

جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم

المرجع:.....

كلية الحقوق و العلوم السياسية

قسم.: القانون العام

مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماستر

الاطار التنظيمي لطب العمل

ميدان الحقوق و العلوم السياسي

التخصص: قانون طبي

تحت إشراف الأستاذ(ة):

بنور سعاد

الشعبة: الحقوق

من إعداد الطالب(ة)

نجاهة بن عيادبنور سعاد

أعضاء لجنة المناقشة

رئيساً

حميش يمينة

الأستاذ(ة)

مشرفاً مقررًا

بنور سعاد

الأستاذ(ة)

مناقشاً

خالد بوزيد

الأستاذ(ة)

السنة الجامعية: 2023/2022

تاريخ المناقشة: 15-06-2023

شكر و تقدير

..... لا يسعى بعد إتمام هذا البحث إلا أن أحمد الله تبارك و تعالى
و أشكره على عظيم نعمه و جليل منته، فهو مبدأ الحمد و منتهاه لا
أحصي ثناء عليه كما أتني على نفسه. حباني بنعمة طلب العلم و
سهل لي طريقه و سيرني أن أتقدم بجزيل الشكر و الامتنان. عرفا
للجميل إلى أستاذتي المشرف "بنور سعاد" لقبوله الإشراف على
المذكرة رغم مشاغله الكثيرة، فلم يخل عليا بالعلم و
الوقت.....

كما أتقدم بالشكر الجزيل إلى أعضاء لجنة المناقشة الذين منحوا
صدورهم من أجل قراءة و تقويم هذه المذكرة.....
كما أتقدم بالشكر لكل ما ساعدني من قريب أو بعيد لإتمام هذه
المذكرة.

إهداء

تهدي ثمرة هذا البحث المتواضع إلى:

رمز المحبة والحنان، إلى القلب الناصع بالبياض، إلى منبع الصبر
والتفاؤل، إلى التي رعتني حق الرعاية، كانت سندي في الصعاب إلى
قدوتي في هذه الحياة.

أمي لحبيبة.

إلى منبت الخير والتضحية، إلى من علمني النجاح والصبر، إلى من
حصد الأشواك عن دربي ليمهد إلى طريق العلم، إلى من أجمل اسمك بكل
فخر أبي العزيز

إلى زوجي الذي ساعدني في مشواري الدراسي

.

المقدمة

المقدمة

إهتمت الدول منذ القدم بالصحة و السلامة على عمومها نظرا لأهمية حياة الإنسان وصحته واهتمت بشكل خاص بحياة وصحة العمال الإجراء و حمايته من الأخطار المهنية وتعويضه عن الأضرار الناجمة عن المخاطر العمل وتوفير العلاج المناسب له هذا من جهة علاجية , ومن جهة اخرى وكأجراءات وقائية حرصت على توجيه العامل من خلال مصلحة طب العامل والطب الوقائي كي لا يتعرض هذا الاخير الى حوادث المهنية .

تظهر هذه الأهمية من خلال أيلائها أهمية بالغة من طرف المواثيق الدولية والتشريعات و التنظيمات الداخلية للدول , كذلك الدساتير للدول فلا يكاد يخلو أي دستور من التطرق إلى هذه المسألة , كما لم يتم الإعتراض على حماية العمال من قبل الهيئة المستخدمة او أصحاب العمل بالنسبة لما صدر فيها من التشريعات وتنظيمات رغم كونها تشكل إلتزامات تقع على عاتق الهيئة المستخدمة تفرض عليه توفير الحماية من عدة جوانب بدءا من محيط وبيئة العمل وصولا الى جسد و حياة العامل المهنية والخاصة ف شروط العمل قد نجدها في بعض الميادين صعبة وشاقة ومن ثمة وجب وجود تكامل وتناسق بين هذه الخطورة و العامل , وتوفير شروط عمل مناسبة هذا ونجد تخصيص حيز كبير من التشريعات العمل والضمان الاجتماعي والصحة وغيرها من القوانين التي نصت على مساعدة العمال وحماية صحتهم وتوفير الطب الوقائي , نتيجة تعامل العمال مع مواد خطيرة أو عملهم في ظروف صعبة تعرض حياتهم للخطرة.

ان تزايد حوادث العمل يؤدي الى المساس بمبدأ هام في المؤسسات والمرافق العامة ألا هو حسن سير المرافق العامة او المؤسسة بانتظام وإطراد مما يسبب في خسائر مادية وكذلك بشرية قد تؤدي إلى إفلاس المؤسسة او إغلاقها نهائيا , في حالة عدم إحترامها لقواعد السلامة وحفظ الصحة .

لقد ألزم هذا الوضع على المنظمة العالمية للعمل إلى إصدار عدة برامج وإتفاقيات إجبارية من مجال حفظ الصحة والأمن والوقاية و النظافة العالمية , كما أدت الحوادث إلى ظهور مصالح أو مجال جديد في طب الوقائي يعني بالمشاكل الصحية و الطبية والمهنية التي تواجه العمال على مستوى المؤسسات الإنتاجية او الإصدارات او المؤسسات الصناعية مهما كان مجال تصنيعها , وهو ما يطلق عليه في الجزائر بطب العمل وما يسمى في التشريعات العربية بالصحة المهنية , ويربط دوما طب العمل بالطب الوقائي والامن و الوقاية الصحية , بالنسبة للجزائر اهتم طب العمل بالمجالات العامة او الخاصة وذلك بهدف معرفة الحالة الصحية للعمال منذ بدايتها ومدى تأثيرها على المردودية والإنتاج للمؤسسة او الإدارة .

لهذا أولى مشرع.جزائري أهمية بالغة وهذا من خلال وضع ترسانة القوانين و تنظيمات حماية للعامل و كون طب العمل أحد المحاور الأساسية في علاقة العمل فصدرت في هذا الشأن عدة قوانين و تنضمات , وتكمن أهمية الدراسة الموضوع في كون طب العمل دور فعال في حماية العامل من المخاطر التي قد تصيبه في البيئة العمل كذلك تشعب القوانين والتنضمات التي تتعرض لهذا الموضوع مما يدفع بنا إلى بيان إطاره القانوني , كما تم إختيار الموضوع الرغبة في معالجة هذا الموضوع وتحديد إبعاده وإطاره , أما السبب الموضوعي فيتمثل في أهمية مصلحة طب العمل والغموض الذي يشوبها وعدم التطرق مختلف الدراسات إليه الى جانب ذلك توضيح القوانين المنظمة لهذه المصلحة .

ومن هذا يمكن طرح الإشكالية التالية :

" ماهو الإطار القانوني للطب العمل " وللإجابة على هذا الاشكال والتساؤل تم الاعتماد على المنهج التحليلي لانه تم الاستعمال نصوص قانونية و تنظيمية مما اقتضى تحليلها , وإضافة الى اعتماد المنهج الوصفي لأن الامر يتعلق بجهاز او مصلحة وجب وصفه و تبين مهامه .

وتعود الاسباب الموضوع إلى :

- محاولة إثراء المكتبة القانونية بمراجع عن موضوع طب العمل .

-التعرف على النظام القانوني الذي يحكم مصلحة طب العمل .

وبالرغم من أهمية هذا الموضوع لم يجد إهتمام الكافي ولم تتناوله أقلام الدارسين والكتاب بالكثير من الدراسة و التحليل على غرار مواضيع القانون الإداري الأخرى . ومن أجل الإحاطة بالموضوع من كل الجوانب فقد تم تقسيم هذه الدراسة الى فصلين حيث تم تخصيص : الفصل الاول :الاطار المفاهيمي لطب العمل و المبحث الاول : ماهية طب العمل والمبحث الثاني : طبيب العمل ومهامه بينما تطلقنا في الفصل الثاني: هيكله طب العمل والرقابة عليه والمبحث الاول: هيكله لطب العمل .المبحث الثاني:الرقابة على طب العمل

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي
لطب العمل

الفصل لأول ا: الإطار المفاهيمي لطب العمل

الموضوع الذي سوف نتطرق له في الفصل الاول من ناحية الإطار المفاهيمي والذي سوف نقسمه الى مبحثين فيما يتعلق المبحث الاول ماهية طب العمل و المبحث الثاني إلى طبيب العمل و مهامه.¹

المبحث الأول : ماهية طب العمل .

ارتبط ظهور طب العمل بالمساهمة في تنظيم العمل وتحسين ظروفه , فنجد ان له مهام وقائية واخرى علاجية تبرز لنا اهمية طب العمل , وبالنظر الى الموضوع و اهميته يقتضي الدراسة في المبحث الأول على ماهية طب العمل الذي قسمناه الى مطلبين المطلب الأول تناولنا فيه تعريف الطب والعمل لغة واصطلاحا كمصطلحي متفرقين و المطلب الثاني أهمية طب العمل .

المطلب الأول : مفهوم طب العمل :

نص المشرع الجزائري على احكام تشريعية وتنظيمية تلزم صاحب العمل بإنشاء أجهزة وهيكل طبية للعمل على إعتبار أن طب العمل إلتزاما يلقي على عاتق المؤسسة المستخدمة ويجب عليها التكفل به , وينظم طب العمل في أحد الأشكال التي قررها المشرع وحسب المؤسسة المستخدمة فقد تكون لكل هيئة مستخدمة مصلحة طبية خاصة وإذا تعذر ذلك تكون مشتركة بين مجموعة من الهيئات المستخدمة او إن تبرم الهيئة المستخدمة إتفاقا مع قطاع الصحة حسب النموذج الموضح بموجب النص التنظيمي وفي حالة ما إذا تعذر على القطاع الصحي الإستجابة الى طلب المؤسسة المستخدمة او التخلي عن إلتزاماته بتعين على هذه الأخيرة أن تبرم إتفاقا مع هيكل مختص في طب العمل او اي طبيب مؤهل.

بن عزوزصابر ,الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري ,الكتاب الثاني ,نشأ علاقة العمل الفردية والآثار المترتبة عنها

¹ دارالخلدونية تاريخ النشر 2009, ص 257 لا

الفرع الاول : تعريف الطب و تعريف العمل .

يعتبر طب العمل احد مقومات الإ نسانية لنظام الوقاية في المؤسسة لأنه يهدف بالدرجة الاولى وقاية العمال من حوادث العمل و تجنبهم الأمراض المهنية .

حيث ان حماية العمال بواسطة طب العمل تعتبر جزء لا يتجزء من السياسة الصحية الوطنية كما يعد طب العمل من المواد الأساسية التي ينبغي على القطاعين العام و الخاص إدماجها ضمن النشاط المهني قصد معرفة الحالة الصحية للعامل .

كما اتخذت الدولة تدابير و قائية لحماية العمال من الخطر المحدق و يمكن تصنيفها كما يلي:

- تدابير خاصة بالعامل او الموظف تخص حالته النفسية و الاجتماعية .
- تدابير مرتبطة بالبيئة و المحيط المهنيين مثل نقص الانارة على البصر او الغازات المنبعثة .
- تدابير تخص المواد المستعملة في أداء العمل وإنتاج المواد .

