

دور الأجهزة الداخلية للهيئة المستخدمة في ضمان الأمن والوقاية في أماكن العمل

سكينة زه —

طالبة دكتوراه تخصص القانون الاجتماعي كلية الحقوق

جامعة وهران 02 محمد بن أحمد

الملخص :

أسند المشرع الجزائري إلى هيئات و أجهزة معينة من أجل لعب دور الإشراف و الرقابة على المؤسسة المستخدمة من أجل التحقق من مدى إحترامها لإلتزاماتها المرتبطة بضمان الأمن و الوقاية في أماكن العمل .

و تنقسم هذه الأجهزة إلى نوعين بالنظر إلى مدى تبعيتها للمؤسسة فهناك من جهة الأجهزة الخارجية ، وعلى رأسها مفتشيات العمل و هيئات الضمان الاجتماعي ، وهناك أجهزة الرقابة الداخلية للمؤسسة وأهمها لجان المشاركة و لجان الوقاية الصحية و الأمن بالإضافة إلى جهاز طب العمل ، حيث يثار بشأنها مدى استقلاليتها عند ممارستها لمهامها الرقابية عن المؤسسة المستخدمة.

Résumé :

Le législateur Algérien attribue à des institutions et à des organes spécifiques le rôle d'encadrement et de contrôle des établissements employeurs afin de s'assurer s'ils assument leurs obligations liées à la sécurité, et à la prévention dans les lieux de travail.

Ces organes sont catégorisés en effet en deux catégories d'un coté il existe les organes extérieurs à leurs tête les inspections de travail et les organes de la sécurité sociale. Et à l'autre coté, les organes du contrôle interne de l'établissement comme les commissions paritaires et les commissions de prévention sanitaire et de sécurité, en plus de la médecine du travail à lesquelles on soulève la question de son indépendance lors de l'exercice de leurs fonctions de contrôle des établissements employeurs.

المقدمة:

إنّ التطور الصناعي و التكنولوجي وما يترتب عنه من إستخدام واسع النطاق للآلات و الأجهزة الضخمة ذات التقنية المعقدة في أماكن العمل بالإضافة إلى المواد الكيماوية المستعملة في الإنتاج والتي تؤدي إلى رفع نسبة المخاطر في محيط العمل ، كل ذلك يؤدي إلى الإضرار بصحة العمال والمستخدمين أو يصعب من أدائهم لعملهم في وسط يتسم بتزايد الأخطار المهنية . ونظرا لذلك أحاط المشرع الجزائري العمال بالأجراء بنصوص قانونية حامية وعلى رأسها القانون الأساسي حيث جاء في المادة 69 من الدستور الجزائري¹ أنه: «...يضمن القانون أثناء العمل الحق في الحماية والأمن و النظافة...»، حيث يصنف الحق في الوقاية و الأمن كأحد أهم الحقوق الاجتماعية الأساسية وفقا للمادة 05 من قانون 90-11² وهو من جهة أخرى يصنف كأحد

¹ - مرسوم رئاسي رقم 96-438 مؤرخ في 07 ديسمبر 1996 ، يتعلق بإصدار نص تعديل الدستور المصادق عليه في إستفتاء 28 نوفمبر 1996 ، الجريدة الرسمية عدد 76 ، المعدل بموجب قانون 01-16 مؤرخ في 06 مارس 2016 ، يتضمن التعديل الدستوري ، الجريدة الرسمية عدد 14.

² - قانون 90-11 مؤرخ في 21 أبريل 1990 المنظم لعلاقات العمل الفردية، الجريدة الرسمية عدد 17.

أهم التزامات المستخدم تجاه العمال الأجراء ، حيث جاء في المادة 03 من قانون 88-07³ أنه :
 « يتعين على المؤسسة المستخدمة ضمان الوقاية الصحية و الأمن للعمال» .
 و في هذا الإطار أوجد المشرع الجزائري هيئات و أجهزة تقوم بدور الإشراف والرقابة على المؤسسة المستخدمة من أجل التحقق من مدى إحترامها المستخدم الإلتزامات تلك ، وتنقسم هذه الأجهزة بالنظر إلى مدى تبعيتها للمؤسسة إلى نوعين فهناك من جهة الأجهزة الخارجية وعلى رأسها مقتشية العمل و هيئات الضمان الإجتماعي و من جهة ثانية هناك أجهزة الرقابة الداخلية التابعة و الموجودة على مستوى المؤسسة و أهمها لجان المشاركة و لجان تقنية تعرف - اجان الوقاية الصحية و الأمن بالإضافة إلى أجهزة العمل فما مدى فعالية المهام الرقابية المخولة لهذه الأجهزة الداخلية التابعة وما هي الميكانيزمات والآليات الرقابية التي حولها إياها المشرع وما مدى كفايتها؟ للإجابة على هذه الإشكالية سنتعرض للدور الرقابي لأجهزة المشاركة العمالية سواء المشاركة بمفهومها الواسع بواسطة ممثلي العمال ولجان المشاركة أو المشاركة بمفهومها الضيق والمتمثلة في لجان الوقاية الصحية والأمن وطب العمل ، وأخيرا نستعرض مهام أجهزة طب العمل في هذا المجال .

