

حق العمال في الوقاية الصحية والأمن داخل أماكن العمل في التشريع الجزائري

د / بن عزوز بن صابر

كلية الحقوق / جامعة مستغانم

مقدمة

حق العامل في الوقاية الصحية والأمن وطب العمل داخل أماكن العمل
حق دولي¹ ودستوري² تطبيقا للمبادئ المكرسة في الاتفاقية الدولية والدستور
الجزائري ، صدرت جملة من النصوص التشريعية³ والتنظيمية⁴ تسهر كلها
على حماية العمال الأجراء من أخطار حوادث العمل والأمراض المهنية . تؤكد
الإحصائيات أن نسبة حوادث العمل والأمراض المهنية في تزايد

¹ - انظر الاتفاقيات الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية تحت رقم 155 الصادرة في 22 جوان 1981 المتعلقة بأمن وصحة العمال داخل أماكن العمل والتي دخلت حيز التنفيذ في 11 أوت 1983 المصادق عليها من قبل الجزائر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 06 / 59 المؤرخ في 11 / 02 / 2006 جريدة رسمية عدد 7 لسنة 2006 .

² - انظر المادة 55 فقرة 2 من دستور 1996 " يضمن القانون أثناء العمل الحق في الحماية والأمن والنظافة "

³ - القانون رقم 83 - 13 المؤرخ في 2 جويلية 1983 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية المعدل والمتمم جريدة رسمية عدد 28 لسنة 1983 - القانون رقم 88 - 07 المؤرخ في 26 جانفي 1988 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل جريدة رسمية عدد 4 لسنة 1988 - المادة 5 فقرة 5 من القانون رقم 90 - 11 المؤرخ في 21 أفريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل : " يتمتع العمال بالحقوق الأساسية التالية : الوقاية الصحية والأمن وطب العمل " .

⁴ - المرسوم التنفيذي رقم 91 - 05 المؤرخ في 19 يناير 1991 المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل جريدة رسمية عدد 4 لسنة 1991 - المرسوم التنفيذي رقم 93 - 120 المؤرخ في 15 مايو 1993 المتعلق بتنظيم طب العمل جريدة رسمية عدد 33 لسنة 1993 المرسوم التنفيذي رقم 02 - 452 المؤرخ في 01 ديسمبر 2002 المتعلق بالتكوين والإعلام في مجال الوقاية الصحية والأمن داخل أماكن العمل جريدة رسمية عدد 82 لسنة 2002 - المرسوم التنفيذي رقم 05 - 09 المتعلق باللجان المساوية الأعضاء ومندوبي الوقاية الصحية والأمن جريدة رسمية عدد 4 لسنة 2005 .

مستمر فعلى من تقع مسؤولية الوقاية عن هذه الحوادث والأمراض ؟ وما هي الأجهزة الرقابية في هذا المجال ؟.

إن الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية مسؤولية تقع على عاتق صاحب العمل بالدرجة الأولى فصاحب العمل ملزم بتوفير كل وسائل الحماية المكروسة في النصوص التشريعية والتنظيمية ، كما أنه ملزم بإعلام وتكوين العمال في هذا المجال ، لم يكتفي المشرع الجزائري بتحميل صاحب العمل المسؤولية ، بل أوجب على بعض الأجهزة القيام بالرقابة على مدى تطبيق الأحكام المتعلقة بمجال الوقاية الصحية والأمن ، وأهم هذه الأجهزة الجهاز الرقابي الداخلي " لجنة الوقاية الصحية والأمن " والجهاز الخارجي " مفتشية العمل " وقوفا عند هذه العناصر قسم موضوع مداخلتنا إلى مبحثين نتناول في المبحث الأول الالتزامات التي تقع على عاتق الهيئة المستخدمة في مجال الوقاية الصحية والأمن داخل أماكن العمل ، ونخصص المبحث الثاني لدور كل من لجنة الوقاية الصحية و مفتشية العمل في مجال الرقابة .

المبحث الأول :الالتزامات الهيئة المستخدمة في مجال الوقاية الصحية والأمن

ما دام أن ضمان الوقاية الصحية والأمن داخل أماكن العمل مسؤولية تقع على عاتق الهيئة المستخدمة¹ ، فإن المشرع الجزائري ألزم صاحب العمل باحترام قواعد الصحة والأمن ، وتوفير طب العمل ، وإعلام وتكوين العمال في هذا المجال⁽²⁾ .

