**ندوة بعنوان:**

**المداخلة:**

**الإجراءات الوقائية لحماية العامل من الأخطار المهنية**

**أ. الليل أحمد**

**أ. منماني محمد الأمين**

**مقدمة:**

انطلاقا من ان عقد العمل يصنف ضمن العقود الملزمة لجانبين، فيرتب التزامات على طرفي علاقات العمل وحقوق كذلك، ولعل أهم الحقوق التي يتمتع بها العامل في مواجهة الهيئة المستخدمة هو الحق في الاجر، وكذلك الحق في السلامة والوقاية من مختلف المخاطر التي يتعرض لها أثناء أداءه لنشاطه المهني، أو ما يطلق عليها فقها بالأخطار المهنية وحوادث العمل التي اصبحت تشكل هاجس لمختلف الهيئات والمؤسسات التي تعنى بمجال العمل، كما صرح بذلك وزير العمل بأن الاخطار المهنية وحوادث العمل كلفت الدول 19 مليار دينار خلال سنة 2013[[1]](#footnote-1)،و هو ما يدق ناقوس الخطر حول ظروف العمل ،رغم مختلف الإجراءات التي نص عليها المشرع الجزائري لمواجهة الأخطار المهنية وحوادث العمل خاصة في الجانب الرقابي قبل وقوعها، إذا السؤال الذي يطرح نفسه هو ماهي مختلف الإجراءات الوقائية التي نص عليها المشرع الجزائري لحماية العامل من الأخطار المهنية وحوادث العمل؟

**المبحث الأول: الإجراءات الوقائية المتخذة من الهيئة المستخدمة**

تمثل الهيئة المستخدمة المعني الأول والمخاطب الرئيس باتخاذ كافة التدابير والإجراءات المنصوص عليها تشريعيا وتنظيميا والتي تهدف إلى حماية العامل ومحالة تجنبيهم المراض المهنية وحوادث العمل [[2]](#footnote-2) وتتمثل هذه التدابير والاجراءات الملقاة على عاتق الهيئة المستخدمة فيما يلي:

**المطلب الأول: الوقاية في وسط العمل**

باعتبار مكان العمل يقضي فيه العامل أغلب وقته فقد نص المشرع الجزائري على مجموعة من التدابير بدف حماية هذا الوسط والزام المستخدم بتوفير مجموعة من الضوابط والمعايير الواجبة في بيئة العمل حتى تضمن وتخفف قدر الإمكان من مخاطر اصابة العامل بالأمراض المهنية وتجنيبه حوادث العمل، تتمثل هذه الأساليب والتدابير فيما يلي :

**الفرع الأول :التدابير المتعلقة بمكان العمل**

نظرا لطبيعة بعض الأشغال التي يقوم بها العامل كعمال المناجم والانفاق وعمال الحديد والصلب والعمال الذين يتعرضون لإشعاعات ودرجات حرارة مرتفعة ومختلف الاشغال الخطيرة حيث جاء القانون 88-07 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل [[3]](#footnote-3)،و الزم الهيئة المستخدمة باتخاذ التدابير الاحترازية هدفها حماية العامل داخل أطر الهيئة المستخدمة، وسنتطرق الى هذه التدابير فيما يلي :

**أولا: تدابير متعلقة بالمحلات واماكن العمل**

حيث نصت المادة 4 من القانون 88-07 في هذا الإطار على ما يلي " يجب أن تكون محلات واماكن العمل ومحيطها وملحقاتها وتوابعها، بما في ذلك كل أنواع التجهيزات، نظيفة بصورة مستمرة، وأن تتوفر فيها شروط الوقاية الصحية الضرورية لصحة العمال .

يجب أن يستجيب جو العمل الى شروط الراحة والوقاية الصحية وعلى وجه الخصوص التكعيب والتهوئة وتجديدها والتشمس والاضاءة والتدفئة والحماية من الغبار والأضرار الأخرى وتصريف المياه القذرة والفضالات.

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

تحدد كيفيات تطبيق هذه المادة عن طريق التنظيم."