1 تعريف الطب لغة واصطلاحا:

1.1 تعريف الطب لغة :

كلمة الطب كلمة لاتينية medicina وتعني العالم الذي يهدف الى الحفاظ الصحة او المعالجة الاختلالات الصحية و لذلك أطلق على من يمارس مهنة الطب طبيباً ¹mèdecin.

يظهر من هذه المعاني لكلمة الطب معنى يوحي بأنه علم من العلوم الطبية التي تهدف الى حفظ الصحة وترقيتها وإبعاد الأمراض عنها وهو ما يسمى بالجانب الوقائي او علاج الاختلالات الواقعة على الصحة عن طريق وصف ادوية ملائمة للقضاء على المرض وإرجاع الحال الى ماكانت عليه وهو ما يسمى بالجانب العلاجي .

الموقع الإلكتروني: ملتقى الموظف الجزائري، منتدى تنمية المهارات والتكوين، التمريض العام و العلوم الطبية

¹ بتاريخ 2022/11/09, www.mowadaf.dz.net1914

2.1 تعريف الطب اصطلاحا :

إن الطب هو مهنة قديمة قدم المجتمعات الإنسانية فقد تواجدت عبر العصور و الأزمنة ، إذا لم يخلو منها مجتمع من المجتمعات القديمة أو الحديثة وإن اختلفت أساليبها وطرقها فقد اختلفت في العصور ، البدائية بالأعمال السحرية أو إعتد فيها الأشخاص على الأعشاب المتوفرة لديهم والتي يجمعونها من الطبيعة التي كانت تزرع بهذا النوع من الأعشاب التي كان يرى فيها المتعاملون معها بأنها وسيلة لعلاج مختلف الأمراض هي ما أصبح يسمى اليوم بالطب التقليدي أو البديل أو الطبيعي، ولذلك فإن مهنة الطب قد صاحبت تطور المجتمعات واكتسبت خبرتها مع الممارسة وتطور الوسائل العلمية والتكنولوجيا إلى أن أصبحت على الشكل والكيفية الملاحظة في وقتنا الراهن .

وقد عرف العلامة عبد الرحمن بن خلدون كلمة الطب في مقدمته بأنها صناعة تنظر في بدن الانسان من حيث يمرض ويصح فيحاول صاحبها حفظ الصحة وبراء المرض بالأدوية والأغذية بعد أن يتبين المرض الذي يخص كل عضو من أعضاء البدن وأسباب تلك الأمراض كما لكل مرض من الأدوية مستدلين على ذلك بأمزجة الأدوية وقواها على المرض بالعلامات المؤدية بنضجه وقبول الدواء.¹

وعرف قاموس الروس الصغير المصور الطب بأنه " علم هدفه حفظ الصحة كعلاج المرض ". يظهر من خلال هذه التعاريف أن الطب باعتباره مهنة فإن له مهمتين أساسيتين هما :

أ- حفظ الصحة أي إتخاذ كل التدابير الوقائية لمنع المرض والأوبئة وهو ما يسمى في العلوم الطبية الحديثة بالوقاية العامة والوقاية الخاصة وتطهير المياه والمحيط ومراقبة الأغذية ومحاربة التسممات و، إتباع نظام غذائي معين ومحاربة التدخين والمشروبات الكحولية والمخدرات وغيرها من الوسائل المسببة للأمراض العادية منها والمزمنة ويدخل في هذا المفهوم طب العمل الذي يعد فرعا من العلوم الطبية الوقائية .

عبد الرحمان بن خلدون، المقدمة، مكتبة و مطبعة عبد الرحمان محمد لنشر القرءان الكريم و الكتب الاسلامية ، القاهرة

¹، 1970، ص 351

ب- علاج الأمراض أي المبادرة بتشخيص الأمراض عن طريق الفحص الطبي وإجراء التحاليل البيولوجية والتصوير الإشعاعي بمختلف أنواعه، ووصف الأدوية الملائمة للمرض المشخص أو إجراء العمليات الجراحية وغيرها من الوسائل الطبية التي تساعد على القضاء على المرض أو على الأقل التقليل منه، إن الطب بهذا المفهوم مهنة منظمة قانونا لها شروطها وهي فرع من العلوم الطبيعية وعلوم الحياة تختص في تدريسها كليات أو معاهد حسب الأحوال، تسمى كلية الطب والصيدلة وجراحة الأسنان ويصنف الأطباء حسب تأهيلهم العلمي والطبي إلى :

1. ممارسين طبيين عامين .

2. ممارسين طبيين أخصائيين .

يحدد التنظيم مدة دراستهم وبرامجهم والجوانب النظرية والتطبيقية ورتبهم وتخصصاتهم المتشعبة ويصنفون حسب الممارسة إلى- :

• أطباء يعملون لحسابهم الخاص في إطار عيادات خاصة .

• -أطباء يعملون في المؤسسات العمومية الإستشفائية أو المؤسسات العمومية للصحة الجوارية أو مراكز الإستشفائية الجامعية .

ان علم الطب بهذا المفهوم يتفرع إلى ثلاث شعب هي :

أ- العلوم الطبية العامة والاختصاصية بما في ذلك البيولوجية والإشعاعية .

ب- علوم طبية لجراحة الأسنان عامة وإختصاصيه .

ت-علوم طبية صيدلانية.

. حيث أنه لا يمكن ممارسة مهنة الطب إلا إذا توفرت في الطبيب شروط قانونية وتنظيمية محددة فالطبيب هو الشخص المرخص له قانونا بمزاولة مهنة الطب في المساس بجسم المريض أثناء مباشرته للعمل الطبي تحقيقا لمصلحة المريض في العلاج أو الجراحة ، ومن ثم لا يمكن الأي كان أن يمارس العمل الطبي والا تعرض لعقوبات جزائية وهو ما يسمى بالممارسة غير الشرعية للعمل الطبي .

2 تعريف العمل لغة واصطلاحا :

سأحاول في هذا المقام أن أعرف لفظه العمل لغة وإصطلاحا .

1.2 تعريف العمل لغة.

أن لفظ العمل يقصد به المهنة أو الفعل الإنساني والجميع أعمال وعمل عمال وأعمل غيره وإستعمله وإستعمل فلان غيره إذا سأل أن يعمل له وإستعمله اي طلب اليه العمل وإستعمل فلانا إذا ولي عمال من أعمال السلطان، وقال الإمام الازهري اللغوي عمل فلانا العمل يعمله عمال فهو عامل و عملة القوم يعملون بأيديهم ضروريا من العمل من طين أو حفر أو غيرها من الاعمال وعمل عمال أي صنع ومهن والعمل هو الفعل والعامل جمع عمال وعاملون و عملة كل من يعمل بيده أو من يتولى أمور رجل في ماله وملكه وعمله كلمة العمل travail كلمة لاتينية وتعني النشاط المبذول لإنجاز أو فعل شيء ما وعمل أي مارس نشاطا أو مهنة ما .

إن المتأمل في هذه التعاريف اللغوية لكلمة العمل تعني في عمومها كل نشاط أو جهد يقوم به الانسان سواء كان عمل يدويا أو فكريا أو يجمع بين الاثنين معا و يتضمن أيضا العمل بمعناه الاصطلاحي أي العمل التابع كما هو معروف في مفهوم قانون العمل ، ومن ثم فإن كلمة العمل تعني مطلق النشاط منظما أو غير منظم مأجورا أو غير مأجور ، مستقلا أو تابعا

2.2-تعريف العمل إصطلاحا :

هو العمل الخاص التابع بالأجر وهو الذي ينشأ عن علاقات العمل الفردية أو الجماعية أو النشاط المنظم الذي يقوم به شخص يسمى العامل لصاحب عمل أو مستخدم أو مؤسسة أو إدارة مقابل أجر معلوم ويكون لصاحب العمل الإشراف والتوجيه والتأديب¹، ولذلك فلا يقصد بإصطلاح قانون العمل الذي ينظم العمل بصفة عامة أي النشاط الإنساني مطلقا وإنما القانون الذي ينظم العمل الخاص التابع المأجور دون سواه .

¹المادة02 من القانون 11|90 المؤرخ في11|90 المتعلق بعلاقات العمل ج ر عدد11|90 المؤرخ في 11|90 ص

الفرع الثاني : تعريف طب العمل:

عرفه الدكتور أحمد ديب دشاش في كتابه الطب المهني بأن طب العمل : هو قسم من الامراض السريرية مخصص لدراسة الامراض الناتجة عن تأثير أوساط إنتاجية سيئة تحوي عوامل مهنية بنسبة زائدة عن الحد الطبيعي . إن هذا التعريف إنصب في تعريف طب العمل على الجانب الطبي المحض فقال أنه " : قسم من الامراض السريرية مخصص لدراسة الامراض الناتجة عن الوسط المهني ولم يعرفه تعريفا قانونيا وقد تعرض المؤلف إلى دراسة الامراض المهنية والمتلازمات المهنية وهي الامراض الناتجة عن المهنة والتسممات المهنية الكيماوية غير العضوية والتسممات المهنية الكيماوية العضوية والامراض المهنية الناجمة عن العوامل الفيزيائية، ثم تعرض في القسم الثاني من الكتاب إلى الصحة المهنية والمتعلقة بالشروط الصحية الخاصة في البيئة العامة للمعمل أو المصنع والشروط الخاصة بالعامل . ستنادا إلى محتويات هذا الكتاب نجد أن المؤلف قد أحاط بالجوانب التقنية والطبية التي يجب على إختصاصي الطب المهني أن يتزود بها ويعمل في إطارها ولكن رغم أهمية هذه المعلومات التقنية فإنه لم يتعرض بشكل دقيق إلى تعريف طب العمل من جوانبه القانونية الإدارية .

ثانيا: عرف طب العمل الاستاذ حنوز hannouz والطبيب الشرعي خذير محمد : بأنه طب وقائي أساسا وعالجي إستثناءا مهمته وقاية وحماية العمال ضد حوادث العمل والامراض المهنية والتعرف ومراقبة العوامل المؤثرة في صحة العمال ويقوم برقابة صحتهم في فترات متتالية :

يلاحظ أن هذا التعريف مستمد في عمومياته من القانون 07\88 المتعلق بالوقاية الصحية والامن وطب العمل لاسيما المادة 12 منه و من ثم فإن هذا التعريف ركز على إختصاصات طبيب العمل دون أن يتعرض إلى كونه إلتزاما ملقى على عاتق المؤسسة وأنه حق للعامل كما أغفل أن طب العمل مصلحة تتكفل بالرقابة من الامراض المهنية ودور طبيب العمل في الكشف عنها من خلال مراقبته للوسط المهني ومن خلال الفحوص الاولية والدورية والاستثنائية ومشاركته بصفته عضوا في لجان الوقاية والامن داخل المؤسسة أو بصفته مستشارا للمؤسسة والعامل معا كما أن هذا التعريف لم يتعرض إلى الجوانب التنظيمية لطب العمل وطرق تمويله وطبيعته والا تعقيب على المؤلفين بإعتبارهما طبييين ركزا في مؤلفهما على وظيفة رقابة طبيب العمل المفتش وكيفية إعداد تقرير الخبرة عند وقوع حادث مهني أو إكتشاف مرض مهني معين .

