الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة ابن خلدون –تيارت

كلية الحقوق والعلوم السياسية

مذكرة لنيل شهادة الماستر في شعبة الحقوق

التخصص: قانون خاص معمق

بعنوان:

الحق في الصحة بالوسط المهني

من إعداد الطالبين:

محي الدين فاطيمة

مبخوت نعيمة

تحت إشراف الأستاذة:

قويدر ميمونة

لجنة المناقشـــــــــــة		
الأستاذة: طفياني مختارية	أستاذة التعليم العالي	رئيســـــــــــــــــــــــــــــــا
الأستاذة: قويدر ميمونة	أستاذة التعليم العالي	مشرفا مقررّا
الأستاذة: بطاهر أمال	أستاذة محاضرة –أ–	عضوا مناقشا
الأستاذة: طالب خيرة	أستاذة محاضرة –أ–	عضوا مدعوا

السنة الجامعية: 2023/2022

إهداء

لكل بداية نهاية ولكل جهد طيب ثمرة طيبة، جميل أن يضع الإنسان هدفا في حياته والأجمل أن يثمر هذا الهدف نجاحا يساوي طموحه تتعالى الأصوات وتمتزج العباراتوتتحرك الأنامل لتخط كلمات ولتبقى في القلب ذكريات عظم المراد فهان الطريق فجاءت لذة الوصول لتمحي مشقة سنين. فالحمد لله الذي ما تيقنت به خيرا وأملا إلّا وأغرقني سرورا.

قد أتى اليوم الموعود الذي بدأ فيه حلمي بتحضير مراسمه ليعلن للعالم بأنّه أصبح حليفي، اليوم ارتديت ثوب تخرجي و رفعت قبعتي توديعا لسنوات مضت فالحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات إلى من كلّله الله بالهبة و الوقار، إلى من علّمني العطاء بدون انتظار، إلى من احمل اسمه بافتخار، أبي الغالي حفظه الله و أطال في عمره، إلى من تحت قدميها تنام أمنياتي، إلى من أعطتني بعض من صفاتها الملائكية، إلى من رهنت حياتها بفرحي و نجاحي، إلى منبع الحنان و قرة عيني أمي الغالية حفظها الله و أطال في عمرها، إلى من أشد بهم عضدي، إلى الملجأ الآمن و السند الدائم، إلى من ساندوني في كل خطوة و لم يتعبوا يوما من نسج سعادتي دمتم لي سندا لا يمل و لا يميل، إخوتي و أخواتي الأعزاء حفظهم الله و أنار ، طريقهم، و إلى الذي ساندي في مشواري زوجي حسام حفظه الله ووفقه.

فاطيمة

إهداء

أحمد الله على جزيل ونعمه و أصلي و أسلم على صفوة أنبيائه و على آله و صحبه و أولياءه أمّا بعد:

أهدي ثمرة هذا الجهد

إلى العائلة الكريمة

الغالية والدتي المرحومة "رحماني أم الخير

إلى الأعزاء إخوتي و أخواتي(عبد القادر – وفاء – فاطمة الزهراء– عادل – نجوى)، و زوجة أخي وابنتهما

ملك إشراق .

إلى زوجي العزيز رقيق محمد و أبنائي ريان – رهف – اسلام – إسحاق.

إلى أخوالي و خالاتي و بالأخص جدتي "عمارة أم الخير"

إلى كل صديقاتي اللواتي سعدت برفقتهن ومساندتهن

إلى كل طالب و طالبة عمل

نعيمة

مقدّمة

لكل إنسان في ذاته قيمة لا تقدر بثمن وتستحق الحماية ضد أي خطر محدق به وحماية الإنسان كقيمة تترجم بحماية صحته والحديث عن صحة الإنسان مسألة حساسة للغاية ولذلك تعتبر الصحة الإنسانية في قلب اهتمامات منظمة الصحة العالمية فلا يمكن تحقيق أي نمو ا اجتماعي أو اقتصادي مستدام بدون ساكنة نشيطة تتمتع بصحة جيدة[1] إذ تشكل السكينة الصحية القاعدة الأساسية للإنتاج والمردودية[2]

إن موضوع الأمن الصناعي وحماية العاملين والموظفين من أخطار العمل والأمراض المهنية يعتبر من الموضوعات القديمة قدم الإنسانية، ذلك لأن هذا الموضوع يرتبط ارتباطا وثيقا بالجوانب الإنسانية والأخلاقية من قبل أصحاب الأعمال تجاه العاملين لديهم , ومهما اختلف طرفي العملية الإنتاجية في وجهات النظر فإنهما دائما بينهما هدف واحد متفقان عليه منذ بداية العلاقة التعاقدية وهذا الهدف هو استمرار المنشأة وتطويرها .فالاهتمام ببيئة العمل والسهر على تحسينها وترقيتها قد سيق الاهتمام بالبيئة بصفة عامة حيث تجلى هذا الاهتمام منذ ظهور الثورة الصناعية واستخدام الآلات وهو ما جعل الورشات والمصانع والمعامل مسرحا للعديد من المخاطر المهنية التي يتعرض لها العامل من أجهزة حساسة ومواد سامة وغيرها .فتجسد الاهتمام بالصحة والسلامة المهنية على المستوى الدولي والوطني بمقتضى اتفاقيات صادرة عن منظمة العمل الدولية منذ إنشائها، حيث تحصى منظمة العمل الدولية حوالي 337 مليون حادث مهني خلال العمل سنويا ,بينما يبلغ عدد الأشخاص الذي يعانون من الأمراض المرتبطة بالعمل إلى حوالي مليوني شخص التي أدت بدورها إلى 2,3 مليون حالة وفاة كل عام تقريبا[3]. تبعث هذه الأرقام المذهلة على القلق من ناحيتين الأولى على الحياة والثانية على ممارسات السلامة والصحة المهنية الذي أصبح ثقيلا للغاية.

---

[1] – L'OMSdéfinit sa conception de la sante perspective du développe humain '' communique oms /64.6 septembre 1994, Bureau de l'information '' presse.3, p.o2

[2] – la prévention: voie privilégiée de la politique sociale vers une position Che de la prévention .concept ''sante pour tous l'association international de sécurité .sociale a.i.ss. Conseil .consultatif de la concision permanente de la prévention, p123.

[3]– سميرة تويجر، تقرير الوظائف الآمنة والصحية، مجلة عالم العمل العدد 63، جنيف، سويسرا، أدار مارس لسنة 2009، ص4

هذا العبء الذي ينشأ قبل عملية الاستخدام التي تتم بين العامل الأجير والمستخدم، بالتزام الأخير بتوفير بيئة أمنة خالية من المخاطر , التي تزداد وتتعاظم بمجرد انعقاد علاقة العمل، بل يصبح التزاما تبادليا بين العامل الأجير والمستخدم، فيصبح كلاهما مدين ودائن بحفظ الأمن والصحة والسلامة في العمل[1].

ويتعدى واجب المحافظة على صحة أطراف علاقة العمل إلى السلطات العامة التي تتحمل نصيب هامل إقرار الوقاية لكل المتدخلين في مجال علاقات العمل، لذلك أصبحت حماية العمال والحفاظ على خلو بيئة العمل من الشوائب أولوية السلطات العامة فمن حق المؤسسة أن تستخدم عمال يتمتعون بصحة جيدة، ومن حق العمال المحافظة على صحتهم أثناء حياتهم المهنية.

يكتسي مفهوم بيئة العمل وحق السلامة والصحة المهنية عدة معاني وفق الاستعمال اللغوي، ليعطي دلالة ومعنى معين ومتعدد حسب توظيف اللفظ، ولكن تشترك الألفاظ الثلاثة في معنى الحماية والوقاية الصحية وخلو البيئة من كافة المخاطر التي يمكن أن تصيبهم، و ينبغي ضبط المصطلحات المتداولة كالحماية التي ظهرت عند بداية صدور مختلف النصوص التشريعية الدولية التي جاءت بعد الثورة الصناعية، والتي كانت تهدف إلى إقامة السلم الاجتماعي الدائم عن طريق نشر العدالة، ولكن سرعان ما تطور استعمال المصطلح للتغير واستبدل بلفظ الوقاية، خاصة بعد الإعلان عن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل.[2]

كما اهتمت التشريعات الوضعية بموضوع بيئة العمل وحق السلامة والصحة المهنية خاصة التشريع الأساسي الذي جعل من الوقاية والحماية والأمن أثناء العمل حقا يضمنه القانون واهتم كذلك بعدم انتهاك حرمة الإنسان بصفة عامة وحضر العنف البدني والمعنوي بل أضاف المؤسس الدستوري مؤخرا مفهوم البيئة السليمة الذي أضحى يعد حقا من الحقوق الأساسية للمواطنين، الذي تعمل الدولة للحفاظ عليه . وتفيد كلمة البيئة إلى معنى المكان والمترل[3]، أما إذا اقترنت البيئة بالعمل يصبح

---

[1]–عجة الجيلالي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية: النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر دار الخلدونية الجزائر الطبعة الأولى سنة 2005 ص230

[2]– عجة الجيلالي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية: النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر، المرجع السابق، ص233

[3] – ابن منظور: لسان العرب الجزء الأول، المرجع المذكور سابقا، ص 382

مفهومها المكان الذي يمارس فيه العمال نشاطاتهم بما يحتوي من مؤثرات طبيعية أو اصطناعية منشأة أقيمت للعمل كالمكاتب والمصانع والمعامل، وغيرها من أمكنة العمل[1]، لذا فإن الحق بالسلامة والصحة المهنية في وسط مهني آمن أصبح مكرسا بموجب الدستور الذي يعد التشريع الاسمي حسب هرم تدرج القوانين .وتكفله بالقواعد الصحية والأمنية لبيئة العمل بالنسبة للمستخدم والعامل وفقا للقانون 88-07 والقانون 90-11 والنصوص التنظيمية المتعلقة بمجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل ,

كما قام المشرع الوطني بالمصادقة على 43 اتفاقية تصب كلها في تقرير حماية العمال، أثناء ممارستهم لأعمالهم، التي أصبحت جزءا لا يتجزأ من المنظومة التشريعية[2]، لقد أسندت مهمة ضمان الوقاية الصحية والأمن للقانون , أي التشريع الذي تجسد في نص القانون المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل الذي يعتبر ويعد الأرضية المشتركة لكل النصوص القانونية الأخرى التي تنظم الحقوق والالتزامات في مجال الصحة أثناء العمل[3]، هذا لا يعني أن هذا النص القانوني هو الأول في تاريخ الجزائر ,ولكن سبقته عدة نصوص منذ الاستقلال الجزائري وحتى قبله إبانة الفترة الاستعمارية، كالنص المتعلق بالشروط العامة للعمل في القطاع الخاص لسنة 1975 الذي تضمن باب لوقاية الصحة والأمن بدأ تجسيد مبادئ المحافظة على الصحة أثناء العمل , خاصة بالموازاة مع انتشار الحركة الصناعية في الجزائر[4]1962. وللاستمرار في نفس السياسة صدر القانون الأساسي العامل لعمال الذي أحتوى على نصوص ضمنه تحث على حفظ الصحة للعمال والمحافظة عليها[5].

---

[1]- ماجد راغب الحلو: قانون حماية البيئة على ضوء الشريعة الإسلامية، دار المطبوعات الجامعية، الطبعة الأولى، الإسكندرية، مصر 1995، ص31

[2]- عبدالقادر رزيق المخادي: التلوث البيئي، مخاطر الحاضر وتحديات المستقبل، ديوان المطبوعات الجامعية .الطبعة الأولى، الجزائر لسنة 2010، ص17

[3]- القانون رقم 88-07 المؤرخ في 26 يناير 1988، المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، المنشور في الجريدة الرسمية المؤرخة في 27-1-1988، العدد 4، ص 117.

[4]- الأمر رقم 75 -31 المؤرخ في 29 -4-1975 ,ج ر ,العدد 62 ,المؤرخة في 7-8-1973 ,ص 878 ,المتضمن بإلغاء القانون رقم 62-152 المؤرخ في 31 -12-1962 ,والرامي الى التمديد حتى إشعار آخر المفعول التشريع النافذ الى غاية 31-12-

[5]- ا لقانون رقم 78-12 المؤرخ في 5 -8-1978: المتضمن القانون الأساسي العام للعمال، المنشور في، الجريدة الرسمية، العدد 12، بتاريخ 1-8-1983، المنشور في الجريدة الرسمية، العدد 28، المؤرخة في 5-7-1983 ص 1792 المتعلق بالتأمينات

كما أقر المشرع تنظيما لمنظومة الضمان الاجتماعي في الجزائر مجموعة من النصوص القانونية تقوم على مبدأ توحيد أنظمة الضمان الاجتماعي، وكذا توحيد الأداء والاشتراكات بما يضمن المساواة فيما بين المشتركين، أهم نص يقرر الحماية هو قانون رقم 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية وكذا القانون الخاص بالحوادث و الأمراض المهنية[1]. لم يتوقف الحال عند ذلك بل اصدر المشرع قانون متعلق بحماية الصحة وترقيتها أين خصص فيه فصلا لتدابير حماية المحيط والبيئة كما تم تخصيص تدابير الحماية في وسط العمل ,أين اعتبر المشرع تدابير الحماية الصحية تهدف لرفع القدرة والإبداع أثناء العمل[2]

يبرز اهتمام السلطات العامة بالصحة في العمل والأمن وطب العمل بصدور القانون رقم 88-07 الذي أسس فعلا كنظام وقائي بصفة أولية ,ثم التدخل العلاجي في حال وقوع الأخطار المهنية وتحققها ولقد تكلل هذا القانون بصدور عدة نصوص تنظيمية عملت على تنفيذه بما يحقق الأهداف التي أوجد من أجلها مجموعة النصوص التشريعية والتنظيمية الخاصة بالصحة في العمل المرفقة مع مصادر الأطروحة الحالية أهم هذه النصوص المرسوم المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل ,الذي حدد كيفية تطبيق المادة 45 من القانون رقم 88-07 التي نصت على أهم الالتزامات التي تلتزم بها الهيئة المستخدمة لحفظ الصحة في أماكن العمل وملحقاتها وتوضيح تدابير الأمن داخل بيئة العمل، بالإضافة لبيان كيفية القيام بالفحوص الدورية

الاجتماعية المعدل المتمم بالقانون 08-01 المؤرخ في 27 -9-2008 المنشور في ج ر العدد 4 المؤرخة في 24 -1-2008 ص 4 وكذا القانون رقم 83-13 المؤرخ في 20-7-1983 متعلق بحوادث العمل

[1]- قانون رقم 83-11 الممضى في 2-7-1983، منشور في ج ر عدد 28 ,المؤرخة في 5-7-1983: المتعلق بالتأمينات الاجتماعية ,المعدل المتمم بالقانون رقم 08-01، المؤرخ في27-1-2008 المنشور في الجريدة الرسمية، العدد 4 المؤرخة في 24-1-2008، وكذا القانون رقم 83-18 المؤرخ في 20-7-1983، المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية، المنشور على الجريدة الرسمية العدد 44، المؤرخة في 3-8-2008، ص03

[2]- الفصل الثاني والسادس في قانون رقم 85-05 المؤرخ في 16 -2-1985: المتعلق بحماية الصحة وترقيتها، الجريدة الرسمية، العدد 8 المؤرخة في 17-2-1985 ,ص 176 ,المعدل والمتمم، بالقانون رقم 08-13 المؤرخ في 20-7-2008، الجريدة الرسمية، العدد 44، المؤرخة في 3-8-2008، ص 03).

وتدابير الصيانة لوسائل العمل والآلات[1] ثم يليه في الأهمية المرسوم المتعلق بتنظيم طب العمل الذي يتبعه عدة قرارات وزارية تساهم في عملية طب العمل وعملية تمويلها وصلاحيات طبيب العمل والرقابة على نشاطه[2]

كل هذه النصوص التشريعية تعمل وتنفذ تحت أعين هيئات قانونية تسهر على تطبيق أحكام الوقاية والأمن كالمجلس الوطني للوقاية الصحية والأمن وطب العمل. وكذا اللجان المتساوية الأعضاء ومندوبي الوقاية الصحية والأمن ومصلحة الوقاية ولجان ما بين المؤسسات بمساعدة الجهاز الرقابي المتمثل في مفتشية العمل[3]، تعتبر هذه الهيئات بحسب دورها وصلاحياتها الواقي والمنفذ لمختلف النصوص التشريعية والتنظيمية , وفق ما يمنحها القانون من امتيازات وصلاحيات.

فأهمية موضوع الحق بالصحة في الوسط المهني بالغة نظرا لما تسببه المخاطر المهنية من تكاليف اقتصادية تنعكس سلبا وتؤثر مباشرة على الصناديق الاجتماعية , وبصفة غير مباشرة على السلطات العمومية غير أن التكفل بهذه الحوادث من خلال تقرير المواءمة لهم باعتبارهم أشخاص متضررين من العمل، وبوضعهم من أصحاب وذوي الاحتياجات الخاصة[4]

الشيء الذي دفعنا إلى الولوج لهذا الموضوع هو التعمق في سبب حدوث الإصابات المهنية في العمل وتأثيرها على صحة العامل من ناحية ذاته ونقص من قدراته الفيزيولوجية والنفسية والإخلال

---

[1]- المرسوم التنفيذي رقم 01-341 المؤرخ في 28-10-2001: الذي يحدد تشكيل اللجنة الوطنية للمصادقة على مقياس فعالية المنتجات والأجهزة والآلات الحماية وصلاحيتها وتسيرها، المنشور في الجريدة الرسمية، العدد 64 المؤرخ في 31-10-2001 ص 15.

[2]- المرسوم التنفيذي 93- 120المؤرخ في 15-5-1993: الذي يحدد ويتعلق بتنظيم طب العمل، المنشور في الجريدة الرسمية: العدد 33، المؤرخ في 19-5-1993، ص 9.

[3]- المرسوم التنفيذي 96-209 المؤرخ في 5-6-1996 المحدد لتشكيل المجلس الوطني للوقاية الصحية والأمن وطب العمل وتنظيمه وسيره المنشور في ج ,ر العدد 35 المؤرخ في 9-6-1996 ص 9 ,المرسوم التنفيذي رقم 05-03 المؤرخ في 8-1-2005 المتعلق باللجان المتساوية الأعضاء ومندوبي الوقاية الصحية والأمن وكذا المرسوم التنفيذي رقم 05-10 المؤرخ في 8-1-2005 المحدد لصلاحيات لجنة ما بين المؤسسات للوقاية الصحية والأمن وتشكيلها وتنظيمها وسيرها وكذا المرسوم رقم 05-11 المؤرخ في 8-1-2005 المحدد بشروط إنشاء مصلحة الرقابة الصحية والأمن في وسط العمل وتنظيمها وسيرها وكذا صلاحياتها ,المنشور في ج ر العدد 4 المؤرخة في 9-1-2003 الصفحة 26

[4]- بومدين مزغراني: سياسة التنويع في أنظمة الضمان الاجتماعي وتأثيرها على مسالة الانتساب، رسالة ماجستير في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران 2001، ص15

بحياته النشيطة، أما من الناحية الموضوعية ففي البلدان التي تسير في طريق النمو غالبا ما تكون المعايير والممارسات أقل من المستويات المقبولة أو المتعارف عليها عالميا، بحيث يرتفع معدل الحوادث بدلا من أن ينخفض، رغم ان توفير بيئة عمل ملائمة وآمنة يساهم بشكل رئيسي في تنمية الاقتصاد الوطني، فكل هذه الاعتبارات تدفعنا للتساؤل وطرح الإشكال التالي : **فيما تتمثل ماهية الحق في الصحة بالوسط المهني وكيف نظمها المشرع الجزائري؟**

إجابة منا على هذه الإشكالية والماما بجوانب الموضوع سنحاول دراسة معنى الحق بالصحة المهنية والأحكام المختلفة المتعلقة بحمايتها وترقيتها وفق الاستناد إلى المنهج التحليلي لإبراز مدى توافق النصوص التشريعية لتطبيق مختلف المبادئ الأساسية في مجال الصحة المهنية، واستعمال المنهج الوصفي والمقارن للوقوف على نتائج تطبيق مختلف النصوص القانونية من خلال التدابير العامة والخاصة، من خلال فصلين، سنتناول في **الفصل الأول:** القواعد والمبادئ العامة لصحة العامل في وسطه المهني، أما في **الفصل الثاني:** فسنخصصه للقواعد الخاصة للوقاية الصحية المهنية.

الفصل الأوّل:

المفهوم والأحكام الأساسية لصحة العامل في وسطه المهني

الفصل الأول: المفهوم والأحكام الأساسية لصحة العامل في وسطه المهني

تمهيد:

إن دراستنا لموضوع الوسائل الصحية والأمنية لبيئة العمل يتطلب تبيان القواعد الصحية ,على الأقل الحد الأدنى من الحماية المكرسة وفقا لتشريع الجزائري تطبيقا لمعايير العمل الدولية والعربية، وما تتطلب من آليات كفيلة لضمان هذه الحماية سواء على مستوى المؤسسة المستخدمة أو خارجها , والجزاءات المطبقة في حالة مخالفة أحكام الحماية الصحية والأمنية لبيئة العمل بالنسبة للمستخدم والعامل وفقا للقانون 88-07والقانون 90-11والنصوص التنظيمية المتعلقة بمجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل ,التي باحترامها يكون لها انعكاس إيجابي على البيئة بوجه عام .

هذا ما توضح لنا في الفصل الأول الذي يحمل عنوان: المفهوم والأحكام الأساسية لصحة العامل في وسطه المهني، والذي يحتوي على مبحثين لكل منهما مطلبين يحتويان على:

المبحث الأول: ماهية الحق في الصحة بالوسط المهني

المبحث الثاني: القواعد والمبادئ العامة لحماية الصحة المهنية

المبحث الأول: ماهية الحق بالصحة في الوسط المهني

تجسدا لاهتمام بالصحة والسلامة المهنية على المستوى الدولي والوطني وتم تكريس الحق في الوقاية الصحية والأمن وطب العمل للعامل داخل المؤسسة المستخدمة بهدف الزيادة في الإنتاج والتقليل من الأخطار المهنية

المطلب الأول: مفاهيم حول الصحة المهنية

إن السلامة والصحة في العمل هي مسؤولية أرباب العمل بشكل رئيسي، فالبعض منهم يؤدي التزاماتها والبعض الاخر يفضل الربح ذو الأمد القصير على حساب الوقاية، وهو ما تطرقنا توضيحه في المطلب الأول الذي يحمل في طياته مفاهيم حول الصحة المهنية.

الفرع الأول: تعريف الحق في الصحة:

يأتي المفهوم التقليدي للصحة بكل محتواه أنها تعني "عدم وجود المرض " وترجع أقدم القوانين التي تتضمن نصوصا متعلقة بالصحة إلى حقيقة التصنع، عندما اعتمدت المملكة المتحدة قانون الصحة العامة عام 1848 كوسيلة لاحتواء الضغوطات الاجتماعية الناجمة عن ظروف العمل السيئة ،لكن مع تطور حقوق الإنسان[1]، وتطور نظرة المجتمع الدولي لحقوق الإنسان واعتبار الحق في الصحة أحد أهم تلك الحقوق فكان إنشاء منظمة الصحة العالمية أحد أهم آليات المجتمع الدولي في الحفاظ على ذلك الحق ,وقد جاء دستور منظمة الصحة العالمية موضحا مفهوم الصحة في المادة 12على أنه حالة من اكتمال السلامة بدنيا وعقليا واجتماعيا لمجرد لانعدام المرض أو العجز وقد أكد دستور منظمة الصحة العالمية موضحا مفهوم الصحة في المادة الثانية عشر 12على أنه حالة من اكتمال السلامة بدنيا وعقليا واجتماعيا، لا مجرد لانعدام المرض أو العجز وقد أكد دستور منظمة الصحة العالمية على أن التمتع بأعلى

[1]– محمد بودالي,الضمانات القضائية والحريات الأساسية والحقوق ,مجلة الجامعة العربية والمجتمع ,العدد 1 ,سيدي بلعباس ,الجزائر 2008,ص

مستويات الصحة التي يمكن التوصل إليها حق من الحقوق الجوهرية، لكل إنسان يجب التمتع به دون تميز على أساس العرق أو الدين أو المعتقدات السياسية أو الظروف الاقتصادية أو الاجتماعية.

وكان الجديد في التأسيس للتعريف الشامل للحق في الصحة في دستور منظمة الصحة العالمية، انه ربط بين كل العوامل المتعلقة بسلامة الأفراد، واعتبرها أدوات أو حقوق لازمة للحق في الصحة وتحت شعار (الرعاية الصحية الأولية مفتاح تحقيق الصحة للجميع.