كما نصت المادة الخامسة كذلك التي مجموعة من الإجراءات وتدابير التي تضمن امن وسلامة العمال داخل محلات واماكن العمل والتي تهدف إلى عدة غايات عددتها المادة 5 على سبيل المثال، ومما نصت عليه ضمان حماية العمال منا لدخان والابخرة الخطيرة والغازات السامة والضجيج وكل الأضرار الأخرى، وكذلك تجنب الازدحام والاكتظاظ وأيضا ضمان الاجلاء السريع للعمال في حالة خطر وشيك أو حادث...

**ثانيا: التدابير المتعلقة بتجهيزات العامل:**

حيث يلتزم المستخدم بتوفير الاجهزة والمعدات التي تقي العامل من مختلف الامراض المهنية وحوادث العمل التي قد تصيبه، وفي هذا الاطار نصت المادة 07من القانون 88\_07على انه "يجب ان توفر للعامل الالبسة الخاصة والتجهيزات والمعدات الفردية ذات الفعالية المعترف بها، من اجل الحماية، وذلك حسب طبيعة النشاط والاخطار".

مثال ذلك الخوذات والقبعات التي تحمي الراس، والمعدات التي تحمي القدم كالتي يستعملها عمال الكهرباء،

معدات حماية الوجهين والعينين كاستعمال درع الوقاية الذي يغطي الجسم كله، كذلك معدات حماية الايدي والاذرع وهي الاكثر شيوعا واستعمالا من طرف العمال وتتمثل غالبا في القفازات، وايضا الاجهزة التي تحمي الجهاز التنفسي على غرار الكمامات، واجهزة حماية الاذن مثل سدادات الأذن إلى غير ذلك من المعدات والاجهزة كل حسب طبيعة نشاطه وظروف عمله.

**الفرع الثاني: طب العمل.**

ارتبط ظهور طب العمل بالمساهمة في تنظيم العمل وتحسين ظروفه، حيث انحصرت مهامه في الطابع الوقائي اساسا، ومهام علاجية إستثناءا. لذلك وضعت اللجنة المشتركة للمنظمة الدولية والمنظمة العالمية للصحة في دورتها الأولى سنة 1950مفهوما واسعا لطب العمل، إذ انه "يهدف إلى المحافظة على الدرجة القصوى من الرخاء الجسمي والذهني والاجتماعي للعمال في جميع المهن وترقيتها ... ووضع العمال وإبقائهم في المهنة التي تلائم وضعهم الفزيولوجي والنفسي".[[4]](#footnote-4)

والزم المشرع الجزائري كل هيئة مستخدمة بان تنشئ مصلحة لطب العمل [[5]](#footnote-5)اما اذا لم تقدر الهيئة المستخدمة على إ نشاء طب العمل، فتلجأ إما الى إقامة مصلحة مشتركة لطب العمل بين الهيئات على أساس اقليمي، أو إبرام اتفاق مع القطاع الصحي وذلك حسب إ تفاق نموذجي، وإذا تعذر ذلك على الهيئة المستخدمة

يتعين عليها ان تبرم اتفاقا مع أي هيكل مختص في طب العمل أو اي طبيب مؤهل حسب اتفاق نموذجي.[[6]](#footnote-6)

هذا ويلاحظ بشان إلزامية إنشاء مصلحة لطب العمل في المؤسسة المستخدمة أن المشرع الجزائري أخذ بمعيار مبني على أساس حساب الوقت الضروري لأداء طبيب العمل مهنته عندما يساوي او يفوق المدة الشهرية القانونية للعمل المطبقة على السلك الطبي. ويؤدي طبيب العمل مهنته على أساس ميقاتين,[[7]](#footnote-7)الأول بمعدل ساعة عمل واحدة في الشهر لكل 10 عمال يعملون في موقع شديد الخطورة او قليلها، ويمكن الزيادة في الميقاتين المذكورين حسب مواصفات طبيعة العمل وحجم الهيئة المستخدمة وموقعها الجغرافي طبقا للأهداف المسطرة في ميدان التخطيط الصحي.[[8]](#footnote-8)

أما عن مهام طبيب العمل فيغلب عليها الطابع الوقائي بهدف حماية العمال من مختلف الامراض المهنية وتجنيبه حوادث العمل فيمكن إجمال مهام طبيب العمل فيما يلي :