ثالثا: تعاريف مختلفة من مجموعة من الاساتذة : الاستاذ سجل ماسي قايد سليمان والاستاذ قايد عبد الرحمن وهما أستاذان متخصصان في طب العمل بالمركز الاستشفائي الجامعي لوهران والاستاذ أوسكين عبد الحفيظ أستاذ العلوم القانونية بجامعة وهران فإنهم لم يقدموا تعريفا واضحا لطب العمل ، ولكن يستخلص من خلال مناقشتهم للقانون الاساسي لطبيب العمل وتكوينه وكيفية ممارسة طب العمل أن طب العمل كقاعدة عامة وعلاجي إستثناءا وتمويله وتنظيمه وإنشاءه يعد إلتزاما على عاتق الهيئة المستخدمة .. يعد مؤلف هؤلاء الاساتذة مؤلفا علميا جامعا لكل تفاصيل تنظيم العمل بإعتباره عمل مخبري إستغرق وقتا معتبرا ويتبين من خلال محتوياته أن طب العمل يتميز بما يلي :

1 :طب وقائي يهدف بالاساس إلى حماية صحة العمال من المخاطر المهنية ولذلك فإن مصطلح طب العمل قد إستبدل بمصطلح الصحة في العمل، وهو يعني الوقاية بصفة عامة .

2 :إن طب العمل قد يتضمن إستثناء العالج ومعالجة بعض الامراض المهنية أو التصدي للحوادث المهنية وهذا الاختصاص لا يخرجها عن طبيعته الاصلية المتمثلة في الوقاية- .

3 : أنه مصلحة منظمة وممولة من الهيئة المستخدمة .

4 : إن طب العمل قد مر بمراحل متعددة إلى أن وصل إلى هذا الشكل المعروف حاليا .ولكن يؤخذ على هذا المؤلف أنه لم يتعرض بشكل دقيق إلى تعريف طب العمل حتى يتميز عن غيره 1من التدابير الوقائية في الهيئة المستخدمة¹ .

يمكن أن يستنبط من نص المادة 12 من القانون 07-88 بأن طب العمل وسيلة إجبارية لحماية صحة العمال من الاخطار والحوادث المهنية وهو جزء من السياسة الصحية الوطنية ، ومهمة طب العمل هي وقائية أساسا وعلاجية أحيانا ، إضافة إلى نص المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 93-120 المتعلق بتنظيم طب العمل المتضمن الفحص الطبي للتشغيل المنصوص عليه في المادة 17من القانون 07-88 أن مصلحة طب العمل التي يستوجب على الهيئة المستخدمة إنشاءها هي مصلحة وقائية هدفها حماية العمال من كل خطر.

فيساح جلول ,إلتزامات الهيئات المستخدمة في مجال طب العمل في القانون الجزائري ,أطروحة دكتوراه علوم في الحقوق قسم

¹القانون العام السنة الجامعية 2015|2016 , جامعة الجزائر ص79

قد يمس بصحتهم فإن المشرع وان ولم يعرف طب العمل او الصحة في العمل الا أنه حينما يبين اهداف طب العمل و إختصاصات طبيب العمل فإنه ترك المجال للدارسين لاستخالص تعريف لطب العمل من خلال هذه النصوص القانونية يبين والذي يكون كالتالي إن تعريف طب العمل من النظر القانوني هو وسيلة إجبارية تتكفل الهيئة المستخدمة بإنشائها وتهدف إلى الحفاظ على صحة العامل وترقيتها ومهمتها هي وقائية أساسا و تمارس العلاج إستثنائيا لاسيما العالج الاستعجالي بالاضافة إلى مهام وقائية تتعلق بتسيير الموارد البشرية ودور طبيب العمل في لجان الامن والنظافة في المؤسسة¹.

وتجدر الإشارة إلى أن القانون 07\88 والمرسوم التنفيذي 120\93 يجدان شرعيتها في المادة 54 من دستور 1996 التي تنص على أن :

" الرعاية الصحية حق للمواطنين ، وتتكفل الدولة بالوقاية من الامراض الوبائية والمعدية وبمكافحتها"، يستخلص من هذه المادة الدستورية أن الدولة لها واجب التكفل بالامراض الوبائية والمعدية، وهي ذاتها الامراض الوبائية التي تعتبر من صميم طب العمل بإعتباره طبا وقائيا يمارس في الوسط المهني، ومن ثم فإن طب العمل هو حق دستوري منظم يعد من الحقوق الاساسية الدستورية التي يجب العمل على صيانتها وتنفيذها من قبل المؤسسات والادارات والشركات صناعية كانت أو تجارية أو مؤسسات خدمات أو خواص ومهما كانت طبيعتها القانونية أو التنظيمية و التقيد بأحكامها .

وتجد هذه المادة الدستورية سندها في المادة 25 من الاعلان العالمي لحقوق الانسان الصادر في /10\12\1948 حيث تنص في فقرتها الاولى على أنه" لكل شخص الحق في مستوى معيشة مناسب لصحته ورفاهيته هو وأسرته ويشمل ذلك الغذاء والكساء والاسكان والرعاية الطبية والخدمات الصناعية الضرورية"، وتنص المادة 12 من العهد الدولي للحقوق الاقتصادية في فقرتها الثانية في المقطع على " تحسين كل جوانب الصحة البيئية والصناعية مع القدرة على السيطرة على الامراض الوبائية والمسرطنة والمهنية وغيرها من الامراض

¹قانون 07\88 المؤرخ في 26 يناير 1988 المتعلق بالرقابة الصحية والامن وطب العمل

"وكذلك الاتفاقية رقم 155 لسنة 1981 المتعلقة بشأن السلامة والصحة المهنيين وبيئة العمل وقد دخلت هذه الاتفاقية حيز التنفيذ في 11\08\1983 والصادرة عن منظمة العمل الدولية .

يتبين من خلال المادة 54 من دستور 1996 ومواثيق حقوق الانسان والعهد الدولي للحقوق الاقتصادية وإتفاقيات منظمة العمل الدولية ومكتب العمل الدولي بأنها لم تتعرض الى تعريف طب العمل اوبيان خصائصه واما ركزت على إلزامية الرعاية الصحية بصفة عامة سواء على المستوى الفردي أو الوسط المهني ، ولكن يمكن فهم تكفل الدولة بالامراض الوبائية والمعدية والصحة المهنية بأنها تقصد بالضرورة طب العمل بإعتباره طباً وقائياً يتكفل بالصحة المهنية للعامل سواء كان عاملاً في المؤسسات الاقتصادية أو الانتاجية أو الخدماتية أو موظفي الدولة الذين يخضعون لاحكام قانون الوظيفة العمومية، وتجدر الاشارة إلى إقتراح تعريف لطب العمل يمكن أن يكون ملماً بجميع عناصره ويتمثل فيما يلي :

إن طب العمل هو طب وقائي أساساً وعالجي وتمريضي إستثناء يهدف إلى حماية صحة العمال والموظفين من المخاطر المهنية أو الوظيفية والحوادث المهنية، وهو حق دستوري وقانوني للعامل والموظف على سواء من بين حقوق العمال او الموظفين، والتزام على عاتق الادارة او المؤسسة المستخدمة ، والادارة أو المؤسسة المستخدمة ، يمارسه أطباء مختصون في فرع من فروع العلوم الطبية والمتمثل في تخصص طب العمل كقاعدة عامة أو إستثناء وعند الضرورة أطباء عامون ، ويمارس وفقاً لكيفيات ووسائل يحددها القانون أو التنظيم أو الإتفاقيات الجماعية للعمل وتخضع

هذه الممارسة كغيرها من الحقوق إلى رقابة مفتشية العمل المختصة إقليمياً وبتوجيه من قطاع الصحة العمومية¹.

يمكن أن نستخلص من هذا التعريف العناصر التالية :

1- إن طب العمل هو في الأصل وكقاعدة عامة طب وقائي أي أن مهمته الأساسية هي الوقاية من الأخطار المهنية المحدقة بالعمال وإقتراح التدابير الإجراءات الوقائية وتنقية بيئة العمل من كل خطر أو ضرر قد ينتج في الوسط المهني من جراء إستعمال الآلات والأجهزة المستعملة كأدوات إنتاج أو خدمات وإقتراح الحلول الممكنة لتأمين هذه البيئة المهنية .

¹د. فيساح جلول ،نفس المرجع السابق ص 83

2- إن طب العمل يمكن أن يتكفل بالعلاج وتقديم الإسعافات الأولية للعمال أو الموظفين في الحالات الإستعجالية التي يمكن أن يتعرض لها العامل أو الموظف أثناء ممارسة عمله كحوادث العمل أو الإغماءات التي يمكن أن يصاب بها عامل أو موظف من جراء ضوضاء الآلات أو حرارة المكان أو ضيق التنفس المسببة بسبب الغبار أو الأبخرة أو الغازات وعليه لايمكن لطب العمل ان يتولى مهمة علاجية بصفة عادية و معتادة وإنما هو حالة إستثنائية تبررها ظروف العمل وحالة العامل أو الموظف المصاب ، وبعد ذلك يوجه العامل المصاب ، بعد تقديم الإسعافات الأولية له ، إلى طبيبه المعالج أو إلى أقرب مؤسسة عمومية إستشفائية أو مؤسسة عمومية للصحة الجوارية أو إلى عيادة خاصة عند الاقتضاء ، ويرى البعض أن هذه المهمة العلاجية تعرقل مهمة طبيب العمل الوقائية .

3- إن طب العمل يهدف أساسا إلى حماية صحة العامل أو الموظف من كل الأخطار التي يمكن أن يتعرض لها هذا الأخير، وحمايته من حوادث العمل وتشخيص الأمراض المهنية ودراسة مناصب العمل حتى تكون ملائمة له بكيفية جيدة ومريحة.

4 - أن طب العمل إذا كان حقا للعامل أو الموظف فإنه يلتزم ألقاه المشرع على عاتق الإدارة أو المؤسسة فهي ملزمة بإنشائه وتنظيمه وتمويله وتوفير مصلحة طب العمل ، ومن ثم فإن طب العمل ليس تक्रما من الإدارة لصالح العامل ، بل هو إلتزام أساسي في جانبها يجب عليها تنفيذه وتوفيره على الوجه الأكمل .