¹ - المادة 3 من القانون رقم 88 - 07 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل : " يتعين على المؤسسة المستخدمة ضمان الوقاية الصحية والأمن للعمال .
(2) - المادة 19 من القانون رقم 88 - 07 من القانون المذكور أعلاه : " يعد التعليم والإعلام والتكوين المتعلق بالأخطار المهنية واجبا تضطلع به الهيئة المستخدمة "

المطلب الأول : التزام صاحب العمل باحترام قواعد الصحة والأمن

تضمنت مختلف التشريعات الاجتماعية المقارنة جملة من الأحكام المنظمة لتدابير الوقاية الصحية والأمن داخل أماكن العمل¹ تطبق هذه الأحكام على جميع العمال بغض النظر عن طبيعة ومدة علاقة عملهم ، وبغض النظر عن قطاع النشاط الذي ينتمون إليه².

تعرض القانون رقم 88 . 07 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل إلى التدابير الواجب احترامها في مجال الوقاية الصحية والأمن داخل أماكن العمل³ نذكر منها على سبيل المثال :

- القواعد المتعلقة بالنظافة أماكن العمل تشمل هذه القواعد و تزويد العمال بماء الشرب المطابق للصحة الغذائية⁴ وضع وسائل النظافة الفردية تحت تصرفهم منها ، تخصيص مرحاض واحد لكل 15 عامل⁵ ، وإقامة المرشات ذات الماء الساخن تخصيص محل ملائم للعمال إذا كان 25 عامل منهم يتناولون وجبة الغذاء في أماكن العمل⁶.

- القواعد المتعلقة بتهوية الأماكن المخصصة للعمل وتشمل التهوية الميكانيكية أو التهوية الطبيعية وضمان الحجم الأدنى من الهواء لكل عامل طبقاً

¹ عنون المشرع الفرنسي الباب الثالث من القانون رقم 82 - 1097 المؤرخ في 23 ديسمبر 1982 المتعلق بلجان الوقاية الصحية والأمن وشروط العمل " الوقاية والأمن وشروط العمل " - أما المشرع المصري عنون الباب الخامس من القانون رقم 12 لسنة 2003 بالسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل ² المادة 3 من القانون رقم 88 - 07 السالف الذكر : " تطبق أحكام هذا القانون على كل مؤسسة مستخدمة ، مهما كان قطاع النشاط الاقتصادي الذي تنتمي إليه " .
³ انظر المواد من 3 إلى 11 من القانون رقم 88 - 07 السالف الذكر و أحكام المرسوم التنفيذي 91 - 05 المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل .
⁴ المادة 4 من القانون رقم 88 - 07 والمادة 24 من المرسوم التنفيذي 91 - 05 السالف الذكر
⁵ انظر المادة 18 فقرة أخيرة من المرسوم 91 - 05 السالف الذكر
⁶ انظر المادتين 20 و 22 من المرسوم رقم 91 - 05 السالف الذكر .

للمقاييس المعمول بها ، كما يجب تركيب جهاز التهوية الميكانيكية أو الطبيعية أو المختلطة لتجديد الهواء في الأماكن التي تقع في باطن الأرض أو في الأماكن التي تتم فيها الأشغال بعيدا عن ضوء النهار.

- القواعد المتعلقة بالإضاءة والضجيج L'éclairage : يجب أن تضاء الأماكن ومواقع العمل، ومناطق المرور والشحن والتفريغ وباقي المنشآت الأخرى، إضاءة تضمن راحة البصر ولا تتسبب في أية إصابة للعيون ، بحيث تساوي القيم المبينة في الجدول الآتي :

القيم الدنيا للإضاءة	الأماكن المخصصة للعمل وملحقاتها
40 لوكس	طرق المرور الداخلية Les Voies de circulation intérieure
60 لوكس	الأدراج والمستودعات Les Escaliers et les entrepôts
120 لوكس	أماكن العمل وغرف الملابس والمرافق الصحية. Locaux de travail vestiaires, sanitaires
200 لوكس	الأماكن المظلمة المخصصة للعمل الدائم Locaux aveugles affectés à un travail permanent

كما يجب على الهيئات المستخدمة أن تحافظ على كثافة الضجيج التي يتحملها العمال في مستوى يتلاءم مع صحتهم ، ويتم ذلك وفقا للمعايير الواردة في التنظيم المعمول به في هذا المجال ¹.

¹ - انظر المادة 14 من المرسوم رقم 91 - 05 السالف الذكر .

- القواعد الخاصة بحماية العمال من تقلبات الأحوال الجوية : يجب أن يزود العمال الذين تتعرض مواطن عملهم لدرجات حرارة منخفضة جدا ، أو مرتفعة جدا بتجهيزات خاصة ، تتخذ الهيئة المستخدمة بعد استشارة الجهات المختصة كل التدابير اللازمة لضمان حماية العمال من البرد وتقلبات الأحوال الجوية.