أولا :مفهوم الصحة :بالرغم من التطور الذي شهده عالم الصحة إلا أنه لا يوجد لها حاليا تعريف كامل ومتفق عليها بحيث ان حتى المختصين في هذا المجال سواء كانوا أشخاص ممتهنين في الطب أم لا لكل منهم تعريفه الخاص وربما كان ذلك راجع لتأثير هذا المفهوم مثل جميع المفاهيم الإنسانية بعوامل خاصة بالزمان والمكان والمعطيات الاجتماعية والثقافية والسياسية بالإضافة إلى الزاوية المنطلق منها والعلم المتخذ والمعتمد عليها التقديم هذا التعريف وفي هذا الصدد يقوم الاستاذ –منير- في مؤلفة حول الصحة العمومية لا تعود صعوبة ايجاد تعريف مرضي للصحة بمجرد مسألة مفردات وإنما يبقى أنها حقيقة مركبة ومتعددة الاشكال ومتحركة ويرى الدكتور "ليرش "أن الصحة داخلة ضمن المصطلحات الغامضة لذلك فإن عملية تعريفها تستلزم مسبقا تحديد أطرها الضارة بتحديد إطارها بالمرض وتارة أخرى يتحدد تحديدا أوسع بحيث يصبح يخص الحياة في ضمن الأعضاء أما في الإسلام وما جاء عن الصحة والمرض يلاحظ قضيتين مهمتين الأولى أنه جاء مليء بالإرشادات الوقائية لقوله تعالى" (ولا تقتلوا أنفسكم ان الله كان بكم رحيما)والقضية الثانية ما جاء في الإسلام عن الطب العلاجي محدودا نسبيا وليس فيه تفصيل بل فيه ما يشير إلى المعنى (انتم أعلم بأمور دنياكم).

ثانيا: تعريف الصحة لغة واصطلاحا: لكل شخص حق مستوى معيشي[1]) يكفي لضمان الصحة والرفاهية له ولأسرته وخاصة على صعيد المأكل والملبس والمسكن والعناية الطبية من هذا المنطق فما ذي الصحة لغة واصطلاحا[1] :

[1]– محمد بودالي: الضمانات القضائية والحريات الأساسية والحقوق ,مجلة الجامعة والمجتمع، العدد 1سيدي بلعباس الجزائر، 2008_ص 12

1:الصحة لغة :تعني الصحة في لسان العرب "لابن منظور" ذهاب المرض وهي خلاف السقم ويرد فيه السقم بمعنى المرض فهو فيه السقم ونقيض الصحة وهكذا تدور المدلولات اللغوية لهذه الكلمات في حلقة مفرغة أو بمعاني متقاربة .

لقد كانت هناك عدة محاولات لتعريف الصحة وأهم هذه التعريفات وأشهرها سنة 1920، وقد ورد أن الصحة هي علم وفن التعريف الذي وضعه العالم للوقاية من الأمراض و إطاحة العمر وترقية الصحة والكفاية، وذلك بمجهودات منظمة المجتمع من أجل صحة البيئة ومكافحة الأمراض المعدية وتعليم الفرد الصحة الشخصية وتنظيم خدمات الطب والتمرين للعمل على التشخيص المبكر والعلاج الوقائي للأمراض وتطوير الحياة الاجتماعية والمعيشية، ليتمكن كل مواطن للحصول على حقه المشروع في الصحة العامة أو الصحة الاجتماعية و في مفهومها الحديث أشمل وواسع من الصحة الشخصية او الصحة البيئية أو الطب الاجتماعي والواقع الصحة العامة تشمل كل مفاهيم أخرى مجتمعة[2]والعالمي تركز على الصحة بأنها التوازن النفسي لوظائف الجسم .

ثانيا :تعريف الصحة اصطلاحا :تعرف الصحة في الاصطلاح بأنها حالة التوازن النسبي لوظائف الجسم الناتجة عن تكيفه مع عوامل البيئة المحيطة، وهو مفهوم فيه دلالة على إتباع أبعادها واعتماد تعزيزها والارتقاء بها والكفاءة الجسمية والعقلية وارتباطها بالسياق الاجتماعي والثقافي والعلاقات مع الغير ويتوقف مدلول في عبارة أخرى مكافئة على التوافق بين صحة الجسم والنفس والمجتمع في إطار القيم[3]، كما أن الدستور نص على أن الرعاية الصحية حق المواطن والمادة 1من قانون الصحة الجديد 11_18الفقرة2، يرمي إلى ضمان الوقاية وحماية صحة الأشخاص والحفاظ عليها واستعادتها وترقيتها ضمن احترام الكرامة والحرية والسلامة والحياة الخاصة .

---

[1]– مانفريز فلانزهر: نظرة اجتماعية لمفاهيم المرض، المجلة الدولية للعلوم الاجتماعية، مطبوعات اليونيسكو، عدد 1878 –32 الصفحة 24

[2]– مانفريز فلانزهر: نظرة إجتماعية لمفاهيم المرض، المجلة الدولية للعلوم الاجتماعية، المرجع السابق ص18

[3]– ابن منظور: لسان العرب، المجلد الثاني، دار الصياد بيروت، لبنان ص 207_208.

والتعريف الذي وضعته المنظمة العالمية للصحة "oms "في المادة الأولى من ميثاقها أثناء الندوة العالمية بنيويورك بتاريخ 1946/07/22، بنصها على أنها جد حالة من إكمال السلامة البدنية لا مجرد الخلو من الإمراض والعجز[1]يهدف التعريف إلى جعل كل الشعوب تصل إلى أعلى مستوى ممكن من الصحة.

كما أن هناك غايات عديدة يمكن استخلاصها من هذا التعريف السابق فقط الخلو من المرض والعجز ولكن حالة في الرفاهية البدنية والعقلية والاجتماعية ويضع التعريف في الحقيقة هدف مثاليا ينبغي بلوغه في ذلك ان يفترض تضافر مجموعة من العوامل الهوائية تتعلق بالبيئة التي يقتضي فيها حياته لذا فإن أي تصور ليساعد على ادماج الحق في الصحة ضمن مفاهيم ذات قيمة تشريعية فان الحق في الصحة يتميز بالسرعة تغيره بالاتحاد أشكال عدة فهو منظور منها يتطور بالقواعد المؤسسة له تلك القواعد الموجودة بين القانون العام والقانون الخاص.

الصحة في الإسلام :الصحة بمعناها الواسع تشمل كل معاني الاستواء والتوازن وهي في معناها الشامل تستوي على حياة الإنسان بكاملها جسميا وعقلا وروحا أو خلقا، سلوكا فطرة واكتساب والفرد هو اللبنة الأولى للحياة الإنسانية يعني بقدر هائل من اهتمام هذا النظام الفريد ويعطي عناية خاصة لينشأ سلميا صحيحا وبه يتحقق المجتمع السليم ,صحيح تلك السلامة والصحة التي يهدف إليها الإسلام[2]وهي السلامة والصحة ذات مفهوم تعجز على النظم الأخرى من استيعاب جوانبه فضلا عن محاكاتها

ومن هذا المفهوم يأخذ الطب الإسلامي معنى مغايرا لمفهوم الطب المعاصر الذي كتبناه من المفهوم العربي الحديث للطب ومن هذا المنطلق يأخذ الطب مساعدة اشمل في حياة الفرد ويتشعب دوره في حياة المجتمع أكثر بكثرة من دوره المحدود على استفادته في واقعنا الطبي اليوم ذلك يعتني بصحة الفرد الإنساني في حدود دائرته المادية فقط سواء جسميا أو عقليا أو نفسيا .

[1]– ابن المنظور: لسان العرب، المرجع السابق، ص 289

[2]– بشير هدفي: الوجيز في شرح قانون العمل، الطبعة 2، دار الريحانة للكتاب الجزائري، الجزائر، 2004، ص 50

الصحة في الطب: وهي علم[1]يتعرف منه أحوال الإنسان من جهة ما يصح ويزول عن الصحة ويحفظ الصحة حاصلة.

الصحة الاجتماعية: إذا كانت الصحة الاجتماعية[2]تهدف إلى رعاية وترقية صحة الإنسان في مكوناتها الجسمية والعقلية والخلقية والروحية باعتبار أن الصحة وسعادة الفرد لا تنفصل مؤثرة عن صحة وسعادة المجتمع لقول سيد الخاشعين –ص– "_ إنما المؤمنون في توادهم وتراحمهم كمثل الجسد واحد إذا اشتك منه عضو تداعى له سائر الأعضاء بالسهر."[3]

الفرع الثاني: الحق في الصحة والسلامة المهنية

1- **التطور التاريخي للصحة المهنية:** تطور الاهتمام بالصحة والسلامة المهنية بعد الثورة الصناعية[4]،وما حملته من أخطار مهنية[5]كنتيجة حتمية لعلاقة صحة الإنسان بالعمل والتي عرفت تطورات مهمة فمنذ وقوع أول صياد ضحية بيد فريسته أو عندما قتل أول جندي في المعركة إلا ان علماء ذلك العصر لم يربطوا مثل هذه العلاقات وخاصة الأطباء منهم وقد يرجع سببها إلى أن الأعمال الشاقة في المناجم ، آنذاك كانت ترتبط بالسجناء والعبيد كعقاب لهم ومع هذا فان التطور الفعلي لمفهوم علاقة العمل بصحة الفرد ترجع إلى القرن 19حيث بدأ نشوء الثورة الصناعية في أوروبا فقد رافق الثورة الصناعية صدور أول قانون للصحة وظروف العمل ذلك القانون الذي صدر في انجلترا 1802 والذي حدد بموجبه ساعات العمل للأطفال بـــــــــــــــ12ساعة دون أن يعملوا في الليل ثم جاء ت قوانين أخرى من بينها قانون 1832_1898الذان تضمنا ضوابط العمل وقد أنشئت أول هيئة للتفتيش في

---

[1]– المرسوم التنفيذي 96–209،المؤرخ في 5 جوان 1996، المحدد لتشكيلة المجلس الوطني للوقاية الصحية والأمن وطب العمل وتنظيمه وسيره ،المؤرخ في الجريدة الرسمية العدد 35، سنة 1996

[2]– مجلة الجامعة والمجتمع ,مجلة دورية إعلامية، العدد1،سيدي بلعباس، الجزائر 2008

[3]– حديث شريف

[4]– مجلة القانون الاقتصادي والبيئة ,العدد 1 جامعة وهران ,الجزائر 2008

[5]– القانون المصري يتمثل في المجلس الاستشاري الأعلى للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل، واللجنة الاستشارية للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل على مستوى كل محافظة طبقا لنص المادتين 230و231من قانون العمل المصري الجديد رقم 12 لسنة 2003

المصانع في سنة 1830 كما ظهرت قوانين الصحة والسلامة في أوروبا- سويسرا و الدانمارك- سنة1840 وفي أمريكا سنة 1877ثم تلا ذلك ظهور تشريعات مشابهة من دول العالم، كان غرضها تحسين بيئة العمل وأوضاع العاملين أما في الجزائر فقد ظهر أول قانون للسلامة والصحة المهنية في سنة 1966 وتضمن تعويض الأمراض والحوادث المهنية لتتوج هذه المجهودات والإصلاحات العالمية بقرار مكتب العمل الدولي في سنة2003 بتخصيص يوم عالمي للصحة والسلامة المهنية واختير تاريخ 28 أفريل ليكون مناسبة له.

2- **تعريف السلامة والصحة المهنية:** يقصد بها حماية جميع عناصر الإنتاج من الضرر الذي تسببه لهم حوادث العمل[1]، وفي مقدمة هذه العناصر العنصر البشري وتتطلب سلامة الأفراد حمايتهم من الأذى والضرر الذي تسببه لهم حوادث محتملة في كل مكان العمل[2]وهذا الأذى تظهر نتائجه فورا كالكسور بكافة أنواعها والجروح والحروق والاختناق وغيرها كما تشمل السلامة المهنية مجموعة الإجراءات التي تهتم بالحماية المهنية للعاملين والحد من خطر المعدات والآلات[3]ومحاولة منع وقوع الحوادث او التقليل من حدوثها أو توفير الجو المهني السليم كون الصحة المهنية تعني توفير ظروف عمل أمنة ومناسبة لكل من العامل وأداة العمل من خلال تقديم خدمات وقائية واحتياطية كفيلة لحماية الفرد من مخاطر العمل التي تنتج من جراء ممارستهم لعمل معين كما تهدف إلى حماية الآلات والمعدات عن طريق الصيانة الدائمة .

ومنه أن الحكومة ملزمة بتهيؤ الظروف التي يمكن فيها لكل فرد ان يكون موفور الصحة بقدر الإمكان وتتراوح هذه الظروف بين ضمانات توفير الخدمات الصحية وظروف العمل الصحية والمأمونة والإسكان الملائم والأطعمة.

---

[1]- المرسوم التنفيذي رقم 91-5 المؤرخ في 19-1-1991: المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تتعلق بحفظ الصحة والأمن في أماكن العمل، الجريدة الرسمية، العدد 4ص 74

[2]- قانون 83-13 المؤرخ في 2جويلية 1983: المتعلق بتأمين حوادث العمل والأمراض المهنية، ج ر عدد 27، سنة 1983، المعدل والمتمم بالأمر 96-19، ج ر العدد 42، سنة 1996

[3]- المرسوم التنفيذي رقم 341-1 المؤرخ في 28-10-2001: الذي يحدد تشكيل اللجنة الوطنية المصادقة على مقياس فعالية الأجهزة والآلات لحماية صلاحياتها وتسيرها المنشور في ج ر، العدد 64 ص14

ويقضي التعليق العام بان الحق في الصحة لا ينطوي على توفير خدمات الرعاية الصحية في الوقت المناسب فحسب بل ينطوي أيضا على محددات الصحة الدفينة مثل توفير المياه النقية والصالحة للشرب ووسائل الإصلاح الملائمة وإمدادات كافية من الأغذية والأطعمة وبيئة صحية وتوفير وسائل التثقيف الصحي والمعلومات[1]الصحيحة المناسبة بما في ذلك في مجال الصحة الجنسية[2]والإنجابية.

3- **الحق بالصحة في الوسط المهني:** أصدر المشرع قانون متعلق بالحماية الصحية وترقيتها يتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تتعلق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل[3]الذي حدد كيفية تطبيق المادة 45 من القانون رقم 88-07 التي نصت على اهم الالتزامات التي تلتزم بها الهيئة المستخدمة لحفظ الصحة في أماكن العمل وملحقاتها وتوضيح التدابير الأمنية داخل بيئة العمل بالإضافة لبيان كيفية القيام بالفحوص الدورية وتدابير الصيانة لوسائل العمل والالات[4])ثم يليه المرسوم المتعلق بتنظيم طب العمل الذي يتبعه عدة قرارات وزارية تساهم في عملية تنظيم طب العمل وعملية تمويله وصلاحيات طبيب العمل والرقابة على نشاطه.

4- نظرة المشرع الجزائري في حق العامل بالصحة في وسطه المهني:

لقد شكلت صحة العمال أهم الأولويات للسلطات العمومية الجزائرية [5]منذ الاستقلال بنص المادة 10 من دستور 1963 والمادة 67 من الدستور 1976، التي أعطت لكل مواطن الحق في الحماية وتحسين ظروف الحياة وظروف العمل، وهو مجسد حاليا بنص المادة 55من دستور 1996المعدل والمتمم خاصة وان الجزائر صادقت على العديد من الاتفاقيات الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية التي تخص العمل كالاتفاقية رقم 17 حول التعويض عن حوادث العمل لسنة 1925 والاتفاقية رقم

---

[1]- العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية سنة 1966

[2]- اتفاقية القضاء على جميع أشكال التميز ضد المرأة سنة 1979

[3]- المرسوم التنفيذي رقم 91-05 المؤرخ في 19-1-1991: المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تتعلق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل، الجريدة الرسمية، العدد 4 المؤرخة في 3-1-91، ص 74.

[4]- المرسوم التنفيذي رقم 1-341 المؤرخ في 28 -10-2001: الذي يحدد تشكيل اللجنة الوطنية المصادقة على مقياس فعالية الأجهزة والآلات لحماية وصلاحيتها وتسيرها المنشور في الجريدة الرسمية، العدد 64 المؤرخة في 31-10-2001، ص 12

[5]- Hamden bursal Leila : droit du travial,ed BERTI , 2014, p 401

18 حول الأمراض المهنية التي صادقت عليها الجزائر سنة 1962 ولعل أهمها الاتفاقيتان الدوليتان رقم 155و167المتعلقتين بشان السلامة والصحة المهنية والاتفاقية رقم 13 بشان بيئة العمل.

قام المشرع الجزائري بالمصادقة على حوالي 43 اتفاقية تصب كلها في تقرير حماية العمال أثناء ممارستهم لأعمالهم التي أصبحت جزءا لا يتجزأ من المنظومة التشريعية لقد أسندت مهمة ضمان الوقاية الصحية والأمن للقانون أي التشريع الذي تجسد في نص القانون المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل الذي يعتبر ويعد الأرضية المشتركة لكل النصوص القانونية الأخرى التي تظم الحقوق والالتزامات في مجال الصحة أثناء العمل هذا لا يعني أن هذا النص القانوني الأول في تاريخ الجزائر ولكن سبقته عدة نصوص منذ الاستقلال الجزائري وحتى قبله إبان الفترة الاستعمارية لقد تم تجسيد العمل بالتشريع الفرنسي بالأراضي الجزائرية ما لم يتعارض منها مع السيادة الوطنية آنذاك[1]، الذي يقتضي بتجسيد العمل بحكمة القوانين الفرنسية في الجزائر إلى غاية ظهور نصوص قانونية وطنية، إ تم اعتبار العمال الأجراء نواة الإنتاج التي تحتاج إلى الاهتمام فصدر أول نص قانوني في سنة 1966الذي يهتم بحوادث العمل والإمراض المهنية لقد أسس هذا القانون مبدأ مهم في الحماية الذي مفاده إن العمال معنيين أثناء أدائهم لنشاطاتهم اليدوية وسرعان ما حدث قطيعة من التشريع الفرنسي بعدما صدر الأمر رقم 29- 73 المتضمن إلغاء القانون 62-152 ليتم بعد ذلك انطلاق مرحلة جديدة لكافة النصوص التشريعية بما فيه النصوص التي تهتم بالصحة والوقاية والأمن والنظافة أثناء العمل خاصة بالموازنة مع انتشار الحركة الصناعية بالجزائر[2]،و لم يتوقف الحال عند هذه النصوص بل اصدر المشرع الجزائري قانون متعلق بحماية الصحة وترقيتها أين خصص فصلا للتدابير حماية الصحة تهدف لرفع القدرة والإبداع أثناء العمل[3]، وازداد اهتمام السلطات العامة بالصحة في العمل حول النظافة والأمن وطب العمل التي صدر على إثرها القانون رقم 88-07 الذي أسس فعلا لنظام وقائي بصفة عامة أولية ثم التدخل العلاجي في حال وقوع

---

[1]- الأمر رقم 62_152: المؤرخ في 31-12-1962

[2]- الأمر رقم 75-31المؤرخ في 29-4-1975: المتعلق بالشروط العامة في القطاع الخاص المنشور في ج. ر، العدد 39المؤرخة في 16-5-1975ص 527

[3]- محمد ايت الحاج: لجان السلامة وحفظ الصحة على ضوء مبدأ المشاركة العالمية، مقال بمجلة الحقوق، العدد 20 دار النشر المعرفة، 2017،من الصفحة 221 إلى 264

الأخطار المهنية وتحقيقها[1]، ولقد تكفل هذا القانون بصدور عدة نصوص عملت على تنفيذه بما يحقق الأهداف التي اوجد من اجلها من أهم نصوص المرسوم المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تتعلق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل [2] والمرسوم المتعلق بتنظيم طب العمل الذي تتبعه عدة قرارات وزارية تساهم في عملية تنظيم طب العمل وعملية تمويله وصلاحيات طبيب العمل والرقابة على نشاطه .

المطلب الثاني:بيئة العمل وطب العمل

تعتبرحماية بيئة العمل وطب العمل من أهم الأولويات للسلطات العمومية الجزائرية تجسدت على عدة نصوص في إطار الهدف الوقائي الأساسي لحماية صحة العامل .

الفرع الأول:مفهوم بيئة العمل

يعتبر مضمون بيئة العمل[3]مضمونا مستعصيا عن التحديد لأسباب تأتي على رأسها الخاصية المتطورة والمتغيرة لظروف العمل[4] وتعد السياسات والممارسات المتخذة من أجل تحسينها مما خلق صعوبات جمة أمام قانون الشغل في تتبع حركية تحديد وتعميق وتوسيع مفهوم ظروف العمل ولذلك تتمكن قواعد من الإسهام في البرامج المتعددة الاختصاصات الرامية إلى تحسين ظروف العمل[5]، وهكذا

[1]- انعقاد الندوة الوطنية الأولى ما بين 27-28 ماي 1984 حول تحديد سياسة الوقاية من كافة الأخطار التي تهدف للصحة أثناء العمل

[2]- المرسوم التنفيذي رقم 91-05المؤرخ في 19-1-1991: المتعلق بالقواعد العامة لحماية الصحة والأمن في أماكن العمل المنشور في ج.ر، العدد 4المؤرخة في 3-1-91، ص14

[3]- المادة 2 من القانون 90-03 المؤرخ في 6 فيفري 1990: المتعلق بمفتشية العمل، المعدل والمتمم بالأمر 96-11، المؤرخ في 10جوان 1996، ج.ر، عدد 36، المؤرخة في 12 جوان 1996

[4]- ابن منظور: لسان العرب، المرجع السابق، ص162

[5]- قويدر ميمونة: قواعد الحماية الصحية والأمنية كضابط لحماية بيئة العمل ,مجلة البحوث العلمية، العدد التاسع، جوان 2017، ص409

وفي غياب تعريف قانوني لهذا المفهوم وجدت مجموعة من المصطلحات ترتبط به بشكل عام ولازال المفهوم[1]، يختلف في الزمان والمكان ومن تشريع لأخر داخل البلد الواحد بل من بلد لأخر.

وقد كان هناك فراغ تام في مادة تنظيم ظروف العمل[2]،في بداية القرن التاسع عشر و لم تظهر أولى القوانين الحامية للعمل في أوروبا إلا في وسط القرن 19واقتصرت على تلك المتعلقة بحماية النساء والأطفال إبان العمل كما صدرت قوانين لاحقة في أوروبا وعدد من دول أمريكا اللاتينية خلال الفترة الممتدة من الربع الأخير من القرن 19الى نهاية العشرية الثالثة من القرن العشرين وسعت نوعا من المجال التنظيمي للعمل وقد اشتركت هذه القوانين جميعها في ترجمت نظرة تقليصيه وتجزيئية لظروف العمل حتى خلال العشرية السابقة والتالية مباشرة للحرب العالمية الثانية كما تم إدخال قوانين مماثلة في الدول المستقلة بإفريقيا واسيا إبتداءا من سنة 1950 كما أسهم خلق منظمة العمل الدولية وتبني مجموعة متناسقة من معايير العمل في هذا التطور[3].

وهذا ما جاء في المادة 7من قانون 88- 07[4]، بحيث يتعين على المؤسسة المستخدمة مراعاة امن العمال في اختيار التقنيات والتكنولوجيا وكذا في تنظيم العمل يجب أن تكون الأجهزة والآلات والآليات وكل وسائل العمل مناسبة لأشغال الواجب انجازها وضرورة الاحتياط من الأخطار التي قد يتعرض لها العمال.

وتبعا لذلك يتم التركيز حاليا على تعريف بيئة العمل على أنها كل ما هو موجود بوجود العمل أثناء القيام بأعماله بما فيه البناء والماء والهواء والأدوات والأجهزة، أو هي عموما المكان الذي يتم فيه

---

[1]- ذلك هو المصطلح والتعريف الذي تم تبنيه من قبل المعهد العربي للصحة والسلامة من خلال "الدورة القومية" حول أهمية تفتيش الصحة والسلامة المهنية في الوطن العربي، منظمة العمل العربية، المعهد العربي للصحة والسلامة المهنية، دمشق منشورات المعهد و1994، ص 368

[2]- مصطفى فوزي مفتاح: قياس وتقيم ملوثات بيئة العمل الكيميائية والفيزيائية منشور الدورة القومية حول أهمية تفتيش الصحة والسلامة المهنية في الوطن العربي، من ص81 إلى 154

[3] -Georg spyropoulos :conditions de travail, élargissement du concept et problématique juridique, pevu droit social, décembre 1990, p851-861-862

[4]- القانون رقم 88-07 المؤرخ في 26 يناير 1988: المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل،ج.ر مؤرخة في 27 يناير 1988، العدد 4، ص 117

انجاز العمل من قبل الإنسان العامل وذلك من خلال استعماله أجهزة وأدوات وآلات ومواد وعمليات مختلفة تصدر عنها مؤثرات ذات طابع فيزيائي أو كيميائي أو حيوي وتتكامل هذه العناصر جميعها من أجل تشكيل بيئة العمل

ويجب الإشارة إلى أن مضمون[1]ومكونات بيئة العمل[2]في تطور مستمر فمواقع العمل تواجه اليوم تحولات تقنية متسارعة مما يجعل ظروف العمل مثيرة للمشاكل من نوع جديد بصفة دائمة نتيجة التغيرات الحاصلة في أدوات العمل وطرقه ومواده ومن ثم تغير آليات تنفيذ قواعد الصحة والسلامة على الاقل من الناحية العملية وخلو بيئة العمل من كافة المخاطر التي يمكن أن تصيبها[3].