5- إن طب العمل لا يمارسه أي كان وإنما يضطلع به أطباء مختصون في طب العمل أي أطباء حاصلون على شهادة الدراسات المتخصصة في طب العمل أو دبلوم الدراسات المتخصصة في طب العمل، وعند الإقتضاء وفي حالة غياب أطباء مختصين وإستجابة لحاجات المؤسسة فإنه يمكن أن يتكفل بطب العمل إستثناء ، وعند الضرورة أطباء عامون أي أطباء حاصلون على دكتوراه في الطب العام ومع الإلمام بالمقتضيات الأساسية في طب العمل.

6- إن ممارسة طب العمل قد حدد لها المشرع كفاءات وطرق وحسب عدد العمال، وفي دورات معينة ووفقا للمتعاقد سواء أكان طبيب العمل عاملا ينتمي إلى المؤسسة أو طبيبا خاصا متعاقدا أو منتدبا من المؤسسة الصحية العمومية بالإضافة إلى القانون أو التنظيم قد عدد له مجالات عمله بصفته طبيب وقاية ومستشارا للمؤسسة .

7- أصبح طب العمل حقا دستوريا وقانونيا نص عليه الدستور واعتبره من الحقوق العامة كما تولى القانون تنظيمه.

8- إن طب العمل يخضع في تطبيقه إلى المفتشية الطبية للعمل، حيث أن الطبيب المفتش هو طبيب إختصاصي في طب العمل يعين بقرار من و وزارة الصحة والسكان وإصلاح المستشفيات يحدد إختصاصه الإقليمي ، ويكلف بتطبيق قانون العمل وعلى الخصوص تطبيق المخطط الطبي (تنظيم سير هياكل طب العمل) بالتنسيق مع مفتشية العمل والمؤسسات الأخرى المعنية، كما تتولى مفتشية العمل المختصة إقليميا مهمة رقابة مدى تطبيق أحكام طب العمل في المؤسسات الإجراءات المتبعة ومدى توفر الشروط الخاصة لطب العمل وترفع تقاريرها عند اللخلال بهذه الأحكام إلى السلطات المختصة .

المطلب الثاني :اهمية طب العمل

إن لطب العمل أهمية قصوى في الحفاظ على قدرة العامل أو الموظف الإنتاجية وتحقيق التوازن النفسي له وخلق بيئة عمل محفزة له تقيه مخاطر العمل وتجنبه الأمراض المختلفة الناتجة عن المهنة أو الوظيفة بما ترتب له من أسباب الراحة والرفاهية والتهيئة للمنصب المشغول وإيجاد الظروف الصحية والوقائية المناسبة لأداء العمل، ليكون العامل موردا بشريا فعالا ومنتجا .

الفرع 01 : الاهمية من الناحية الاجتماعية :

. أولا-أهمية طب العمل الإجتماعية :إن طموح العامل بأشغال العمل والإستمرار فيه قد تشكل جزءا مهما من ظروف العمل التي يعيشها إذ أن هناك الكثير من المفاهيم لظروف العمل، فالإقتصاديون يعتقدون بأن ظروف العمل تتجلى في الأجور أو المرتبات العالية التي يتقاضاها العمال أو الموظفون ذلك أن العمل بالنسبة لهؤلاء سلعة تباع وتشتري في السوق وتشكل العنصر الأساسي في عملية الإنتاج .

وهناك باحثون ومفكرون آخرون يعتقدون بأن الأجور أو المرتبات ليست هي هدف العامل أو الموظف الأول والأخير طالما أن هناك أمورا أخرى يتمناها العامل أكثر من الأجور كالظروف الإجتماعية الجيدة للعامل والعلاقات الإجتماعية الإيجابية للإدارة ويبحث هؤلاء الباحثون أكثر من هذا ويقولون بأن مطالبة العمال بزيادة الأجور ما هي إلا تعبير عن عدم رضاهم وقناعتهم بالظروف الإجتماعية والمادية والنفسية التي يعملون فيها، وتأسيسا على ذلك فإن طب العمل يعمل على خلق بيئة عمل إجتماعية تتوفر فيها شروط الأمن الصناعي وتوفير النظافة ووجود تسهيلات الإضاءة والتدفئة والتبريد والجو الصحي الملائم وإلى جانب هذا فإن طب العمل بالتنسيق مع المصلحة النفسية للمؤسسة يحقق للعامل أو الموظف ثالث غايات هي على الخصوص

1- قدرة العامل أو الموظف على سد حاجاته الإنفعالية .

2 .-تحقيق العامل للإستقلالية .

3- إطمئنان العامل أو الموظف على مستقبله.¹

ثانيا : أهمية طب العمل من الناحية القانونية و الاقتصادية .

1 . أهمية طب العمل من الناحية القانونية :تظهر هذه الأهمية القانونية لطب العمل في كونه لإتزاما على عاتق المستخدم يتوجب عليه إنشاءه في مؤسسته أو إدارته أو شركته والعمل على توفير الأجهزة والأدوات الإسعافية الأولية وتخصيص ممارس طبي عام للقيام بمهام طب العمل ، وبالمقابل فإن طب العمل يعد حقا ثابتا وأصيلا من بين حقوق العمال الأمر الذي يستدعي من المشرع النص المادة 96 من الدستور 1996 المعدل و المتمم بموجب القانون 01|16 نص حق العامل في الحماية و الامن والضمان الاجتماعي².و على هذا الحق الأساسي في الدستور والقوانين المتعلقة بالطب الوقائي وإلتزام السلطة التنفيذية بإصدار التنظيم الملائم والمتكامل لتفصيل وتدقيق الجوانب المختلفة لكل ما تعلق بطب العمل .

إن أهمية طب العمل من الناحية القانونية تظهر ايجابيا في إهتمام المشرع بتنظيم محيط العمل أو بيئته صحيا بنصوص دستورية وقانونية وتنظيمية بالإضافة إلى الإتفاقيات الجماعية التي أصبحت تتضمن حق العامل في الإستفادة من طب العمل، بل أصبح طب العمل مطلبا إحتجاجيا للممثلين النقابيين كماهو الحال في نقابات التّربية .

³ووفقا للتشريع الجزائري تتمثل واجبات العامل الأساسية في مراعاة تدابيرالوقاية الصحية والأمن المعدة من طرف المستخدم طبقا للتشريع والنظام الداخلي، وتقبل كافة أنواع الرقابة الطبية سواء الداخلية أو الخارجية ضمن سياق طب العمل، وفي مقابل ذلك نجد حق العامل في طلب إجراء أم فحص الطبي وتمكينه من منصب العمل الموافق لقدراته الصحية والفيزيولوجية

¹الأستاذ فيساح جلول ، المرجع السابق ص 91

²لمادة 69 من الدستور 1996 ، المؤرخ في 08|12|1996 المعدل والمتمم بالقانون رقم 01|16 المؤرخ في 06|03|2016 . ص14 .

³فيساح جلول ,المرجع السابق ص89

2- أهمية طب العمل الاقتصادية :

يعتبر طب العمل للعمال حقا من حقوقهم فالعامل أو الموظف هو مصدر العمل والإنتاج أو الخدمة وهو العامل الأول في الإقتصاد الوطني ولذا ينبغي أن يكون عائد التنمية وقفا عليه وحقا من حقوقه، ومما الشك فيه أن رفع الكفاية الإنتاجية للعامل وتحسين أداء الخدمة للموظف في الدول النامية مثل الجزائر يأتي عن طريق رفع مستواه الصحي، فالعامل العليل لا يستطيع مواصلة الجهد وبذله داخل العملية الإنتاجية بينما العامل السليم الجسم والعقل هو المورد البشري الذي يستطيع أن يشارك مشاركة جيدة وفعالة في العمل والإنتاج .

وقد كانت الدول تنظر إلى الخدمات الصحية بما فيها طب العمل على أنها خدمات إجتماعية ليست ذات صفة إنتاجية، تجود بها الدولة أو المؤسسة وتمنحها للعمال أو الموظفين متى توفر لديها فائض في ميزانيتها أما إذا قلت تلك الموارد فإنها تمنعها عن العمال والا تلتزم بها ، ولكن تلك النظرة قد تغيرت بعدما تبين أن خطط التنمية لا تقف فقط على رأس المال المادي وإنما الابد من العامل الذي يستثمر هذا المال، أي العامل المتعلم المثقف المدرب المكتمل الصحة هو ما يطلق عليه الإقتصاديون " رأس المال الإنساني " الذي يتمكن من تحقيق خطط التنمية الإقتصادية والإجتماعية، بالإضافة إلى أن طب العمل يقلل التكاليف عن المؤسسة، وهي التكاليف المالية التي تنفقها المؤسسة على العامل المصاب أو المريض مرضا مهنيا، وهي تكاليف باهظة تؤثر سلبا على ميزانية المؤسسة فضلا عن تعطيل الطاقة الإنتاجية لدى العامل أو الموظف.

الفرع الثاني: الغاية من طب العمل :

ان أولويات التشريعات ومن بينها التشريع الجزائري هو الاهتمام بالعامل من الناحية الإنسانية دون النظر إلى الإنتاج الذي يقدمه، وذلك بغرض تحقيق فكرة العمل المأمون وما يدل على ذلك مجموع النصوص المنظمة لهذا المجال ولاسيما ما تعلق بطب العمل حيث جعل هدفه الأساسي هو المحافظة على صحة العامل بالدرجة الأولى¹.

ويظهر ذلك من خلال الاهتمام بما يأتي :

-الترقية والحفاظ على أكبر قدر من راحة العمال البدنية والعقلية في كافة المهن من أجل رفع مستوى قدراتهم الإنتاجية والإبداعية .

¹المادة 12 من القانون رقم 07/88 مرجع سابق

- تشخيص كل العوامل التي قد تضر صحة العمال في أماكن العمل، وكذا مراقبتها بهدف التقليل منها أو القضاء عليها .
 - تعيين وابقاء العمال في عمل يتماشى وقد ارتهم الجسدية والنفسية- .
 - تخفيض حالات العجز، وضمان تمديد الحياة النشيطة للعامل .
 - تقييم مستوى صحة العمال في وسط العمل .
 - تنظيم العلاج الإستعجالي للعمال، والتكفل بالعلاج المتواصل ومداواة الأمراض المهنية
 - المشاركة في إعادة تكييف المعوقين والمصابين بأخطار مهنية لضمان تأهيلهم .لما تلقى مهمة توفير طب العمل على عاتق المؤسسة المستخدمة، وكذا التكفل به على أن يمارس في أماكن العمل نفسها، فإنه يحظر على طبيب العمل المطالبة بأي أتعاب من العمال عندما يكون بصدد أداء مهامه¹ .
- المبحث الثاني: طبيب العمل و مهامه .**

يعتبر توفير طب العمل في المؤسسات الاقتصادية كأحد آليات تحسين ظروف العمل، وبالتالي توفير عمل الاثق بالنسبة للعامل أي حماية صحية له، لذا ألزم المشرع الجزائري المستخدم بإنشاء مصلحة لطب العمل والمتمثلة في أجهزة وهيكل طبية للعمل، ذلك وفقا لضوابط مكرسة في نصوص تشريعية وتنظيمية مختلفة، كما ينظم طب العمل حسب أهمية ذا تعذر ذلك المؤسسة الاقتصادية، فقد تكون لكل هيئة مستخدمة مصلحة طبية خاصة، وإذا تعذر ذلك تكون مشتركة بين مجموعة من الهيئات المستخدمة، أو تبرم الهيئة المستخدمة اتفاقا مع القطاع الصحي حسب النموذج الصحي الموضح بموجب النص التنظيمي، وفي حالة ما إذا تعذر على القطاع الصحي الإستجابة إلى طلب المؤسسة المستخدمة أو التخلي عن التزاماته يتعين على هذه الأخيرة أن تبرم اتفاقا مع هيكل مختص في طب العمل أو أي طبيب مؤهل².