**أولا: القيام بالفحوص الطبية**

نصت المادة 17 من القانون 88\_07على نوعين من الفحوصات التي يقوم بها طبيب العمل اولها فحوصات طبية إجبارية دورية بهدف الكشف عن الامراض المهنية في بداية ظهورها وكذلك مخافة وقوع العامل في مرض معدي قد ينتقل الى باقي العمال، كما يمكن للعامل ان يطلب من طبيب العمل القيام بفحص طبي عليه0

**ثانيا: مراقبة شروط العمل**

حيث يعد طبيب العمل بمثابة مستشار للهيئة المستخدمة , وذلك بشان مختلف التدابير والاجراءات التي يجب على رب العمل القيام بها لمنع وقوع حوادث العمل ولتحسين ظروف العمل وشروطه في المؤسسة، والترقية الصحية من حيث إمكانية إجراء دراسات وتحقيقات عن الأمراض والاوبئة.

ويستشار أيضا فيما يخص تصميمات البناء والتنظيمات الجيدة والتغييرات المتعلقة بالأجهزة والآلات.[[9]](#footnote-9)

**ثالثا: القيام بالعلاج الاستعجالي**

حيث يقوم طبيب العمل بجميع الاسعافات الاولية التي تقدم للمصاب لكي يتجنب مضاعفات الاصابة وعلاج الجروح والكدمات البسيطة والمحافظة على حياة العامل في حالة تعرضه مثلا لضيق في التنفس الى غير ذلك من مختلف الاسعافات الاستعجالية التي يجب على طبيب العمل القيام بها.

وفي جميع المهام المنوطة بطبيب العمل يجب عليه ان يقوم في اخر السنة بتقرير شامل يرفعه الى الهيئة المستخدمة يبين فيه الحالة الصحية للعمال ومختلف النشاطات الطبية التي قام بها[[10]](#footnote-10).

**المبحث الثاني: الاجراءات الوقائية المتخذة من طرف لجان الرقابة وهيئات الضمان الاجتماعي**

قد لا تفي الاجراءات والتدابير التي يعهد بها الى الهيئة المستخدمة بالغرض المرجو منها وهو وقاية العامل من مختلف الاخطار المهنية وحوادث العمل فأوجد المشرع الجزائري حلول اخرى تتمثل في لجان الرقابة سواء في شقها الداخلي الذي يتمثل في اجهزة المشاركة، وكذلك في اجهزة الوقاية الصحية والأمن، والشق الخارجي ويمحور في صلاحيات مفتشية العمل في هذا المجال، وكذلك يوجد لهيئات الضمان الاجتماعي دور رقابي قبل وقوع الاخطار المهنية وحوادث العمل وهو ما سيم بيانه فما يلي:

المطلب الاول: دور لجان الرقابة في حماية العامل

وتشرف هذه الهيئات على رقابة المؤسسات المستخدمة فيما يتعلق بمدى تطبيق هذه القوانين إلى نوعين: هيئات وأجهزة داخلية، أي داخل المؤسسة، قد تأخذ شكل لجان تقنية، أو مصالح مختصة، أو لجان متساوية الأعضاء، أو أي شكل تنظيمي آخر ،مهمتها العمل على ضمان الوقاية الصحية والأمن، وتطبيق الاجراءات القانونية والتنظيمية المتعلقة بذلك. وتوجد كذلك اجهزة رقابة خارجية تتمثل في مفتشية العمل [[11]](#footnote-11)وهو ما سياتي تفصيله فيما يلي:

**الفرع الأول: لجان الرقابة الداخلية**

ولها دور هام في حماية العمال كونها دائمة الاحتكاك بظروف العمال وخبايا ما توفره الهيئة المستخدمة من تدابير وقائية لحماية العامل ، وما لا تقوم به وتتمثل جهات الرقابة الداخلية في اجهزة المشاركة، وفي اجهزة الوقاية الصحية والامن.

**أولا : اجهزة المشاركة**

نصت عليه الارادة التشريعية بموجب القانون 90\_11المؤرخ في 25افريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم من حيث تشكيلها [[12]](#footnote-12)حيث تتكون من عمال يمثلون الطبقة العاملة عن طريق الانتخاب وهو ما يعطيها اهمية كبيرة وفعالة في هذا المجال ، اما عن اختصاصاتها الرقابية على الهيئة المستخدمة فنصت عليها المادة 94 بقولها:" للجنة المشاركة الصلاحيات الاتية:

1\_تتلقى المعلومات التي يبلغها إليها المستخدم كل ثلاثة أشهر على الاقل والخاصة ب:... \_نسبة التغيب وحوادث العمل والامراض المهنية.