مفهوم بيئة العمل لغة: هو التزام السلامة والصحة المهنية والطمأنينة وخلو الإنسان من أي خطر مهني[4]، يفسد ويبطل براءته في مكان ومحيط عمله أي تقيد الحماية والوقاية من الأخطار المهنية مع الحرص على عدم إفساد صحة العمال وغيرهم في مكان ومحيط العمل[5]

المفهوم الاصطلاحي: مفاده واجب المحافظة على السلامة البيئية المادية منها والمعنوية للعمال[6]مع توفير لهم كافة الوسائل والظروف الملائمة لهم.

---

[1]- قويدر ميمونة: قواعد الحماية الصحية و الأمنية كضابط لحماية بيئة العمل المرجع السابق، ص409

[2]- الدورة القومية حول أهمية تفتيش الصحة والسلامة المهنية في الوطن العربي، مرجع سابق، ص120.

[3]- ماجد واهب الحلو: قانون حماية البيئة على ضوء الشريعة الإسلامية، دار المطبوعات الجامعية، الطبعة الأولى، الإسكندرية مصر ،1995 ص 31

[4]- عبد الرزاق الخطيب: تشريعات الصحة والسلامة المهنية في أقطار الخليج العربي والعراق وليبيا، دراسة مقارنة، تدخل في إطار ندوة تطوير تشريعات الصحة والسلامة المهنية في الوطن العربي، مرجع سابق، ص10

[5]- المرسوم التنفيذي رقم 91-05 ,المؤرخ في19 يناير 1991: المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على الصحة والأمن في أماكن العمل، ج.ر المؤرخة في 23-1-91 العدد 4، ص 74

[6]- المادة 13-14 من قانون رقم 78-12 المؤرخ في 5 أوت 1978: المتعلق بالقانون الأساسي العام للعمال، ج.ر المؤرخة في 8 أوت 1978، العدد 32، ص 724

الفرع الثاني: مفهوم طب وطبيب العمل

أولا: تعريف طب العمل:

1. **تعريف الطب:** هو علاج الجسم والنفس ويتم بعلاج الأمراض أما بالغذاء المناسب أو الدواء الملائم أو بالاثنين أو بالجراحة التي سماها العرب العمل باليد أو بالعلاج النفسي.

فالطب[1]فن وعلم ورسالة سامية تبحث في حفظ الصحة على الأصحاء واستردادها لهم في حالة أمراضهم وهذا ما أكد عليه الطبيب الفيلسوف –ابن سينا- في كتابة 'القانون في الطب '، الطب علم يتعرف منه أحوال بدن الإنسان من جهة ما يصح ويزول عن الصحة ليحفظ الصحة عاملة ويستردها زائلة.

أما العلامة عبد الرحمان ابن خلدون فيعرف الطب بقوله –ومن فروع الطبيعة صناعات الطب وهي صناعة تنظر في بدن الإنسان من حيث يمرض ويصح فيحاول صاحبها حفظ الصحة وبرء المرض بالأدوية والأغذية بعد أن تبين المرض الذي يحض كل عضو من أعضاء البدن.

ومن القران الكريم لقوله تعالى (يا أيها الناس قد جاءتكم موعظة من ربكم وشفاء لما في الصدور وهدى ورحمة للمؤمنين)[2].

2. **مفهوم طب العمل** :طب العمل[3]هو الطب الذي يهتم بالموظف في مكان عمله ويشمل الناحية العملية والإنتاجية والصحية وخصوصا الوقائية منها فهو طب وقائي أساسا وعلاجي أحيانا مهمته من

[1]– نور الدين حاروش: إدارة المستشفيات العمومية الجزائرية، دار الكتاب، الجزائر–جيجل، ديسمبر 2008 الصفحة 210

[2]– سورة يونس الأية57

[3]– نادية النحلي: الحق في الصحة بالوسط المهني في مدونة الشغل، منشورات جمعية نشر المعلومات القانونية والقضائية سلسلة الدراسات والأبحاث، العدد 9 فبراير 2009، الرباط ، مطبعة اليت، ص 288 – 289

الناحية الإنتاجية فهي تتحقق عندما ينجح طبيب العمل في عملية تخفيض حالات العجز ويضمن استمرار الحياة النشيطة للعامل الأجير[1].

ويسير مجال طب الشغل[2] نحوى التوسع بشكل سريع حيث تندرج في إطاره ظروف العمل ومعايير الصحة والسلامة وحوادث الشغل والمناخ المادي لتنظيم العمل وتكييف الأفراد مع عملهم.

ويستعمل طب الشغل[3]لإحصاء ومحاربة الأمراض والإختلالات التي لها علاقة بالعمل بمعنى الملائمة بين العمل والإنسان –وهو شرط أساسي للرقي بالصحة.

ومنه يعتبر طب العمل طبا من طبيعة وقائية يمارس داخل عيادة طبية وكذا داخل المقاولة ,وهو يعتني في آن واحد بالسمات الفردية والجماعية لنظافة وصحة وسلامة[4]، العمال وأماكن العمل واستعمال أدوات أخرى للتدخل في وسط العمل مثل الدراسات الأرغونومية ودراسة علم قياس المخاطر وغيرها[5] .

ثانيا: تعريف طبيب العمل: هو الطبيب المختص بصحة العامل لحظة توظيفه وفي بعض الأحيان بعد إحالته على التقاعد وينص قانون العمل على انه يجب على كل مؤسسة مؤلفة من عشرين عاملا أو أكثر أن تؤمن[6]طبيب عمل يؤمن ساعة كل شهر لمعاينة ليس اقل من 20موظف .

---

[1]– قويدر ميمونة: قواعد الحماية الصحية والأمنية كضابط لحماية بيئة العمل، مجلة البحوث العلمية، العدد التاسعـــ، جوان 2017، ص 416.

[2]– محمد فؤاد: توفيق الكويت، المسؤولية الطبية في الشريعة الإسلامية، 2002، من ص 2 إلى ص –6و 7

[3]– المرسوم التنفيذي رقم 93-120 المؤرخ في 23ذي القعدة عام 1413م ل 15-5-93: المتعلق بتنظيم الطب، الجريدة الرسمية، العدد 4، سنة1993، ص117.

[4]– المرسوم التنفيذي 86- 132 المؤرخ في 26 1986، المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن داخل أماكن العمل، الجريدة الرسمية، العدد4، لسنة 1991

[5]– القانون رقم 88-07 المؤرخ في 26 يناير 1988: المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، الجريدة الرسمية المؤرخة في 27 يناير 1988، العدد 4، ص117.

[6]– قانون 83-13المؤرخ في 2-7-1983المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، الجريدة الرسمية، العدد 28الصادرة بتاريخ 5-7-1983 المعدل والمتمم

تكون له علاقة بالمؤاجر تتمثل في: تقديم نصائح فيما يخص بالتحكم في المخاطر المهنية والاستقلالية التقنية. وعلاقة بالعمال تتمثل في:

- الالتزام بإعلام العمال عن وضعيتهم الصحية.
- تعين مبدأ الاختيار الحر لطبيب الشغل.
- إمكانية الطعن في قرارات طبيب الشغل.

1- **مهمة طبيب العمل:** ويقصد بمهمة طب العمل[1] من الناحية العملية هو تشخيص كل العوامل التي قد تضر صحة العمال في أماكن العمل وكذا مراقبتها بهدف التقليل منها أو القضاء عليها ومعاينة أو فحص العمال قبل تشغيلهم بالمؤسسة للنظر في مقدرتهم على العمل وتحديد نوع العمل الذي يمكنهم القيام به.

أما من الناحية الصحية فهو الترقية والحفاظ على أكبر قدر من راحة العمال البدنية والعقلية في كافة المهن وحمايتهم ورقابتهم من الأخطار التي يمكن أن يحدث عنها الحوادث أو الأمراض المهنية وكل الأضرار اللاحقة بصحتهم.

حيث يعتبر طب العمل من أهم الالتزامات التي تجب على المستخدم فيتعين عليه إنشاء مصلحة لطب العمل داخل المؤسسة المستخدمة[2]، يحدد المقاييس في ميدان الوسائل البشرية والمجال والتجهيزات في مصالح طب العمل)إذ كانت ظروفه المالية تسمح بذلك أو المساهمة في إنشاء مصلحة لطب العمل ما بين الهيئات على أساس إقليمي أو إبرام اتفاق مع القطاع الصحي حسب اتفاق نموذجي أو التعاقد مع طبيب يتولى طب العمل.

[1]- القانون رقم 88-07 المؤرخ في 26 يناير 1988: المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل: الجيدة الرسمية مؤرخة في 27 يناير 1988، العدد 4، ص 117

[2]- قرار مؤرخ في 28رجب عام 1422الموافق ل16اكتوبر 2001.

كما يعتبر طب العمل الطرف الهام في عملية الوقاية الصحية والأمن داخل بيئة العمل بأداء مهمة وقائية [1]أولا ثم علاجية ثانيا فيسهر على راحة العمال البدنية والعقلية في كافة المهن لأجل رفع مستوى قدراتهم الإنتاجية ويقوم بتشخيص كل العوامل التي قد تضر بصحة العمال في أماكن العمل وتكيف العمل[2])كل حسب قدرته كما يساهم في تخفيض حالات العجز وضمان تمديد الحياة النشطة للعمال كما يطلع بتقييم مستوى صحة العمال وتنظيم العلاج الإستعجالي لهم والمساهمة في حماية البيئة بالنسبة للإنسان والطبيعة[3].

حيث نصت المادة 17من القانون 88-07 المؤرخ في 26يناير 1988والمتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل على أن يخضع وجوبا كل عامل أو ممتهن للفحوص الطبية الخاصة بالتوظيف وكذا الفحوص الدورية والخاصة والمتعلقة باستئناف العمل يكون الممتهنون موضوع عناية طبية خاصة فضلا عن ذلك يمكن الاستفادة من فحوص تلقائية بناءا على طلب العامل نفسه يتعين على المؤسسة المستخدمة أن تأخذ بعين الاعتبار أراء طبيب العمل.

مسؤولية طبيب العمل: تكمن مسؤولية طبيب العمل[4]في معاينة العمال قبل انتسابهم إلى المؤسسة للنظر في مقدرتهم على العمل وتحديد نوع العمل الذي يمكنهم القيام به وإجراء الفحوص الدورية[5]، لتحديد إمكانيات الأجراء الجسدية والنفسية وخلوهم من الأمراض الخطرة والمعدية وتقيم إعادة الذين أصيبوا من العمال بطوارئ مرضية إلى عملهم بعد الشفاء عندما تزيد مدة الغياب عن 10 أيام أو تغير عملهم عند الحاجة وكذلك اتخاذ التدابير العامة للوقاية الصحية في أمكنة العمل وخصوصا في ما يتعلق بتدابير

---

[1]- قانون رقم 88-07 المؤرخ في 26 يناير1988: المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل الجريدة الرسمية، العدد 4، سنة 1988

[2]- قويدر ميمونة: قواعد الحماية الصحية و الأمنية كضابط لحماية بيئة العمل ,مجلة البحوث العلمية، العدد التاسع جوان 2017، ص413

[3]- المادة 12من القانون 88-،07، المرجع السابق المعدل المتمم.

[4]- نادية النحيلي: الحق بالصحة في الوسط المهني في مدونة الشغل، الناشر، منشورات جمعية نشر المعلومة القانونية والقضائية سلسلة الدراسات والأبحاث، العدد 9 فبراير 2009، الرباط، مطبعة اليت، من ص 303 الى 308

[5]- قرار وزاري مشترك مؤرخ في 2ذي القعدة عام 1955: يحدد الاتفاقية النموذجية المتعلقة بطب العمل المبرمة بين الهيئة المستخدمة والقطاعي الصحي أو الهيئة المختصة أو الطبيب المؤهل.

السلامة والإنارة والتهوية وتجديد الهواء والمياه الصالحة للشرب والمراحيض وإخراج الغبار والدخان ومنامة العمال مع القيام بالعناية الطبية الأولية اللازمة قبل توجيه العامل إلى الطبيب الاختصاصي والتدقيق[1] في صحة تقارير الإجازات المرضية المقدمة من العامل .

يقوم طبيب العمل[2]،بدور المستشار الفني لإدارة كل ما يتعلق بصحة العمال من خلال ملاحظة الوقاية العامة في أمكنة العمل .

المبحث الثاني: القواعد والمبادئ العامة لحماية الصحة المهنية

إن تكريس الحق في الوقاية الصحية والأمن وطب العمل للعامل داخل المؤسسة المستخدمة أو في وسطها البيئي كحماية العمال أثناء تنقلهم , يعتبر أهم ضمان لاستقرار علاقة العمل وتطور المؤسسة المستخدمة بالزيادة في الإنتاجية وتقليل في تكاليف الأخطار المهنية , وبهذا فإن حماية بيئة العمل أو المحيط البيئي لها ينعكس على البيئة العامة بتخفيض مصادر التلوث والمحافظة على المكونات البيئية في مقدمتها الإنسان[3]

المطلب الأول: الصحة والسلامة المهنية: تعتبر الحماية الصحية للعمال وأمنهم واجب على المؤسسة المستخدمة وتظهر هذه الحماية في صورة جماعية وقد تكون فردية خاصة بكل عامل.

هذا ما سنوضحه في المطلب الذي بين أيديكم

الفرع الأول: قاعدة الحماية الصحية والأمن الفردية:

[1]- قرار وزاري مشترك مؤرخ في 28 رجب عام1422 الموافق ل26اكتوبر سنة 2001: يحدد محتوى الوثائق المحررة إجباريا من قبل طبيب العمل وكيفيات إعدادها

[2]- القانون رقم 88-07 المؤرخ في 26جانفي سنة 1988، المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، ج ر، رقم 4 المؤرخة في 1988، ص 417

[3]- سلامة عبد التواب عبد الحليم: حماية البيئة في قانون العمل، دار النهضة العربية، مصر، 2009، ص 17

ينبغي على المستخدم تمكين كل عامل من وسائل النظافة الفردية[1]لاسيما خزانة الملابس ودورات المياه والمرشاة والمياه الصالحة للشرب والنظافة في المطاعم[2]، وأيضا توفير لكل عامل الألبسة الخاصة والتجهيزات والمعدات الفردية ذات الفعالية المعترفة بها لأجل الحماية حسب طبيعة النشاط[3]) والأخطار المحدقة بحيث تعتبر أجهزة الحماية الفردية خط الدفاع الأخير لوقاية الأشخاص العاملين وهذا مكرسه الدستور سنة 1969 حيث نصت المادة 55 الفقرة 2منه على أنه يضمن القانون أثناء العمل الحق في الحماية والأمن والنظافة[4] 85-59 تشير المادة 19 من هذا المرسوم إلى حماية الموظف فحسب هذه المادة فإنه يقع على المؤسسة أو الإدارة العمومية مسؤولية حماية موظفيها من كل تهديد أو شتم أو قذف أو أي اعتداء عليهم كيفما كان نوعه .

وعليه يجب على الإدارة أن تضمن للموظف ظروف تشمل الكرامة والصحة والسلامة البدنية والمعنوية وهذا ما نصت عليه المادة 37 من الأمر 06-03 لقد كرست هذه الحماية بموجب المادة 66من دستور 2020 التي تنص أن يضمن للموظف الحماية والأمن والوقاية الصحية أثناء العمل وهذا ما اقره القانون رقم 78-12 المتعلق بالقانون الأساسي للعمل في المادة 13 منه.

حيث يجيز المشرع من خلالها المؤسسة المستخدمة أن تؤمن للعمال شروط الوقاية الصحية والأمن وهذا كرسه أيضا القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل[5] تلتزم الهيئة المستخدمة بوضع تحت تصرف العمال جميع الوسائل الضرورية لضمان نظافتهم الفردية كالمغاسل ذات ماء ساخن

---

[1]- أحمية سليمان: التنظيم القانوني لعلاقات العمل، علاقات العمل الفردية، الجزء الثاني، الطبعة السادسة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، سنة 2012، ص 150- 151

[2]- مانفريد فلانزهز: نظرة اجتماعية لمفاهيم المرض المجلة الدولية للعلوم الاجتماعية، مطبوعة اليونيسكو، العدد 1878، ص 24-32

[3]- المرسوم التنفيذي 86-132 , المؤرخ في 26 ماي 1986 المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن داخل أماكن العمل.

[4]- المادة 55ف2دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 1996 ,الصادر بتاريخ 8-12-1996 ,ج,ر,العدد 76 ,1996والمرسوم

[5]- أحمد سنة: حقوق الموظف في التشريع الجزائري، دراسة مقارنة، بحث لنيل شهادة الماجيستر في الدارة المالية العامة ،كلية الحقوق والعلوم الإدارية ، بن عكنون، جامعة الجزائر 2005، ص 182.

والمضخات بجوار أماكن العمل أو داخلها تحت تصرف العمال المعرضين لانعدام النظافة وغرف تغير الملابس مجهزة بمقاعد وخزانات فردية تتعلق بمفتاح وأماكن الراحة المجهزة منها:

أولا: التعليمات المتعلقة بمجال الإطعام: بحيث يتعين على الهيئة المستخدمة أن تخصص محلا ملائما للعمال من أجل الإطعام[1]) إذ كان 25 عاملا منهم على الأقل يتناول في أماكن العمل كما يمنع ترك العمال يتناولون وجباتهم في المشاكل إلا إذا كانت طبيعة النشاط لا تشمل استعمال مواد أو مستحضرات خطيرة[2] يتعين على الهيئة المستخدمة التي تتوفر على 25 عاملا على الأقل على أن تضع تحت تصرف عمالها محلا للإطعام، متوفر على أحسن شروط الوقاية الصحيحة و الأمن بعد استشارة الجنة المتساوية الأعضاء مندوبي الوقاية الصحيحة والأمن وطبيب العمل الأمر الذي يسمح للمستخدم بمنع مستخدميه يتناولوا الطعام في أماكن العمل .

ثانيا: تحويل الماء المشروب: يلتزم المستخدم بتوفير الماء الشروب للعمال في مجال الإطعام وقرب أماكن العمل شريطة أن يكون مطابقا لقاعدة النظافة والصحة الغذائية ملتزما بوضع تحت تصرف مستخدميه جهاز التوزيع أو الحنفية المخصصة لهذا التمويل ولا بد أن تركب بصفة تضمن جميع أسباب الوقاية الصحية والنظافة[3])في المقابل على العامل الحفاظ على سلامة التجهيزات وفي نفس الوقت عدم إسراف الماء المشروب و استهلاكه استهلاكا عقلانيا .

الفرع الثاني: الحماية الجماعية للصحة المهنية: نصت المادة 4 من قانون الوقاية الصحية والأمن وطب العمل على أنه يتعين على الهيئة المستخدمة السهر على أن تكون محلات وأماكن العمل ومحيطها وملحقاتها وتوابعها بما في ذلك كل أنواع التجهيزات نظيفة بصورة مستمرة ,وان تتوفر فيها شروط الوقاية الصحية الضرورية لصحة العمال كما يجب أن يستجيب جو العمل الى شروط الصحة والراحة

---

[1]- قويدر ميمونة: قواعد الحماية الصحية والأمنية كظابط لحماية بيئة العمل، المرجع السابق: الصفحة 412

[2]- المرسوم التنفيذي 05-08 المؤرخ في في8 جانفي 2005: المتعلق بالقواعد الخاصة المطبقة على العناصر أو المواد أو المستحضرات الخطيرة في وسط العمل، الجريدة الرسمية، العدد 04، سنة 2005

[3]- تطبيقا لنص المادة 5 من قانون 88-07 صدر المرسوم التنفيذي 61-05 ,المؤرخ في 19 جانفي 1991: المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن داخل أماكن العمل، ج ر، العدد 4، لسنة 1991

والوقاية الصحية ,وعلى وجه الخصوص التهوية وتجديدها والتشمس والإضاءة والتدفئة والحماية من الغبار والأضرار الأخرى وتصريف المياه القذرة والفضلات .

يجب تمكين العمال من ممارسة رياضة الاستراحة ووضع وسائل النظافة تحت تصرفهم ولاسيما خزانة الملابس ودورات المياه والمرشاة وتوفير المياه الصالحة للشرب وكذا النظافة في المطاعم .

حيث تناولت المادة 4من قانون الوقاية الصحية والأمن وطب العمل، القواعد العامة للوقاية في وسط العمل، قسمها المشرع الجزائري إلى أربع محاور أساسية هي:

- قواعد النظافة والوقاية من الأمراض المهنية
- قواعد تهوية أماكن العمل وتطهيرها
- البيئة وعناصر الراحة
- قواعد المنشات الصحية

أ: قواعد النظافة والوقاية من الأمراض المهنية : تلتزم الهيئة المستخدمة بالمحافظة على نظافة[1]أماكن العمل وملحقاتها فبخصوص أرضية الأماكن المخصصة للعمل وملحقاته بما في ذلك جدارتها وسقوفها يتطلب لتنظيفها احترام التدابير الخاصة بالتطهير، كالغسل والمسح كلما اتسخ غطاء الأرضية بذلك وإعادة الدهن والتغليف دوريا.

أما أرضية العمل التي تودع أو تستعمل أو تعالج فيها مواد قابلة للتلف أو أشياء تنطوي على أخطار التعفنو التآكل[2]أو الالتهاب فهذا النوع من أرضية أماكن العمل يتطلب التنظيفو احترام التدابير الخاصة للتطهير والحماية من الأمراض المعدية ,بصرف النظر عن التدابير الوقائية التي تتطلبها طبيعة الأشكال كوجوب إيداع بقايا هذه المواد في أوعية مغلقة بإحكام وفي كل يوم تؤخذ لتخزن في أماكن

[1]- القانون 90-11 المؤرخ في 21 افريل 1990, المتعلق بعلاقات العمل, ج ر العدد 17 المؤرخة في 25 افريل 1990

[2]- المادة 2من القانون 90-30 المؤرخ في 6 فيفري 1990: المتعلق بمفتشية العمل، المعدل والمتمم بالأمر 96-11 ة المؤرخ في 10 جوان 1996، و ج ر العدد 36 و المؤرخة في 12 جوان 1996

مخصصة لذلك قصد معالجتها أو إتلافها حسب الشروط التي تنص عليها القوانين المعمول بها أو التي تحددها الهيئة المستخدمة في النظام الداخلي .

ب : قواعد تهوية أماكن العمل وتطهيرها: يتعين على الهيئة المستخدمة تهوية[1]الأماكن المخصصة للعمل، إما عن طريق التهوية الميكانيكية أو التهوية الطبيعية الدائمة أو التهوية المختلطة كما يجب ضمان الحجم الأدنى من الهواء لكل شاغل طبقا للمقاييس المحددة تنظيمها[2].

ج : البيئة وعناصر الراحة : يجب على الهيئة المستخدمة السهر على إضاءة مواقع العمل ,ومناطق المرور والشحن والتفريغ والمنشات الأخرى ، كما يجب أن تكون مستويات الإضاءة[3]،مدة حضور العمال في أماكن العمل ,وأن تكون كثافة الإضاءة الاصطناعية مكيفة حسب طبيعة الأشغال[4]تتخذ الهيئة المستخدمة بعد استشارة الجهات المختصة كل التدابير اللازمة لضمان حماية العمال من البرد[5]وتقلبات الأحوال الجوية كما تستعمل على استخراج الدخان وغاز الاحتراق الأتي من وسائل التدفئة المستعملة خارج الأماكن .

يجب على الهيئة المستخدمة الحفاظ على كثافة الضجيج التي يستعملها العمال في مستوى يتلاءم مع صحتهم، مستعملة التقنيات الحديثة من أجل مصادر الضوضاء أو التخفيف من الضجيج أو كتم الأصوات

يتعين على الهيئة المستخدمة أن تزود عمالها الذين تتعرض أماكن عملهم لدرجات حرارة منخفضة جدا أو مرتفعة جدا بتجهيزات حماية خاصة[6]

---

[1]- قويدر ميمونة: قواعد الحماية الصحية كظابط لحماية بيئة العمل، المرجع السابق، ص 411

[2]- المادة من 6الى 12 من القانون رقم 91-05: المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على الصحة والأمن في أماكن العمل.

[3]- نادية النحيلي: الحق في الصحة بالوسط المهني في مدونة الشغل، المرجع السابق، ص 228

[4]- المادة 13من القانون رقم 91-05 المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على الصحة والأمن في أماكن العمل

[5]- نادية النحيلي: الحق في الصحة بالوسط المهني في مدونة الشغل، المرجع السابق، ص 409

[6]- المادة 17من نفس المرجع السابق.

د : قواعد المنشآت الصحية : يتعين على الهيئة المستخدمة ان توفر لعمالها المرافق[1]الصحية الضرورية وأن تزودها بالأجهزة المناسبة لضمان تهويتها الطبيعية وتبني أرضيتها وجدرانها بمواد عازلة للسوائل وتطلى بلون فاتح , وتصرف السوائل المتدفقة عنها طبقا للتنظيم الصحي المعمول به .

تلتزم الهيئة المستخدمة بوضع تحت تصرف العمال جميع الوسائل الضرورية لضمان نظافتهم الفردية كالمغاسل ذات ماء ساخن والمضخات بجوار أماكن العمل أو إدخالها تحت تصرف العمال المعرضين لإنعدام النظافة .