راشد راشد شرح علاقات العمل الفردية و الجماعية في ضوء التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر

¹، 1991ص139

². الموقع الإلكتروني cerit.dz/enrecherchegeneral.asjp : HTTPS : 2020/11/29, 11 صباحا

المطلب الاول: مفهوم طبيب العمل ودوره .

الفرع الاول: تعريف طبيب العمل .

هو الطبيب المتخصص بصحة العامل، الأجير أو الموظف لحظة توظيفه وفي بعض الأحيان بعد إحالته على التقاعد. وينص قانون العمل على أنه يجب على كل مؤسسة مؤلفة من 20 عاملا موظفا وأجيرا او اكثر , ان تؤمن لهم طبيب عمل يؤمن ساعة كل شهر لمعاينة ليس اقل من 20 موظفا حسب كل مؤسسة وقدرتها.¹

الفرع الثاني: دور وإجراءات طبيب العمل :

اولا : دور طبيب العمل .

يتمثل الدور الأساسي لطبيب العمل في حماية ووقاية صحة العمال من كل الأخطار المهنية، ومنع تدهورها في وسط العمل وبمناسبة طب العمل، إلا أن طب العمل ليس كغيره من علوم الطب لأنه ليس طب عاجي والا طب استقصائي يبحث عن الأمراض وانما هو طب وقائي في الأصل وبالدرجة الأولى. فالأشخاص الذين يترددون على طبيب العمل يفترض فيهم أنهم بصحة جيدة، أو على الأقل ليس بهم أمراض تمنعهم من مزاولة أي نشاط مهني. ومنه مهمة طبيب العمل تتمحور على السهر لبقاء العامل يتمتع بأكبر قدر من الراحة البدنية والعقلية و العمل على ترقية الصحة في وسط العمل واستمرار علاقة العمل إلى نهايتها. وحتى يلبي طبيب العمل هذا الدور على أكمل وجه عليه أن يستخلص من مختلف الفحوص الطبية صحة للعامل التي يجريها حسب ما أقره القانون، إلى الحالة الصحية للعامل وما إذا كانت تسمح له بممارسة النشاط الذي يتطلبه منه منصب العمل المقترح عليه أم لا². ينتج عن هذه الفحوص الطبية إما رأي الطبيب بأهلية العامل أو عدم أهليته للمنصب المقترح عليه الأول مرة أو لاستئناف المنصب الذي كان يشغله في السابق. إذا كان رأي الطبيب إيجابيا إلتحق العامل بالمنصب فتنشأ على أساسه علاقة العمل أو تستمر .

أما إذا كان رأي الطبيب سلبي فلا يستطيع العامل الالتحاق بالمنصب و العمل في نفس الظروف وبالتالي لرأي طبيب العمل أثر بالغ الأهمية على وجود واستمرار علاقة العمل.

د. فاندي سميرة ,دور طبيب العمل في المحافظة على منصب الشغل للعامل المصاب , مذكرة نيل شهادة دكتوراه , جامعة

¹وهران 2 محمد بن احمد .

ثانيا: إجراءات في مكان العمل

على الطبيب أن ينفق ثلث وقته (150 نصف يوم في السنة من العمل الفعلي) وهو مستشار لجميع أصحاب المصلحة فيما يتعلق:

- ا- بتحسين الظروف المعيشية وظروف العمل في المؤسسة.
- ب- بتكيف مناصب العمل والتقنيات و إيقاعات العمل حسب البنية البشرية .
- ج- بحماية العمال ضد كل المضايقات (الحوادث، المخاطر ، والمواد الخطرة).
- د- بالنظافة العامة ونظافة مكان الاكل .
- هـ - بالتنظيف الصحي المتعلق بالمهنة .
- و - ببناء أو تطور جديد .
- ز- بالتغييرات المبذولة للمعدات .
- ح - بتعديل تنظيم العمل الليلي .

و يبلغ أيضا عن طبيعة و تكوين المنتجات المستخدمة ونتائج القياسات و التحاليل . مع فريق متعدد التخصصات ، ينجز بطاقات العمل ، دراسات مناصب العمل المريحة، و يشارك في وضع الوثيقة الوحيدة .تقييم المخاطر الفردية والجماعية ويغطي جميع المخاطر الفيزيائية والكيميائية والبيولوجية و النفسية والاجتماعية والتنظيمية .الطبيب المهني يبدأ الإجراءات في الشركة ولكن أيضا في العديد من الشركات في نفس القطاع لجمع المعلومات والخبرة والمهارات والإتصال لجمع البيانات ,انه يؤدي كلا الاعمال في أكبر الحياد و الالتزام باحترام السرية المهنية الطبية والتقنية . من الزيارات الطبية ودراسة مناصب العمل ، فإنه سيبنى رؤية تركيبية هذه المعرفة من صيغة المفرد(الموظف) والجمع (مجموعة من الموظفين ، الشركة)يسمح له أن يبلغ صاحب العمل (دائما في احترام عدم كشف الهويته والسرية) على التغييرات الصحة البدنية أو العقلية للموظفين من خلال ربطها مع مختلف مخاطر الأعمال . في حال وجود خطر جدي و شيك على واحد أو أكثر من الموظفين ، يحق لطبيب العمل تنبيه صاحب العمل او ممثلين الموظفين لتجنب وقوع اي مرض اتفقم , حتى خلع الموظف من خطر العجز المؤقت .

يبقى الطبيب المهني لاعبا رئيسيا في الحفاظ على صحة العاملين بجهود متعددة التخصصات

تركز أساسا على الوقاية الأولية من خلال العمل على حد سواء في مكان العمل و العامل البشري نصائح والتكوين والتعليم و المعلومات . (بناء على طلب من ممثلين العمال، فإنه يقوم بزيارات إلى أماكن العمل على موضوع معين) تحذير على تدهور صحة العديد من الموظفين، على تكييف غير مناسب لمنصب شغل . ويمكن أيضا أن يستدعى من ممثلي الموظفين لمشاريع بدأت من خلال توفير الخبرة .¹

المطلب الثاني: مهام طبيب العمل:

تعددت مهام طبيب العمل وإن كانت تصنف على أنها تدابير وقائية أساسا علاجية إستثناءا ولهذا فإن له صلاحيات متعددة يمارسها على مستوى المؤسسة المستخدمة بإعتباره

طبيبا مختصا ويستمد صلاحياته ومهامه من القانون والتنظيم الساري المفعول لاسيما القانون رقم 07/88 المتعلق بالوقاية الصحية والامن وطب العمل والمرسوم التنفيذي رقم 120/93 المتعلق بتنظيم طب العمل والمرسوم التنفيذي رقم 09/05 المتعلق باللجان المتساوية الاعضاء ومندوبي الوقاية الصحية الامن والمرسوم التنفيذي 10/05 المحدد لصلاحيات لجنة ما بين المؤسسات الوقاية الصحية الأمن وتشكيلها وتنظيمها وسيرها والمرسوم التنفيذي رقم 11/05 المؤرخ في 08/01/2005 المحدد لشروط انشاء مصلحة الوقاية و الصحة و الامن في وسط العمل وتنظيمها وسيرها وكذا صلاحياتها فضلا عن القرارات المتخذة من قبل وزارة الصحة ووزارة العمل والضمان الاجتماعي والتشغيل وكذا الاتفاقيات الجماعية للعمل والنظام الداخلي للمؤسسة . وفي هذا الصدد فإنه يجب عليه معرفة مناصب العمل ودراستها مع الهيئات المختصة، والا يكتفي طبيب العمل بإعداد قائمة هذه المناصب بل يجب عليه أن يقوم بدراستها دراسة وافية وتتضمن هذه الدراسة لمناصب العمل النقاط التالية:

- الوضعية الجغرافية لمنصب العمل.
- الحركات والافعال التي يقوم بها العامل لانجاز الانشطة الموكولة إليه.
- الاعباء المادية.

- المحيط الذي يقع فيه منصب العمل.

¹ الموقع الالكتروني <http://ALZINC.E-MONSISTE.COM> 2216, 2020|09|29 سا 40 دقيقة

والهيئات المستخدمة تستغل هذه الإحصائيات والاقتراحات المقدمة وتعمل على أساسها على تحسين بيئة العمل مما ينعكس على الوضعية الصحية للعمال.

كما يلتزم طبيب العمل بإعداد ملف طبي لكل عامل ، ولا يبلغ إلا لطبيب العمل المفتش المختص إقليميا على أن يتم هذا الملف بعد كل فحص طبي الحق تحدد مدة حفظ الملف الطبي 07 سنوات بعد تاريخ الاحالة على التقاعد¹.

الفرع الاول : صلاحيات طبيب العمل الوقائية :

على عكس المشرع الفرنسي الذي يحد دور طبيب العمل في الوقاية فإن المشرع الجزائري يعتبرها مهمته الاساسية طبقا لأحكام المادة 12 من قانون 07/88 والتي تفصلها بنصوص قانون طب العمل حيث يعد هذا الاخير مجموعة من الصلاحيات الممنوحة لطبيب العمل في هذا الإطار .²

وتتميز مهمة طبيب العمل بأنها وقائية في الأساس وعلاجية بالتبعية حيث يتولى مراقبة و إزالة العوارض التي تؤثر على صحة العمال وتقييم مستوى صحة العمال وتقديم العلاجات الاستعجالية .³

أولاً: القيام بالفحوصات الطبية الإجبارية .

- 1- فحص أهلية شغل منصب العمل .

أ- حالة التعيين في منصب العمل أو الفحص الطبي الأولي للتشغيل :

مفهومه وإبراز عناصره ومدى إلتزام المؤسسة المستخدمة بتنفيذه .⁴

أ- 1- مفهوم الفحص الطبي الأولي للتشغيل:

¹ الأستاذ بن عزوزين صابر، نفس المرجع السابق ص 233.