2\_مراقبة تنفيذ الأحكام المطبقة في ميدان الشغل والوقاية الصحية والأمن والأحكام المتعلقة بالضمان الاجتماعي.

3\_القيام بكل عمل ملائم لدى المستخدم في حالة عدم احترام الأحكام التشريعية والتنظيمية الخاصة بحفظ الوقاية الصحية والامن وطب العمل... "

**ثانيا: أجهزة الوقاية الصحية والأمن**

ألزم المشرع الجزائري الهيئات المستخدمة با نشاء لجان الوقاية الصحية والأمن الموكل إليها الرقابة على تطبيق قواعد الصحة والأمن لحماية العامل من حوادث العمل والاخطار المهنية، إلا ان شكل هذه الاجهزة يختلف من جهة إلى اخرى ، وهذا الاختلاف جاء عن طريق التشريع العمالي الذي ينظم هذه الاجهزة ، وقد قسم القانون شكل هذه الاجهزة لاعتبار عد العمال في الهيئة المستخدمة [[13]](#footnote-13)وتتمثل هذه الانواع التي نص عليها المشرع الجزائري في ما يلي:

**1\_ مندوبي الوقاية الصحية والأمن:**

تلتزم الهيئة المستخدمة بتعيين مندوبي الوقاية الصحية والأمن، إذا كانت تشغل عددا من العمال يساوي او يقل عن 9 عمال ونصت على سير وتنظيم واختصا صات مندوبي الوقاية الصحية والأمن احكام المرسوم التنفيذي05\_09المؤرخ في 8 جانفي2005المتعلق باللجان المتساوية الأعضاء ومندوبي الوقاية الصحية والأمن.

2\_لجان الوقاية الصحية والأمن:

تؤسس المؤسسة المستخدمة وجوبا لجانا للوقاية الصحية والأمن، إذا كانت تستخدم أكثر من 9 عمال، تربطهم بالمؤسسة المستخدمة عقود عمل غير محددة المدة.

**3\_مصلحة الوقاية الصحية والأمن:**

تشكل المؤسسة المستخدمة إلزاميا، مصلحة الوقاية الصحية والأمن حين يفوق عدد العمال بالهيئة المستخدمة 50 فاكثر، أو كلما اقتضت ذلك أهمية الهيئة المستخدمة أو طبيعة نشاطاتها.[[14]](#footnote-14)

ورغم الاختلاف والتباين بين اجهزة الوقاية الصحية والأمن إلا انها تكاد تشترك في الصلاحيات والاختصاصات والتي يمكن إجمالها فيما يلي:

\_الحالات العادية :حيث خول المشرع لمختلف اجهزة الوقاية الصحية والامن صلاحيات عديدة حيث ان هذه اللجان تقوم بتفتيش باماكن العمل قصد التاكد من توفر الشروط الحسنة للوقاية الصحية العامة والنظافة الصحية، احترام القواعد التنظيمية وتطبيقها في مجال المراقبة الدورية ومراجعة الآلات والمنشآت والأجهزة الأخرى، الصيانة الحسنة والاستعمال الحسن لأجهزة الحماية، كما تقوم بتقييم نتائج هذا التفتيش، ونص على أنه من صلاحياتها إجراء كل تحقيق إثر وقوع حادث عمل أو مرض مهني خطير لمعرفة أسباب حدوثه بهدف الوقاية. واوجب المستخدم تبليغ مفتش العمل المختص إقليميا بنتائج التحقيق في اجل لا يتجاوز ثمان واربعين ساعة، من أجل اتخاذه الإجراءات المناسبة. وتتيح هذه التحقيقات التعرف الموضوعي على الاخطار الجسيمة والمفاجئة واسبابها والقيام بالإجراءات الاولية التي تفترضها.