المطلب الثاني: مضمون قواعد الوقاية من الأخطار المهنية

حدد المشرع الجزائري مضمون قواعد الوقاية من الأخطار المهنية بنصوص تمثلت في قواعد عامة تتعلق بمواقع عمل ذات خطورة فائقة ومعتبرة على صحة العامل وكل من يلتحق بمكان العمل أو البيئة المحيطة به وهذا ما تناولناه في هذا المطلب موضحين فيه قواعد الوقاية المهنية يحتوي على فرعين:

الفرع الأول: القواعد العامة للوقاية من الأخطار المهنية: لاشك فيه أنه من المستحيل تحديد هذه المخاطر إلا من خلال التدابير الوقائية[2]الموازية لها فإذا أردنا أن نضبط المخاطر المهنية التي تندرج في نطاق أمكنة العمل والتي طالها التنظيم القانوني بالتواضع بين مختلف قوانين العمل فإننا نحصل على مقتضيات منح التراخيص من قبل السلطات المحلية من أجل تشيد منشأة صناعية أو مقاولتية صناعية وذلك حتى يتسنى إجراء المعاينات الابتدائية ومراقبة توافر شروط الصحة والسلامة من المخاطر المهنية[3].

أ: الوقاية من الدخان والأبخرة الخطيرة والمستحضرات. بفعل تطور الصناعات الحديثة أصبح استعمال المواد والمستحضرات أكثر انتشارا في اقتصاديات الدول الحديثة كالصناعات البرتوكيميائية أو الصناعات الصيدلانية أو الصناعات الغذائية التي يكون فيها العمال معرضين بشدة لأخطار مهنية خاصة التسمم أو

---

[1]- بشير هدفي: الوجيز في شرح قانون العمل، المرجع السابق، ص120

[2]- القانون رقم 88-07 المؤرخ في 26 جانفي سنة 1988: المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، ج ر رقم 4 المؤرخة في 1988

[3]- المرسوم التنفيذي 05-12 المؤرخ في 8 2005 المتعلق بالتدابير الخاصة بالوقاية الصحية والأمن المطبقة في قطاعات البناء والأشغال العمومية والري، الجريدة الرسمية، العدد 4 سنة 2005

التعفن أو الحرائق أو الانفجار أو الغازات المحترقة أو إشعاعات ضارة أو استنشاق الغبار السام[1]من الملاحظ أن المشرع الجزائري صنف الأشغال التي تتطلب تحضيرات المفاعلات الكيميائية واستخدامها ومعالجتها وعرضها ضمن الأشغال التي يكون فيها العمال معرضين بشدة لإخطار مهنية[2]تبعا للأشغال التي تتطلب استعمال المواد والمستحضرات الخطيرة وموازاة مع المخاطر الناجمة عن دخانها يقتضي من الهيئة المستخدمة اتخاذ التدابير الوقائية اللازمة للتخفيف من أثار استعمالها أو الحد منها كالمراقبة الطبية الدورية للعمال أو الممتهنين وتعويض منصب العمل بالنسبة للعاملات الحوامل والمرضعات وإعلام العمال بمدى خطورة الاستنشاق والدخان السام .

ب: قواعد الوقاية من مخاطر الشحن والتفريغ والمرور: إذا كان نشاط المؤسسة المستخدمة يشمل عادة حركة شاحنات أو مركبات نقل أو أجهزة واليات للشحن والتفريغ فيجب على الهيئة المستخدمة أن تتخذ التدابير الآمنة للوقاية من مخاطر عمليات الشحن والتفريغ والمرور المبينة في التنظيم المفعول به.

كما يجب على العمال ارتداء الأجهزة الملائمة لشحن السوائل وتفريغها وتحويلها من وعاء إلى وعاء أخرى حتى يمكن القيام بأي تحرك يشمل عمليات الصب أو استخراج المنتجات التي من شأنها أن تتسبب في حروقها من أصل حراري أو كيماوي[3]

ج: قواعد الوقاية من المستوى العلوي: يتعين على الهيئة المستخدمة أن تتخذ التدابير[4]الأمنية اللازمة[5]لوقاية العمال من مخاطر المستوى العلوي المرتبطة بطبيعة النشاط الممارس والمبنية في التنظيم المعمول به كتهيئتها لوسائل الوصول إلى الأماكن المرتفعة أو إلى الصهاريج والأحواض والخزانات

---

[1]- المادة 2الفقرة1، من القانون رقم 05-08,المؤرخ في 8-1-2005: المتعلق بالقواعد الخاصة المطبقة على العناصر أو المواد السامة أو المستحضرات الخطيرة في وسط العمل، الجريدة الرسمية، المؤرخة 9-1-2005 العدد 4، ص17

[2]- ق.و.م مؤرخ في 9جوان 1997: يحدد قائمة الأشغال التي يكون العمال فيها معرضين بشدة لأخطار مهنية، ج.ر مؤرخة في 12-11-1997، العدد75، ص41

[3]- المادة من 26 الى 31 من م ت، رقم 91 -5: المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على الصحة والمن في أماكن العمل المؤرخ في 19 جانفي 1991، ج ر العدد 4، سنة1991

[4]- المرسوم التنفيذي 86-132 ,المؤرخ في 26 ماي 1986 , المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة و الأمن داخل أماكن العمل و ج ر العدد 4 لسنة 1991

[5]- محمد بودالي: مسؤولية المنتج عن منتجاته المعنية، دار الفجر للنشر والتوزيع، القاهرة مصر 2005، ص 205

والمظاهر وتزويد السلالم بحواجز جانبية ومقابض يدوية كما يمنع على العمال أن ينقلوا أشياء عبر السلالم وزنها أكثر من 50 كلغ أو أشياء حجمها ضخم.

د: قواعد الوقاية من الحرائق والانفجارات وطرق مكافحتها: يقع على عاتق الهيئة المستخدمة تصميم وتهيئة وصيانة المؤسسات والمحلات المخصصة للعمل وملحقاتها وتوابعها بصفة تضمن امن العمال كأماكن الراحة وغرف تغير الملابس والمطاعم ودورات المياه بل يجب إن تستجيب خصوصا لمقتضيات ضمان الشروط الضرورية الكفيلة باتقاء كل أسباب الحرائق والانفجارات وكذا مكافحة الحرائق بصفة سريعة وناجحة تتمثل في:

1- **التدابير الخاصة بالوقاية من أخطار الحريق والانفجار :**يتعين على الهيئة المستخدمة اتخاذ التدابير الضرورية للوقاية من أخطار الحريق والانفجار الذي قد تتعرض له بيئة العمل[1]، كأن يمنع على العمال إدخال أي موقد أو لهب أو أي جهاز إلى الأماكن التي تودع أو تعالج فيها مواد سريعة الالتهاب أو الانفجار ,يمكن أن تؤدي إلى التوهج كما يمنع على العمال التدخين في هذه الأماكن أو الإتيان بالنار إليها تحت أي شكل من الأشكال بل يجب أن يكون هذا المنع أيضا موضوع إعلام واسع وملائم ولو عن طريق إشارات منع التدخين.

على الهيئة المستخدمة اتخاذ الاحتياطات الأمنية الوقائية عند استعمال أو معالجة مختلف أصناف المواد سريعة الالتهاب المبينة في التنظيم المعمول به.

2- **التدابير الخاصة بمكافحة انتشار الحرائق والانفجارات:**لابد أن تتوزع منافذ محلات العمل ومخارجها توزيعا يضمن الإجلاء السريع للعمال في حالة نشوب حريق كما ينبغي تهيئة محلات العمل بصفة تضمن توفر الشروط الكفيلة بمكان الحريق بصفة سريعة وناجحة في أماكن العمل ,كتزويد أماكن العمل الواقعة في الطريق الباطنية بأدراج سليمة، ولا يغني بأي حال من الأحوال وجود مصاعد ميكانيكية بمجالات العمل عن وجود أدراج سلمية , يتعين على الهيئة المستخدمة ان توفر بأماكن العمل على أغطية واقية من الحريق سهلة التناول وموضوعة تحت تصرف العمال في المحل والمشاغل والمخابر

[1]– عبد السلام دين: قانون العمل الجزائري والتحولات الاقتصادية، دار القصبة للنشر 2003، ص 30

التي تستعمل فيها سوائل مصنفة في المجموعة الأولى من المواد سريعة الالتهاب وكذا توفير وسائل نجدة إطفائي تتلائم مع أخطار الحرائق في المؤسسات التي تتداول أو تستعمل أو تودع كمية هامة من المواد سريعة الالتهاب ,كما يجب أن تستعمل هذه الوسائل من طرف فرق مدربة على استعمالها[1].

ه :**قواعد تهوية أماكن العمل وتطهيرها:** يتعين على الهيئة المستخدمة تهوية الأماكن المخصصة للعمل[2]إما عن طريق التهوية الميكانيكية أو التهوية الطبيعية الدائمة أو التهوية المختلطة كما يجب ضمان الحجم الأدنى لكل شاغل من الهواء طبقا للمقاييس المحددة تنظيميا.

خ: **البيئة وعناصر الراحة:** يجب على الهيئة المستخدمة السهر على إضاءة مواقع العمل ومناطق المرور، والشحن والتفريغ والمنشئات الأخرى كما يجب أن تكون مستويات الإضاءة مدة حضور العمال[3]) في أماكن العمل وأن تكون كثافة الإضاءة الاصطناعية مكيفة حسب طبيعة الأشغال .

ر: **الوقاية من مخاطر الكهرباء:** يتم إتباع الإجراءات الآتية للوقاية من حوادث الكهرباء

أولا: الوقاية من مخاطر الكهرباء الإستاتيكية: يجب الوقاية من المخاطر الناجمة عن الكهرباء الاستاتيكية وذلك بعمل توصيلة أرضية مع مراعاة الاشتراطات الفنية الهندسية اللازمة لجميع الآلات والمعدات والمكنات التي تعمل بالكهرباء مثل المولدات والمحولات وماكينات القطع والأوناش وآلات التحزيم مع مراعاة الفحص الدوري لهذه التوصيلات وإجراءات و الإصلاحات والصيانة الدورية اللازمة لتكون سليمة بصفة دائمة ,كما يجب توصيل الأجزاء غير حاملة للتيار الكهربائي والتي يخشى سهولة شحنها كهربائيا بتوصيلة أرضية مثل أنابيب البترول –طنابير نقل الحركة والسيور.

ثانيا : الوقاية من مخاطر الكهربائية الديناميكية : يجب اتخاذ الاحتياطات الواقية من أخطار الضغط العالي بمراعاة الاشتراطات الفنية اللازمة هندسيا سواء في محطات توليد الكهرباء أو المحولات الكهربائية أو

---

[1]– المرسوم التنفيذي 02-427 المؤرخ في 7 ديسمبر 2002: المتعلق بتحديد شروط تنظيم تدابير الإعلام والتكوين للعمال في مجال الوقاية من الأخطار المهنية، ج ر، العدد 82 سنة 2002

[2]– قويدر ميمونة: قواعد الحماية الصحية و الأمنية كضابط لحماية بيئة العمل و مجلة البحوث العلمية في التشريعات البيئية، المرجع السابق، ص 406.

[3]– القانون 88-07 المؤرخ في 26 جانفي 1988 ,المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل ,ج ر العدد 4 لسنة 1988

شبكات نقل القوى الكهربائية وأن يكون للفنين المختصين وحدهم حق الدخول والصيانة مع وضع تحذيرات من وجود الضغط العالي، كما يجب التأكد من فصل التيار الكهربائي كلية عن الشبكة الكهربائية قبل البدء في أعمال التركيب أو الإصلاح أو الصيانة مع استمرار فصلها بتمام الأعمال , كما يجب أن يكون القائمين على هذه الأجهزة والآلات والتوصيلات الكهربائية على درجة عالية من التدريب والمهارة وألا تجري الإصلاحات أو التركيبات الأبعد توصيلها بالأرض والتأكد من عدم مرور التيار الكهربائي مع عدم استعمال السلالم المعدنية أو العدد اليدوية الغير المعزولة عند العمل في الأجهزة الكهربائية وفي حالة إصابة أي شخص بصدمة كهربائية يجب عدم ملامسته والقيام بفصل الكهرباء..

ز: الوقاية من الأشغال الضارة والخطيرة على النساء: اعتبرت التشريعات من قبل الأعمال المحظورة على النساء[1]المناجم والمحاجر وأفران صهر المعادن وتنضيد المرايا بالزئبق وصناعة المواد المتفجرة وإذابة الزجاج ولحام المعادن ووضع مركبات الرصاص وعملية المزج في مدخرات الرصاص وصناعة الإسمنت وصناعة الأسمدة المستخرجة من العظام أو الدماء أو روث البهائم وتقصيب الحيوانات وإذابة الشحوم والمدابغ وتحضير الجلود وحمل الأثقال وجرها إذا زاد وزنها عن اللازم والتعامل مع المواد الكيمياوية الخطيرة وأعمال البناء وصنع الكحول وجميع الصناعات التي تستدعي تداول أو استعمال الرصاص أو الزريخ أو البترول وجميع الأعمال تعرض النساء للحرارة أو البرودة والأشغال تعرض للإشاعات النووية والأشعة والمواد السامة[2] كون أن جسم المرأة يحتوي كمية أكبر من الشحوم وكمية أقل من العضلات[3].

ذ: قاعدة وقاية الأطفال العاملين من مخاطر البيئة المهنية: تعتبر المادة 32 من اتفاقية حقوق الطفل التي صادقت عليها الدول يحق لطفل[4]في حمايته من الاستغلال الاقتصادي ومن أداء عمل يرجع أن يكون

[1]– الصحة والسلامة المهنية وبيئة العمل للمرأة العاملة في الوطن العربي دراسة رقم 5 منظمة العمل العربية المعهد العربي للصحة والسلامة المهنية دمشق سوريا صدر في دمشق 1986 ص 28 إلى 31

[2]– دراسة رقم 5 الصحة والسلامة المهنية وبيئة العمل للمرأة العاملة في الوطن العربي، منظمة العمل العربية، المعهد العربي للصحة والسلامة المهنية، دمشق سوريا، صدر في دمشق 1986 -111صفحة 28 إلى 31 بالتصرف

[3]– محمود سلامة: المستشار القانوني لوزير القوى العاملة بعمان، ورقة عمل بغرفة تجارة وصناعة عمان، بعنوان حماية قانون العمل للمرأة العاملة، ص 5.

[4]– إيمان فراج: الأبعاد الاجتماعية والاقتصادية والثقافية للشباب والمراهقة، مركز الدراسات والوثائق الاقتصادية والقانونية والاجتماعية، ceded، القاهرة 2004

خطيرا أو ان يمثل إعاقة لتعليم الطفل أو يكون ضارا بصحة الطفل أو بنموه البدني أو العقلي أو الروحي أو المعنوي أو الاجتماعي ,باتخاذ التدابير التشريعية والإدارية والاجتماعية والتربوية التي تكفل تنفيذ هذه المادة ولهذا الغرض ومع مراعاة أحكام الصكوك الدولية تقرير الاتجاهات الاقتصادية , في الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، erf2002 الأخرى ذات الصلة تقوم دول الأطراف بوجه خاص بما يلي :

أ- تحديد عمر[1] أدنى أو أعمار للالتحاق بالعمل.

ب- ضع نظام مناسب لساعات العمل وظروفه.

ت- فرض عقوبات أو تدابير أخرى مناسبة لضمان هذه المادة بفاعلية.

الفرع الثاني : المبادئ الأساسية لحماية صحة الموظف: تلتزم بتهيئة وصيانة المؤسسات والمحلات المخصصة للعمل وملحقاتها وتضمن امن العمال والاستجابة لمقتضياتهم

أ : قواعد النظافة والوقاية من الأمراض المهنية :تلتزم الهيئة المستخدمة[2]بالمحافظة على نظافة أماكن العمل وملحقاتها بخصوص أرضية الأماكن المخصصة للعمل وملحقاتها بما في ذلك جدرانها وسقوفها يتطلب تنظيفها و احترام التدابير اللازمة بالتطهير كالغسل والمسح كلما سمح غطاء الأرضية بذلك وإعادة الدهن والتغليف دوريا.

كما يتضمن النظام الداخلي[3]، تدبير تطبيق النصوص التشريعية والتنظيمية التي تفرض على المستخدم التزامات فيما يتعلق بطب العمل[4]،ولاسيما فيما يتعلق بالفحوصات الطبية، ألزم المشرع الجزائري المستخدم بإخضاع كل من العامل أو المتمهن إلى فحوص طبية مبنية للتشغيل أو التحويل ودورية وفحوصات خاصة وفحوصات تلقائية وكذا المتعلقة باستئناف العمل.

---

[1]- عمل الاطفال نحو ازالة الوصمة، مكتب العمل الدولي، جنيف الدورة 1998، التقرير العدد1 ص 7-8-9

[2]- محمد الكشبور: نظام تفتيش الشغل، الواقع الحالي وأفاق المستقبل ، مطبعة النجاح الجديدة، البيضاء، الطبعة الاول، 1997، ص 132

[3]- المادة 73و74 من القانون رقم 83- 13 المؤرخ في 2 يوليو 1983: المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية المعدل المتمم بالأمر رقم 96-19 المؤرخ في 6 يوليو 1996

[4]- المادة 2 و3 من المرسوم التنفيذي رقم 93-120 المؤرخ في 15 ماي 1993: المتعلق بتنظيم طب العمل

أ- **الفحوصات الطبية السابقة للتشغيل أو التحويل :** يشمل الفحص الطبي للتشغيل على فحص سريري كامل وفحوص سريرية شبه ملائمة يخضع إليها العامل وجوبا[1]عند تشغيله بالمؤسسة المستخدمة قصد البحث عن سلامته من أي أداء خطير على باقي العمال كما يسمح بالتأكيد من أن العامل مستعد صحيا للمنصب المرشح لشغله مع إمكانية اقتراح تعديلات على منصب العمل المرشح لشغله.

كما يجب إخضاع العامل المحول من منصب عمله لفحص طبي جديد بهدف التأكد عن أن العامل أهلا لمنصب العمل الجديد المرشح لشغله، وهذا ما يعرف بنظام الشهادة الطبية للتأهيل، إذ يتولى المستخدم تحديد أصناف العمال الذين يخضعون وجوبا لفحوصات طبية مسبقة قصد حصولهم على شهادات طبية للتأهيل وهم العمال الجدد والممتهنون والعمال المحولون من مناصب عملهم سواء عن طريق الترقية أو التنزيل في الرتبة أو النقل التأديبي أو الغير تأديب[2].

ب- الفحوصات الطبية – المراقبة الطبية الدائمة

للتأكد من أهلية العمال للمناصب التي يشغلونها على الهيئة المستخدمة أن تعرض عملها على فحص طبي دوري مرة واحدة1 في السنة على الأقل غير أن الممتهنين يخضعون وجوبا إلى إجراءات رقابة طبية خاصة التي تفوق تلك التي تخضع لها العمال العاديون , يحدد المستخدم تاريخها ومكانها وعددها ونوعها بدقة في النظام الداخلي للهيئة المستخدمة كأن يخضعون إلى فحوصات طبية دورية سريرية كاملة مرة واحدة كل ثلاثة أشهر على الأقل وتكملتها بفحوصات طبية شبه سريرية ملائمة فضلا عن ذلك هناك فئات محددة من العمال يخضعون وجوبا إلى فحوصات طبية دورية وخاصة لا تقل عن مرتين 2في السنة الواحدة كالعمال المعرضون بشكل خاص للأخطار المهنية والعمال الذين تقل أعمارهم عن 18سنة والعمال الذين تزيد أعمارهم عن خمسة وخمسين 55 سنة والمعوقين جسديا

[1]- القانون رقم 88-07 المؤرخ في 26 جانفي سنة 1988: المتعلق بالوقاية الصحية و الأمن وطب العمل، الجريدة الرسمية، رقم 4 المؤرخة في 1988، ص 117

[2]- المادة17 من القانون رقم 88-07: المتعلق بالوقاية الصحية و الأمن وطب العمل، المؤرخ في ج.ر، العدد4، ص117

وذووا الأمراض المزمنة هؤلاء يتعين على الهيئة المستخدمة إخضاعهم لفحص طبي كل ستة 6أشهر على الأقل وتكملته بالفحوص السريرية الملائمة[1]

ث- الفحوصات الطبية لاستئناف العمل :

يخضع العمال وجوبا إلى فحوص طبية من أجل استئناف العمل بعد غياب سببه مرض مهني أو حادث عمل أو بعد عطلة أمومة أو غياب لا يقل عن 21يوما بسبب مرض أو حادث غير مهني أو في حالة الغيابات متكررة بسبب مرض غير مهني لهذا الغرض تلتزم الهيئة المستخدمة في هذه الحالة بإعلام طبيب العمل بهذه الغيابات قبل استئناف العمل.

ب: الأحكام الأساسية لحماية صحة الموظف في وسطه المهني. تتمثل الأحكام الأساسية التي نص عليها المشرع الجزائري في المادة الأولى من القانون رقم 18/11 على أ، قانون الصحة يهدف إلى تجسيد حقوق الموظفين في مجال الصحة ويرمي إلى ضمان الوقاية وحماية صحة الأشخاص والحفاظ عليها واستعادتها وترقيتها ضمن احترام الكرامة والحرية والسلامة والحياة الخاصة وتتضح هذه المبادئ في:

أولا : الكرامة والحرية والسلامة والحياة الخاصة

وهو الحق في الحماية والوقاية والعلاج[2]والمراقبة التي تتطلبها حالة المريض الصحية في كل مراحل حياته وفي كل مكان وهذا الحق هو حق أساسي على الدولة الجزائرية تجسيده على أرض الواقع ولا يمكنها التخلي عنه أو التعاون في تحقيقه.

ويلاحظ أن المشرع الجزائري استعمل مصطلحين في نص المادة الأولى من القانون رقم 18/11 المصطلح الأول هو مصطلح المواطن والمصطلح الثاني الذي تكلم عنه في الفقرة 2من نفس المادة هو الأشخاص ففي الفقرة الأولى ذكر عبارة ضمان الوقاية وحماية صحة الأشخاص والحفاظ عليها وإسعادها وترقيتها ضمن احترام الكرامة والحرية والسلامة والحياة الخاصة ففي الفقرة الأولى أراد أن

[1]- المادة 15-16من القانون رقم 39-120 المتعلق بتنظيم طب العمل

[2]- نور الدين حاروش: كتاب قانون الصحة، دار الكتاب الجزائر، 8ديسمبر،ص 120

يجسد حقوق المواطن وواجباته في مجال الصحة (قانون رقم 11/88المؤرخ في جمادى الثاني عام 1408مل26جانفي 1988,يتعلق بالوقاية الصحية والأمن وسط العمل) بشكل كامل وشامل سواء ما تعلق منها بالوقاية من الأمراض أو حماية صحة المواطن والحفاظ عليها أو استعادتها وترقيتها وفي الفقرة الثانية أراد أن يبين بأنه لا يميز بين المواطن الجزائري أو الأجنبي في العلاج والحماية .

ثانيا: عدم التميز: لا يجوز التميز[1]بين الأشخاص كيفما كانوا وأينما كانوا داخل الإقليم الجزائري في الحصول على الوقاية من الأمراض والعلاج سواء بسبب أصلهم أو معتقداتهم الدينية أو سنهم أو الجسم أو وضعيتهم الاجتماعية أو العائلية أو حالتهم الصحية.

ثالثا: الكرامة الإنسانية :للمريض أو طالب العلاج أو أي شخص معرض للخطر ويقصد بذلك عدم الإنقاص من إنسانية[2]المريض إما بسبب جنسه أو لونه أو مركزه الاجتماعي أو عقيدته فالله كرم الإنسان على كثير من المخلوقات فلا يجوز الاستهزاء به أو بجسمه .

رابعا: احترام الحرية الشخصية: ويقصد بها عدم القيام بأي عمل طبي علاجي للشخص إلا بعد الحصول على موافقته أو وليه الشرعي أو من في حكمه في حالة عدم قدرة المعني بالإدلاء بموافقته سواء سبب مرضه أو إعاقة ذهنية أو بسبب صغر سنه إلا في حالة الضرورة كما هو في حالات الإصابة بالأمراض المعدية والأمراض الخطيرة ذات الانتشار السريع.

خامسا: مبدأ السلامة: لا يمكن أن تتعرض السلامة الجسدية للشخص إلا في حالة الضرورة الطبية المثبتة قانونا وحسب الأحكام المنصوص عليها في المادة 21 من قانون الصحة.

---

[1]- نادية النحيلي: الحق في الصحة بالوسط المهني في مدينة الشغل، المرجع السابق، ص 108

[2]- إعلان الأمم المتحدة بشأن الالفية، اعتمد ونشر على الملأ بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة في جلسة 8 ديسمبر 200، وثيقة الأمم المتحدة ares'55'2 جامعة مينيسوتا و مكتبة حقوق الإنسان، 21-1-2006، http://www.umn.edu.humant.arab

سادسا: مبدأ المساواة : تتمثل في ضمان استمرارية الخدمة العمومية للصحة والأمن الصحي ويقصد به كذلك عدم التميز[1]بين المرض في الحصول على الخدمات الصحية من علاج وإقامة في المؤسسات الاستشفائية وغيرها .