² الأستاذ بوعبدالله ميلود دواجي المرجع السابق الصفح 19ة

الاستاذ عجة الجبالي الوجيزفي القانون العمل و الحماية الاجتماعية (النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر)، دار

³النشر الخلدونية الجزائر 2005 ،الصفحة 323

⁴المادة 17 من القانون 07/88 المتعلق بالوقاية الصحية و الأمن وطب العمل .

ويشمل الفحص الطبي فحص سريري والذي يشمل جميع الجوانب العضوية والعقلية والنفسية وفحوص شبه سريرية ملائمة ويركز الطبيب في هذا الفحص على حالة مرضية معينة مثل الامراض التنفسية الناتجة عن مواد كيميائية أو أمراض الجلد المهنية حسب ما ورد في نص المادة 13 من المرسوم التنفيذي 120|93 لهذا كان لزاما على من يريد الإلتحاق بالعمل أن يخضع للفحص الطبي الأولي السابق على العمل للتعرف على سوابقه المرضية والعمل الذي سيمارسه العامل قد يكون مختلفا من حيث طبيعته وخصوصيته وخطورته.

ولابد أن تجري المؤسسة المستخدمة فحصا سريريا ويشمل الفحص العام من وزن وطول وفحص الدم والجلد والجهاز الهضمي والعيون والغدد الصماء والامراض التناسلية والامراض القلبية والجهاز البولي، وعلى أساس هذا الفحص الطبي تتخذ الهيئة المستخدمة قرارها إما بتشغيله أو صرف النظر عن تشغيله أو إسناد منصب عمل له يتوافق وقدرته الصحية¹.

وإستنادا إلى ما سبق يعرف الفحص الطبي بأنه إجراء طبي يقوم به طبيب العمل المختص أو المرخص له للتعرف على الحالة الصحية للعامل بإستخدام الوسائل والاجهزة الطبية المتخصصة الاشعاعية والمخبرية، وهو إلزامي يخضع له العامل².

أ-2- أهداف الفحص الطبي الاولى للتشغيل:

إن الفحص الطبي الأولي نظرا لأهميته القصوى فإنه يرمي إلى تحقيق الأهداف التالية:

1- البحث عن سلامة العامل من أي داء خطير على بقية العمال.

2- التأكد أن العامل مستعد صحيا للمنصب المرشح لشغله.

3- إدخال التعديلات على منصب العمل .

4- الفحص الجديد واستشارة الطبيب مختص .

¹لمادة 13 -14 من المرسوم التنفيذي 120|93 المتعلق بتنظيم طب العمل

الاستاذ فيساح جلول المرجع السابق الصفحة 184 .

5- البحث عن المناصب الملائمة للمترشح .

أ-3- كيفية إجراء الفحص الطبي الأولي ومكان إجرائه .

فإذا كانت الهيئة المستخدمة تتوفر على مصلحة لطب العمل، فإنها تعين يوما أو أياما حسب عدد المترشحين وتستدعي المترشحين لهذا الفحص بإستدعاءات فردية، ويكون ذلك بإتفاق مع رئيس المؤسسة المستخدمة وطبيب العمل ومساعديه الشبه الطبيين أما إذا كانت مصلحة طب العمل تدرج في إطار الهيئة ما بين المؤسسات فإن هذه الأخيرة تقوم بتنظيم العملية أما إذا كانت الهيئة المستخدمة لا تتوفر على مصلحة لطب العمل وكانت قد أبرمت إتفاقية نموذجية مع المؤسسة العمومية الإستشفائية أو المؤسسة العمومية للصحة الجوارية فيوجه المترشحون إلى المؤسسة الصحية في ساعات معلومة لفحصهم وإما أن طبيب المؤسسة الصحية ينتقل إلى مقر المؤسسة المستخدمة لإجراء هذا الفحص بشرط أن تتوفر على مكان ملائم لإجراء هذا الفحص الطبي، إن قبول المترشح للعمل و إخطاره بذلك تجعل منه في حكم العامل وتقع عليه إلتزامات أو واجبات تنبثق من التشريع أو الإتفاقية الجماعية والنظام الداخلي للهيئة المستخدمة وأهم الإلتزامات تتمثل في :

إلتزام الخضوع للفحوص الطبية عمال بأحكام القانون 07|88 المتضمن الوقاية والصحة وطب العمل¹.

ب -الفحص الطبي الخاص بتحويل العامل:

قد يعين المترشح للعمل في منصب عمل محدد ويباشر عمله فيه، بعد خضوعه للفحص الطبي الابتدائي للتأكد من صلاحيته الصحية لتحمل أعباء المنصب المعين فيه بالإضافة إلى خضوعه إجباريا لفحوص طبية دورية وفقا لكيفيات تحدها الهيئة المستخدمة ، ولكن بعد فترة من أداء عمله قد تقصر أو تطول يرغب في تبديل منصب عمله بمنصب عمل –

ففي هذه الحالة على العامل الراغب في تبديل منصب عمله لدواعي صحية او الترقية جديدة إستفادة منها في إطار مساره المهني، او أن إدارته إتخذت قرار بتحويله الى منصب عمل آخر لداعي المصلحة العامة يجب ان يخضع لفحص طبي جديد و يشترط فيه :

1- أن يكون هذا العامل قد حاز صفة العامل من قبل أي أن يكون قد عينت له إدارته منصب عمل وشرع في أداء مهامه، ويرغب في أن يحول إلى منصب عمل إما بإرادته أو رغما عنه.

¹ الاستاذ خلفي عبد الرحمان محاضرات في القانون العمل دار العلوم للنشر والتوزيع الجزائر ص 62 .

2- إن نص المادة 14 جاء عما إذ عبرت المادة بصيغة العموم إذ إن لفظ " كل " من ألفاظ العموم وعليه فإن كل تحويل لمنصب عمل جديد سواء كان هذا المنصب بسيطاً أو ينطوي على أخطار مهنية، أو يكون قد مارسه العامل من قبل ويعرف جزئياته وأخطاره أو لم يكن قد مارسه أصلاً .

ويهدف هذا الفحص الخاص إلى التأكد بصورة واضحة من أن العامل المخول إلى هذا المنصب جدير وأهل له من الناحية الصحية بمفهومها الواسع ، لأن فحص الطبي يبين مدى صلاحية هذا العامل لهذا المنصب المترشح لشغله أو أنه غير أهل له.

إن هذا الفحص الجديد والخاص بالتحويل إلى منصب عمل جديد هو إجباري يجب على العامل أن يخضع له ولا يمكن له رفضه بحجة أنه قد خضع لفحص دوري أو أولي، كما لا يمكن لطبيب العمل إهماله أو التساهل فيه ، لأن المادة 14 تضمنت هذا الإلزام وإجبارية إجرائه شرط أن تعلم الهيئة المستخدمة طبيب العمل وتحيل عليه العامل محل التحويل حتى يتمكن العامل من ممارسة عمله بجدارة وكفاءة وأريحية وتتأكد الهيئة المستخدمة أن هذا العامل جدير بهذا المنصب وأن حالته الصحية والبدنية والفكرية والنفسية تسمح له بشغل هذا المنصب الجديد¹ .

ج- فحص إستئناف العمل:

ويشترط لإجراءه:

1- أن يكون العامل قد غاب عن منصب عمله بسبب مرض مهني أصيب به أثناء ممارسة مهنته ويندرج هذا المرض في قائمة الامراض المهنية أو يكون الغياب عن المنصب بسبب حادث عمل وقع له أثناء ممارسة أعمال مهنته وإستفاة من إجراءات حادث العمل قانوناً وتنظيماً.

2- أو يكون الغياب عن العمل بسبب عطلة أمومة من جراء الولادة التي حددت مدتها ب 98 يوماً وهذا الحكم يخص العاملات فقط للتأكد من صلاحيتها الصحية ، لأنه قد تنهي عطلة الامومة ولم تكن قد شفيت العاملة من جراء الولادة بسبب المضاعفات المرضية.

3- أو قد يكون إستئناف العمل بسبب غياب لا يقل عن 21 يوماً من جراء المرض أو حادث غير مهني إذ قد يغيب العامل عن منصب عمل لمدة لا تقل عن 21 يوماً لا بسبب مرض أو

¹المادة -14 من المرسوم التنفيذي 120|93 المتعلق بتنظيم طب العمل

حادث مهني وإنما لمرض آخر غير الامراض المهنية أو لحادث الا يصنف في الحوادث المهنية المعترف بها قانونا مثل ما هو الحال في الحوادث المنزلية أو الامراض المعقدة المبررة بشهادة طبية، ففي هذه الحال إذا أراد العامل إستئناف العمل فيجب أن يخضع لفحص طبي يجريه طبيب العمل على العامل الراغب في إستئناف عمله، و أوجب المشرع على الهيئة المستخدمة ، أن تعلم طبيب العمل بهذه الغيابات المتكررة من العامل والتي لا تقل عن 21يوما ويجب على العامل حينما يقدم شهادة طبية لهيئته المستخدمة أن تعلم هذه الاخيرة طبيب العمل بهذه الغيابات ليؤشر عليها وليكون على علم بها مسبقا قبل أن يجري الفحص الطبي الخاص بإستئناف العمل . اما الغيابات التي تقل عن 21 يوما فلا يخضع للفحص الطبي الخاص بإستئناف¹

إن الهيئة المستخدمة إذا لم تعلم طبيب العمل بهذا الغياب مسبقا فلا يكون ملزما بإجراء الفحص الطبي لإستئناف العمل وإذا حدث طارئ أو ترتب عنه ضرر للعامل فإن هذه الأخيرة تتحمل نتيجته إهمالها , وتترتب عليها المسؤولية وإذا عرض العامل على طبيب العمل بسبب الغياب عن العمل فلا يدخل في صلاحيته البحث عن سبب الغياب إذا كان بسبب مرض أو حادث وإنما تتحدد مهمته فقط في فحصه طبيا للتأكد من أنه أهل لاستئناف عمله، فإذا أجب العامل على بيان سبب غيابه إن كان لمرض أو حادث يكون طبيب العمل قد تجاوز صلاحياته.

ويمكن للعامل الامتناع عن إجابته لعدم أهلية طبيب العمل في الخوض في مثل هذه المسألة كما أن العامل له الحق في طلب إجراء فحص طبي لفائدته من طبيب العمل إذا رأى ضرورة لذلك.

إن الوقت الذي يقضيه العامل في الفحص الطبي بأنواعه المختلفة يعد قانونا وقت عمل فعلي وفقا للمادة 20 من المرسوم التنفيذي رقم 120|93 ، ومن ثم يحسب هذا الوقت في الترقية والتقاعد لأن الفحص الطبي للعامل وإن كان حقا له فإنه إلتزام على الهيئة المستخدمة تجريه وفقا لكيفيات محددة وعليه فإن العامل الخاضع للفحص الطبي يكون في وضعية نشاط ويعد عملا مؤدى.