- القواعد المتعلقة بالشحن والتفريغ : إذا تطلب الأمر أن ينقل العمال أشياء ثقيلة من مكان إلى آخر دون جهاز ميكانيكي يجب ألا تتجاوز الحمولة لكل عامل بالغ 50 كغ في المسافات القصيرة ، أما العاملات والعمال القصر لا يجب أن تتجاوز الحمولة 25 كغ ، أما إذا زاد وزن الحمولة على الحد الأقصى المذكور ، يجب أن يزود العمال بوسائل خاصة بالشحن والتفريغ¹ إذا كان نشاط المؤسسة يشمل حركة الشاحنات أو آليات الشحن والتفريغ يجب أن تخصص طرق لمرورها . كما يجب أن يكون عرض تلك الممرات كافيا لتجنب خطر الاصطدام .

- القواعد الخاصة بالوقاية من السقوط العلوي والوقاية : يجب أن تزود الأماكن العلوية للعمل بحواجز واقية ، كما يجب أن تزود الأحواض والخزانات بالحواجز الجانبية أو بجدران الحماية المخصصة للوقاية من أخطار السقوط .

- القواعد الخاصة بالوقاية من أخطار الحريق : يجب عزل أماكن العمل ومراكزه على كل أسباب اندلاع الحريق خاصة عن المنتجات والمواد السريعة الاشتعال ، كما يجب أن توزع منافذ أماكن العمل ومخارجها توزيعا يمكن من الإجلاء في حالة نشوب الحريق ، ينبغي أن يخصص منفذان لكل مكان عمل يحتوى على 100 عامل ، كما لا يمكن أن يقل عرض المنفذ 80سم ، كما

¹ - انظر المادة 26 من المرسوم رقم 91 - 05 السالف الذكر .

يجب أن توضع علامات مرئية ليلاً ونهاراً تشير إلى الطريق الذي يؤدي إلى أقرب منفذ .

المطلب الثاني : التزام صاحب العمل بتوفير طب العمل

على غرار ما ذهب إليه المشرع الفرنسي¹، نص المشرع الجزائري على أحكام تشريعية و تنظيمية تلزم صاحب العمل بإنشاء أجهزة و هياكل طبية للعمل على اعتبار أن طب العمل التزاما يلقي على عاتق المؤسسة المستخدمة و يجب عليها التكفل به².

ينظم طب العمل في أحد الأشكال التي قررها المشرع ، و حسب أهمية المؤسسة المستخدمة ، فقد تكون لكل هيئة مستخدمة مصلحة طبية خاصة وإذا تعذر ذلك تكون مشتركة بين مجموعة من الهيئات المستخدمة ، أو إبرام اتفاق مع القطاع الصحي حسب اتفاق نموذجي³.

يلقى على عاتق طبيب العمل إلزامية إعداد ملف طبي لكل عامل ، كما يمسك السجل الخاص بالمناصب المعرضة للخطر وسجل الأمراض المهنية ، تمسك هذه السجلات يوميا و باستمرار تحت مسؤولية طبيب العمل و تحفظ لمدة عشر سنوات⁴. في حالة معاينة تهاون مفرط أو خطر لم تتخذ بشأنه المؤسسة المستخدمة الإجراءات المناسبة يتعين على طبيب العمل أن يقدم إشعارا في أي

¹ - Concernant le droit français voir notamment. art. L. 241- 3s et art. R. 241-1s C. trav. fr.

Pour plus de détails cf. Mémento pratique Francis LEFEBVRE, Social: droit du travail et sécurité sociale, op. cit., n° 5001 . et voir ANDLAUER, "L'exercice de la médecine du travail", éd. Flammarion Médecine- Sciences, Paris, 1972, p. 5 et s.

² - انظر المادة 13 من القانون رقم 88 - 07 المؤرخ في 26 يناير 1988 يتعلق بالوقاية الصحية و الأمن و طب العمل السالف الذكر.

³ - انظر المادة 14 من القانون رقم 88 - 07 السابق الذكر.

⁴ - انظر المادة 29 من المرسوم التنفيذي رقم 93 - 120 و كذا المادة 02 و 07 من القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 16 أكتوبر 2001.

وقت لمفتشية العمل¹ . يستخلص من الأحكام القانونية أن مهام طبيب العمل تنحصر في أعمال الوقاية واستثناء في العلاج ، و تتجلى هذه المهام في المجال الطبي من خلال الفحوص الطبية ، والتي الغرض منها تحديد مدى ملائمة المنصب الذي يشغله العامل وحالته الصحية . والفحوص الطبية نوعان فحوص إجبارية وأخرى اختيارية² .