سابعا: مبدأ التكامل وهو مبدأ التسلسل وتكامل النشاطات الوقائية والعلاج وإعادة التكيف والتأهيل[2]

ثامنا: مبدأ التعاون والتشاركية الصحية : ويقصد بع تعاون الهياكل الصحية المختلفة بينها وكذلك مشاركة القطاع الخاص في تقديم الخدمات الصحية وهذا ما نصت عليه المادة 316 من قانون الصحة والتي جاء فيها قصد تلبية الاحتياجات الصحية للمواطنين يمكن لهياكل ومؤسسات الصحة وبموجب اتفاقية تعاون تشكيل شبكات علاج أو تطبيب عن بعد من أجل التكفل بالمواطنين أو بمشاكل صحية خاصة لاسيما في المناطق التي تكون فيها التغطية الصحية غير كافية[3].

خلاصة الفصل الأول:

يتعين على الهيئة المستخدمة أن توفر الأمن والسلامة والحماية المهنية لموظفيها وذلك بإتباع القواعد العامة للوقاية من الأخطار المهنية وتوفير الجو الملائم في بيئة العمل واختيار التقنيات والتكنولوجيا المساهمة في تنظيم العمل.

---

[1]– اعلان الامم المتحدة بشأن الألفية، اعتمدو نشر على الملاء بموجب قرار الجمعية العامة للمة المتحدة في جلسة 8ديسمبر 2000، وثيقة الامم المتحدة 55/2 جامعة مينيسوتا، مكتبة حقوق الإنسان، 1/12/ 2006

[2]– اعلان الأمم المتحدة بشأن الألفية، نفس المرجع السابق

[3]– محمد ايت الحاج: لجان السلامة وحفظ الصحة على ضوء مبدأ المشاركة العمالية، مقال بمجلة الحقوق، العدد 20، دار النشر المعرفة، 2017، من ص 221 الى 264.

الفصل الثاني

القواعد الخاصة للوقاية

من الأخطار المهنية

تمهيـــــــــــد:

لقد حدد المشرع الجزائري بعض العوامل التي تحد من الضغط النفسي وعدة قواعد خاصة للوقاية من الاخطار المهنية التي تكون إجبارية على المستخدم في بعض الأنشطة المهنية التي تتوفر على قدر كبير من الخطورة التي إن لم تحترم تشكل انتهاكا خطيرا لبيئة العمل الذي ينعكس مباشرة على البيئة العامة ونفسية العامل قد تتناول هذه القواعد الخاصة شروط الوقاية من الأخطار المهنية حتى قبل ممارسة النشاط المهني كوجوب اختيار الموقع والرخص المطلوبة لذلك.

هذا ما سنوضحه في الفصل الثاني من خلال المبحثين التالين:

المبحث الأول: حماية الصحة المادية والنفسية في الوسط المهني.

المبحث الثاني: قواعد الحماية الخاصة للصحة المهنية.

المبحث الأول:حماية الصحة المادية والنفسية في الوسط المهني.

إن المستخدم ملزم بواجب المحافظة على صحة العمال مهما كانت سواء كانت مادية بدنية أو عقلية نفسية واجتماعية من أي خرق والا سوف يتعرض إلى المساءلة القانونية، مع تحمل التعويضات الناجمة عن ذلك في حالة وجود أضرار.

المطلب الأول: حماية الصحة البدنية والنفسية في الوسط المهني

إن مفهوم الصحة عام وشامل كما هو متعارف عليه لدى جل المتعاملين بالصحة العمومية، أن الصحة تنقسم بدورها إلى قسمين رئيسين الصحة البدنية أو كما يسميها البعض الصحة المادية وكذا إلى الصحة النفسية أو العقلية الأمن الذي يتوجب منا دراسة كل على حدا.

الفرع الأول: الصحة البدنية في الوسط المهني: إن الحق في الصحة حق دستوري[1]، إذ تكفل الدولة الرعاية الصحية لكافة مواطنها إذ تكفل وقايتهم من كافة الأمراض، كما نجد القانون كذلك يضمن الأمن النظافة والراحة أثناء العمل[2]. فالصحة البدنية أو الفيزيائية أو المادية تعتبر حق للعمال، وواجبا من الواجبات الملقاة على عاتق المستخدم أو الهيئة المستخدمة، فهي واجب يلقى على عاتق المستخدم أو الهيئة المستخدمة بصفة المسؤول الأول على الصحة في المؤسسة، إنّ بقاء العامل الأجير داخل بيئة العمل طيلة ساعات العمل له أثار سلبية على صحته. لقد أصبحت مسألة حماية صحة القوى العاملة تشكل كمقياس للنمو الاقتصادي والاجتماعي للدول، لقد أفرد قانون ترقية الصحة تدابير خاصة، تستهدف الحماية الصحية في الوسط المهني والتي من شأنها العمل على رفع القدرة على العمل والإبداع لرفع الإنتاج وتحسينه للوصول إلى الإنتاجية، إن هذه التدابير تعمل على تمديد الحياة النشطة للمواطنين والوقاية من الإصابات التي يتسبب فيها العمل ومحاولة تخفيف وقوعها، وتقليل حالات العجز والقضاء على العوامل التي تؤثر سلبيا على صحة المواطنين.

---

[1]- المادة 66 من دستور 1966: المعدل والمتمم المذكور سابقا

[2]- المادة 66 من دستور 1966: المعدل والمتمم المذكور سابقا

نجد أن القانون المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطلب العمل عمل على إلقاء واجب المحافظة على الصحة المادية أو الجسدية للعمال على عاتق الهيئة المستخدمة[1] يظهر ذلك من خلال وضع تدابير أو مقتضيات الحفاظ على أمكنة العمل وملحقاتها وتوابعها، وكذا وضع تدابير خاصة بالتهوية أو الإضاءة والتدفئة وممارسة العمال الألعاب الرياضية والاهتمام بالنظافة داخل أماكن العمل وغيرها. كل ذلك يعتبر من قبل الاشياء التي تؤثر مباشرة على الصحة الجسدية[2]،إذ نجد مقتضيات حماية العمال التي وضعها القانون خاصة بتدابير تكيف الآلات والتجهيزات الخاصة بالعمل لضمان أمن العمال من الأخطار المادية سواء طبيعية أو ميكانيكية، أو غيرها من الأخطار التي يمكن أن يتعرضون لها مباشرة جراء العمل لقد افرد المشرع بمقتضيات المتعلقة بقواعد الحماية التي تطبق على الصحة والأمن في أماكن العمل[3]

إن الأخطار المادية كالأمراض المهنية وحوادث العمل تصيب الجسد، أي أن السلامة الجسدية مهددة مباشرة بواسطة ما يمكن أن يتعرض له العمال الأجراء أثناء ممارستهم لنشاطاتهم البدنية أو الفكرية إن الهيئة المستخدمة ملزمة كذلك بأدائها للواجبات الثلاثة التعليم والإعلام والتكوين في مجال السلامة والصحة المهنية[4].

كما انه أكدت اتفاقية حقوق الطفل على الحماية الدولية للحق في التمتع بمستوى مناسب من الصحة موضحة إن الأطفال هم من مواطني الدولة ولهم الحق في التمتع مثل كافة الأفراد بحقوقهم وتنص المادة 9 منها على انه تعترف الدول الأطراف بأن لكل طفل حق أصيلا في الحياة وتكفل الدول الأطراف إلى أقصى حد ممكن بقاء الطفل ونموه .ولا يجوز تشغيل من تقل أعمارهم عن 18

---

[1]- نص المادة 3 من القانون 88-07.

[2]- نص المادة 7 من القانون رقم 88-07 المؤرخ في 26 ينـــاير سنة 1988، المتعلق بالوقـــاية الصحية والأمن وطب العمل، الجريـــدة الرسمية للجمهـــورية الجزائرية رقم 4-1988.

[3]- مرسوما تنفيذيا تحت رقم 91-05 المذكور سابقا، كما خصص كذلك المرسوم التنفيذي رقم 05-08 المؤرخ في 8-1-2005: المتعلق بالقواعد الخاصة المطبقة على العناصر او المواد او المستحضرات الخطيرة في وسط العمل، المنشور في الجريدة الرسمية العدد 4 المؤرخة في 9-1-2005، ص17.

[4]- نص المادة 19 من القانون 88-07، المذكور سابقا

سنة في الأعمال التي تعرضهم للإشعاعات وعلى المرخص له اتخاذ الاحتياطات اللازمة لحماية العاملين للأشعة المؤينة والمواطنين وحماية البيئة من مخاطر الإشعاع طبق الاشتراطات والتعليمات التي تحدد ها الجهة المختصة.

تعد الإصابة بالأمراض المهنية المعدية ذات تأثير سلبي على صحة الموظف وعلى الهيأة المستخدمة حيث يشكلون مصدر للعدوى فمنه يتعين على الولاة ومسؤولي الهيئات العمومية والمصالح الصحية ورؤساء المجالس الشعبية البلدية أن يطبقو في الوقت المناسب التدابير الملائمة للوقاية من ظهور الوباء والقضاء على أسباب الأمراض في أصلها، فتستهدف الرقابة الصحية في حدود الوقاية من تفشي الأمراض المعدية برا ، جوّا أو بحرا وتمارس عملها بواسطة مراكز صحية مقامة في الموانئ والمطارات والمواقع التي تراقب منافذ الطرق أو السكك الحديدية في التراب الوطني

الفرع الثاني: الحماية الصحية النفسية المعنوية في الوسط المهني

الصحة النفسية ليست مجرد غياب الاضطرابات النفسية، بل هي حالة من العافية يستطيع فيها كل فرد إدراك إمكاناته الخاصة، والتكيف مع حالات التوتر العادية، والعمل بشكل منتج ومفيد و الإسهام في مجتمعه المحلي[1]، ويتجلى البعد الايجابي للصحة النفسية في التعريف الوارد في دستور منظمة الصحة العالمية، إن الصحة هي حالة من اكتمال السلامة بدنيا وعقليا واجتماعيا، لمجرد انعدام المرض والعجز، كذلك إعلان اتفاقية الأمم المتحدة بشأن الإنسان ذوي الإعاقة على أن التميز ضد أي شخص على أساس الإعاقة يمثل انتهاكا للكرامة والقيمة المتصلية للفرد معاهدة دولية لحقوق الإنسان تابعة للأمم المتحدة في 10-12-1948 في قصر شايو، في باريس يتألف من 30 مادة قانونية تم الاتفاق عليها، وتبنتها الأمم المتحدة كميثاق ودستور عالميا لها من خلال المصادقة جمعية الأمم على هذا الإعلان الذي أصبح تاريخ المصادقة عليه تاريخا للجمعية العامة للأمم.

[1]- إدريس فجر: دور القضاء في حماية الأجير، المجلة المغربية لقانون والاقتصاد والتنمية، جامعة الحسن الثاني كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية لدار البيضاء، القانون الاجتماعي، حصيلة وإصلاح، العدد 22 لسنة 1990، ص 25

ومنه يحضر أي عنف معنوي أو أي مساس بالكرامة كذلك يحضر أي معاملة قاسية أو الطرق اللاإنسانية أو المهنية[1].

تأثير التحرش الجنسي والتميز على صحة العاملات في مكان عملهم :

إن لخاصة الأنوثة تأثير كبير على شكل الظروف التي تمارس فيها النساء عملها خارج البيت، حيث لا يقف هذا التأثير عند اعتباره معيار للتميز من حيث الأجر، بل يتعداه إلى الاعتداء على الحشمة والوقار والكرامة الإنسانية للمرأة العاملة، تلك هي معضلة التحرش الجنسي في أماكن العمل.

فبعد أن كانت تمر تحت غطاء من التستر والصمت , أصبح من الممكن الاعتياد على فضحها من طرف النقابات والهيئات النسائية , وتعود الظاهرة إلى تنظيم العمل بطريقة التسلسل الإداري , حيث تتبع أغلبية النساء العاملات لرؤساء عمل من الجنس الذكوري، وعندما ستحضر طرق التربية الأسرية التي تجعل من الطفلة الأنثى إنسانا معتدا على تقبل سلطة الرجال داخل الأسرة فإن هذا التقبل يمتد إلى تقبل سلطة الرئيس التسلسلي بشكل كامل أكثر من الرجال ولذلك فإن التدابير الإدارية التي تفرض على النساء تكون أكثر صرامة من تلك التي يخضع لها الرجال أو المجموعات المختلطة من العمال ومن الإسهامات المغلوطة التي تزيد من انتشار الظاهرة هو أن سياسة الدولة اتجاه عملية التحديث التي فرضتها ظروف العصر لم تتحرر بعد من الفكر السلفي المغلوط الذي تبنته إلا وهو إرادة التوفيق بين التراث والحداثة النسائية ويكتسي موضوع العنف ضد المرأة العاملة أهمية خاصة من حيث أنه أصبح موضوعا على طاولة البحث والتدقيق والمساءلة والإدانة والتنديد في العقد الأخير من القرن الماضي وذلك بفضل نضال الحركة النسائية عبر العالم فقد تفاقمت الإختلالات الجسدية والنفسية الناتجة عن العنف الممارس ضد النساء , بما في ذلك أفعال القهر التي يمارسها الزوج , إلا أن هذه الاختلالات لازالت لم تعرف وتشخص وتعالج بالقدر الكافي .

[1]- ببالمرسوم الرئاسي 05-280 المؤرخ في 14 أوت 2005: المتضمن التصديق على الاتفاقية العربية رقم 07، بشأن السلامة والصحة المهنية المعتمدة بالإسكندرية في مارس سنة 1977 المنشور في الجريدة الرسمية، العدد 56، ص 04

كما أكدت اتفاقية القضاء على جميع أشكال التميز ضد المرأة على الحماية الدولية للحق في التمتع بمستوى مناسب من الصحة، وعرضت لاحتياجات وأوجه الحماية الخاصة التي يجب أن تتمتع بها المرأة بهذا الخصوص، إذ نصت على:

- إمكانية الحصول على معلومات تربوية محددة تساعد على كفالة صحة الأسر ورفاها، بما في ذلك المعلومات والإرشادات التي تتناول تنظيما لأسرة وجاءت في ذات الإطار المادة 11 " الحق في الوقاية الصحية وسلامة ظروف العمل، بما في ذلك حماية وظيفة الإنجاب، أما المادة الثانية عشر فقد ألزمت الدول الأطراف أن تتخذ جميع التدابير المناسبة للقضاء على التميز ضد المرأة في ميدان الرعاية الصحية من أجل أن تضمن لها، على أساس المساواة بين الرجل والمرأة الحصول على خدمات الرعاية الصحية، بما في ذلك الخدمات المتعلقة بتنظيم الأسرة .

المطلب الثاني: التأمينات عن الأمراض المهنية

تهدف الحماية الصحية الاجتماعية لمواجهة احتياجات الموظف عند تعرضه لمخاطر مهنية كالمرض او الإصابة أو العجز او الوفاة حتى يكون الموظف في مأمن ومحمي بكافة الضمانات عن طريق توفير الرعاية الطبية وتقديم الخدمات التأهيلية له في حالة المرض أو الإصابة وهذا ما سنوضحه من خلال هذا المطلب بحيث سنتكلم عن التأمين على المرض والتأمين عن الأمومة وتأمين العجز وحوادث المرور والأمراض المهنية.

الفرع الأول: التأمين على المرض وتأمين عن الأمومة

أولا: التأمين على المرض :يلعب التأمين دورا أساسيا في أنظمة الضمان الاجتماعي فهو يشكل التكفل بالموظف الأجير والغير أجير وكل من كان شملته التغطية الاجتماعية[1] في حالة الإصابة والتكفل به إلى غاية شفائه من المرض كما هو وجوب قيام المؤمن له بإشعار هيئة الضمان الاجتماعي بالمرض الذي

[1]- إتفاقية رقم 3 حول حماية الأمومة لعام 1919، اتفاقية رقم 17 حول التعويض عن حوادث العمل لعام 1925، اتفاقية رقم 18 حول الامراض المهنية لعام 1925، اتفاقية رقم 24 حول التامين على المرض لعام 1927، اتفاقية رقم 77 حول الفحص الطبي للأطفال في مجال الصناعة لعام 1946

أصابه لمدة يومين عمل غير مشمول فيها اليوم المحدد بالتوفيق عن العمل وهذا ما نصت عليه المادة 1من القرار الوزاري المؤرخ في 13-2-1984[1].

وتجدر الإشارة إلى هيئة الضمان الاجتماعي تجري مراقبتين على المؤمن المريض الأول مراقبة طبية يقوم بها الطبيب المستشار التابع للصندوق وذلك بعد تقديم وصفة التوقف عن العمل والثانية مراقبة إدارية يقوم بها أعوان هيئة الضمان الاجتماعي بمقر إقامة المؤمن له المريض وذلك للتأكد من مدى التزام هذا الأخير بما ورد في نص المادة 26من المرسوم 27/84[2]، فيما يخص حق التأمين على المرض فهو يشمل التأمين على المرض العادي والتأمين على المرض المهني كما أنه تشمل آداءات التأمين على المرض اداءات عينية وأداءات نقدية[3]:

1- **الأداءات العينية:** يشمل التكفل بالموظف المؤمن له وذوي حقوقه في حالة الإصابة ببعض الأمراض ومصاريف العناية الطبية والوقائية والتكفل بالمريض الى غاية وذلك وفق للأداءات المنصوص عليها قانونا[4]

2- الأداءات النقدية: وهي أداءات تعويضية[5]، تدفع للموظف الذي يضطره المرض إلىانقطاع مؤقتا عن عمله لعجز بدني أو عقلي مثبت طبيا يستحيل معه مواصلة عمله أو استئنافه وذلك وفقا للتقدير المنصوص عليه قانونا.

أ- **تأمين عن الأمومة:** يهدف التأمين عن الولادة إلى ضمان تمتع المرأة الحامل بفترة حمل مريحة وظروف ولادة حسنة وضمان الحفاظ على صحتها وصحة مولودها حيث

---

[1]- القرار الوزاري الصادر بتاريخ 13-2-1984، الذي يحدد مدة الأجل المضروب للتصريح بالعطل المرضية لدى هيئات الضمان الاجتماعي، المؤرخ في الجريدة الرسمية سنة 1984، العدد 7 ، ص 44.

[2]- المادة 27من المرسوم التنفيذي رقم 27/84الصادر بتاريخ 11-2-1984: المحدد لكيفيات تطبيق العنوان الثاني من القانون 11/83المتعلق بالتأمينات الاجتماعية

[3]- القانون 83-13 المؤرخ في 2 جويلية 1983 المتعلق بتامين حوادث العمل والامراض المهنية ج ر العدد 27 سنة 1983 المعدل والمتمم بالامر 96-19 ج ر عدد 42 سنة 1996

[4]- محمد فؤاد توفيق: المسؤولية الطبية في الشريعة الإسلامية، نشرة الطب الإسلامي، العدد الأول، الطبعة الثانية، أبحاث وأعمال. المؤتمر العالمي الأول عن الطب، ص2

[5]- القانون 90-11 المؤرخ في 21افريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية، العدد 17 المؤرخة في 25 افريل 1990

يغطي هذا التأمين جميع المصاريف المترتبة على الحمل والولادة سواء تعلق منها بنفقات العلاج ,والرعاية الصحية للمرأة الحامل أو ما تعلق منها بالتعويض[1]على دخلها الذي فقدته نتيجة انقطاعها عن العمل بسبب الحمل والولادة حيث تتلقى تعويضات يومية .

وعليه تستفيد المرأة الحاملة التي انقطعت عن العمل بسبب الولادة من دفع الاداءات النقدية والمتمثلة في تعويض يومية تقدر ب100/100من الأجر اليومي بعد انقطاع اشتراك الضمان الاجتماعي[2].

وتجدر الإشارة إلى أنه طبقا للمادة 30من المرسوم 27/24، فإنه يجب على المرأة العاملة لكي تثبت لها حقها في الحصول على الاداءات النقدية بمقتضى التأمين على الأمومة أن لا تكون قد انقطعت عن عملها لأسباب أخرى غير الأسباب التي يدفع الضمان الاجتماعي تعويضات عنها أثناء المدة التي تراوح بين تاريخ المعاينة الطبية الأولى للعمل وتاريخ الوضع[3].

حيث ألزم المشرع الجزائري بموجب المادة 34من المرسوم التنفيذي 27/84على المرأة العاملة إجراء الفحوص التالية:

- فحص طبي كامل قبل نهاية الشهر الثالث.
- فحص طبي خلال الشهر السادس من الحمل.
- فحصان يأمر بهم الطبيب المختص بأمراض النساء والتوليد، احدهما يتم قبل أربعة أسابيع من التاريخ المحتمل للوضع في أقرب الآجال والثاني بعد ثمانية أسابيع من الحمل.

الفرع الثاني: تأمين العجز وحوادث العمل والأمراض المهنية

---

[1]- سيد محمد رمضان: الوسيط في شرح قانون العمل والضمان الاجتماعي، دار الثقافة الأردن، سنة 2010، ص 386.

[2]- المواد 28و29من الامر 17/96المؤرخ في 6-7-1996: الذي يعدل ويتمم القانون 11/83، المؤرخ في 2-7-1983: المتعلق بالتأمينات الإجتماعية.

[3]- حسين ابو زيد، المدير الإقليمي لمنظمة الصحة العامة للشرق المتوسط: البيئات الصحية للأطفال في إقليم شرق المتوسط، أبعادها المادية والاجتماعية والنفسية والروحية، خطاب افتتاح الاجتماع السابع والعشرين للجنة الإقليمية الاستشارية، لمنظمة الصحة العالمية 12و13 ماي 2003.

أولا: التأمين على العجز :إن التأمين على العجز[1]مخصص للموظفين الذين ينتابهم عجز خطير والمقصود بذلك انقطاع العمل في تطور حالتهم الصحية .

حق التأمين على العجز في قانون الوظيف العمومي حسب الأمر 133/66المؤرخ في 2جوان 1966نصت المادة 02/39من هذا الأمر أن الموظف المستفاد من عطلة مدتها 6ستة أشهر والذي يستطيع عند انتهاء العطلة أن يعود إلى عمله إما إن يحال على التقاعد ضمن الشروط المنصوص عليها في التشريع المتعلق بالمعاشات وذلك إذا أثبتت أنه غير قادر نهائيا على القيام بالخدمة.

ثانيا: التأمين على حوادث العمل والأمراض المهنية :تعد إصابات العمال في وسطهم المهني من أقدم وأرقى أنواع التأمينات الاجتماعية التي تهدف الى تغطية المخاطر التي يتعرض لها الموظف العام أثناء أدائه لمهامه الوظيفية فيقرر القانون صرف أجرا كاملا للموظف مدة انقطاعه عن العمل بسبب إصابته[2].

إن الأمر 133/66المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العامة لم يتطرق الى فكرة التأمين عن حوادث العمل وكذا خذا حذوه المرسوم 59/85المتعلق بالقانون النموذجي لعمال الإدارات والمؤسسات.

حيث نصت المادة 33من الأمر 03/06-للموظف الحق في الحماية الاجتماعية والتقاعد في إطار التشريع المعمول به[3]، فهذا الحق في الحماية يضمن للموظف السلامة والصحة من كل المخاطر التي قد تواجهه.

ولقد حدد القانون 11/83في مادته الثانية وعلى سبيل الحصر الأخطار التي تغطيها التأمينات الاجتماعية هي المخاطر التالية –الولادة والعجز والوفاة.

---

[1]- القانون 83-13 المؤرخ في 2 جويلية 1983، المتعلق بالتامين عن حوادث العمل والأمراض المهنية، الجريدة الرسمية، العدد 27، سنة 1983 المعدل المتمم بالأمر 96 -19، الجريدة الرسمية، العدد 42، سنة 1996

[2]- أحمد حسين البرعي: المبادىء العامة للتأمينات وتطبيقها في القانون المقارن: دار الفكر العربي، مصر ، 1983،ص 203

[3]- المادة 33 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 جويلية سنة 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المرجع السابق.

ثالثا: التأمين عن الوفاة[1]:الوفاة هي النهاية الحتمية لكل إنسان وبالتالي فهي نهاية مؤكدة لحياته العملية مما يعرض أسرة المتوفي إلى بؤس الحاجة والعوز لذلك جعل المشرع خطر الوفاة مضمونا بقوانين التأمينات الاجتماعية لتوفير الحماية اللازمة لأسرة المؤمن عليه في حالة وفاته، ذلك لأن فقد عائل الأسرة بالإضافة إلى ما يتطلبه من مصاريف إضافية كمصاريف الجنازة والدفن، يؤدي إلى فقد الأسرة للدخل الذي كانت تعتمد عليه في توفير حاجاتا اليومية مما يعرضها لبؤس الحاجة والعوز خاصة إذا كانوا أنفسهم غير قادرين على العمل مما يعرضهم أن يبقوا دون دخل لمواجهة أعباء الحياة.