**\_الحالات الخطيرة:**

من خلال نص المادة 34 من القانون 88\_07 اعطى المشرع الجزائري لمختلف اجهزة الوقاية الصحية والامن صلاحية الإشعار الفوري لمسؤول الامن ومسوؤل الوحدة في حال وجود سبب خطير وشيك ويتم تسجيله في سجل خاص، وعليه يجب المستخدم ان يتخذ فورا الاجراءات الضرورية من قبل مسؤول الوحدة أو ممثله أو نائبه خلال24ساعة، وهذا الأخير له أن يأخذ بأحد الحلين التالين: إعذار المستخدم إذا لاحظ وجود خرق نص عليها القانون، ومنحه مهلة لا تتجاوز ثمانية أيام لإصلاح هذه المخالفة إذا تعلق الأمر بخرق سافر للأحكام الآمرة، إخطار القضاء إذا كان عدم إحترام الإجراءات والتدابير الخاصة بالوقاية الصحية والأمن يشكل خطرا على العمال ويهدد امنهم فعلى المفتش العمل، وللقضاء ان يأمر السلطات الإدارية بإقفال الورشة أو المعمل وتوقيف العمل، او حجز مواد الإنتاج كالآلآت ...إلى غاية زوال الخطر، وكذا إخطار الوالي من أجل اتخاذ الإجراءات الضرورية، لوقف الخطر الوشيك الذي تحقق منه أثناء زيارته التفقدية، كما يمكن للعامل أو العمال الأكثر تأهيلا اتخاذ هذه الإجراءات في حال تحققهم من وجود سبب لخطر وشيك، وهذا من أجل حماية أنفسهم وصحتهم.[[15]](#footnote-15)

وتمارس هذه الرقابة الخارجية على الهيئة المستخدمة من طرف مفتشية العمل التي القانون 90\_03 المعدل والمتمم[[16]](#footnote-16)، كما جاء المرسوم التنفيذي 05\_05ليبين تنظيم مفتشية العمل وسيرها[[17]](#footnote-17)، أما عن اختصاصات وصلاحيات مفتشية العمل في الرقابة على الهيئة المستخدمة فيمكن تقسيمها الى قسمين رئيسين بالرجوع الى احكام القانون 90\_03، وهو ما نتعرض إليه فيما يأتي:

**أولا : مهام مفتشية العمل**

ونصت عليها المادة 2 من القانون 90\_03 وتتمثل في :

\_مراقبة تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل الفردية والجماعية وظروف العمل والوقاية الصحية وأمن العمال.

\_تقديم المعلومات والإرشادات للعمال ومستخدميهم فيما يخص حقوقهم وواجباتهم والوسائل الملائمة أكثر لتطبيق الأحكام القانونية والتنظيمية والتعاقدية.

\_تبليغ وتوضيح النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالعمل للعمال ومستخدميهم.

\_إعلام الجماعات المحلية بظروف العمل داخل المؤسسات التابعة لاختصاصها الإقليمي.

**ثانيا: صلاحيات مفتش العمل**

يملك مفتش العمل سلطة الرقابة على الهيئة المستخدمة ، للبحث من مدى مراعاتها للنصوص التشريعية والتنظيمية، المتعلقة بحماية ورعاية سلامة وصحة العامل حيث تتمثل صلاحياته في هذا الإطار فيما يلي:

**1\_الزيارات الميدانية لمكان العمل**

ونصت على ذلك المادة 5 من القانون 90\_03 بقولها" يتمتع مفتشو العمل بسلطة القيام بزيارات إلى أماكن العمل ،التابعة لمهامهم ومجال اختصاصهم ، قصد مراقبة تطبيق الأحكان القانونية والتنظيمية.

ويمكنهم بهذه الصفة، الدخول في أية ساعة من النهار أو الليل ،إلى أي مكان يشتغل فيه أشخاص تحميهم الأحكام القانونية والتنظيمية التي يتعين عليهم معاينة تطبيقها....."

**ب\_ استقبال الشكاوي**

عند إرتكاب المؤسسة المستخدمة المخالفات والتجاوزات التي تهدد صحة العمال وامنهم وتعرضهم للخطر، مما جعل المشرع يتدخل ويمنح بعض الهيئات إعلام مفتش العمل بكافة التجاوزات التي تحدث داخل الهيئة المستخدمة وتتمثل هذه الهيئات التي تقدم الشكاوي في طبيب العمل ومصالح الوقاية.