1 : الفحوص الطبية الإجبارية :

تكون الفحوص الطبية الإجبارية عند التشغيل ، حيث يتعين على كل عامل جديد القيام بالفحص السريري الكامل و فحوص شبه سريرية للتأكد من مدى استعداد العامل لتولي المنصب المرشح شغله من جهة ، و البحث عن سلامة العامل من أي داء خطير يؤثر على العمال من جهة أخرى . كما يخضع كل العمال لفحص طبي على الأقل مرة في السنة للتأكد من استمرار أهليتهم لمناصب العمل التي يشغلونها³ .

يعتبر رفض للعمال للفحوصات الطبية الإجبارية خطأ مهنيا جسيما يستوجب التسريح⁴ . كما يخضع بعض أصناف العمال إلى فحوص دورية خاصة مرتين في السنة على الأقل منهم : فئة المتمهين والعمال المعرضون للأخطار المهنية ، وكذا الذين تقل أعمارهم عن 18 سنة ، وتزيد عن 55 سنة ، و المعوقون جسديا ، و ذووا الأمراض المزمنة والنساء الحوامل⁵ .

¹ - انظر المادة 32 من القانون رقم 88 - 07 السالف الذكر .

² انظر المواد من 13 إلى 19 من المرسوم التنفيذي رقم 93 - 120 السالف الذكر .

³ - انظر الفقرة الأولى من المادة 17 من القانون رقم 88 - 07 السالف الذكر، و الفقرة 3 من المادة 15 من المرسوم التنفيذي رقم 93 - 120

⁴ - Cass. soc. 18 - 05 - 86، n° 1401 et voir . Cass. soc. 20 - 05 - 80، n° 1210; 29 - 05 - 86، n° 3825.

⁵ - انظر المادة 16 من المرسوم التنفيذي رقم 93 - 120 السالف الذكر .

كما تلزم الفحوص الطبية عند استئناف العمل بعد غياب بسبب مرض مهني أو حادث عمل لا يقل عن 21 يوما ، أو بعد عطلة أمومة ، أو في حالة تغييبات متكررة بسبب مرض غير مهني¹.

2 : الفحوص الطبية الاختيارية :

و هي الفحوص التي تكون بطلب من طبيب العمل لتوضح له بعض المسائل التي ،لم يتمكن من خلالها اتخاذ قرارا حاسما أو تلك التي تكون بإرادة العامل ، ومنها الفحوص التكميلية والتي على ضوءها يمكن اتخاذ كل الإجراء بغية المحافظة على صحة العامل و تقرير مواصلته أو عدم مواصلته نشاطه يلعب طبيب العمل دورا أساسيا في الوقاية في مجال الصحة و الأمن داخل المؤسسة وذلك من خلال التدخل الاستشاري حيث يشارك في أشغال اللجنة المتساوية الأعضاء لحفظ الصحة والأمن². كما أنه مستشار الهيئة المستخدمة لاسيما في مجال تحسين ظروف العمل³. كما يتمتع بحرية الدخول إلى كل أماكن العمل وحتى تلك المخصصة لراحة العمال ، كما يمكنه أخذ عينات من المواد المستعملة ويقوم بتحليلها للكشف عن درجة خطورتها على صحة العمال⁴.

رغم الدور الكبير الذي يلعبه طبيب العمل في مجال الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية ، إلا يواجه من الناحية العملية ضغوطات من قبل الهيئة المستخدمة بسبب قراراته التي كثيرا ما تصطدم بمعرضة المستخدم ،كمطالبة المستخدم بتكيف منصب عمل العامل حسب قدراته الصحية نتيجة حادث عمل ، أو المطالبة بتوفير وسائل الحماية.

¹ - انظر المادة 17 من المرسوم التنفيذي رقم 93 - 120 .

² - انظر المادة 21 من المرسوم التنفيذي رقم 93 - 120 .

³ - انظر المادة 22 من المرسوم التنفيذي رقم 93 - 120 .

⁴ - انظر المادة 26 من المرسوم التنفيذي رقم 93 - 120 .

