- محمد مسعود، الحماية الاجتماعية ودور المجتمع المدني في تعزيزها، 29 نوفمبر 2013، (<http://www.dw.com/ar/الحماية-الاجتماعية-ودور-المجتمع-المدني-في-تعزيزها>، 23 avril 2021 consulté)

الهوامش

- ¹ - المادة 5 ف. 5 من القانون رقم 90-10 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل، ج.ر. 25 أبريل 1990، عدد 17، ص. 562.
- ² - القانون رقم 85-05 المؤرخ في 16 فبراير 1985 المتعلق بحماية الصحة وترقيتها، ج. ر. 17 فبراير 1985، عدد 8، ص. 176.
- ³ - المادة 449 من القانون رقم 18-11 المؤرخ في 2 يوليو 2018 المتعلق بالصحة، ج.ر. 29 يوليو 2018، عدد 46، ص. 3.
- ⁴ - المادة 12 من القانون رقم 88-07 المؤرخ في 26 يناير 1988 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، ج. ر. 27 يناير 1988، عدد 4، ص. 117.
- ⁵ - المرسوم التنفيذي 93-120 المؤرخ في 15 ماي 1993 المتعلق بتنظيم طب العمل، ج.ر. 19 ماي 1993، عدد 33، ص. 9.
- ⁶ - المادة 16 من القانون رقم 88-07 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، السالف الذكر
- ⁷ - المادة 14 من القانون رقم 88-07 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، السالف الذكر والقرار الوزاري المشترك المؤرخ في 2 أبريل 1995 الذي يحدد الاتفاقية النموذجية المتعلقة بطب العمل المبرمة بين الهيئة المستخدمة والقطاع الصحي أو الهيئة المختصة أو الطبيب المؤهل.
- ⁸ - المادة 25 من القانون رقم 88-07 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، السالف الذكر.
- ⁹ - المادة 26 من القانون رقم 88-07 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، السالف الذكر.
- ¹⁰ - المادة 40 من القانون 88-07، المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، السالف الذكر.
- ¹¹ - فيساح جلول، التزامات الهيئات المستخدمة في مجال طب العمل في القانون الجزائري، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في الحقوق، تخصص القانون العام، جامعة الجزائر، 2015-2016، ص. 91.
- ¹² - القانون رقم 83-13 المؤرخ في 2 جويلية 1983 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، ج. ر. 5 جويلية 1983، عدد 28، ص. 1809.
- ¹³ - المادة 38 من القانون رقم 88-07 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، السالف الذكر.
- ¹⁴ - المواد من 35 إلى 43 من القانون رقم 88-07 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، السالف الذكر.
- ¹⁵ - المادتان 13، 14 من المرسوم التنفيذي رقم 93-120 المتعلق بتنظيم طب العمل، السالف الذكر.
- ¹⁶ - المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 93-120 المتعلق بتنظيم طب العمل، السالف الذكر.
- ¹⁷ - المادتين 17 و18 من المرسوم التنفيذي رقم 93-120 المتعلق بتنظيم طب العمل، السالف الذكر.
- ¹⁸ - فتحي عبد الرحيم عبد الله، أحمد شوقي محمد عبد الرحمن، شرح قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2002، ص. 196، 167.
- ¹⁹ - بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري. نشأة علاقة العمل الفردية والآثار المترتبة عنها، الجزء الثاني، دار الخلدونية، الجزائر، ص. 236.
- ²⁰ - المادة 29 من المرسوم التنفيذي رقم 93-120 المتعلق بتنظيم طب العمل، السالف الذكر.
- ²¹ - قرواش فاطمة الزهراء، الإطار التنظيمي لطب العمل في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون إجتماعي، كلية الحقوق والعلوم الساسية، جامعة بن باديس 2018-2019، ص. 44. راجع أيضا المادة 27 من المرسوم التنفيذي رقم 93-120 المتعلق بتنظيم طب العمل، السالف الذكر.
- ²² - المادة 27 من المرسوم التنفيذي رقم 93-120 المتعلق بتنظيم طب العمل، السالف الذكر.
- ²³ - المادة 12 من القانون رقم 88-07 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، السالف الذكر. والمادة 27 من المرسوم التنفيذي رقم 93-120 المتعلق بتنظيم طب العمل، السالف الذكر.
- ²⁴ - المادة 20 من المرسوم التنفيذي رقم 93-120 المتعلق بتنظيم طب العمل، السالف الذكر.
- ²⁵ - المادة 37 من المرسوم التنفيذي 93-120 المتعلق بتنظيم طب العمل، السالف الذكر.