أولا - أجهزة المشاركة العمالية ودورها في عملية الرقابة .

في الحقيقة إن هناك عدة مستويات لتمثيل العمال داخل الهيئة المستخدمة فمن جهة هناك ممثلي العمال على مستوى مجلس الإدارة أو مجلس المراقبة ، ومن جهة ثانية هناك لجنة المشاركة و مندوبي المستخدمين و إلى جانب ذلك هناك تمثيل خاص عن طريق مشاركة جهاز متخصص في هذا المجال ألا وهو لجان الوقاية الصحية والأمن تكريسا لنصوص قانون 88-07

1- لجنة المشاركة العمالية و مندوبي المستخدمين .

قبل التطرق إلى تحديد المهام الرقابية لهذه الأجهزة ، لا بد أولا من بيان كيفية إنشاؤها وتشكيلتها .

أ- إنشاؤها وتشكيلتها .

قبل إصلاحات تشريعات العمل لسنة 1990 ، كانت المشاركة العمالية تتم عن طريق نموذج التسيير المشترك " Cogestion " ⁴ ، وهذا في جميع مجالات النشاط حيث كان للنقابة الوحيدة آنذاك « الإتحاد العام للعمال الجزائريين » دورا مسيطرا في الحياة الإجتماعية و الإقتصادية داخل الهيئة المستخدمة ، ومع صدور قانون 90-11 عرفت عدة أشكال لتمثيل العمال فمن جهة هناك ممثلي العمال داخل مجلس الإدارة أو مجلس المراقبة وهذا في ما يخص الشركات التجارية ومن جهة ثانية هناك لجنة المشاركة أو مندوبي المستخدمين .

³ - قانون 88-07 مؤرخ في 26 يناير 1988 يتعلق بالوقاية الصحية و الأمن وطب العمل ، الجريدة الرسمية عدد 04 .

⁴ - Leila Borsali Hamdan , Droit du travail , Berti , Edition Alger , 2014 , P 351 .

بالنسبة لممثلي العمال ، تنص المادة 05 من أمر 04-01⁵ ، أن مجلس الإدارة أو المراقبة حسب الحالة يجب أن يخصص مقعدين لصالح العمال الإجراء ، وبهذا الخصوص يوجد تضارب بين الأحكام المنظمة للقانون التجاري و الأحكام المنظمة للعمل لا سيما بالنسبة للمؤسسات الإقتصادية الخاصة، ذلك أن أغلب المؤسسات في هذا القطاع تتميز بالعدد الصغير للعمال حيث يغيب أو يندم التمثيل العمالي بهذا الشكل تبعاً لذلك⁶.

أما في ما يخص لجنة المشاركة فإن المادة 95 من قانون 90-11 تنص على أنه يتم تعيين من ضمن أعضائها أو من خارجهم إداريين لتمثيل العمال داخل مجلس الإدارة أو مجلس المراقبة ، كما جاء في المادة 91 من الأمر 96-21⁷ أن الهدف من إنشاء هذه الأجهزة هو ضمان تدخلها من أجل حماية العمال الأجراء من الأخطار التي يمكن أن تهدد صحتهم وأمنهم بإعتبارهم الأدرى بإحتياجات تدابير السلامة في أماكن العمل.