د- الفحص الطبي الدوري:

المادة 17 و 18 من المرسوم التنفيذي رقم 120|93 المتعلق بتنظيم طب العمل .

¹ المادة

إن الفحص الدوري يكون لفائدة العامل الممارس لعمله وإن كل هيئة مستخدمة يتوجب عليها عرض عمالها على فحص طبي دوري مرة واحدة في السنة على الأقل، وقد يجرى مرتين في السنة أو كل ثلاثة أشهر أو كل شهر حسب خطورة منصب العمل¹.

ج-1-شروط الفحص الطبي الدوري:

1- أن يكون عامل ويشغل لدى المؤسسة أو قد يكون متمهنا فإذا لم تكن له هذه الصفة فلا يخضع لهذا الفحص الطبي الدوري².

2- أن يجري هذا الفحص على العمال على الأقل مرة في السنة وفق كفاءات محددة، وقد يجرى مرتين في السنة أو كل ثلاثة أشهر أو كل شهر حسب خطورة منصب العمل وأثره على العامل.

3- إن هذا الفحص الطبي الدوري إلزام ألقاه المشرع على عاتق الهيئة المستخدمة، ولذلك فهي التي تبادر بالقيام به بواسطة طبيب العمل، وهو ليس متروكا لأختيارها، فإذا تقاعست في القيام به تعد مخالفة لقاعدة قانونية أمره .

4- إن الهيئة المستخدمة ملزمة بإعطاء عناية خاصة للمتمهين في إجراء الفحص الدوري

عليهم على الأقل مرتين في السنة نظرا لخصوصياتهم، و العمال المشمولين بهذه العناية

الخاصة نظرا لضعفهم ووضعياتهم الصحية وهم على سبيل الحصر

- العمال المعرضون بشكل خاص الخطار المهنية.
- العمال المعينون في مناصب عمل تتطلب مسؤولية خاصة في ميدان الأمن كمسيري الأفران أو أجهزة عالية الخطورة أو الكهرباء أو المناجم أو المحاجر وغيرها.
- العمال الذين تقل أعمارهم عن 18 سنة ، لأن هذه السن لا تسمح لهم بتحمل المخاطر، وهم عرضة لحوادث العمل لقلّة خبرتهم المهنية وإمكانية تعرضهم للأمراض المهنية التي تحد من نشاطهم المهني.
- العمال الذين تزيد أعمارهم عن سن 55 سنة ، لكون أن لياقتهم البدنية تنقص وتقل عندهم المناعة ويدركهم الإجهاد وينخفض لديهم الإنتباه واليقظة.

¹المادة15و16 من المرسوم التنفيذي 93|120 المتعلق بتنظيم طب العمل.

²المادة 17 من القانون 88|07 المتعلق بالوقاية الصحية و الأمن و طب العمل.

- المستخدمون المكلفون بالإطعام، لأن هذه الفئة من العمال إذا أصيبت بعدوى من المحتمل جدا نقلها إلى الفئات الأخرى من العمال للامستها للأطعمة أو كل ما تعلق بالإطعام المخصص في مطعم العمال.
- المعوقين جسديا وذوي الأمراض المزمنة، لكون هذه الفئة هي في الأصل تعاني من صعوبات صحية مما يتطلب مراقبتها رقابة خاصة وا عليها.
- النساء الحوامل والأمهات اللاتي لهن أطفال تقل أعمارهم عن (سنتين 2) إذ أن المرأة العاملة الحامل تكون حالتها الصحية تتطلب عناية خاصة لاسيما إذا كانت تشتغل في منصب عمل مجهد أو ينطوي على أخطار مهنية عالية مما يؤثر على صحتها وبالنتيجة على جنينها.

ويضاف إلى هذه الفئة من العمال فئة أخرى تتمثل في النساء العاملات اللاتي يتكفلن برعاية أطفال تقل أعمارهم عن سنتين، لأن هذه المرأة العاملة قد تقوم بإرضاع ولدها وقد استنشقت أغبرة سامة وتعرضت لتسممات كيميائية أو طبيعية مما يؤثر على رضيعها ويؤدي به إلى الهلاك.

د-2- أهداف الفحص الدوري:

- 1- حصول الهيئة المستخدمة على صورة واضحة للمستوى الصحي الذي يتمتع به العاملون بمختلف أصنافهم.
- 2- يساعد هذا الفحص الدوري الطبي على إعداد تخطيط مستقبلي يتعلق بالموارد البشرية من حيث توزيعها وإسناد مناصب العمل لها، وبيان الوظائف الجديدة أو إتخاذ إجراءات وقائية إبعادا لكل خلل صحي يمكن أن يتعرض له العمال.
- 3- إن الفحص الطبي الدوري يساعد المراقبين في التحقق من مدى إلتزام الهيئة المستخدمة والعمال بالشروط الصحية والوقائية المعتمدة في أداء العمل.
- 4- إن هذا الفحص الطبي الدوري أصبح يتخطى الحدود الوطنية تطبيقا للمواثيق الدولية والإقليمية كالإتفاقية العربية للسلامة الصحية المهنية رقم 07 لسنة 1977 .

5- يظهر من النصوص القانونية والتنظيمية المنظمة لنشاط طب العمل أن الفحص الدوري يخضع لعاملين هما: عامل مرور الزمن و عامل تبدل الظروف والأحوال.

6- أن الفحص الطبي الدوري لا يقتصر على فترة زمنية معينة بل يستمر مع العامل طوال حياته المهنية على إعتبار أن هدفه يكمن في التحقق من السلامة الصحية للعامل ومدى قدرته على الاستمرار في أداء عمله بالكيفية المطلوبة حسب مواصفات منصب العمل وتقنياته.

وإثباتا لهذا لا بد أن يدون ذلك في سجل خاص مرقم ومؤشر عليه من مفتشية العمل المختصة إقليميا ويسجل فيه جميع العمال حسب فئاتهم المهنية وتبين فيه هوياتهم الكاملة من إسم ولقب وتاريخ ازدياد وسن ومنصب العمل وتاريخ إجراء الفحص والوضعية الصحية للعامل المفحوص وفنته المتميزة¹.

ثانيا : القيام بالفحوصات الطبية الإختيارية

وهي التي تكون بطلب من العامل، سواء كان طبيب العمل تابعا للمؤسسة التي يعمل بها، أو للقطاع الصحي، بغرض الحصول على النصائح والتوجيهات التي تنعكس إيجابا على مردود العمل وصحة العامل. كما تكون هذه الفحوصات بطلب من طبيب العمل نفسه كأن يلجأ إلى الفحوص التكميلية ، والتي على ضوئها يمكن أن يتخذ كل إجراء من شأنه المحافظة على صحة العامل ، أو أن يلجأ إلى طبيب اختصاصي لتحديد الأهلية الصحية لمنصب العمل ، لاسيما إكتشاف الإصابات التي تتنافى مع المنصب المراد شغله ، أو الإكتشاف الأمراض المعدية ، أو إكتشاف الأمراض المهنية أو ذات الطابع المهني².

ثالثا: الصلاحيات الفرعية لطبيب العمل .

1- الوظيفة الإستشارية:

ا - طبيب العمل مستشار الهيئة المستخدمة:

إن طبيب العمل يعد مستشارا لرئيس الهيئة المستخدمة أو ممثله، يمدد بالرأي قصد تهيئة وسط العمل وإرساء حماية صحية فعالة للعمال، وفي الغالب فإن هذه الإستشارة تتركز أساسا على تحسين ظروف العمل والحياة والنظافة وتكييف المناصب وحماية العمال من الأخطار وإرشاد المستخدمين والمشاركة في إعادة تكييف المعوقين الأنشطة الخاصة الواجب إطلاع طبيب العمل عليها وهذه الأنشطة ذكرت على سبيل الحصر وهي :

¹ المادة 18 و 19 من المرسوم التنفيذي 120|93 المتعلق بتنظيم طب العمل

² الأستاذ بن عزوز بن صابر المرجع السابق الصفحة 236

-طبيعة المواد المستعملة وتركيباتها وكيفيات إستعمالها.

- نتائج كل الإجراءات والتحاليل المنجزة.

-ويستشار أيضا فيما يخص تصميمات البناء والتنظيمات والتغييرات الجديدة والمناسبة

المتعلقة بالأجهزة والالات¹.

وتتضمن العديد من الاتفاقيات الجماعية أحكام وقواعد تتعلق بكيفيات تطبيق إلتزامات المؤسسة في مجال توفير خدمات طب العمل في أماكن العمل للعمال وفق ما تقتضي به النصوص القانونية والتنظيمية في هذا المجال وكيفيات تنظيم المصالح المكلفة بذلك وكيفيات توظيف الطاقات البشرية المتخصصة من الأطباء والجراحين بمختلف تخصصاتهم لاسيما ذوي الإختصاص في مجال طب العمل والمرضين والتقنيين في مجال الصحة العمومية لتقديم هذه الخدمات ونظام عملها².

وتوكل الإتفاقيات الجماعية مجموعة من المهام لطبيب العمل التي تقوم على الزيارات الميدانية الإجبارية منها والدورية والمفاجئة لأماكن العمل والمراقبة الفعلية لظروف العمل

والاطلاع الميداني على الحالة الصحية البدنية والذهنية للعمال في مختلف مناصب العمل. وتقديم اقتراحات حول مختلف المعايينات التي يقف عليها وغير ذلك من المهام التي تختلف من مؤسسة مستخدمة لإخرى بالنظر إلى نسبة تزايد أو انخفاض المخاطر وظروف العمل المضرة بالصحة أو الشديدة الخطورة، باعتبار طبيب العمل هو أقرب خبير صحي للمؤسسة المستخدمة².

ب-صلاحيات طبيب العمل في لجان حفظ الصحة والأمن:

إن المادة 21 من المرسوم التنفيذي رقم 120|93 قد نصت على أن طبيب العمل يشارك في أشغال الهيئات المكونة قانونا في الهيئات المستخدمة بشأن جميع المسائل المتعلقة بحفظ الصحة و الأمن وطب العمل وإستنادا إلى هذه المادة فإن طبيب له الحق في المشاركة في أعمال لجان حفظ الصحة والأمن وهي بالخصوص لجنة الصحة والأمن بإعتباره عضوا

الأستاذ الدكتور أحمد سليمان ,قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري والمقارن (القانون الاتفاقي), ديوان

¹المطبوعات الجامعية , الطبعة الثانية , الجزائر ص372

الاستاذ بشير هدي . الوجيز في شرح قانون العمل . علاقات العمل الفردية و الجماعية , الطبعة الثانية . دار الريحانة للكتاب

²الجزائر 2004 , الصفحة 28 .