**3\_تقرير العقوبة**

في حالة إخلال المؤسسة المستخدمة بقواعد الوقاية الصحية والأمن ، تتعرض الى العقوبات المنصوص عليها قانونا[[18]](#footnote-18) والتي يسلطها مفتش العمل على الهيئة المستخدمة.

**المطلب الثاني: دور هيئات الضمان الإجتماعي في مجال الوقاية**

الشائع والغالب أن هيئات الضمان الاجتماعي تقوم بدورها في إطار حوادث العمل والأخطار المهنية بعد وقوعها، ولكن يوجد للضمان الاجتماعي دور وقائي، لن تقوم به الهيئة المستخدمة بشرط أن ينتسب العامل الى هيئات الضمان الاجتماعي ويدفع إشتراكات وتتمثل صلاحياتها في الجانب الوقائي اساسا فيما يلي:

\_العلاقة القائمة بين الوكالات ومفتشية العمل المتمثلة اساسا في التصريح عن حوادث العمل والامراض المهنية.

\_ مكافأة تغير العمل في حالة المرض.

\_جمع الإحصاءات حول مختلف النشاطات المهنية الكفيلة بمعرفة الأسباب والظروف التي أدت إلى وقوع الحوادث والأمراض المهنية.

\_دراسة مختلف الطرق التي تؤدي غلى تقليل عدد وخطورة الحوادث.

\_دراسة مختلف الطرق التي تؤدي غلى تقليل وخطورة الحوادث.

\_تقديم تقارير سنوية عن الإحصاءات لوزارة العمل.

\_تشجيع كل مبادرة في مجال الوقاية عن طريق منح علاوات للمؤسسات التي بذلت مجهودا معتبرا في مجال الوقاية.

\_المطالبة بتدخل مفتشية العمل لإجراء أي تحقيق، وضمان تطبيق إجراءات الوقاية المنصوص عليها في التشريع.[[19]](#footnote-19)

**خاتمة:**

دعم المشرع الجزائري فكرة الوقاية من الأخطار المهنية وحوادث العمل، نظرا لما تخلفه من عواقب وتبعات أهمها على صحة العامل التي لا تقدر بثمن وكذلك ما تكبد الاقتصاد الوطني من خسائر، فكفلتها الإرادة التشريعية بترسانة من النصوص القانونية. منحت العديد من الصلاحيات والسلطات للعديد من الصلاحيات والسلطات لمحاولة التقليل من حوادث العمل والاخطار المهنية، فمنح المشرع الجزائري لعدة هيئات ومؤسسات مهمة اتخاذ كافة التدابير والاجراءات الوقائية فكان اولها الهيئة المستخدمة التي تعد الملتزم الاول بحماية العمال وتجنيبهم مختلف الاخطار التي تحيط بظروف عملهم ، كما وجدت هيئات اخرى سواء داخلية تمثلت في أجهزة المشاركة ولجان الوقاية الصحية والأمن وكذلك رقابة خارجية تتمحور في دور مفتشية العمل والضمان الاجتماعي ، إلا ان الشئ الملاحظ عمليا انه رغم هذه التدابير والاجراءات التي جاءت بها النصوص التشريعية والتنظيمية نجد ان ظروف العمال واوضاعهم لا تمت بأي صلة لما جاء في نصوص القانون، الامر الذي يدعو للتساؤل حول مصدر الخلل في عدم تفعيل هذه النصوص وجعلها محل تطبيق لتحسين اوضاع العمال ، وحمايتهم من مختلف الأخطار المهنية وحوادث العمل.

**قـــائمة المراجع**:

1. **الكتب.**

1 - احمية سليمان، **التنظيم القانوني لعلاقة العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، الجزء الثاني**، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر، 2002،.

2 - بشير هدفي، **الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية والجماعية**، دار الريحانة للكتاب، الجزائر، 2001،

**المقالات والرسائل.**

1 سكيل رقية، **دور لجان الوقاية الصحية والامن في وقاية العمال من الاخطار المهنية داخل المؤسسة**، مقال منشور بالأكاديمية للدراسات الإجتماعية والإنسانية ، قسم العلوم الاقتصادية والقانونية ، العدد 11، جانفي 2014،

2 - قالية فيروز، **الحماية القانوني للعامل من الأخطار المهنية**، مذكرة ما جستير, جامعة تيزي ووزو، السنة الجا معي 2011، 2012،

**القوانين,**

- القانون رقم 88-07 المؤرخ في 26-01-1988 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل ,

2 - القانون رقم90\_03 المؤرخ في 6 فيفري 1990 يتعلق بمفتشية العمل المعدل والمتمم بالأمر رقم 96\_11المؤرخ في 10 جوان 1996.