المطلب الثالث : دور التكوين والإعلام في الوقاية من حوادث العمل

أولى المشرع الجزائري أهمية بالغة لتكوين العمال وإعلامهم في مجال الوقاية الصحية والأمن ، يتجلى ذلك من خلال تخصيص أحكاما بالموضوع¹، يعد التعليم والإعلام والتكوين المتعلق بالأخطار المهنية واجبا تضطلع به الهيئة المستخدمة²، فهي ملزمة بإعداد برنامج سنوي للتعليم والتكوين ، على تشارك في وضعه لجنة الوقاية الصحية والأمن ، وطبيب العمل³. إذا كان التعليم والتكوين في مجال الوقاية الصحية التزام يقع على عاتق الهيئة المستخدمة ، فإن أي عامل يرفض متابعة التكوين دون سبب جدي ، يعتبر مرتكبا لخطأ يستوجب توقيع العقوبة المناسبة طبقا لأحكام النظام الداخلي للمؤسسة⁴. يهدف تعليم العمال وإعلامهم وتكوينهم في مجال الوقاية من الأخطار المهنية إلى تنبيههم بمواقع وأنواع الأخطار التي يمكن أن يتعرضوا لها ، وإلى تدابير الوقاية الواجب اتخاذها لضمان أمنهم وسلامتهم ، كما يهدف إلى تعليم العمال بقواعد المرور داخل المؤسسة وتحديد مخارج منافذ النجدة لاستعمالها في حالة الخطر⁵.

¹ - انظر المواد من 19 إلى 22 من القانون رقم 88 - 07 السالف الذكر وكذا أحكام المرسوم التنفيذي رقم 02 - 427 المؤرخ في 07 ديسمبر 2002 المتعلق بشروط تنظيم تعليم العمال وإعلامهم وتكوينهم في مجال الوقاية من الأخطار المهنية .

² - انظر المادة 19 من القانون رقم 88 - 07 السالف الذكر .

³ - راجع المواد 4 و5 و6 من المرسوم التنفيذي رقم 02 - 427 السالف الذكر .

⁴ - المادة 109 فقرة 4 من النظام الداخلي لمؤسسة اتصالات الجزائر المحرر بالمحمدية " الجزائر العاصمة " بتاريخ 20 أبريل 2004 التي تعتبر رفض العامل غير المبرر لمتابعة تكوين مبرمج ومسجل بمخطط التكوين خطأ من الدرجة الثانية متمثلة في التوقيف عن العمل من 4 أيام إلى 8 أيام مع الحرمان من الأجر المطابق لمدة التوقيف وذلك طبقا لنص المادة 118 فقرة ب . - بينما اعتبر النظام الداخلي لمؤسسة سونطراك المصادق عليه من قبل مفتشية العمل في الجزائر العاصمة بتاريخ 17 جوان 1992 أن العقوبة المقرر لنفس الخطأ هي التوقيف لمدة 3 أيام .

⁵ - Marie HAUTEFORT et Catherine GRODROUX-LAMY SOCIAL-Note 1928 P 859et 860

إذا كان المشرع الجزائري قد ترك الحرية للمستخدم بمساهمة الأجهزة المؤهلة قانونا في تحديد مضمون التكوين ، فإن المشرع الفرنسي قيد مضمونه بثلاثة محاور أساسية : يتمثل المحور الأول في التكوين في مجال الأمن الخاص بالسير داخل المؤسسة ويخص هذا المحور العمال الجدد والعمال المؤقتين ، أما المحور الثاني يتعلق بالتكوين عند تنفيذ العمل ، أما المحور الأخير ينصب حول تكوين العمال في حالة وقوع حادث أو خطر قصد اتخاذ الإجراءات الضرورية.¹

المبحث الثاني : أجهزة الرقابة في مجال الوقاية من حوادث العمل

استقراء للنصوص التشريعية والتنظيمية الخاصة بموضوع الوقاية الصحية والأمن داخل أماكن العمل يتبين لنا أن هناك جهازين خاصين بموضوع الرقابة ، أحدهما داخلي يعرف بلجان الوقاية الصحية والأمن ، والثاني خارجي تقوم به مفتشية العمل المختصة إقليميا .

المطلب الأول : رقابة لجان الوقاية الصحية والأمن

تؤسس لجان متساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن ضمن كل هيئة مستخدمة تشغل أكثر من تسعة (09) عمال ذوي علاقة عمل غير محددة عندما تكون المؤسسة مكونة من عدة وحدات ، تؤسس ضمن كل وحدة منها لجنة متساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن تدعى لجنة الوحدة.²

تشكل اللجان المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن على مستوى الوحدة من عضوين (2) يمثلان مديرية الوحدة و عضوين (2) يمثلان عمال

¹ Voir l'Art .R . 231 – 36 et l'Art 231 – 37 du code de travail Français.

² – انظر المادة 23 من القانون رقم 88 – 07 السالف الذكر والمادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 05 – 09 المؤرخ في 8 يناير 2005 المتعلق بتشكيل اللجان المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن .

الوحدة أما على مستوى المؤسسة من : ثلاثة (3) أعضاء يمثلون مديرية المؤسسة وثلاثة (3) أعضاء يمثلون عمال المؤسسة ، يعين الأعضاء الممثلون للعمال ضمن لجان المؤسسة و لجان الوحدة من قبل الهيكل النقابي الأكثر تمثيلاً أو في حالة عدم وجوده ، من طرف لجنة المشاركة ، وفي حالة عدم وجود الهيكل النقابي و لجنة المشاركة يتم انتخاب الأعضاء من قبل مجموعة العمال¹. الأصل أن يعين أعضاء لجنة الوقاية الصحية والأمن من قبل لجنة المشاركة وليس من قبل الهيكل النقابي ، لأن ما يتعلق بمراقبة تنفيذ الأحكام المطبقة في ميدان الوقاية الصحية والأمن ، وكذا اتخاذ أي إجراء ملائم لدى صاحب العمل في حالة عدم احترام الأحكام التشريعية والتنظيمية الخاصة بحفظ الوقاية الصحية والأمن وطب العمل هو من صلاحيات لجنة المشاركة وليس المنظمة النقابية² ، ومن تم تعدد الأحكام الواردة في المرسوم التنفيذي رقم 05 - 09 مخالفة للأحكام الواردة في القانون رقم 90 - 11 المتعلق بعلاقات العمل مما يتعين إلغاؤها ، ولعل السبب الذي دفع الحكومة إلى إسناد مهمة تعيين أعضاء اللجنة إلى الهيكل النقابي ، كون مؤسسة " مؤسسة سوناطراك " لا تحتوي على لجنة المشاركة ، رغم أن القانون يلزم بوجودها .

يعين أعضاء لجان الوحدة وأعضاء لجان المؤسسة لمدة ثلاث (3) سنوات قابلة للتجديد ، ويتم اختيارهم على أساس مؤهلاتهم أو خبراتهم في مجال الوقاية الصحية و الأمن³ ، يشارك طبيب العمل التابع للوحدة أو طبيب العمل التابع للمؤسسة، حسب الحالة، بصفة مستشار في أشغال لجان الوقاية الصحية والأمن⁴ . يمكن أن تستعين لجان الوحدة أو لجان المؤسسة أثناء أشغالهما أو عند

¹ - انظر المادة 9 فقرة 2 والمادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم 05 - 09 السالف الذكر

² - انظر المادة 94 فقرة 2 و 3 من القانون رقم 90 - 11 المتعلق بعلاقات العمل .

³ - انظر المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 05-09 السالف الذكر .

⁴ - انظر المادة 14 من المرسوم التنفيذي رقم 09-05 .

تفتيش أماكن العمل وعلى سبيل الاستشارة بأي شخص مؤهل أو هيئة مختصة في ميدان الوقاية الصحية والأمن وطب العمل¹. تجتمع لجان الوحدة مرة في الشهر على الأقل، بينما تجتمع لجان المؤسسة مرة واحدة كل ثلاثة (03) أشهر على الأقل، كما تجتمع بناء على طلب من رئيسها وهو المستخدم أو الممثل القاني له إثر وقوع حادث عمل خطير².

تدون محاضر اجتماعات لجان الوحدة ولجان المؤسسة وكذا التقارير التي تعدها هذه اللجان في سجل الوقاية الصحية والأمن وطب العمل، يوضع هذا السجل وسجل حوادث العمل تحت تصرف مفتش العمل المختص إقليمياً³. تحدد قواعد سير لجان الوحدة ولجان المؤسسة في النظام الداخلي الذي يتم إعداده خلال الثمانية (08) أيام التي تلي تنصيبها⁴، غير أنه من الناحية العملية وباتصالنا بأعضاء مفتشية العمل وبمختلف الهيئات المستخدمة ليس هناك نظام داخلي لهذه اللجان. تتمثل صلاحيات لجان الوحدة فيما يأتي :

- التأكد من تطبيق القواعد التشريعية والتنظيمية المعمول بها في مجال الوقاية الصحية والأمن.

- اقتراح التحسينات التي تراها ضرورية، وتشرك في هذا الصدد، في كل مبادرة تتضمن لاسيما طرق وأساليب العمل الأكثر أمناً واختيار وتكييف العتاد والأجهزة ومجموع الأدوات اللازمة للأشغال المنجزة وكذا تهيئة مناصب العمل.

- إجراء كل تحقيق إثر وقوع أي حادث عمل أو مرض مهني خطير، بهدف الوقاية، تبلغ الهيئة المستخدمة مفتش العمل المختص إقليمياً بنتائج التحقيق في أجل لا يتجاوز ثمان وأربعين (48) ساعة.

- المساهمة في إعلام العمال وفي تكوين المستخدمين المعنيين وتحسين مستواهم في مجال الوقاية من الأخطار المهنية، وبهذه الصفة تسهر وتشارك في إعلام المشغلين الجدد والعمال المكلفين بمهام جديدة أو بالعمل في ورشات جديدة حول الأخطار التي قد يتعرضون لها ووسائل الحماية منها.