و يؤخذ في عين الإعتبار عند تشكيل هذه الأجهزة عدد العمال داخل المؤسسة المستخدمة فإذا كان عدد العمال أقل أو يساوي عشرون (20) عاملاً تكون المشاركة بواسطة المندوبين هذا إذا كان للمؤسسة مقر واحد دون وجود فروع أو وحدات أخرى ، أما في حالة تعدد أماكن العمل حتى و إن كان عدد العمال بأحد العمال أقل من عشرين (20) عامل بشرط أن يتعدى العدد الإجمالي للعمال هذا الرقم ، يجتمع العمال في أقرب مقر لهذه الوحدات من أجل إنتخاب مندوبهم حيث ينتخب مندوب واحد لكل عشرين عامل ومندوبات إذا تراوح العدد ما بين 51 إلى 151.

إلا أن الترشح لعضوية لجنة المشاركة لا يكون مفتوحاً لجميع العمال، حيث تمنع فئات معينة من الإنضمام إليها وهي الفئات التي حددتها المادة 97 من قانون 90-11 وهي على التوالي الإطارات القيادية في الهيئة المستخدمة وأصول المستخدم وفروعه وحواشيه بالنسبة للدرجة الأولى والإطارات المسيرة والعمال الذين لا يتمتعون بحقوقهم المدنية والوطنية ويتم إنتخاب المندوبين عن طريق الإقتراع الحر المباشر والسري وعلى دورتين وفي حالة إعتراض بعض المشاركين يتم رفع النتائج إلى القسم الإجتماعي المختص.

و عند تثبيت نتائج الاقتراع يتولى المندوب المنتخبون بدورهم إنتخاب لجنة المشاركة وهذا من أجل إعداد نظامها الداخلي وانتخاب مكاتبها المتكونة من الرئيس ونائبه وفقاً للمادة 100 من قانون 90-11.

⁵- أمر 04-01 ، مؤرخ في 20 أوت 2001 ، المتعلق بتنظيم وتسيير وخصصته المؤسسات ، الجريدة الرسمية عدد 47..

⁶-leila Borsali Hamdan, opcit, p352.

⁷- أمر 96-21 مؤرخ في 09 جويلية 1996 و يعدل ويتم قانون 90-11 المنظم لعلاقات العمل ، الجريدة الرسمية عدد 43.

و الملاحظ أن المادة 95 من قانون 90-11 تنص أنه يتم تعيين من بين أعضاء لجنة المشاركة أو من غير أعضاؤها قائمين بالإدارة يتولون تمثيل العمال داخل مجلس الإدارة أو مجلس المراقبة ، حيث يمكن أن يكون لهؤلاء الأعضاء الصفة النقابية خاصة كانوا من بين أعضاء لجنة المشاركة، وبالتالي إذا كانت مشاركة ممثلي العمال في إجتماعات هذه المجالس مضمونة بنص القانون في المؤسسات العمومية الإقتصادية وهذا وفقا للمادة 05 من أمر 04 - 01 حيث يجب أن يشكل مجلس الإدارة أو مجلس المراقبة حسب الحالة على مقعدين إثنين (02) لصالح العمال الأجراء وفقا للأحكام المنصوص عليها في القانون المنظم لعلاقات العمل، إلا أن الإشكال يطرح بالنسبة للقطاع الخاص ذلك أن تعيين هؤلاء يتم خلافا لمقتضيات قانون العمل وفقا للمادة 611 من التقنيين التجاري أمر 75-59 المعدل والمتمم⁸ ، أن الجمعية العامة التأسيسية أو الجمعية العادية هي من تنتخب القائمين بالإدارة وتحدد مدة عضويتهم ، وكذلك تنتخب هذه الهيئات أعضاء مجلس المراقبة وفقا للمادة 662 من نفس القانون⁹.

ب- مهامها الرقابية

في ما يخص لجنة المشاركة ، تتنوع مهامها بين تلك المرتبطة بالمستخدم وتلك الخاصة بمكان العمل، إلا أن صلاحياتها الرقابية تمارس داخل الهيئة المستخدمة، أي بأماكن العمل كما تشير لذلك المادة 94 من قانون 90-11.

و في هذا الإطار تساهم هذه اللجنة في مراقبة كل التدابير والأحكام المطبقة في ميدان الشغل و الوقاية الصحية والأمن وكذا الأحكام المتعلقة بالضمان الإجتماعي وقد خولها المشرع من أجل ذلك بعض الآليات الرقابية تمارسها قبل المستخدم حيث يمكنها تسجيل أي إخلال أو تدبير صادر عن هذا الأخير كما لها صلاحية إتخاذ الإجراءات المناسبة من أجل ضمان تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية الخاصة بحفظ الصحة والأمن وطب العمل.