لذلك تقرر أغلبية التشريعات الاجتماعية منح معاش للمستحقين عن المتوفي "ذوي حقوقه" إذا توافرت الشروط القانونية المتطلبة لذلك حتى تضمن حياة مستقرة لأسرة المتوفي على مستوى يقارب المستوى الذي كانت تعيش عليه قبل وفاته.

المبحث الثاني: القواعد الخاصة للسلامة والأمن الصحي في الوسط المهني

حدد المشرع الجزائري بعض القواعد والتدابير الخاصة للوقاية من الأخطار المهنية التي تكون إجبارية على المستخدم في بعض الأنشطة المهنة التي تتوفر على قدر كبير من الخطورة، التي ان لم تحترم تشكل انتهاكا خطيرا لبيئة العمل الذي ينعكس مباشرة على البيئة العامة .

قد تتناول هذه القواعد الخاصة شروط الوقاية من الأخطار المهنة حتى قبل ممارسة النشاط المهني كوجوب اختيار الموقع والرخص المطلوبة لذل مثل ما حدده المرسوم التنفيذي 339/98من قواعد خاصة تتعلق بالمنشاة المصنفة هذا ما سنتناوله في مبحثنا الذي يشمل على مطلبين :

[1]-https://arabworldinsurance.com/تأمين عن الوفاة

المطلب الأول: الوقاية والحماية الخاصة لمكافحة الأمراض والأوبئة في مجال النشاط المهني

الفرع الأول: حماية العمال من الإشعاعات المؤينة والنووية والكيماوية

أولا: تنظيم العمل بالإشعاعات المؤينة والوقاية من أخطارها: الإشعاع نوع من الطاقة الحرارية أو الضوئية أو الكهربائية أو الذرية[1]من مصدره في خطوط مستقيمة كشعاع الضوء أو على هيئة موجات كهرومغناطيسية وهي أشد خطرا من المستقيمة وتتوقف الخطورة على مقدار الجرعة التي يتعرض لها الإنسان وزمن التعرض واختلاف حساسية أنسجة الجسم .

بحيث مصادر الإشعاع هي : مصادر طبيعية و مصادر صناعية وأنواع الإشعاع :إلا شعاع الجسمي مثل (ألفا –بيتا)، الإشعاع الموجي مثل (اكس –جاما –الكونية –القاعدية).

وللإشعاع تأثيرات مزمنة تصيب الجهاز الدوري والجهاز التناسلي والعظام والعيون والجهاز التنفسي، كما إن لها تأثيرات حادة عند التعرض لجرعات كبيرة مفاجئة قد تسبب أنواع مختلفة من السرطان.

وبالتالي فقد نص المشرع في القرار رقم 211لسنة 2003على الأتي: تلتزم المنشاة باتخاذ إجراءات واشتراطات الوقاية من الإشعاعات المؤينة سواء كانت ناتجة عن مواد ذات نشاط إشعاعي أو أي أنشطة يتولد عنها نشاط إشعاعي طبقا لأحكام الأميون رقم 59سنة 1960 ولائحته التنفيذية في شأن تنظيم العمل بالإشعاعات المؤينة للوقاية من أخطارها والقرارات المنقذة له وأن تحتفظ المنشأة بصفة دائمة بالمستندات والسجلات الواجب تواجدها تنفيذا لأحكام القانون المشار إليه ويراعي في ذلك ما يأتي، مع عدم الإخلال بما جاء في القوانين والقرارات واللوائح الخاصة بالمواد المشعة والإشعاعات المؤينة والوقاية منها نذكر منها :

---

[1]– المرسوم الرئاسي 05- 117 المؤرخ في 11 افريل 2005: المتعلق بتدابير الحماية من الإشعاعات المؤينة، الجريدة الرسمية، العدد 27، سنة 2005

1- لا يجوز استراد أو تصدير أو تصنع أو حيازة أو تداول أو نقل أو تخزين أو التخلص منأجهزة أشعة أو مواد مشعة أو النفايات[1]المشعة إلا بعد الحصول على ترخيص من الجهة المختصة .

2- لا يجوز استخدام الأشعة المؤينة أو العمل بها بأي صفة كانت لاستخدامات مختلفة إلا بعد الحصول على ترخيص بذلك من الجهة المختصة سواء الأفراد والأماكن المناسبة وبعد استفاء المواصفات والمؤهلات الطبية.

وعليه يجب توفير مصلحة للقياس وهي المصالح التي تختص الوكالة الدولية للطاقة الذرية وكذا منظمة الصحة العالمية بالتعاون مع الدول الأعضاء من أجل إحداثها داخلها ومراقبة بيئة العمل والسهر على توفير وضع تجهيز ملائم للحماية والمراقبة الفردية لكل عامل معرض للخطر ويلزم استعمال أدوات لتحديد أهمية الإشعاع ودرجته ووضع برامج مراقبة تلائم المخاطر[2]التي يراد تحديدها.

ثانيا: حماية العمال من المخاطر الكيميائية: من المخاطر الناتجة عن استخدام المواد الكيميائية التي قد تضر بصحة العامل وتشكل عليه عائق وتتسبب في مرضه وهي:

- مخاطر ناتجة عن الأتربة في جو العمل.
- مخاطر ناتجة عن الغازات في جو العمل.
- مخاطر ناتجة عن المذيبات العضوية في جو العمل.

وبالتالي فقد نص المشرع في القرار رقم 211 لسنة 2003 على الأتي:

"_على المنشأة توفير الرقابة من المواد الكيميائية وذلك مع مراعاة مايأتي:

[1]- المرسوم الرئاسي 05- 119، المؤرخ في 11 افريل 2005، المتعلق بتسير النفايات المشعة، الجريدة الرسمية، العدد07، سنة 2005

[2]- Peter J: Baxter: quand surviennent les catastrophes chimiques, revue sante du monde n5, 1993, p11

1- توفير الاحتياطات اللازمة لوقاية العاملين من أخطار التعرض للمواد الكيميائية المستخدمة أو التي تتسرب إلى جو العمل كالغازات والأبخرة والأتربة وما قد يوجد بيئة العمل من سوائل وأحماض وخلافه، وبحيث لا تزيد عن الحدود المأمونة.

2- على المنشأة الالتزام بالكميات المعبئة للمواد الخطيرة التي تجعل المنشأة ذات مخاطر كبرى.

3- توفير اشتراطات السلامة والصحة المهنية في تخزين المواد الكيميائية والمخلفات الناتجة عنها على أن يراعي في عمليات التخزين الخواص الكيميائية والفيزيائية والتجانس بين المواد الكيميائية والطبيعية وسلامة حاويات التخزين واحتياطات الوقاية من الحرائق واتباع الطرق السليمة للشحن وتفريغ الحاويات.

على أصحاب العمل وضع بطاقات تعريف وعلامات التحذير ورموز الخطورة على جميع المواد الكيميائية المستعملة أن تتضمن الاسم الكيميائي والتجاري وتصنيف المادة الكيميائية والمخاطر الصحية الحادة والمزمنة الناتجة عنها والإسعافات الأولية واسم المورد الكيميائية.

على الإدارة المنشأة وأصحاب العمل وموردي ومصنعي المواد الكيميائية تقديم وإعداد تقارير السلامة الخاصة بالمواد الكيميائية على أن يتضمن محتوى التقرير المعلومات الآتية:

- هوية المادة الكيميائية وتركيبها والخواص الطبيعية والمخاطر المصاحبة، وتشمل التسمية، الانفجار، الحريق وغيرها وكذلك المخاطر المحتملة وتدابير الوقاية والإسعافات وتدابير انطلاق المواد الغير متوقعة.
- مكافحة الحريق ومواد الإطفاء المناسبة لكل مادة.
- طرق التخزين التخزين والنقل والتداول.
- الطرق الآمنة للتخلص من المختلفات والنفايات.
- تأثيرها البيئي وتاريخ إعداد الورقة .

4- يلتزم أصحاب العمل بإجراء تقيم للمخاطر الناشئة عن استعمال المواد الكيميائية في العمل ورصد وتسجيل درجات تركيزها في الهواء كما يلتزم بحماية العمال من هذه المخاطر بالوسائل الملائمة ومنها:

- اختيار المواد الكيميائية[1] التي تزيل الخطر أو تقلل منه.
- اختيار تكنولوجيا[2] تزيل الخطر أو تقلل منه.
- استخدام أساليب التحكم الهندسي الكافية وصيانتها.
- اعتماد النظم واساليب عمل تزيل الخطر أو تقلل منه.
- اعتماد تدابير الوقاية الصحية المهنية الكافية.
- تقديم معدات وملابس الوقاية الشخصية وصيانتها على نحو سليم.
- وضع علامات تحذير.
- الاستعدادات الكافية لحالات الطوارئ

5- لمفتشي السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل بوزارة القوى العاملة وأجهزتها الحق في الاطلاع على الأسماء التجارية[3] والعلمية للمواد والمركبات الكيميائية الخام والمساعدة المستخدمة في العمليات الصناعية حتى بتواجدها في بيئة العمل ومن حقهم حظر أو تقيد استعمال بعض المواد الكيميائية الخطرة أو تشترط إخطارا أو تصريحا مسبقا قبل استعمال هذه المواد إذا كان هناك ما يبرر ذلك لأسباب تتعلق بالسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل.

6- ضرورة مراعاة أخبار العمال بالمخاطر التي تنجم عن استعمال المواد الكيمياوية بالإضافة إلى تدريبهم على أساليب الوقاية من هذه المخاطر ومكافحتها والحماية منها بما في ذلك الأساليب الصحية للتخزين والنقل والتخلص من النفايات وكذلك تدابير الطوارئ والإسعافات الأولية.

---

[1]- مصطفى فوزي مفتاح: قياس وتقيم ملوثات بيئة العمل الكيميائية والفزيائية، منشور الدورة القومية حول أهمية تفتيش الصحة والسلامة المهنية في الوطن العربي ,ص81الى 154

[2]- المرسوم التنفيذي 02-427، المؤرخ في 7 ديسمبر 2002: المتعلق بتحديد شروط تنظيم تدابير الاعلام والتكوين للعمال في مجال الوقاية من الاخطار المهنية، الجريدة الرسمية: العدد 82، سنة 2002)

[3]- المرسوم التنفيذي 96-98، المؤرخ في 6 مارس 1996، المتعلق بتحديد قائمة الدفاتر والسجلات الخاصة التي يلتزم بها المستخدمون ومحتواها، الجريدة الرسمية، العدد 17، المؤرخة في 13 مارس 1996

ثالثا : الحماية من المخاطر البيولوجية : وهي المخاطر[1] الناتجة عن وجود أمراض تسببها البكتيريا والجراثيم والفيروسات الموجودة في الكائنات الحية أو الجلود أو الفواكه أو الخضر والتي تنتقل عند تداولها إلى العاملين في هذا المجال ومنها مرض الدرن، والسقاوة والباجازوسوالكيموكيوزس وأمراض العيون والحمايات المعدية كمرض الإتراكس الذي ينتقل من الجلود والحيوانات مثل عمال الدباغة والجزارين والأطباء والبيطريين.

وبالتالي قد وضع المشرع حماية خاصة لعمال هذا القطاع نص عليها في القرار رقم 211سنة 2003على الأتي بحيث نذكر منها:

أ- تلتزم المنشأة التي يتعرض فيها العاملين نتيجة لاستخدام وتداول وتخزين المواد البيولوجية الخطرة والبيوكيميائية أو التي يتم إنتاجها باستخدام التكنولوجيا الحيوية بإجراء تصنيف للملوثات البيولوجية طبقا لدرجة خطورتها والتعرض المهني لها و إعداد دليل خاص بطرق مكافحة العدوى والتلوث البيولوجي في بيئة العمل.

ب- يجب اتخاذ الإجراءات التنظيمية والصحية التي تؤدي الى عدم تعرض العاملات الحوامل والنساء في سن الخصوبة لأي مصدر من مصادر العدوى بالملوثات البيولوجية الخطرة في بيئة العمل.

ت- وضع نظام للمتطلبات الصحية الأساسية لسلامة الأغذية والمشروبات في الأماكن المخصصة لإعدادها وتحضيرها وتخزينها وتداولها في المنشأة التي تقوم باستخدام وتخزين المواد البيولوجية الخطرة مع حضر تناول الأطعمة والتدخين في هذه الأماكن.

---

[1]- احمد مشكح: المركب الكيماوي بالجرف الأضفر، فضاء الموت جريدة الاتحاد الاشتراكي، عدد 5446 بتاريخ 10 يوليو 1998، ص 8.

ث- الالتزام بوضع نظام طبق المواصفات الصحية المعتمدة لتحصين العاملين باللقاحات والأمصال ضد الأمراض المعدية والفيروسية والبكتيرية للعاملين المعرضين للمخاطر البيولوجية الناتجة عن استخدام وتداول وتخزين المواد والمركبات الحيوية وأماكن معالجة النفايات والمخلفات الخاصة بها.

ج- الإدارة المنشأة وضع نظام خاص للتطهير والتعقيم ومعالجة المخلفات والنفايات البيولوجية والبيوكيميائية.

ح- على الإدارة المنشأة اتخاذ الإجراءات اللازمة الخاصة بمكافحة ناقلات الأمراض في أماكن العمل التي يتم فيها التعرض للمواد والمركبات البيولوجية ومعالجته والتخلص من النفايات والمخلفات الخطرة الناتجة عنها وأن يراعي في المواد المستخدمة في عمليات المكافحة أن تكون مطابقة للمواصفات الصحية والبيئية وتدريب العاملين على الاستخدام المأمون لهذه المواد.

خ- توفير مرافق للنظافة العامة وأماكن للاغتسال وأدوات النظافة الشخصية من مناشف وصابون ومواد مطهرة وغيرها بحيث تتناسب مع عدد العاملين بالمنشأة وان تكون ملائمة لطبيعة المخاطر والتلوث.

د- تلتزم المنشأة بتوفير مهمات الوقاية الشخصية الملائمة لطبيعة العمل والمخاطر البيولوجية والبيوكيميائية في بيئة العمل وبشرط أن تكون مطابقة للمواصفات الصحية وان يتم تدريب العاملين على استخدامها وصيانتها وحفظها طبقا للمواصفات الواردة من المصنع أو المورد لهذه المهمات.

ذ- توفير وسائل الرعاية الطبية والإسعافات الأولية والإنقاذ والتي يجب أن تتلاءم مع طبيعة المخاطر والحوادث المحتملة أثناء استخدام وتداول تخزين المواد البيولوجية والبيوكيميائية وتدريب العمال على استخدامها طبقا للمواصفات الطبية في تقارير السلامة لكل مادة.

ر- إعداد وتنظيم برامج للتثقيف الصحي والتوعية ونشر المعلومات عن المخاطر والإجراءات الخاصة بالسلامة الحيوية والصحية والبينية في إنتاج استخدام وتداول وتخزين المركبات والمواد البيولوجية.

ز- تلتزم إدارة المنشأة بإعداد وثيقة السلامة الحيوية الخاصة بالمواد البيولوجية بالتعاون مع المورد أو المنتج لهذه المواد على أن تتضمن هذه الوثيقة المخاطر الناتجة عن استخدام المواد والمركبات البيولوجية.

س- اعداد خطة لمواجهة الحوادث الحيوية وتدريب مجموعة من العاملين على تنفيذ الخطة وإجراءات إختبارية دورية لتنفيذها.

ش- الالتزام بمراعاة شروط فنية وهندسية في تصميم نظم التهوية في بيئة العمل المحتمل تلوثها وتجهيز مرشحاة خاصة لمنع انتشار الهواء الملوث إلى مناطق العمل والمساكن المجاورة مع عزل كل الوحدات من خلال إجراءات السلامة.

رابعا: الحماية الخاصة لأعوان المناجم: إن الوقاية المتطلبة في المخاطر القطاعية عموما والقطاع المنجمي خصوصا هي الوقاية الأولية المتمثلة في مجموع التدابير سواء منها المتخذة في مواجهة أدوات العمل ومواده وطريقة تنظيمه وأدائه أو تلك المتخذة في مواجهة العامل من إعلامه وتلقينه الطريقة السليمة للتعامل مع خصوصيات منصب عمله والمخاطر، حيث تعتبر الاتفاقية رقم 176المتعلقة بالصحة والسلامة في المناجم والصادرة سنة 1995 أن العمال بحاجة بل لهم الحق في الإعلام والتكوين و الاستشارة بكيفية فعلية وكذا المشاركة في تحضير وتنفيذ تدابير تتعلق بالصحة والسلامة في موضوع المخاطر التي يتعرضون لها في الصناعة المنجمية حيث تعترف هذه الاتفاقية بأنه من الأولى الوقاية من كل حادثة مميتة أو جرح أو ضرر صحي يمكن أن يتعرض له العامل أو السكان أو البيئة والذي يمكن أن ينشأ عن الاستغلال المنجمي.

واعتبارا لضرورة التعاون بين منظمة العمل الدولية ومنظمة الصحة العالمية وكذا الوكالة الدولية للطاقة الذرية وغيرها من المؤسسات المتخصصة مع التذكير بالمصنفات والتوجيهات التطبيقية والدلائل المنشورة من قبل هذه المؤسسات وبعد التقرير بشأن تبني مختلف الاقتراحات المتعلقة بالصحة والسلامة في المناجم وإعطائها شكل اتفاقية دولية خصصت حماية خاصة لعمال المناجم تمثلت في :

- مسؤولية الدولة عن صياغة سياسة منسقة في مادة الصحة والسلامة في المناجم أو استكمال التشريع بمعايير تقنية ومصنفات توجهية وجمع الإحصائيات ونشرها دوريا.

- مسؤولية السلطة الوصية على القطاع في مسألة الوقاية الصحية من خلال المراقبة والتفتيش وتدابير الحماية من الأخطار والبحث في أسباب الحوادث وتعليق أو تقليص النشاطات المنجمية لأسباب وقائية

- المسؤولية التضامنية لرب العمل سواء كان شخصيا طبقا أو اعتباريا والمشغل والمقاول الرئيسي والمقاول من الباطن عن وسائل الإنقاص والعلاجات و إيجاد المصالح الطبية المختصة ووسائل الحماية الفردية والتنفس وكذا المسؤولية عن التخزين والنقل الأمن للمواد الخطيرة المعالجة.

المطلب الثاني: تنظيم ورقابة تطبيق قواعد الوقاية الصحية والأمن في وسط العمل

وعد قانون الوقاية الصحية والأمن وطب العمل بتنظيم الأجهزة المكلفة برقابة تنفيذ قواعد الوقاية الصحية والأمن في وسط العمل منذ صدوره عام 1988 غير أنه لم تصدر المراسيم التنفيذية المتعلقة بتنظيم الوقاية إلا في مطلع عام 2005[1]، بغرض ضمان شروط وقاية العمال من الأخطار المهنية في وسط العمل والتأكد من تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بها في مجال الوقاية الصحية والأمن قرر المشرع الجزائري تنصيب أجهزة الوقاية على مستوى المؤسسات المستخدمة حتى تطلع بمسؤولياتها المهنية المبنية في التنظيم المعمول به .

لهذا الغرض تناولنا في هذا المطلب كيفيات تنظيم أجهزة الوقاية الداخلية والخارجية واليات عملها وطبيعة دورها ومدى فعالياتها في تكريس شروط الوقاية من الأخطار المهنية في وسط العمل .

توضيحا لما سبق قسمنا المطلب إلى فرعين هما:

الفرع الأول : الأجهزة الداخلية المكلفة برقابة تنفيذ قواعد الوقاية الصحية والأمن: من المفيد أن نشير إلى أن هناك معايير قانونية تملي على الهيئة المستخدمة طبيعة اختيارها لأحد الأجهزة الداخلية المكلفة برقابة تنفيذ قواعد الوقاية الصحية والأمن في وسط العمل منها طبيعة نشاط الهيئة المستخدمة، أهميتها الاقتصادية، طاقتها الإستعابية لليد العاملة ,وطبيعة علاقات عملها وهو ما سنوضحه في البنود التالية:

[1]- الجريدة الرسمية المؤرخة في 9 يناير 2005، العدد 4، ص17 وما يليها

مصلحة الوقاية الصحية والأمن في وسط العمل

بغرض الحفاظ على صحة وأمن العمال من المخاطر المهنية المحتملة يلتزم المستخدم بإنشاء مصلحة[1]، الوقاية الصحية و الأمن في وسط العمل متى بلغ النصاب القانوني المطلوب قانونا، من المفيد أن نشير الى أن أهمية المؤسسة المستخدمة أو طبيعة نشاطاتها تحددان مدى الحاجة الى تأسيس مصلحة الوقاية الصحية والأمن في وسط العمل، تحت مسؤولية ورقابة مستخدمين تلقوا تكوينا مناسبا في مجال الوقاية الصحية و الأمن[2]، المؤسسة المستخدمة التي تمارس نشاطا ذات طابع صناعي كمؤسسات البناء ومؤسسات الأشغال العمومية ومؤسسات الري والمؤسسات البيتروكيماويات ومؤسسات الأدوية الصيدلانية وعندما يفوق عددها خمسين (50) عاملا، حيث توضع تحت رقابة ومسؤولية مستخدمين تلقو تكوينا مناسبا في مجال الوقاية الصحية والأمن على أن تتبع المستخدم أو من يمثله[3].

لجان المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن: تؤسس وجوبا لجان متساوية الأعضاء[4]للوقاية الصحية والأمن على مستوى كل مؤسسة مستخدمة تشغل أكثر من تسعة عمال 9 ذوى علاقة عمل غير محددة على أن يلتقي أعضاء للوقاية الصحية والأمن تكوينا تطبيقيا مناسبا[5] سميت لجنة متساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن في صلب النص التطبيقي، لجنة المؤسسة، بينما في حالة تعدد الوحدات التابعة للمؤسسة المستخدمة سميت في صلب النص التطبيقي لجنة الوحدة.

---

[1]- المرسوم التنفيذي رقم 5-11، المؤرخ في 8 يناير 2005: يحدد شروط إنشاء مصلحة الوقاية الصحية والأمن في وسط العمل وتنظيمها وسيرها كذا صلاحياتها، الجريدة الرسمية، المؤرخة في 9 يناير 2005، العدد 4، ص 26

[2]- المادة 6من القانون رقم 88-07المؤرخ في 26يناير 1988: المتعلقة بالوقاية والأمن وطب العمل

[3]- المادة 5 رقم 05-11 المؤرخ في 8-1-2005: يحدد شروط إنشاء مصلحة الوقاية الصحية والأمن في وسط العمل وتنظيمها وتسيرها وكذا صلاحياتها، الجريدة الرسمية، المؤرخة في 9-1-2005، العدد 4، الصفحة 26

[4]- المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 5-9، المؤرخ في 8 يناير 2005: يتعلق باللجان المتساوية الأعضاء ومندوبي الوقاية الصحية والأمن، الجريدة الرسمية، مؤرخة في 9 يناير 2005، العدد 4، الصفحة 20.

[5]- المادة 23القانون رقم 88-07 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، المؤرخ في 26-1-1988

1- **تشكيلة لجان المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن** :يعين ممثلو العمال من طرف المنظمة النقابية الأكثر تمثيلا، وتعين الهيئة المستخدمة ممثليها في اللجنة على أن يترأس اللجنة[1]المتعلق بتسيير[2]وتنظيم وتشكيل[3] لجان ما بين المؤسسات للوقاية الصحية والأمن المستخدمة أو من يمثله ويعين هذا الأخير عاملا مؤهلا أو ذو خبرة في مجال الوقاية الصحية والأمن ليقوم بأعمال أمانة اللجنة تحدد عهدة أعضاء لجنة الوقاية الصحية والأمن بثلاث 3 سنوات قابلة لتجديد مرة واحدة ويستخلف أعضاؤها بنفس أشكال تعينها .

2 – **دور لجان المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن** :تجتمع[4] لجان المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن مرة واحدة في الشهر على مستوى الوحدة ومرة واحدة كل 3 أشهر على مستوى المؤسسة، بأحد المحلات المهنية المتواجدة في أماكن العمل، بناء على استدعاء من رئيسها، عقب حادث عمل جسيم أو عطل تقني قاهر، أو بنا على طلب من أعضائها الممثلين للعمال، أو بناء على طلب طبيب العمل المختص.

تتوج اجتماعات لجنة المؤسسة أو لجنة الوحدة بتدوين محاضر وتقارير تقيد وترفق بسجل الوقاية الصحية والأمن وطب العمل وكذا سجل حوادث العمل والأمراض المهنية الموضوعة تحت تصرف مفتش العمل المختص إقليميا[5].

3 – **صلاحيات اللجنة المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن:** تمارس اللجنة[1]المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن سواء على مستوى المؤسسة المستخدمة أو على مستوى الوحدة[2].

---

[1]– المرسوم التنفيذي رقم 96-209، المؤرخ في 5 جوان 1996: المحدد لتشكيلة المجلس الوطني للوقاية الصحية والأمن وطب العمل وتنظيمه وسيره، الجريدة الرسمية، العدد 35، سنة 1996.

[2]– المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 5-10، المؤرخ في 8 يناير 2005: يحدد صلاحيات لجنة ما بين المؤسسات للوقاية الصحية والأمن وتشكيلها وتنظيمها وسيرها، الجريدة الرسمية، المؤرخة في 9 يناير 2005، العدد 4 ,الصفحة 23.