¹ - انظر المادة 15 من المرسوم التنفيذي رقم 09-05.

² - انظر المادة 17 من المرسوم التنفيذي رقم 09-05.

³ - انظر المادة 20 من المرسوم التنفيذي رقم 09-05.

⁴ - انظر المادة 21 من المرسوم التنفيذي رقم 10-05.

- تنمية الإحساس بالخطر المهني والشعور بالأمن لدى العمال.
- إعداد الإحصائيات المتعلقة بحوادث العمل والأمراض المهنية .
- إعداد تقرير سنوي عن نشاطاتها وإرسال نسخة منه إلى مسؤول الهيئة المستخدمة ولجنة المؤسسة وكذا مفتش العمل المختص إقليمياً¹.

المطلب الثاني : دور مفتشية العمل في مجال الوقاية الصحية والأمن

داخل

تتولى رقابة مدى تطبيق النصوص التشريعية والتنظيمية في مجال الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية كل من لجنة الوقاية على مستوى هيئة الضمان الاجتماعي، ومفتشية العمل المختصة إقليمياً²، غير أن دور لجان الوقاية على مستوى هيئات الضمان الاجتماعي يكاد يكون منعدم، حيث أنه يتجلى دورها من الناحية العملية بعد وقوع الحادث كلجنة تحقيق، لذا سنركز على دور مفتشية العمل. يتمتع مفتش العمل في مجال الوقاية الصحية والأمن داخل أماكن العمل حق الزيارة والدخول إلى المؤسسات³ عدة أسئلة يمكن أن يطرحها المستخدمون في إطار حق الزيارة التي يتمتع بها مفتش العمل هل يجب على مفتش العمل أن يخطر صاحب العمل بزيارته؟ ليس لمفتش العمل أن يعلم مسبقاً صاحب العمل بزيارته، لكن عند وصوله إلى المؤسسة يجب عليه أن يعلم صاحب العمل أو من يمثله بوصوله. هل لمفتش العمل أن يثبت صفته؟ يمكن لصاحب العمل أن يطلب من مفتش العمل إثبات صفته وذلك بتقديم بطاقته المهنية، غير

¹ - انظر المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 05-09 السالف الذكر.

² Voir : Marie HAUTEFORT et Catherine GRODROUX-LAMY SOCIAL-Note 1912 P 852

- انظر المادتين 73 و74 من القانون رقم 83 - 13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية المعدل والمتمم جريدة رسمية عدد 28 لسنة 1983 - المادة 31 من القانون رقم 88 -- 07 السالف الذكر : " تعهد رقابة تطبيق التشريع الساري في مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل إلى مفتشية العمل طبقاً للصلاحيات المخولة لها " .

³ - انظر المادة 5 فقرة 1 من القانون رقم 90 - 03 المؤرخ في 6 فبراير 1990 المتعلق بمفتشية العمل جريدة رسمية عدد 6 لسنة 1990 .

أنه من الناحية العملية إذا طلب من مفتش العمل إثبات صفته يمكن للعلاقة بينه وبين المستخدم أن تتأزم ، ولهذا من الأحسن أن يقوم أصحاب العمل بزيارات مجاملة إلى مكتب مفتشية العمل¹ . هل يمكن للمستخدم أن يعترض دخول مفتش العمل إلى المؤسسة ؟ لا يمكن لصاحب العمل أن يعترض دخول مفتش العمل إلى المؤسسة ولا يكون قد ارتكب جريمة يتابع من خلالها جزائيا² . هل يمكن لمفتش العمل أن يدخل ليلا لزيارة المؤسسة ؟ يمكن لمفتش العمل الدخول في أي ساعة من النهار أو الليل ، إلى أي مكان يشتغل فيه أشخاص يخضعون لأحكام قانون العمل³ . إلى جانب تمتع مفتش العمل بحق الدخول إلى أماكن العمل ، يحق له أيضا الإطلاع على مختلف السجلات التي تنحصر في مجال الوقاية الصحية والأمن في سجل الوقاية الصحية والأمن وطب العمل وسجل حوادث العمل وسجل المراقبات التقنية للآلات الصناعية وتعد هذه السجلات ملزمة بالنسبة لصاحب العمل⁴ . إذا لاحظ مفتش العمل تقصيرا أو خرقا للنصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل يوجه إعدارا إلى المستخدم قصد الامتثال إلى التعليمات وإذا تعرض العمال لأخطار جسيمة سببتها مواقع العمل أو أساليبه العديمة النظافة أو الخطيرة ، يحرر مفتش العمل فورا محضر مخالفة ويعذر المستخدم باتخاذ تدابير الوقاية الملائمة ، أما إذا لاحظ خلال زيارته خطرا جسيما على صحة العامل وأمنه يوشك أن يقع يخطر الوالي لاتخاذ التدابير اللازمة⁵ .