و إلى جانب الرقابة تتمتع بصلاحيات أخرى ذات صلة، حيث يمكنها تلقي المعلومات من طرف المستخدم خاصة في ما يتعلق بنسبة حوادث العمل والأمراض المهنية والمعلومات المرتبطة بمدى تطبيق النظام الداخلي وكذا تطوير المواد والخدمات والمبيعات والمنتجات لما لها من أثر في إطار حفظ الصحة على تزايد المخاطر المهنية ، كما تتمتع بصلاحية إبداء رأيها قبل تنفيذ المستخدم لجميع القرارات المرتبطة بمقاييس العمل و النظام الداخلي وهذا بعد تقديم المستخدم لعرض الأسباب، وفي حالة الخلاف بينهما يتم إخطار مفتش العمل المختص وجوبا.

ومن أجل تسهيل الأمور على لجنة المشاركة عند أدائها لمهامها ، فرض المشرع على المستخدم ضرورة توفير جميع الوسائل اللازمة في أماكن الإجتماع مع توفير مكتب خاص بها، كما ألزمه بضرورة منح الأعضاء أوقات تفرغ في حدود 10 ساعات شهريا دون حساب الأوقات التي يقضيها الممثلون في الإجتماعات التي يستدعيهم إليها رب العمل وهذا وفقا للمادتين 103 و108 من

⁸ - أمر 75-59 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975 ، المتضمن القانون التجاري المعدل والمتمم .

⁹ - Leila Borsali Hamdan , op cit , p353.

قانون 90-11، وإلى جانب الصلاحيات الممنوحة لهذه اللجان يكون للجنة المشاركة إلتزام بإعلام العمال الذين تمثلهم عن جميع النتائج المتوصل إليها، مع وجود بعض الإستثناءات¹⁰.

و بخصوص مندوبي المستخدمين تشير المادة 96 من قانون 90-11 أنهم يمارسون مهامهم تحت مراقبة لجنة المشاركة في أماكن العمل المقين لهم، وفي مجال الوقاية الصحية فإنهم لا يتمتعون بصلاحيات الرقابة على مدى تنفيذ المستخدم للأحكام المطبقة بخلاف لجنة المشاركة، ويقتصر الأمر على مجرد تلقي المعلومات من المستخدم خاصة تلك المتعلقة بمدى تطبيق النظام الداخلي إلا أنه يمكنهم القيام بأي عمل ملائم في حالة عدم إحترام المستخدم للأحكام التنظيمية والتشريعية ذات الصلة .

و يمارس ممثلي العمال بدورهم رقابة غير مباشرة عن طريق مشاركتهم في إجتماعات مجلس الإدارة أو مجلس المراقبة حسب الحالة ، كما يكون لهم تلقي المعلومات التي تهم العمال بما فيها تلك المتعلقة بحفظ الصحة والأمن وحق المشاركة في التصويت على القرارات عن طريق المجالس التي انضموا إليها، إلا أنه - وكما أسلفنا الذكر - قد يندم التمثيل العمال بهذا الشكل خاص بالنسبة لنماذج المؤسسات الإقتصادية في القطاع الخاص والتي تتميز بالعدد الصغير لعدد العمال.

2- أجهزة الوقاية الصحية والأمن وطب العمل.

رغم أن هذه اللجان لا تعد كأجهزة مشاركة عمالية بالمفهوم الصريح لقانون 90-11، إلا أنها تشارك على الأقل في نطاق الوقاية الصحية والأمن في إعداد السياسة العامة للمؤسسة المستخدمة بهذا الخصوص.

و قبل تحديد مهامها الرقابية في هذا المجال ، لابد من تحديد أطر تأسيسها وتشكيلتها.

أ- تأسيس أجهزة الوقاية الصحية والأمن وطب العمل وتشكيلتها.

يتم تأسيس هذه اللجان وفقا لنص المادة 23 من قانون 88-07 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل على مستوى الهيئة المستخدمة إلا أن صورها تتفاوت حسب نشاط المؤسسة وحجمها فهناك من جهة المندوبون تم لجان الوقاية الصحية والأمن وأخيرا هناك مصلحة الوقاية الصحية والأمن.

أما عن إلزامية تأسيس هذه الأجهزة فهو مرتبط بعدد العمال ، حيث تؤسس لجنة المؤسسة ، يستلزم الأمر تشغيل أكثر من تسعة (09) عمال مرتبطين بعلاقة عمل لمدة غير محددة وهذا وفقا للمرسوم التنفيذي رقم 05-09¹¹ المادة 02 منه ، حيث تتكون هذه اللجنة من 03 أعضاء يمثلون مديرية الهيئة المستخدمة و يمثلون العمال في المؤسسة .