المرسوم التنفيذي رقم 93\_120المؤرخ في 30ماي 1993 المتعلق بتنظيم طب العمل

المرسوم التنفيذي 05\_11 المؤرخ في 8 جانفي 2005 الذي يحدد شروط إنشاء مصلحة الوقاية الصحية والأمن في وسط العمل وتنظيمها وسيرها وكذا صلاحياتها.

المرسوم التنفيذي رقم 05\_05 في 6جانفي 2005 يتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل وسيرها.

1. - لمزيد من التفاصيل الاطلاع على جريدة الشروق الصادرة بتاريخ الأحد, 28 أبريل 2013 [↑](#footnote-ref-1)
2. - احمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقة العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر، 2002،ص 138. [↑](#footnote-ref-2)
3. - القانون رقم 88-07 المؤرخ في 26-01-1988 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل ، [↑](#footnote-ref-3)
4. بشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية والجماعية، دار الريحانة للكتاب، الجزائر، 2001، ص172 [↑](#footnote-ref-4)
5. حيث نصت المادة 13 من القانون 88\_07على انه "يعد طب العمل التزاما يلقى على عاتق المؤسسة المستخدمة ويجب عليها التكفل به." [↑](#footnote-ref-5)
6. وهذا هو مضمون نص المادة 14 من القانون 88\_07 [↑](#footnote-ref-6)
7. بشير هدفي، المرجع السابق، ،ص173 [↑](#footnote-ref-7)
8. وهذا ما جاءت به احكام المادتين 2و3من المرسوم التنفيذي رقم 93\_120المؤرخ في 30ماي 1993 المتعلق بتنظيم طب العمل [↑](#footnote-ref-8)
9. بشير هدفي، المرجع السابق،ص174 [↑](#footnote-ref-9)
10. وهذا ما نصت عليه المادة 37من المرسوم التنفيذي93\_120 [↑](#footnote-ref-10)
11. أحمية سليمان ، المرجع السابق،ص138 [↑](#footnote-ref-11)
12. لمزيد من التفاصيل حول كيفية تشكيل اجهزة المشاركة انظر المادة 91 وما يليها من القانون 90\_11 المعدل والمتمم [↑](#footnote-ref-12)
13. وهذا ما جاء في نص المادة 23 من القانون 88\_07 [↑](#footnote-ref-13)
14. ونظمت مصلحة الوقاية والصحية والامن احكام المرسوم التنفيذي 05\_11 المؤرخ في 8 جانفي 2005 الذي يحدد شروط إنشاء مصلحة الوقاية الصحية والأمن في وسط العمل وتنظيمها وسيرها وكذا صلاحياتها. [↑](#footnote-ref-14)
15. -سكيل رقية، دور لجان الوقاية الصحية والامن في وقاية العمال من الاخطار المهنية داخل المؤسسة، مقال منشور بالأكاديمية للدراسات الإجتماعية والإنسانية ، قسم العلوم الاقتصادية والقانونية ، العدد 11، جانفي 2014،ص85 [↑](#footnote-ref-15)
16. القانون رقم90\_03 المؤرخ في 6 فيفري 1990 يتعلق بمفتشية العمل المعدل والمتمم بالأمر رقم 96\_11المؤرخ في 10 جوان 1996. [↑](#footnote-ref-16)
17. المرسوم التنفيذي رقم 05\_05 في 6جانفي 2005 يتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل وسيرها. [↑](#footnote-ref-17)
18. حيث نصت عليه المادة 35 وما بليها من القانون 88\_07. [↑](#footnote-ref-18)
19. قالية فيروز، الحماية القانوني للعامل من الأخطار المهنية، مذكرة ما جستير, جامعة تيزي ووزو، السنة الجا معي 2011، 2012،ص92 [↑](#footnote-ref-19)