¹ Jean-Paul Antona – Les relations de l'employeur avec l'inspecteur du travail – P 66 et 67

² – المادة 24 من القانون رقم 90 – 03 السالف الذكر : يعاقب بغرامة مالية تتراوح بين 2000 دج و 4000 دج والحبس من ثلاثة أيام إلى شهرين أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط كل شخص يعرقل مهمة مفتش العمل

³ انظر المادة 5 فقرة 2 من القانون رقم 90 – 03 المتعلق بمفتشية العمل السالف الذكر .

Jean-Paul Antona – Les relations de l'employeur avec l'inspecteur du travail –Note 72 P 69 .

⁴ - انظر المرسوم التنفيذي رقم 96 – 98 المؤرخ في 6 مارس 1996 المحدد لقائمة ومضمون السجلات الخاصة الملزمة للمستخدمين جريدة رسمية عدد 17 لسنة 1996 .

⁵ – انظر المواد 9 و 10 و 11 من القانون رقم 90 – 03 السالف الذكر .

الخاتمة :

خلاصة موضوع مداخلتنا حاولنا الخروج بجملة من الاقتراحات والتوصيات في مجال الوقاية الصحية للعمال داخل الهيئات المستخدمة يمكن جمل هذه الأخيرة فيما يلي :

1 - ضرورة إلزام المؤسسات الكبرى والهامة بإنشاء مصالح طب العمل أو مصلحة مشتركة بين المؤسسات ذات النشاط المشترك بدل إبرام اتفاقية مع القطاع الصحي ، علما أنه في ولاية من ولايات الوطن مثلاً يتكفل 3 أطباء العمل التابعين للقطاع الصحي بحوالي 300 مؤسسة عمومية وخاصة . فهل يستطيع هؤلاء الأطباء القيام بدورهم الوقائي داخل هذه المؤسسات ؟

2 - ضرورة توفير طب العمل في قطاع الوظيفة العمومية مثل قطاع التربية الوطنية والصحة وعمال البلدية ... علما أن مثل هؤلاء العمال لا يخضعون حتى للفحوص الطبية الدورية السنوية فهل معنى ذلك أن مثل هؤلاء غير معرضين للأمراض المهنية ؟

3 - ضرورة توفير الحماية القانونية لأطباء العمل على مستوى مصالح طب العمل ، أي للأطباء الأجراء من تعسف أرباب العمل ، علما أن القانون رقم 07/ 88 منح لطبيب العمل حق إخطار مفتش العمل بعد إعدار صاحب العمل ، في حالة مخالفته الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن داخل أماكن العمل ، غير أن أطباء العمل لم يقوموا بمثل هذا الإجراء كون أنهم لا يتمتعون بحماية قانونية .

4 - لوحظ نقص في عدد الأطباء المكلفين بالرقابة والتفتيش الموجودين على مستوى مديريات الصحة بولايات الوطن ، والمعينين بقرار من وزير الصحة لذا التمس المتدخلون في الملتقى ضرورة توفير طبيب واحد على الأقل على

مستوى كل ولاية ، كما أن أرباب العمل يجهلون وجود مثل هؤلاء الأطباء من الناحية الميدانية والعملية .

5 - مراجعة قائمة الأمراض المهنية بشكل دوري كلما اقتضى الأمر ذلك علما أن هذه القائمة لم تراجع منذ صدور القرار الوزاري المؤرخ في 5 مايو 1996 المحدد لقائمة الأمراض المهنية التي يحمل أن يكون مصدرها مهنيا وملحقه 1 و2.

6 - ضرورة تدخل المشرع الجزائري بوضع عقوبات جزائية صارمة عند مخالفة الأحكام المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل ، كون العقوبات المنصوص عليها في القانون رقم 88 / 07 من المواد رقم 35 إلى 43 رمزية غير ردعية فرغم خطورة المخالفات المرتكبة والتي قد تؤدي إلى خسائر كبيرة إلا أن هذه العقوبات تتراوح بين 1000 دج و4000 دج ، أما في حالة العود يعاقب المخالف بالحبس من شهرين إلى 6 أشهر .

7 - ضرورة تكوين مفتشي العمل خاصة وأن القوانين الاجتماعية (قانون العمل والضمان الاجتماعي) سريعة التطور للتكيف مع الواقع الاقتصادي والاجتماعي من جهة ، كما أنه عرفت هذه القوانين تغييرات وتعديلات بعد أن انتقلت الجزائر من الاقتصاد الموجه إلى اقتصاد السوق .