¹⁰- يتعلق الأمر بالمعلومات ذات الطابع السري والمتعلقة بأساليب الصنع والعلاقات مع الغير .

¹¹- مرسوم تنفيذي رقم 05-09 مؤرخ في 08 يناير 2005 ، المتعلق باللجان المتساوية و مندوبي الوقاية الصحية والأمن، الجريدة الرسمية عدد 04.

و بخصوص مندوبي و 03 أعضاء الوقاية من شروط تعيينهم وجود تسعة (09) عمال فأقل مرتبطين بعقود عمل غير محددة ، ويتعلق الأمر بمندوب واحد يساعده في عمله إثنان من العمال ذوا خبرة وتأهيل في مجال الوقاية الصحية.

و بالإضافة إلى لجنة المؤسسة ومندوبي المستخدم الوقاية هناك لجنة ما بين المؤسسات وذلك عند تتجمع عدة مؤسسات تابعة لنفس الفرع أو لعدة فروع مهنية تشغل أكثر من 09 عمال بعلاقة عمل محددة سواء في قطاع البناء والأشغال العمومية والري أو متعلقة بتقديم الخدمات والنقل والتخزين¹² ، وتسمى في هذه الحالة باللجنة وفقا للمادة الثانية من المرسوم التنفيذي رقم 05-10¹³ والمادة 22 من المرسوم التنفيذي رقم 05-09.

كما توجد لجان خاص بقطاع البناء والأشغال العمومية والري ، وهي لجان متساوية الأعضاء ، تضع السياسة العامة للوقاية الصحية في هذا القطاع ، حيث تتضمن إليها إجباريا المؤسسات التي بالميدان ، تؤسس هذه اللجان طبقا للمادة 38 من قانون 07-88 ، وتطبقا لذلك صدر المرسوم التنفيذي رقم 05-12¹⁴ المتعلق بتدابير الوقاية الصحية والأمن في قطاع البناء والأشغال العمومية.

أما عن مصلحة الوقاية الصحية والأمن ، فهي تؤسس إلزاميا عندما يتعدى عدد العمال بالهيئة المستخدمة 50 عاملا أو عند ما تقتضي أهمية المؤسسة المستخدمة ذلك وظيفة نشاطها حسب نص المواد 02 و 03 و 04 من المرسوم التنفيذي رقم 05 - 11 ، والملاحظ أن هذه المصلحة تلحق برئيس المؤسسة أو الوحدة.

وبخصوص تشكيلية هذه الأجهزة ، فإن عدد الأعضاء يختلف حسب المستوى الذي يعدون فيه فعلى مستوى لجنة الوحدة فيتحدد بأربعة أعضاء ، إثنان يمثلان مديرية الوحدة وإثنان يمثلان العمال ، أما على مستوى المؤسسة فهم ستة أعضاء ثلاثة يمثلون مديرية المؤسسة وثلاثة يمثلون العمال حيث يعين ممثلي العمال من قبل الهيكل النقابي الأكثر تمثيلا وهذا بنص المادة 09 من المرسوم 05-09 ، وهي حالة غيابه يتم تعيينهم من قبل لجنة المشاركة، وفي حالة عدم وجودهما معا يتم التعيين من قبل مجموع العمال لمدة ثلاث سنوات قابلة للتجديد حيث يتم إختيار الأعضاء على أساس خبرتهم في مجال الوقاية الصحية ويتم تصيبيهم من قبل المستخدم أو من يمثله .

¹² - سكيل رقية ، دور لجان الوقاية الصحية والأمن في وقاية العمال من الأخطار المهنية داخل المؤسسة ، المؤسسة الأكاديمية للدراسات الإجتماعية والإنسانية ، العدد 11 ، الجزائر 2016 ، ص 82.

¹³ - مرسوم تنفيذي رقم 05-10 مؤرخ في 08 يناير 2005 ، يحدد صلاحيات لجنة ما بين المؤسسات الوقاية الصحية والأمن وتشكيلها وتنظيمها وسيرها الجريدة الرسمية عدد 04.

¹⁴ - مرسوم تنفيذي رقم 05-12 مؤرخ في 08 يناير 2005 يتعلق بالتدابير الخاصة بالوقاية الصحية والأمن المطبقة في قطاعات البناء والأشغال العمومية والري ، الجريدة الرسمية عدد 04.