[3]– المادتين 3و10 من المرسوم التنفيذي رقم 05-10: المتعلق بتسيير وتنظيم وتشكيل لجان ما بين المؤسسات للوقاية الصحية والأمن، الجريدة الرسمية، المؤرخة في 9 يناير 2005، العدد 04، ص 23.

[4]– المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 05-09، المؤرخ في 8 يناير 2005: يتعلق باللجان المتساوية الاعضاء ومندوبي الوقاية الصحية والامن، الجريدة الرسمية، المؤرخة في 9 جانفي 2005، العدد 4، ص 20.

[5]– المادة 17من القانون رقم 05-09: يتعلق باللجان المتساوية الأعضاء ومندوبي الوقاية الصحية والأمن، المرجع السابق

تسهر اللجنة المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن على مستوى الوحدة على ضمان التطبيق الصارم للأحكام التشريعية والتنظيمية في مجال الوقاية الصحية والأمن ولا سيما السهر على احترام[3]، التعليمات التنظيمية في مجال الرقابة الدورية والتأكد من صلاحيات الآلات والمنشات والأجهزة الأخرى، لهذا الغرض تتولى القيام بالتفتيش في أماكن العمل ,التامين ووجود شروط حسنة للوقاية الصحية والنظافة والعناية الجيدة والاستعمال الجيد لأدوات الحماية[4].

من الملاحظ أن القانون لم يحدد عدد التفتيشاتية[5] السنوية التي يتعين على لجنة الوحدة القيام بها لأغراض وقائية لجنة الوحدة تجري تحقيقات حول أسباب حادث العمل أو المرض المهني الخطير نتائج التحقيقات تدون وترسل من طرف الهيئة المستخدمة إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا في اجل لا يتجاوز ثمانية وأربعين 48 ساعة كما تعد لجنة الوحدة تقريرا سنويا عن نشاطها مزودا بالإحصائيات عن حوادث العمل والأمراض المهنية[6]، على أن ترسل نسخة منه إلى مسؤول الهيئة المستخدمة[7]، والى لجنة المؤسسة المستخدمة وكذا إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا.

---

[1]- محمد ايت الحاج: لجان السلامة و حفظ الصحة على ضوء مبدأ المشاركة العالمية، مقال بمجلة الحقوق، العدد 20، دار النشر المعرفة 2017،من ص 221 الى 264.

[2]- القانون المصري: تتمثل في المجلس الاستشاري الأعلى للسلامة والصحة المهنية وتامين بيئة العمل واللجنة الاستشارية للسلامة والصحة المهنية وتامين بيئة العمل على مستوى كل محافظة، طبقا لنص المادتين 230 و231 من قانون العمل المصري الجديد رقم 12 لسنة 2003 التابعة لها، صلاحيات الرقابة ومتابعة التنفيذ والمشاركة في أعمال الوقاية والتنسيق

[3]- المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 05-09 المؤرخ في 8 يناير2005: يتعلق باللجان المتساوية الأعضاء ومندوبي الوقاية الصحية والأمن، الجريدة الرسمية، المؤرخة في 9 يناير 2005، العدد 4، ص 20

[4]- المادة 3و4من المرسوم التنفيذي رقم 05-09، المتعلق باللجان المتساوية الأعضاء ومندوبي الوقاية الصحية والأمن، المرجع اعلاه

[5]- المادة 2 من الفقرة 1من القانون رقم 90-03,المؤرخفي 6 فبراير 1990: المتعلق بمفتشية العمل، الجريدة الرسمية، المؤرخة في 7 فبراير 1990، العدد 06، الصفحة 237

[6]- المادة 73 و74, من القانون رقم 83-13 المؤرخ في 2 يوليو 1983, المتعلق بحوادث العمل المهنية والأمراض، المعدل والمتمم بالأمر رقم 96-19 ,المؤرخ في 6 يوليو 1996

[7]- محمد الكشبور: نظام تفتيش الشغل الواقع الحالي وأفاق المستقبل، مطبعة النجاح الجديدة البيضاء: الطبعة 1، سنة 1997، ص 132

من مهام لجنة الوحدة المشاركة في أعمال الوقاية من المخاطر المهنية من خلال إعلام[1]العمال المعنيين بمختلف المخاطر المهنية المعرضين لها , ومختلف أدوات الحماية الموضوعية تحت تصرفهم كما تشارك لجنة الوحدة في أعمال التكوين وتحسين مستوى المستخدمين بالوقاية من المخاطر المهنية .

تساهم لجنة الوحدة بهذه الصفة في أعداد برنامج التكوين وتحسين مستوى الفرق المكلفة بتسيير مصالح الحريق والإسعاف كما لها أن تقترح التحسينات التي تراها ضرورية من أجل ترقية الوقاية من المخاطر المهنية , ولا سيما حول مناهج وطرق تنفيذ العمل الأكثر أمان , ومدى ملائمة وسائل[2] العمل المستعملة مع تدابير الوقاية المتخذة , بينما لجنة المؤسسة تتولى وظيفة التنسيق والتوجيه لنشاطات لجان الوحدات وتنظيم الملتقيات واللقاءات والتربصات الميدانية لفائدة أعضاء وتعمل على جمع ما أمكن من التوثيق والمعلومات الضرورية لتنمية وتدعيم الوقاية الصحية والأمن وطب العمل على مستوى الوحدات.

تتولى لجنة المؤسسة إعداد تقرير سنوي عن نشاطاتها على مستوى المؤسسة المستخدمة مرفقا بإحصائيات حول حوادث العمل والأمراض المهنية ويرسل نسخة منه إلى مسؤول الهيئة المستخدمة ونسخة أخرى إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا.

ج: المندوب الدائم المكلف بالوقاية الصحية والأمن: يتعين على المؤسسة المستخدمة التي تشغل أكثر من تسعة 9 عمال ذوي علاقة عمل محددة أن تعين مندوبا دائما يكلف بالوقاية الصحية والأمن بمساعدة عاملين الأكثر تأهيلا في هذا الميدان على أن يلتقي تكوينا تطبيقيا مناسبا.

في اعتقدنا معيار التفرقة المعتمدة بين اللجان المتساوية الأعضاء ومندوبي الوقاية الصحية و الأمن على أساس طبيعة علاقة العمل المبرمة بين الهيئة المستخدمة وعمالها فالطابع المحدد لعلاقة العمل أو الغير

---

[1]- المرسوم التنفيذي 42 – 427 المؤرخ في 7 ديسمبر 2002: المتعلق بتحديد شروط تنظيم تدابير الإعلام والتكوين للعمال في مجال الوقاية من الأخطار المهنية، ج ر العدد 82، سنة 2002

[2]- المرسوم التنفيذي 05- 12 المؤرخ في 8 جانفي 2005: المتعلق بالتدابير الخاصة بالوقاية الصحية والأمن المطبقة في قطاعات البناء و الأشغال العمومية والري، الجريدة الرسمية، العدد 4، سنة 2005

محدد لم يعد أساسا ذي أهمية خاصة في اقتصاد السوق الذي عرفت فيه علاقات العمل محددة المدة انتشار واسعا مقارنة مع غيرها .

ويبقى حجم نشاط المؤسسة المستخدمة وطبيعته وعدد مستخدميها هو المعيار الفاصل في نظرنا تتولد عنه حاجة الهيئة المستخدمة إلى اعتماد لجنة متساوية الأعضاء أو مندوبي الوقاية الصحية والأمن.

على خلاف اللجان المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن، علاقة العمل التي تربط المؤسسة المستخدمة بعمالها محددة ا لمدة والمهمة الدائمة للمندوب المكلف بالوقاية الصحية والأمن ويساعدانه عاملان الأكثر تأهلا في مجال الوقاية الصحية والأمن.

د: أجهزة المشاركة: إضافة إلى الأجهزة المذكورة سابقا تتواجد على مستوى المؤسسة المستخدمة أو الوحدات التابعة لها أحد أجهزة المشاركة[1]، تتمثل في مندوبي المستخدمين على مستوى مقر الهيئة المستخدمة طبقا للمادة 93من قانون علاقات العمل من بين صلاحيات أجهزة المشاركة لها قانون مراقبة تنفيذ الأحكام المطبقة في ميدان الوقاية الصحية والأمن والأحكام المتعلقة بالضمان الاجتماعي، وكذا القيام بكل عمل لدى المستخدم في حالة عدم احترام الأحكام التشريعية والتنظيمية الخاصة بحفظ الوقاية الصحية والأمن وطب العمل , وإبداء الرأي قبل تنفيذ المستخدم للنظام الداخلي للهيئة المستخدمة , هذا الأخير يتضمن تدابير تطبيق قواعد الوقاية الصحية والأمن وسط العمل حبذ لو اسند المشرع الجزائري هذا الرأي الأخير لأجهزة الوقاية الصحية والأمن في أماكن العمل نظرا لاختصاصها وخبرتها في مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل ,بدلا من أجهزة المشاركة التي تبدي برأيها حول المسائل الأخرى كالتنظيم التقني للعمل وقواعد الانضباط والمجال التأديبي.

الفرع الأوّل: الأجهزة الخارجية المكلفة برقابة تنفيذ قواعد الوقاية الصحية والأمن

[1]- المرسوم التنفيذي رقم 5-11 المؤرخ في 8 جانفي 2005 يحدد شروط إنشاء مصلحة الوقاية الصحية والأمن في وسط العمل وتنظيمها وسيرها كذا صلاحياتها ج ر مؤرخة في 9 يناير 2005 العدد 4، ص26

من الملاحظ أن عمل الأجهزة الخارجية المكلفة برقابة تنفيذ قواعد الوقاية الصحية والأمن هو امتداد وتنسيق لعمل الأجهزة الداخلية المكلفة برقابة تنفيذ قواعد الوقاية الصحية والأمن وهو ما سنوضحه في البنود التالية:

أ: المجلس الوطني للوقاية الصحية والأمن وطب العمل

استحدث قانون الوقاية الصحية والأمن وطب العمل مجلسا وطنيا للوقاية الصحية والأمن وطب العمل ثلاثي التشكيلة، تضم ممثلي الدولة ممثلة في الوزير المكلف بالعمل أومن يمثله , وممثلي العمال بناء على اقتراح التنظيمات النقابية للعمال الأكثر تمثيلا على المستوى الوطني وممثلي المستخدمين بناء على اقتراح تنظيمات المستخدمين الأكثر تمثيلا على المستوى الوطني حسب نسبة تمثيلهم[1]

يشارك هذا المجلس في تحديد السياسة الوطنية للوقاية من الأخطار المهنية من خلال المشاركة في تقديم التوصيات والآراء حول إعداد برامج سنوية ومتعددة السنوات في مجال الوقاية من الأخطار المهنية وتنسيق البرامج المطبقة والمساهمة في تحديد الطرق والوسائل الضرورية لتحسين ظروف العمل، وكذا دراسة الحوصلات الدورية للبرامج المنجزة مع إبداءا لآراء حول النتائج المحصل عليها تدون المخاطر ترسل إلى الوزير المكلف بالعمل.

ب: الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية: تكلف هيئة الضمان الاجتماعي بالتنسيق مع الهيئات الأخرى المختصة في مجال الوقاية، بالعمل على النهوض بسياسة للوقاية من حوادث العمل والامراض المهنية.

ج: لجان ما بين المؤسسات للوقاية الصحية والأمن: تطبيقا لنص المادة 24من قانون الوقاية الصحية والأمن وطب العمل تؤسس وجوبا ما بين المؤسسات للوقاية الصحية والأمن، في حالة ممارسة عدة

[1]- المادة 1و2من المرسوم التنفيذي رقم 96-209 المؤرخ 5جوان 1996يحدد تشكيل المجلس الوطني للوقاية الصحية والأمن وطب العمل وتنظيمه وسيره ,ج ,ر ,المؤرخة في 1996العدد 35 الصفحة 17

مؤسسات تابعة لنفس الفرع المهني أو لعدة فروع مهنية أنشطتها في نفس أماكن العمل لمدة محددة ,وتشغل عمالا ذوي علاقة عمل محددة[1].

يتحدد إطار عمل هذه اللجان على مستوى مؤسسات الأشغال العمومية أو أشغال الري أو أشغال البناء أو بعض المؤسسات الخدمية كمؤسسات النقل العمومي أو مؤسسات تسير الموانئ أو تسير المطارات.

كما تحدد أهمية تلك المؤسسات بالنظر إلى مخطط الأعباء ومدى توافرها على المستخدمين المؤهلين في مجال الوقاية الصحية والأمن وكذا الاعتماد المالية والمادية المسخرة لهذا الغرض ومدة تواجد هذه المؤسسات بأماكن العمل المعنية، تشكيلة هذه اللجنة مهام التنسيق في التدابير المتخذة في مجال الوقاية الصحية والأمن وتسير المنشئات المشتركة ,تدون مداولاتها في محضر من طرف الرئيس ويرسل هذا الأخير إلى أعضاء اللجنة والى هيئة التنفيذ والمتابعة المتكونة مناصفة من ممثلين من العمال وممثلين من المستخدمين الأعضاء في اللجنة ما بين المؤسسات للوقاية الصحية والأمن وتمارس مهامها تحت رقابة ومسؤولية رئيس اللجنة يتمتع أعضاء هيئة التنفيذ والمتابعة بتأهيل خاص في مجال الوقاية الصحية والأمن تعتمد نظامها الداخلي المحدد لكيفيات سيرها وتنظيمها وكذا الحصة المالية لكل مؤسسة معينة عضو[2]المادة 3 من المرسوم 05-10 المرجع نفسه في اللجنة ويعرض مباشرة على الجهاز المكلف بالوقاية من المخاطر المهنية من أجل إبداء الرأي فيه قبل تطبيقه ,كما يعرض على مفتشية العمل المختصة إقليميا للمصادقة عليه ثم يرسل مباشرة إلى أعضاء اللجنة .

د : مصلحة طب العمل : يعد طب العمل[3] التزام يقع على عاتق المؤسسة المستخدمة ويمارس في أماكن العمل نفسها كما تشمل المؤسسة المستخدمة العبء المالي المترتب عنه .

---

[1]- المادة 2من المرسوم التنفيذي رقم 5-10المؤرخ في 8 يناير 2005، يحدد صلاحيات لجنة مابين المؤسسات للوقاية الصحية والأمن وتشكيلها وتنظيمها وسيرها، الجريدة الرسمية مؤرخة في 9يناير 2005 والعدد 4 السنة 2005

[2]- المادة 2من المرسوم التنفيذي رقم 5-10المؤرخ في 8 يناير 2005: يحدد صلاحيات لجنة مابين المؤسسات للوقاية الصحية والأمن وتشكيلها وتنظيمها وسيرها، الجريدة الرسمية مؤرخة في 9يناير 2005، العدد 4.

[3]- القانون 88-07 المؤرخ في 26 1988: المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، الجريدة الرسمية، العدد 4، لسنة 1988

لهذا الغرض نشأ ة المؤسسة المستخدمة وجوبا مصلحة طب العمل وفق للضوابط المحددة في المادتين 2و3 من المرسوم التنفيذي رقم 93-120 المتعلق بطب العمل وإما المساهمة في إنشاء مصلحة طب العمل ما بين الهيئات على أساس إقليمي وإما إبرام اتفاق مع القطاع الصحي وذلك حسب أتفاق نموذجي يستفيد العامل وجوبا من الفحوص الطبية الخاصة بالتشغيل وكذا الفحوص الدورية والفحوص الخاصة والفحوص المتعلقة باستئناف العمل كما يكون المتهنون موضوع عناية طبية خاصة كما يمكن الاستفادة من فحوص طبية تلقائية بناء على طلب العامل نفسه.

تشمل الفحوص الطبية للتشغيل أو عند تغير منصب العمل على فحص سريري كامل وفحوص شبه سريرية ملائمة تهدف أساسا إلى البحث عن سلامة العامل من أي داء خطير على باقي العمال، والتأكد من جاهزية العامل صحيا لمنصب العمل المرشح إليه وعند الاقتضاء اقتراح التعديلات التي يمكن إدخالها على منصب العمل المرشح لشغله.

الفرع الثاني: الرقابة الإدارية على تطبيق قواعد الوقاية الصحية والأمن وطب العمل

تعهد رقابة تطبيق التشريع الساري المفعول في مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل إلى مفتشية[1]،العمل طبقا للصلاحيات المخولة لها قانونا .

فضلا عن الرقابة التقنية والإدارية المنوطة بالمصالح الصحية تمارس رقابة تطبيق النصوص التشريعية في مجال طب العمل من قبل مفتشية العمل والمصالح الصحية المختصة التي تعين لهذا الغرض ,أطباء مكلفون بمهنة الرقابة والتفتيش.

أ : رقابة مفتشية العمل المختصة إقليميا

تختص مفتشية[1]العمل بمراقبة تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل الفردية والجماعية وظروف العمل والوقاية الصحية وأمن العمال

[1]- القانون رقم 88-07 المؤرخ في 26 يناير 1988: المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب، الجريدة الرسمية، المؤرخة في 27 يناير 1988، العدد 4، الصفحة 117

أولا: زيارة أماكن العمل

يتمتع مفتش العمل بسلطة القيام بالزيارات إلى أماكن العمل، التابعة لمهامهم ومجال اختصاصهم قصد مراقبة تطبيق الأحكام القانونية والتنظيمية[2]السارية المفعول .

ثانيا: إجراءات التحقيقات :

ويمكن لمفتش العمل بهذه الصفة أن يقوم بأي فحص أو مراقبة أو تحقيق يرونه ضروريا للتحقيق[3]من احترام الأحكام القانونية والتنظيمية فعلا ,ولاسيما الاستماع إلى أي شخص وأخذ عينة من أي مادة مستعملة وطلب الاطلاع على أي دفتر أو سجل أو وثيقة منصوصا عليها قانونا و أخيرا التماس عند الحاجة رأي أي شخص مختص في مجال تشريع العمل.

ثالثا: تحرير محضر إعذار:

إذا عاين مفتش العمل خلال زيارته العادية لأماكن العمل تقصيرا أو خرقا للأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل يوجه إلى المستخدم أعذارا بامتثال التعليمات ويحدد هذا الأخير أجلا للمستخدم ليضع حدا لهذا التقصير أو الخرق.

رابعا: تحرير محضر مخالفة :

إذا عاين مفتش العمل خلال زيارته العادية خطرا جسيما على صحة العمال وأمنهم يوشك أن يقع بخطر الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي المختصين إقليما اللذان يتخذان كل فيما يخصه جميع التدابير الضرورية بعد إعلام المستخدم .

---

[1]- المادة 2 الفقرة 1 من القانون رقم 90-03 المؤرخ في 6 فبراير 1990: المتعلق بمفتشية العمل، الجريدة الرسمية المؤرخة في 7 فبراير 1990، العدد 06، ص 237

[2]- المادة 5 و 6 من القانون رقم 90-03المؤرخ في 6 فبراير 1990: المتعلق بمفتشية العمل، المرجع السابق، ص237

[3]- المادة 9 من القانون رقم 90-03, المؤرخ في 6 فبراير 1990: المتعلق بمفتشية العمل، المرجع السابق، ص237

بينما في حالة تعرض العمال لأخطار[1]جسيمة سببتها مواقع العمل أو أساليبه العديمة النظافة أو الخطيرة يحرر مفتش العمل فورا محضر المخالفة ويعدد المستخدم باتخاذ تدابير الوقاية الملائمة للأخطار المطلوب انطفائها.

إذا لم يتمثل المستخدم للأعذار خلال أجل لا يمكن أن يتجاوزه ثمانية 8 أيام يحرر مفتش العمل محضر مخالفة ويخطر الجهة القضائية المختصة التي تفصل في أول جلسة بحكم مسؤول بالنفاذ المعجل بغض النظر عن طريق الطعن .

ب: الرقابة التقنية والإدارية للمصالح الصحية لنشاط طب العمل

إضافة إلى سهر مفتش العمل على احترام الهيئات المستخدمة لواجباتهم في ميدان طب العمل يتولى أطباء مكلفون بمهام الرقابة والتفتيش المتعلقة بتنظيم هياكل طب العمل وتوجيه نشاطها وتنسيقها وتقيمه.

لهذا الغرض يتمتع الطبيب المكلف بوظيفة الرقابة والتفتيش بحرية زيارة المؤسسات والوحدات التابعة لها ويمكنه بهذه الصفة[2]القيام بتحقيقات أو أخذ عينات للتحليل يرونها ضرورية في ميدان طب العمل.

ج : مسؤولية الهيئة المستخدمة في مجال الوقاية الصحية والأمن

من الملاحظ أن كل خرق[3]لأحكام قانون الوقاية الصحية والأمن وطب العمل يشكل جريمة يعاقب عليها أحكام هذا القانون.

تجدر الإشارة إلى أن أحكام قانون الوقاية الصحية والأمن وطب العمل اعترت مخالفي أحكام هذا القانون هما المسيرين والعمال .

---

[1]– عبد العزيز الخطيب: تشريعات الصحة والسلامة المهنية في أقطار الخليج العربي والعراق وليبيا، دراسة مقارنة، تدخل في إطار ندوة تطوير تشريعات الصحة والسلامة المهنية في الوطن العربي، مرجع سابق

[2]– المرسوم التنفيذي رقم 96-209, المؤرخ في 5 جوان 1996: يحدد تشكيل المجلس الوطني للوقاية الصحية والأمن وطب العمل وتنظيمه وسيره، الجريدة الرسمية، المؤرخة في 1996، العدد 35، ص 122

[3]– القانون رقم 90-11المؤرخ في 21 افريل 1990: المتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية المؤرخة في 25 افريل 1990، العدد 17، ص592

على سبيل المثال في حالة تهاون أو عدم مراعاة الهيئة المستخدمة لقواعد الوقاية الصحية والأمن وطب العمل المتعلقة بوجوب تقديم المعلومات الضرورية لتقدير الأخطار المهنية التي قد يشكلها صنع أو استراد المواد أو المستحضرات الخطيرة على صحة العمال وذلك قبل إدخالها السوق , تعاقب الهيئة المستخدمة من يمثلها بغرامة مالية من 1000الى 2000دج وفي حالة العود يعاقب المخالف بالحبس من شهرين إلى ستة 6 أشهر وبغرامة مالية من 4000الى 6000أو بإحدى هاتين العقوبتين .

يمكن الحكم بالغرامة بقدر عدد المرات التي يتعرض فيها العمال للخطر، بسبب انعدام إجراءات الوقاية الصحية والأمن المقررة.

لهذا الغرض على العامل الامتثال التام للقواعد والتعليمات المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن في وسط العمل وفي حالة تهاون أو عدم مراعاة هذه القواعد أو التعليمات يتعرض المخالف للعقوبات المنصوص عليها في النظام الداخلي للهيئة المستخدمة.

غير أنه إذا تطاولت الهيئة المستخدمة في اتخاذ الإجراءات الضرورية لفرض احترام قواعد الوقاية الصحية والأمن وطب العمل و لم تتخذ أيضا العقوبات التأديبية على مرتكبي هذه المخالفات[1]فإن هذه الأخيرة وإن نسبت إلى العمال فإنها تعتبر من فعل الهيئة المستخدمة.

[1]- المادة 69, من القانون 15-01 ,المؤرخ في 23 يوليو 2015 ,المتعلق بقانون المالية التكميلي، ج ر، العدد 40, المؤرخة في 23 يوليو 2015، الصفحة 17

خاتمة

خاتمـــة

إن الحماية الصحية في وسط العمل ترفع من مستوى القدرة على الإبداع وتمديد الحياة النشيطة للمواطنين والوقاية من الإصابات المرضية التي يتسبب فيها العمل، وتخفيض فرص وقوعها , لذلك تدخل المشرع سواء على المستوى الدولي باتفاقيات منظمة العمل الدولية أو منظمة العمل العربية , أو على المستوى الوطني بتقنين النصوص المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل وتثمينها من قبل كل الأطراف، أصبح من الضروري تكريس الحق بالصحة في ظروف أمنة واجب يقع على العمال والمستخدمين وكذا السلطات العامة للانتقال من منظومة الوقاية والأمن والصحة المهنية إلى بلوغ مرحلة الرفاهية في العمل من خلال تجسيد الحماية الفعالة للصحة المعنوية والمادية أثناء العمل، فتجسدت هذه الحماية بإنشاء أجهزة على مستوى المؤسسة المستخدمة ,أو على الوطني , وتفعيل الرقابة بتفتيش أماكن العمل وترتيب جزاءات عند المخالفة لضمان تطبيق قواعد الحماية الصحية والأمن، وإعطاء أهمية لنظام المشاركة العمالية في القيام بمهمة الوقاية الصحية والأمن وسط أماكن العمل، كونه الطرف الأكثر تضررا في حالة عدم احترام قواعد الحماية الصحية والسلامة المهنية.

نسجل من خلال هذه الدراسة أنه بالرغم من تناثر النصوص القانونية الخاصة بالحفاظ وحماية الحق بالصحة والسلامة المهنية إلا أن ذلك لا يحد من وقوع الأخطار المهنية وحوادث العمل بكثرة، خاصة بعد تطور الصناعات البيتروكيماوية والصناعات الغذائية وكثرة ورشات البناء والمنشات القاعدية والري .