غير أن بعض الفقه يرى أن المشرع لم يميز عند تحديد عدد الممثلين بين اللجان الموجود في المؤسسات الكبرى و الصغرى ، حيث كان عليه أن يقدر حجم المؤسسة ودرجة خطورة نشاطها¹⁵.

ب- المهام الرقابية لأجهزة الوقاية الصحية والأمن.

وفقا للمرسوم التنفيذي رقم 05-09 تلتزم لجان المؤسسة بإعداد السياسة العامة للهيئة المستخدمة في مجال الوقاية الصحية والأمن ، حيث تشترك أجهزة الوقاية الصحية عموما في هذه المهمة والتي قد تضيق أو تتسع بحسب نطاق تدخلها.

تتمثل صلاحيات كل من مندوبي المستخدمين و لجان المؤسسة واللجان المشتركة بين المؤسسات ومن أهمها التأكد من مدى انسجام وتوافق مخططات الوقاية الصحية والأمن مع الأخطار المنتشرة في وسيط العمل هذا بالإضافة إلى مهمة تنسيق التدابير الحماية سواء ذات الطابع الفردي أو تلك ذات الطابع الجماعي والتأكد من مدى تطبيقها داخل المؤسسة ، وإلى جانب صلاحياتها الرقابية تمارس مهام أخرى ذات صلة بالوقاية الصحية في التزامها بإعلام العمال وتكوينهم خاصة أولئك الذين يشتغلون وسط خطر أو عند إلتحاقهم بمناصب عملهم لأول مرة أو عند تغيير مناصب العمل أو الوسائل المستخدمة ، كما يقوم بإعداد دراسات وإحصائيات حول حوادث العمل مع إعدادها تقارير عن مجمل أنشطتها حيث تبلغ نسخا منها إلى مفتش العمل المختص إقليميا وهذا وفقا للمادة 08 من المرسوم التنفيذي رقم 05-10 السالف الذكر.

و تمارس من جهتها مصلحة الوقاية الصحية والأمن صلاحيات أكثر إتساعا ، حيث يسمح لها بالدخول في أماكن العمل والقيام بتفتيشها.

و تقوم بتفتيش مناصب العمل بعد الإلتصال والتنسيق مع اللجنة المتساوية الأعضاء ، من أجل التأكد من مدى تطبيق القواعد المنصوص عليها في التشريع والتنظيم المعمول بهما ومدى إلتزام التدابير الخاصة بالوقاية و الأمن وهذا وفقا للمواد 09 و 10 من المرسوم 05-12 كما تقوم بمهام أخرى كإعداد المخططات السنوية والمتعددة السنوات من أجل الوقاية من الأخطار المهنية، مع إلتزامها بإعداد إحصائيات عن حوادث العمل وتكوين وتعليم العمال الأجراء في ميدان الوقاية الصحية والأمن .

و يخولها المشرع وفقا للمرسوم المذكور أعلاه، القيام بتحقيقات عن حوادث العمل والمساهمة في المجالات التي من شأنها تحسين ظروف العمل ، وذلك بمساعدة بعض الهيئات المتخصصة في الوقاية الصناعية والبيئة في وسط العمل ، حيث تحاول بالتنسيق مع هذه الهيئات التنبؤ بالأخطار المحتملة الوقوع من أجل تفاديها أو التقليل من نسبة حدوثها عن طريق إدخال مقاييس عمل جديدة وإعادة تهيئة مناصب العمل و تغيير الظروف والوسائل التقليدية المعمول بها ، كما تلتزم مصلحة الوقاية الصحية والأمة وطب العمل بمسك مجموعة من السجلات من أهمها سجل الوقاية الصحية والأمة وطب العمل وسجل حوادث العمل وسجل تدوين التقارير المتعلقة بحوادث العمل.

¹⁵ - سكييل رقية ، المرجع السابق ، ص 83.

إلا أن المشرع أغفل وضع صلة أو رابط بين صلاحيات هذه اللجان عموما بما فيها لجنة المؤسسة واللجنة المشتركة من جهة ولجان المشاركة من جهة أخرى، وذلك لتناظر وتماتل الصلاحيات المخولة لكل منها، وعليه وفي حالة تعدي على الإختصاصات يمكن عرض النزاع على المستخدم أو مفتش العمل المختص أو أمام الجهة القضائية المختصة¹⁶.

ثانيا : جهاز طب العمل.

في الحقيقة إن العمل قد يتعلق إما بأجهزة داخلية تابعة للهيئة المستخدمة وهذا فيما يخص بطبيب المصالح الطبية التابعة للهيئة المستخدمة أو في مصلحة طب العمل المشتركة ما بين المؤسسات ، و قد يتعلق الأمر بأجهزة خارجية إذا كانت في إطار إتفاق مع القطاع الصحي وفقا للاتفاقية النموذجية¹⁷.

و قبل التطرق إلى التدخلات والصلاحيات المخولة لجهاز طب العمل في مجال الوقاية الصحية والأمن، سنحاول الإحاطة بمفهومه والإطار القانوني لإنشاء المصلحة الخاصة به.

1-إنشاء مصلحة طب العمل.

ارتبط ظهور طب العمل تاريخيا بالمساهمة في تنظيم العمل وتحسين ظروفه وقد انحصرت مهامه أساسا في الجانب الوقائي وإستثناءا في القيام بمهام علاجية، حيث وضعت اللجنة المشتركة للمنظمة الدولية والمنظمة العالمية للصحة في دورتها الأولى لسنة 1960 مفهوما واسعا لطب العمل "... يهدف إلى المحافظة على الدرجة القصوى من الرخاء الجسمي و الذهني والإجتماعي للعمال في جميع المهمة وترقيتها ... ووضع العمال وإبائهم في المهنة التي تلائم وضعهم النفسي والفزيولوجي"¹⁸.

و من جهته ألزم المشرع الجزائري المؤسسة المستخدمة بإنشاء مصلحة لطبيب العمل وهو إلتزام يتكفل المستخدم بمصاريفه وفقا في عمله ممرضون أو بمصالح طبية خاصة بكل مؤسسة، وهذا حسب أهمية طبية مشتركة ما بين المؤسسات على أساس إقليمي أو عن طريق إبرام إتفاقية مع القطاع الصحي في إطار إتفاقية نموذجية¹⁹.

و إذا تخلى هذا القطاع عن إلتزاماته يجوز للمستخدم التعاقد مع أي هيكل مختص في طب العمل أو طبيب مؤهل في إطار إتفاق نموذجي ، كما يشارك ممثلي العمل في كل قرار يتخذه الطبيب، يكون خاصا بمباشرة طب العمل على مستوى المؤسسة ، حيث يؤدي الطبيب مهامه على

¹⁶ - Leila Bousali Hamdan , op.cit , p355.

¹⁷ - وفقا للمادة 14 من القانون 88-07 والقرار الوزاري المشترك المؤرخ في 02 أفريل 1995 المحدد لإتفاقية طب العمل ، الجريدة الرسمية العدد 30.

¹⁸ - بشير هدي ، الوجيز في شرح قانون العمل ، علاقات العمل الفردية والجماعية ، دار الريحان للكتاب ، الجزائر 2001 ، ص 172.

¹⁹ - نوال فنينح ، دور طب العمل و آليات ضمان الوقاية الصحية و الأمن ، مجلة القانون الإجتماعي ، جامعة العدد الثاني ، جامعة وهران ، دار الغرب للنشر و التوزيع ، الجزائر ، 2011 ، ص 52.

أساس ميفات بمعدل ساعة واحدة (01) لكل 15 خمسة عشر عاملا يعملون في موقع متوسط الخطورة أو قليل الخطورة ويمكن زيادته وهنا وقتا للمرسوم التنفيذي رقم 93-120²⁰.

2-الصلاحيات الرقابية لطبيب العمل في مجال الوقاية الصحية والأمن.

كما ذكرنا أنفا إن طب العمل هو طب وقائي أساسا وطب علاجي استثناء، غير أننا سنركز أكثر على المهام الرقابية لطبيب العمل في إطار حفظ الصحة و الأمن المهنيين ، وفي سبيل القيام بهذه المهام حوله المشرع من خلال المادة 17 من قانون 88-07 والمادة 23 من المرسوم التنفيذي رقم 93-120 إمكانية الإطلاع على طبيعة المواد المستعملة وتركيباتها و كفاءات استعمالها والمناصب التي تعالج فيها هذه المواد، وكذلك الإطلاع على أساليب العمل الجديدة و نتائج الإجراءات و التحاليل المنجزة، بل أن المشرع ألزم الجهة المختصة في الهيئة المستخدمة بأن تطلعه على هذه المعلومات²¹.