مما يبين أن تطبيق هذه القواعد لازال دون المستوى المطلوب، لذلك نقدم بعض التوصيات في مجال الوقاية الصحية والأمن:

- تقوية الجانب الردعي لأحكام قانون الوقاية الصحية والأمن وطب العمل، لزجر المخالفين وردع باقي الهيئات المستخدمة لضمان الاحترام الكامل لأحكامه.
- ضرورة توسيع عملية تكوين للعمال في مجال الوقاية من حوادث العمل واستعمال تجهيزات الحماية الصحية والسلامة المهنية لتشمل كل العمال في كل القطاعات وليس العمال الجدد فقط.

- تفعيل دور أجهزة الرقابة على تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية في مجال الوقاية الصحية والأمن في وسط العمل.

خاتمـــة

إنّ تناثر النصوص القانونية الخاصة بالحفاظ على الصحة في العمل وبيئة العمل يضفي عليها نوعا من التشتت والإغفال، رغم انه لا يعذر بجهل النصوص القانونية.

إن محاولات لتقنين النصوص التشريعية والتنظيمية بما فيها النصوص المتعلقة بالصحة والأمن والسلامة المهنية يعتبر شيء جيد , يجب تثمينه من قبل كل الأطراف , ويجب تقديم يد العون والمساعدة للسلطات العامة لإقراره، غير أنه عند إقرار نصوص تتعلق بالتزام الصحة وبيئة العمل لابد من الأخذ بعين الاعتبار ضرورة إزالة الضبابية التي تكتنف الطبيعة القانونية للالتزام المتعلق بالصحة أثناء العمل ,لان تحديد طبيعته القانونية بصورة واضحة تشريعيا يزيل كل معوقات، خاصة إقرار التزام بذل عناية مشددة ,بدلا من التشبث بفكرة الالتزام بتحقيق نتيجة الذي بلغ على عاتق المستخدم لوحده ويحمله تبعات المسؤولية الناجمة عن أي خرق مادي حتى ولو صدر الفعل عن غير المستخدم نفسه، فهذا ما يبعث على تشجيع روح اللامبالاة عند العمال الأجراء إزاء صحتهم وصحة غيرهم أثناء العمل .

كما تجدر الإشارة أن تكوين العمال في مجال الوقاية والصحة والأمن يبقى ضئيلا، لدى المؤسسات الخاصة، نظرا لتكلفة من جهة، ونظرا لانعدام وجود برامج وطنية في مجال التكوين، تساهم في إعدادها السلطات العمومية من خلال مختلف الهيئات المنوطة بعمل الإعلام والتعليم والتكوين في مجال تنظيم محيط العمل، لذا يصبح من الضروري تكريس الحق في الصحة في ظروف أمنة واجب يقع على العمال والمستخدمين وكذا السلطات العامة للانتقال من منظومة الوقاية والأمن والصحة المهنية إلى بلوغ مرحلة الرفاهية في العمل من خلال تجسيد الحماية الفعالة للصحة المعنوية والمادية أثناء العمل.

فالوقاية من الأخطار المهنية تهدف إلى:

- المساهمة في الوقاية من الأخطار المهنية قصد معرفة أفضل بهذه الأخطار وتكيف وسائل الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية من خلال تكفل جيد بهذه الأخطار.
- تخفيض تكلفة حوادث العمل والأمراض المهنية.

- تحسين العمال والمستخدمين بشأن ثقافة الوقاية من الأخطار المهنية.

وما يمكن التوصل إليه أن موضوع الحق بالصحة في الوسط المهني يبقى موضوع جدير بالبحث على مختلف الأصعدة، بما فيها الصعيد القانوني , الذي لازال مجالا خصبا للبحث الأكاديمي في شتى المجالات العلمية الأخرى، يبقى الطموح الذي يحدونا هو إعمال سياسة البحث بمختلف العلوم للوصول إلى بحوث متكاملة وفق طريقة بنية العلوم التي تساعد على إعطاء حلول شاملة كاملة لموضوع الصحة في العمل، وما بحثنا هذا إلا محاولة منا لإلقاء الضوء على مختلف الإشكالات القانونية التي تعرضنا لها أثناء معالجة فصول هذا البحث القانوني .

وفي النهاية نأمل من المولى عز وجل أن يكون قد وفقنا في تقديم هذا الجهد المتواضع.

الملخص:

يتعرض عدد كبير من العاملين إلى إصابات عمل وحوادث وأمراض مهنية متعددة لها انعكاسات وأضرار مختلفة على صحة وسلامة الأفراد، وتشير الدراسات أن معظم تلك الحوادث والإصابات الناجمة إما عن سلوكات غير سليمة تصدر عن العاملين أو عن بيئة عمل غير سليمة أو كلاهما معا، كما تؤكد منظمة العمل الدولية أن أسباب تلك الحوادث والإصابات أنما هو راجع بالأساس إلى:

- ضعف ثقافة السلامة والصحة الوقائية.
- ضعف أنظمة الإدارة المسؤولة عن السلامة والصحة المهنية.
- ضعف الإشراف والرقابة والدعم من قبل الجهات الحكومية.

ومع تعقد هذه الأسباب وتزايد الأخطار وتزايد تكلفتها عملت الكثير من المؤسسات على اتخاذ الإجراءات المناسبة لتقليل من تلك الحوادث أو منعها، ضمن ما يعرف بمصطلح " الصحة والسلامة المهنية الذي يشير إلى تلك الإجراءات أو القواعد والنظم – التشريعية التي تهدف إلى الحفاظ على سلامة وصحة الأفراد العاملين عن طريق العمل على توفير بيئة عمل مناسبة وخالية من مسببات الحوادث أو الإصابات أو الأمراض المهنية.

في هذا السياق يأتي هذا العمل في محاولة لتسليط الضوء على جملة من النقاط المرتبطة بواقع الصحة والسلامة المهنية في الجزائر بين التشريع والتثقيف.

الكلمات المفتاحية: الصحة والسلامة المهنية، الصحة العامة، ثقافة السلامة والصحة المهنية، اتفاقيات الصحة والسلامة المهنية.

قائمـــة المصادر

و

المراجع

قائمة المصادر والمراجع

النصوص التشريعية والتنظيمية:

الدساتير:

دستور سنة 1989الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 89-18 المؤرخ في 28-2-1989، المنشور في الجريدة الرسمية، العدد 09، الصادرة بتاريخ 1-3-1989.

دستور سنة 1963: الصادر بالأمن المؤرخ في 20 -9-1963 المصوت عليه بتاريخ 8-9-1963، المنشور بتاريخ 10-9-1963.

دستور سنة 1996الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 96-438 المؤرخ في 07-12-1996، المنشور في الجريدة الرسمية، العدد 28 الصادرة بتاريخ 8-12-1996.

قانون 78-12 المؤرخ في 5 أوت 1978، المتعلق بالقانون الأساسي العام للعمال، المادة 13و14 ,الجريدة الرسمية المؤرخة في8 أوت 1978 , العدد 32 الصفحة 724 .

القانون 90-03 المؤرخ في 6فيفري 1990: المتعلق بمفتشية العمل المعدل والمتمم بالأمر 96-11 المؤرخ في 10 جوان 1996، الجريدة الرسمية، العدد 36 المؤرخة في 12-6-1996.

القانون المصري تمثل في المجلس الاستشاري الأعلى للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل، واللجنة الاستشارية للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل على مستوى كل محافظة طبقا لنص المادتين 230و231 من قانون العمل المصري الجديد رقم 12 لسنة 2003.

القانون رقم 05-10 المؤرخ في 20-6 -2005 المعدل والمتمم للأمر رقم 75-58 المؤرخ في 26 -9-1975: المتضمن تعديل القانون المدني، المنشور في الجريدة الرسمية رقم 44 المؤرخة في 20-6-2005.

القانون رقم 90-03 المؤرخ في 6-2-1990: المتعلق بمفتشية العمل، المنشور في الجريدة الرسمية، المؤرخة في 7-2-1990 العدد 06.

القانون رقم 4-18 المؤرخ في 13 ذي القعدة عام1425 الموافق ل25 ديسمبر سنة 2004 المتعلق بالوقاية من المخدرات والمؤثرات العقلية وقمع الاستعمال والاتجار غير المشروعين بها الجريدة الرسمية، للجمهورية الجزائرية رقم 83 -2004.

القانون رقم 83-11 الممضي في 2-7-1983 المنشور في الجريدة الرسمية، العدد 28 المؤرخة في 5-7-1983 الصفحة 1792: المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدلالمتمم بالقانون رقم 08-01 المؤرخ في 27-1-2008 المنشور في الجريدة الرسمية، العدد 4 المؤرخة في 24 -1-2008.

قانون رقم 83-13 المؤرخ في 2-7-1983: المتعلق بحوادث العمل والأمن والأمراض المهنية، المنشور في الجريدة الرسمية، العدد 28 في 5-7-1983، الصفحة 189' المعدل المتمم بالأمر96-1 المؤرخ في 6-7-1986, المنشور في الجريدة الرسمية، العدد 42 في 7-7-1996.

القانون رقم 85-05 المؤرخ في 16 فيفري سنة 1985 يتعلق بحماية الصحة وترقيتها، الجريدة الرسمية رقم 8-1985 المعدل المتمم، القانون رقم 88-15 المؤرخ في 15 ماي سنة 1988 ج ر رقم 4 السنة، القانون رقم 90-17 المؤرخ في 17 يوليو سنة 1990 الجريدة الرسمية رقم 35-1988 -1990

القانون رقم 85-05 المؤرخ في 16-2-1985: المتعلق بحمايةالصحة وترقيتها، المنشور في الجريدة الرسمية العدد 8 المؤرخة في 17-2-1985 الصفحة 176، الجريدة الرسمية رقم 8 لسنة 1985، المعدل والمتمم بالقانون رقم 08-13،المؤرخ في 20-07-2008، المنشور في الجريدة الرسمية العدد 44 المؤرخة في 3-8-2008 الصفحة 03.

القانون رقم 88-07 المؤرخة في 7 جمادى الثانية عام 1408، الموافق 26 يناير سنة 1988: يتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، المنشور في الجريدة الرسمية رقم 4 بتاريخ 07-1-1983 لسنة 1988.

القانون رقم 89-08 المؤرخ في 25-4-1989: المتضمن الموافقة على العهد الدولي الخاصب الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية والبروتوكول الاختيار بالمتعلق بالعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية المحرر في 16-12-1966 المنشور في الجريدة الرسمية رقم 17 بتاريخ 24-4-1989 الصفحة 450.

المادة 10 من دستور 1963 والمادة 67 من دستور 1976 التي أعطت لكل مواطن الحق في الحماية وتحسين ظروف الحياة وظروف العمل.

الأوامر:

الأمر رقم 62-152 المؤرخ في 31-12-1962 الذي يقضي بتمديد العمل بكافة القوانين الفرنسية في الجزائر إلى غاية صدور نصوص قانونية وطنية المنشور في الجريدة الرسمية، العدد 2 بتاريخ 11-1-1964 الصفحة 18.

الأمر 75-31 المؤرخ في 29 -4-1975 المتعلق بالشروط العامة في القطاع الخاص المنشور في الجريدة الرسمية العدد39، المؤرخة في 16-5-1975.

المراسيم الرئاسية:

المرسوم الرئاسي رقم 05-119 المؤرخ في 2 ربيع الأول عام 1426 الموافق ل 11 ابريل سنة 2005:يتعلق بتدابير الحماية من الإشعاعات المؤبنة، المعدل والمتمم بالمرسوم الرئاسي رقم 07-171 المؤرخ في 2-7-2007، المنشور في الجريدة الرسمية العدد رقم 73، السنة 2007.

المراسيم التنفيذية:

المرسوم التنفيذي رقم 93-120 المؤرخ في 15 ماي 1993 المتعلق بتنظيم طب العمل.

المرسوم التنفيذي 91-05 , المؤرخ في 19 جانفي 1991 المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن داخل أماكن العمل الجريدة الرسمية العدد 4 السنة 1991.

المرسوم التنفيذي رقم 05-08 المؤرخ في 8 يناير 2005 المتعلق بالقواعد الخاصة المطبقة على العناصر أو المواد والمستحضرات الخطرة في وسط العمل، المؤرخ في 2005.

المرسوم التنفيذي رقم 05-11 المؤرخ في 8 يناير 2005 يحدد شروط إنشاء مصلحة الوقاية الصحية والأمن في وسط العمل وتنظيمها وسيرها كذا صلاحيتها الجريدة الرسمية المؤرخة في 9 يناير 2005 العدد 4.

المرسوم التنفيذي رقم 05-12 المؤرخ في 8 يناير 2005, المتعلق بالتدابير الخاصة بالوقاية الصحية والآمن، المطبقة في قطاعات البناء والأشغال العمومية والري، الجريدة الرسمية المؤرخة في 9 يناير 2005 العدد 4.

المرسوم التنفيذي رقم 05-09 المؤرخ في 8 يناير 2005 يتعلق باللجان المتساوية الأعضاء ومندوبي الوقاية الصحية والأمن الجريدة الرسمية المؤرخة في 9 يناير 2005 العدد 4.

المرسوم التنفيذي رقم 05-10 المؤرخ في 8 يناير 2005 يحدد صلاحيات لجنة ما بين المؤسسات للوقاية الصحية والأمن وتشكيلها وتنظيمها وسيرها، الجريدة الرسمية المؤرخة في 9 يناير 2005 العدد 04.

المرسوم التنفيذي رقم 05-10 المتعلق بتسيير وتنظيم وتشكيل لجان مابين المؤسسات للوقاية الصحية والأمن.

الاتفاقيات:

اتفاقية القضاء على جميع أشكال التميز ضد المرأة سنة 1979.

انعقاد الندوة الوطنية الأولى ما بين 27-28-ماي 1984 حول تحديد سياسة الوقاية من كافة الأخطار التي تهدف للصحة أثناء العمل.

الدورة القومية حول أهمية تفتيش الصحة والسلامة المهنية في الوطن العربي

أولا: المصادر

سورة يونس الآية الكريمة 57، القران الكريم – برواية ورش نافع، المؤسسة الوطنية، للكتاب الجزائر 1984

الأحاديث النبوية، صحيح البخاري، عبد الله محمد بن إسماعيل البخاري، عالم المعرفة للنشر والتوزيع الطبعة الأولى القاهرة سنة 2008.

ثانيا: القواميس اللغوية

ابن منظور – لسان العرب، كل الأجزاء ,المكتبة التوفيقية، القاهرة، جمهورية مصر العربية، لسنة 2014 .

أبي الأفضل جمال الدين، محمد بن مكرم ابن منظور الإفريقي المصري، لسان العرب، المجلد الثاني، دار الصياد بيروت لبنان.

إسماعيل بن قاسم القالي البغدادي، البارع في اللغة، محقق، من هشام الطعان، مكتبة النهضة، بغداد، المكتبة الوقفية.

بن حاج يحي الجيلالي وآخرون، القاموس الجديد، الطبعة الجديدة، الطبعة 2، المغرب سنة 1970، محمد المسعدي، القاموس الجديد، دار الكتاب، الطبعة 1، تونس 1973.

المراجع:

العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية سنة 1966

الكتب العامة:

قائمـــــــة المصادر و المراجع

أبو عبد الله بن قيم الجوزية:زاد المعاد في هدي خير العباد، مؤسسة الرسالة، بيروت – مكتبة المنار الإسلامية، الكويت، الطبعة: السابعة والعشرون , 1410هـ ، 1994م

أحمد حسين البرعي:المبادئ العامة للتأمينات وتطبيقها في القانون المقارن، دار الفكر العربي، مصر، 1983.

أحمية سليمان: التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقات العمل الجماعية، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1996.

بشير هدفي: الوجيز في شرح قانون العمل، الطبعة 2، دار الريحانة للكتاب الجزائري، الجزائر، 2004.

ثروت عبد الحميد: الأضرار الناشئة عن الغذاء الفاسد والملوث، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، مصر 2007.

رايس محمد: المسؤولية المدنية للأطباء في ضوء القانون الجزائري، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع،الجزائر، 2007.

سعيد: الثمين والمسؤولية، الطبعة الأولى، الجزائر 2008.

سميرة تويجري: تقرير الوظائف الآمنة والصحية، مجلة عالم العمل، العدد 63، جنيف سويسرا، أدار،مارس لسنة 2009.

عبد السلام دين: قانون العمل الجزائري والتحولات الاقتصادية، دار القصبة للنشر، 2003.

عبد العزيز الخطيب: تشريعات الصحة والسلامة المهنية في أقطار الخليج العربي والعراق وليبيا، دراسة مقارنة، تدخل في اطار ندوة تطوير تشريعات الصحة والسلامة المهنية في الوطن العربي.

عبد العزيز توفيق: القانون البحري مع أخر التعديلات، سلسلة النصوص التشريعية المغربية، دار الثقافة، البيضاء، مطبعة النجاح الجديدة، الطبعة 175، 1995.

عبد القادر رزيق المخادمي: التلوث البيئي، مخاطر الحاضر وتحديات المستقبل، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الأولى، الجزائر لسنة 2010.

عبد الوهاب زهران، سامي حافظ، سامي عبد العزيز، محمد عماد الدين، السلامة والصحة المهنية، نور الايمان، الكتابة وطباعة الكتب الجامعية، 2002، الأمن الصناعي، الوقاية من الحوادث الصناعية، مطابع الأهرام التجارية.

عجة الجيلالي: الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية، النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر دار الخلدونية، الجزائر الطبعة الأولى سنة 2005.

علاء الدين، أبو بكر بن مسعود الكاساني الحنفي الملقب بـــ «بملك العلماء»: بدائع الصنائع في ترتيب الشرائع، الأجزاء 2-1: مطبعة شركة المطبوعات العلمية بمصر الأجزاء 7-3: مطبعة الجمالية بمصر، 578

سلامة عبد التواب عبد الحليم , حماية البيئة في قانون العمل , دار النهضة , العربية مصر ,2009 .

ماجد واهب الحلو: قانون حماية البيئة على ضوء الشريعة الإسلامية، دار المطبوعات الجامعية، الطبعة الأولى، الإسكندرية مصر، 1995.

مانفريدفلانزهزشيكوبذ: نظرة اجتماعية لمفاهيم المرض المجلة الدولية للعلوم الاجتماعية، مطبوعات اليونسكو، العدد 1878- 32.

محمد الكشبور: نظام تفتيش الشغل، الواقع الحالي وأفاق المستقبل، مطبعة النجاح الجديدة، البيضاء الطبعة الأولى، سنة 1997.

محمد آيت الحاج: لجان السلامة وحفظ الصحة، على ضوء مبدأ المشاركة العالمية، مقال بمجلة الحقوق، العدد 20، دار النشر المعرفة 2017.

محمد بودالي: مسؤولية المنتج عن منتجاته المعينة، دار الفجر للنشر والتوزيع، القاهرة مصر 2005 .

محمد بودالي: الضمانات القضائية والحريات الأساسية والحقوق، مجلة الجامعة والمجتمع، العدد 1 سيدي بلعباس، الجزائر 2008.

محمد عبد الله شراره: قانون العمل رقم 12 لسنة 2003، رؤية نقابية، 2003.

محمد علاء الدين بحيري: بيئة العمل ودورها في التنمية، كتاب العمل .

محمد فؤاد توفيق: المسؤولية الطبية في الشريعة الإسلامية، نشرة الطب الإسلامي، العدد الأول، الطبعة الثانية، أبحاث وأعامل

مصطفى فوزي مفتاح كيميائي: قياس وتقديم ملوثات بيئة العمل، الكيميائية والفيزيائية، منشور الدورة القومية حول أهمية تفتيش الصحة والسلامة المهنية في الوطن العربي.

نادية النحيلي: الحق في الوسط المهني في مدونة الشغل، منشورات جمعية نشر المعلومات القانونية والقضائية سلسلة الدراسات والأبحاث العدد 9، فبراير 2009،الرباط، مطبعة اليت.

نور الدين حاروش: إدارة المستشفيات العمومية الجزائرية، دار الكتاب، الجزائر، جيجل، ديسمبر 2008.

المقالات:

قويدر ميمونة: قواعد الحماية الصحية كضابط لحماية بيئة العمل ، مجلة البحوث العلمية، العدد التاسع جوان 2017.

المجلات:

مجلة الجامعة والمجتمع، مجلة دورية إعلامية، العدد 1 سيدي بلعباس، الجزائر 2008.

مجلة القانونا لاقتصادي والبيئة، العدد 1 جامعة وهران، الجزائر 2008.

.

المذكرات:

معهد الأمن الصناعي: السلامة والصحة المهنية، مجموعة المحاضرات الأساسية، مطابع المؤسسة الثقافية العمالية، 2002.

معهد الأمن الصناعي: السلامة والصحة المهنية، مجموعة مذكرات، السلامة والصحة المهنية، الهيئة العامة لشؤون المطابع الأميرية 1999.

الأمر رقم 96-17 المؤرخ في الجريدة الرسمية 06-07-1996 الذي يعدل ويتمم القانون 83-11 المؤرخ في 2-7-1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية في الجريدة الرسمية العدد 44 السنة 1983.

الأمر رقم 96-11 المؤرخ في 30 ربيع الثاني عام 1416 الموافق ل 10 جوان سنة 1996 , المعدل والمتمم لمفتشية العمل المنشور في الجريدة الرسمية رقم 36-المؤرخة في 12-06-1996 الصفحة 04 .

الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15-7-2006: المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية المنشور في الجريدة الرسمية، العدد 46 المؤرخ في 16-7-2006.

المراسيم:

المراجع باللغة الفرنسية:

- la prévention: voie privilégiée de la politique sociale vers une position Che de la prévention .concept ''sante pour tous l'association international de sécurité .sociale a.i.ss.

- Peter J: Baxter: quand surviennent les catastrophes chimiques, revue sante du monde

debora heade ;preface to development for health :selected article development impractical : oxford ;uk oxfamluk and Ireland.

Georg spyropoulos : conditions de travail, élargissement du concept et problématique juridique, pevu droit social, décembre 1990.

http://www.umn.edu.humant.arab
https://arabworldinsurance.com/

L’omosdefinit sa conception de la sante perspective du développe humain ‘’ communique oms /64.6 septembre 1994, Bureau de l’information.

فهرس

فهرس

الإهداء

شكـــــــــــــــــــر

مقدّمـــة أ-ح

الفصل الأوّل: المفهوم و الأحكام الأساسية لصحة العامل في وسطه المهني 01

تمهيـــــــــــــد 02

المبحث الأول: ماهية الحق بالصحة في الوسط المهني 03

المطلب الأول: مفاهيم حول الصحة المهنية 03

الفرع الأول: تعريف الحق في الصحة: 03

الفرع الثاني: الحق في الصحة والسلامة المهنية 07

المطلب الثاني: بيئة العمل وطب العمل 11

الفرع الأول: مفهوم بيئة العمل 11

الفرع الثاني: مفهوم طب وطبيب العمل 14

المبحث الثاني: القواعد والمبادئ العامة لحماية الصحة المهنية 18

المطلب الأول: الصحة والسلامة المهنية 18

الفرع الأول: قاعدة الحماية الصحية و الأمن الفردية 19

الفرع الثاني: الحماية الجماعية للصحة المهنية 20

المطلب الثاني: مضمون قواعد الوقاية من الأخطار المهنية 23

الفرع الأول: القواعد العامة للوقاية من الأخطار المهنية	23
الفرع الثاني: المبادئ الأساسية لحماية صحة الموظف	29
خاتمة الفصل الأول	34
الفصل الثاني القواعد الخاصة للوقاية من الأخطار المهنية	35
تمهيـــــــــــد:	36
المبحث الأول: حماية الصحة المادية والنفسية في الوسط المهني.	37
المطلب الأول: حماية الصحة البدنية والنفسية في الوسط المهني	37
الفرع الأول: الصحة البدنية في الوسط المهني.	37
الفرع الثاني: الحماية الصحية النفسية المعنوية في الوسط المهني	39
المطلب الثاني: التأمينات عن الأمراض المهنية	41
الفرع الأول: التأمين على المرض وتأمين عن الأمومة	41
الفرع الثاني: تأمين العجز وحوادث العمل والأمراض المهنية	43
المبحث الثاني: القواعد الخاصة للسلامة والأمن الصحي في الوسط المهني	45
المطلب الأول: الوقاية والحماية الخاصة لمكافحة الأمراض والأوبئة في مجال النشاط المهني	46
الفرع الأول: حماية العمال من الإشعاعات المؤبنة والنووية والكيماوية	46
المطلب الثاني: تنظيم ورقابة تطبيق قواعد الوقاية الصحية والأمن في وسط العمل	52
الفرع الأول: الأجهزة الداخلية المكلفة برقابة تنفيذ قواعد الوقاية الصحية والأمن	57

الفرع الثاني: الرقابة الإدارية على تطبيق قواعد الوقاية الصحية والأمن وطب العمل 60

خاتمة 64

تلخيص 66

قائمة المصادر و المراجع 68