كما على الهيئة المستخدمة أن تكيف الوقت الذي يتعين تخصيص الرقابة فيه من طرف طبيب العمل في وسط العمل، ومن أجل تحسين ظروف العمل تبعا لطبيعة الأخطار وعدد العمال والشكل الذي ينظم وفقه طب العمل وفقا للمادة 17 من قانون 08-07 و المادة 25 من المرسوم التنفيذي 93-120، وتشكل مخالفة إمتناع المؤسسة المستخدمة عن إتخاذ التدابير العامة وإلى تمكن طبيب العمل من الدخول إلى أماكن العمل والأماكن التي تخصص لراحة عمال المؤسسة مهما يكن نوع تنظيم طب العمل طبقا للمادة 26 من المرسوم المذكور أنفا ، كما على المؤسسة المستخدمة أن تلتزم بأراء طبيب العمل .

و إلى جانب ذلك يجب أن تأخذ في عين الإعتبار هذه الآراء، وخصوصا فيما يتعلق بتبديل المناصب بسبب إصابة صحية و كذا تحسين ظروف العمل وتخصيص المناصب لفئة المعوقين ، و في حالة العكس بعد ذلك مخالفة من قبل المؤسسة المستخدمة و كذلك منع الطبيب من إخطار مفتش العمل يعاقب عليها وقت للمادة 38 من قانون 788.

كما يجوز لطبيب العمل في حالة تحققه من وجود خطر وشيك أن يقوم بإشعار مسؤول الأمن أو مسؤول الوحدة أو من يمثلهما أو ينوب عنهما قانونا ، و هذا من أجل إتخاذ التدابير اللازمة وفي حالة العكس يتم تبليغ مفتش العمل المختص إقليميا و الذي يمكنه القيام بإخطار الوالي من أجل إتخاذ التدابير الملائمة ، إلا أن الطبيب أثناء أدائه لمهامه قد تتعارض صلاحياته مع سلطات المؤسسة المستخدمة، وعليه بإمكان الجهاز المكلف بالرقابة على نشاط طب العمل الدخول إلى المؤسسة والوحدات والمنشآت التابعة لها للقيام بأي تحري أو إجراءات رقابية أخرى وفقا للمادتين 35 و 36 من المرسوم التنفيذي رقم 93-120.

²⁰ - مرسوم تنفيذي رقم 93-12 مؤرخ في 15 ماي 1993 ، المتعلق بتنظيم طب العمل ، الجريدة الرسمية ، العدد 33.

²¹ - يبدو أن المادة 35 من قانون 93-120 قد خص الأطباء المكلفون بوظيفة الرقابة والتفتيش على وجه التحديد بهذه الصلاحيات.

و نشير في الأخير أنه رغم الصلاحيات الرقابية الممنوحة لطبيب العمل في مجال حفظ الصحة والأمن ، إلا أنه قد تفرض عليه بعض القيود بفعل إرتباطه بعقد عمل مع الهيئة المستخدمة مثله مثل باقي العمال الأجراء ، مما ينفي عنه نشاطه طابع الإستدلالية ويضعف من مركزه القانوني أثناء أدائه لمهامه²².

الخاتمة:

على الرغم من التدخلات العديدة لمشرعين الوطني من خلال قانون الإطار 07-88 و نصوص التنظيمية الأخرى في منح الصلاحيات الرقابية المناسبة لعدد من الهيئات و الأجهزة الداخلية للمؤسسة المستخدمة ، إلا أن هذه الصلاحيات تبقى مقيدة في الكثير من الأحيان ، فعلى مستوى لجان الوقاية الصحية والأمن و هي متساوية الأعضاء مكونة من ممثلين عن الإدارة و ممثلين عن العمال نلاحظ أنه يتم ترأسها من قبل المستخدم مما يطعن في مصداقيتها عند ممارستها لمهامها الرقابية ، ونفس الشيء يصدق على طبيب العمل بإعتباره مرتبط بعقد عمل مع الهيئة المستخدمة التي يمارسه مهامه داخلها مما يمس بإستقلاليته ، كما نشير أخيرا أن المشرع أغفل وضع صلة الربط ما بين الصلاحيات المتداخلة لكل هذه الأجهزة ، وهي كلها نقائص على المشرع تداركها من خلال التعديلات المقبلة.

²² - فنينخ نوال ، المرجع السابق ، ص60-61.