فيها، وله رأيه المعتمد فيها وهذا لأن مهمتها الأساسية حفظ الصحة والأمن داخل الهيئة المستخدمة، وتقدم إقتراحات وملاحظات إلى مدير الهيئة المستخدمة قصد إتخاذ الإجراءات اللازمة تحقيقا للوقاية الصحية وكذلك مصلحة الوقاية والأمن في الهيئة المستخدمة والتي تعد هيئة تنفيذية للجنة المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن وتعمل بالتنسيق، عند إتخاذ التدابير الوقائية الصحية والأمنية مع مصلحة طب العمل، وبهذا يتحقق هدف مصلحة العمال في العمل في بيئة عمل آمنة وقائيا وأمنيا مع فتح المجال لطبيب العمل البداء ملاحظاته قتراحاته، ويكون ذلك إما في إستشارته أثناء ممارسة أعمالها أو تشركه أثناء تحقيقها في فعالية التدابير الوقائية الصحية والأمنية المتخذة والمجلس الوطني للوقاية الصحية، والذي يضمن بين أعضائه أطباء إختصاصيين في طب العمل يقترحهم وزير الصحة والسكان وإصلاح المستشفيات، كما أن المجلس له أهمية في مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل من خلال إقتراحاته وأبحاثه والتحقيقات بواسطة لجانها، كما يمكن له أن يقدم حلولاً هامة لاسيما في مجال طب العمل إذا فعلت نشاطاته ومنح وسائل العمل وطبقت أو أخذت بعين الإعتبار إقتراحاته الواردة في تقاريره السنوية من قبل وزير العمل، لقد نصت المادة 14 من المرسوم التنفيذي رقم 09|05 على أن طبيب العمل التابع للوحدة أو طبيب العمل التابع للمؤسسة حسب

الحالة يشارك في أعمال هذه اللجان بصفة مستشار¹، وتشكل هذه اللجان في كل هيئة مستخدمة تشغل أكثر من تسعة 09 عمال ذوي علاقة عمل غير محددة وتتلخص مهامها في: المشاركة في إعداد السياسة العامة للهيئة المستخدمة في مجال الوقاية الصحية والأمن.

جمع جميع المعلومات والوثائق التي من شأنها المساهمة في تطوير الوقاية الصحية والأمن وطب العمل في الوحدات وتدعيمها.

-إعداد كل المعلومات حول حوادث العمل والأمراض المهنية على مستوى المؤسسة.

- تقوم اللجنة بإعداد تقرير سنوي عن نشاطاتها وتعرضه على مسؤول الهيئة المستخدمة وترسل نسخة منه إلى مفتش العمل المختص إقليميا².

2- الوظيفة الإدارية أو وظيفة التسيير والرقابة:

يعتبر طبيب العمل بحكم وظيفته مسيرا ومراقبا لمختلف العناصر المتعلقة بنشاط طب العمل التي يقوم عليها وقد منحه القانون مجموعة من الصلاحيات لتحقيق ذلك وهي:

¹المرسو التنفيذي رقم 209|96 يحدد تشكيل المجلس الوطني للوقاية الصحية والأمن وطب العمل وتنظيمه وتسييره .م

²المادة 14 من المرسوم التنفيذي 09|05 المتعلق باللجان المتساوية الأعضاء و مندوبي الصحة والأمن .

أ- حق طبيب العمل في الدخول إلى أماكن العمل وتشمل :

أ-1-مراقبة مقاييس المحال المستعملة.

أ-2-مراقبة الأجهزة والآلات والأدوات.

أ-3-مراقبة المطعم وغرف النوم والمغاسل وتنظيم الأنشطة.

ب -الألتزام بتقديم التقارير السنوية والإحصائيات.

إن حرية طبيب العمل في الدخول إلى أماكن العمل تمكنه من الإطلاع على وسط العمل وظروفه وتقديم الإقتراحات وإقتراح وإتخاذ إجراءات معينة متعلقة بالسن و المقاومة البدنية والحالة الصحية للعمال .

كما تتجسد هذه الوظيفة لطبيب العمل من خلال تنظيمه وتنسيقه لمهام الوقاية والعلاج لتزامه بتحرير ومسك الوثائق والسجلات المتعلقة بطب العمل كسجل التلقيحات في وسط العمل وإعداد الإحصائيات التي لها صلة بوسط العمل والرقابة على مدى توفر شروط الأمن¹ .

الفرع الثاني : محدودية المهام العلاجية لطبيب العمل .

حيث يتكفل طبيب العمل بالعلاج الإستعجالي للمصابين بحوادث و توعكات في العمل ,وهي المهام التي كانت تستفاد ضمنا من أحكام ونصوص القوانين السابقة لاسيما الأمر المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص الملغى.

ويقصد بالعمل الطبي العلاجي كل عمل طبي يدخل في نطاق علاج المريض ويخرج عن إطار الوقاية ويمارس طبيب العمل عمله الفني في الإطار التقليدي المعروف في مهنة الطب

الإستاذ بشير هدي المرجع السابق الصفحة 159 .

عبر مراحل مختلفة للعمل الطبي العلاجي¹ إلا أن المشرع قد خص طبيب العمل بتحديد تدخلاته العلاجية.

وأولى هذه المراحل هي مرحلة الفحص الطبي العلاجي الذي يقوم به الطبيب لعلاج المريض وهو إكتشاف الإصابات التي تتنافى مع منصب العمل المقصود، ثم تليها مرحلة التشخيص حيث يحاول الطبيب في هذه المرحلة أن يترجم الدلائل والظواهر التي عاينها لإستخلاص النتائج وفق المعطيات والقواعد العلمية لتحديد نوع المرض بعد التثبت من وجوده وهذا تمهيدا لوصف ومباشرة العلاج الملائم له، أما المرحلة الثالثة هي مرحلة العلاج حيث يحدد الطبيب في هذه المرحلة وسائل العلاج الملائمة لنوعية المرض وطبيعته كما ورد في المادة 27 من قانون تنظيم طب العمل ثم تليها مرحلة تحرير الوصفة الطبية إذ تتوج مرحلة العلاج بعملية تحرير الوصفة الطبية وتقديمها إلى المريض يثبت فيها الطبيب ما إنتهى إليه ويبين العلاج الذي وصفه وطريقة إستعماله وأخيرا مرحلة الرقابة العلاجية وهذا ما جاء في نص المادة 09|12 من قانون 07|88 و المادة 27 من المرسوم 120|93 .

فمن خلال قانون 07|88 لا سيما المادة 02|22 و 09 منه وقانون تنظيم طب العمل المادتان 02|23 و 27 إذ يعد هذان النصان سندا مهما في موضوع الدراسة حيث يمكن إعتبار إختصاص طبيب العمل في مجال العمل الطبي العلاجي محددًا ومحصورًا بهما وبتحليل هذه

النصوص تصنف المهام العلاجية لطبيب العمل فيأخذ الصورتين فهي إما علاجي إستعجالي وجد طبيب العمل نفسه فيها أمام مريض على درجة عالية من الخطورة وإسعافية يتطلب التدخل على وجه السرعة لإنقاذ هذا المريض من الخطر دون أي إنتظار أو متابعة علاجية² .

الفرع الثالث : إلتزام الهيئات المستخدمة بتنفيذ آراء طبيب العمل وملاحظاته:

أولا: الطبيعة القانونية لأراء طبيب العمل وقراراته:

إن معرفة هذه الطبيعة يساعد على تكوين فكرة عن طبيعة إلتزام الهيئة المستخدمة فيمجال القرارات أو الراء التي يتخذها طبيب العمل في مجال وضعيات العمال المهنية والصحية.

¹ الاستاذ بوعبد الله ميلود دواحي المرجع السابق الصفحة 33.

²المواد 205، 225 من قانون حماية الصحة وترقيتها وكذلك المادتين 16، 29 من المدونة أخلاقيات الطب

1- القرارات أو الآراء المتعلقة بوضعية العمال :

إن هذه الأحكام جاءت بصيغة الوجوب أو بعبارة أشمل فإن هذه الأحكام ذات طبيعة إلزامية وأمرة، ومع ذلك إن الهيئة المستخدمة يجب عليها أن تتقيد تقيدا صارما بكل قرار أو رأي يتخذه طبيب العمل أو إجراء يقوم به فعندما يتعلق هذا الرأي بوضعية العمال المهنية والصحية، فإذا خالفت الهيئة المستخدمة هذا القرار أو لم تنفذه تنفيذا سليما وفقا لإجراءات أو الإقتراحات التي وصفها طبيب العمل، فإنها تقع تحت المساءلة الإدارية وحتى الجزائية لاسيما إذا تعلق الأمر بحياة العمال، بما يسمح بتدخل الهيئات الرقابية من مفتشية للعمل أو الوالي أو طبيب العمل المنسق المكلف بالرقابة.

إن هذا ما يفسر إلزام طبيب العمل بإعداد تقرير سنوي ومفصل يرسله إلى المؤسسة لى مفتشية العمل المختصة إقليميا بإطلاعها بالتفصيل على الوضعية الوقائية والصحية في الهيئة المستخدمة، الشيء الذي يدعو إلى القول أن قرار طبيب العمل هو قرار ملزم للهيئة المستخدمة لا يمكن مخالفته أو إغفاله بأي حال من الأحوال فهو تصرف من بامخالفة قاعدة أمره لا يمكن الإتفاق على مخالفتها، التي تلزم مفتش العمل بتحرير محضر عند ملاحظته أن العمال قد تعرضوا لأخطار جسيمة سببها مواقع العمل أو أساليبه العديدة أو الخطيرة ويعذر رئيس الهيئة المستخدمة بإتخاذ تدابير الوقاية الملائمة للأخطار المطلوب إتقاؤها.

2 آراء طبيب العمل بصفته عضوا ومتعاوننا مع مصلحة الوقاية الصحية والأمن:

إن القانون إلزم المؤسسة بإنشاء مصلحة الوقاية الصحية والأمن في وسط العمل، كمنص على إنشاء مجلس وطني للوقاية الصحية والأمن وطب العمل يكلف بإبداء توصيات وآراء تتمثل في تحديد السياسة الوطنية للوقاية من الأخطار المهنية فهو بهذه الصفة يقوم بثالث مهام أساسية :

-المشاركة بواسطة تقديم التوصيات¹ والآراء فيما يخص إعداد برامج سنوية ومتعددة السنوات في مجال الوقاية من الأخطار المهنية.

-المساهمة في تحديد الطرق والوسائل الضرورية لتحسين ظروف العمل.

¹ المادة 14 من المرسوم التنفيذي رقم 09/05 المتعلق باللجان المتساوية الأعضاء و مندوبي الصحة و الامن .

-دراسة الحوصلات الدورية للبرامج المنجزة مع إبداء الآراء حول النتائج المحصل عليها.

كما أن طبيب العمل يشارك في أعمال لجان الوقاية الصحية والأمن وفقا للمادة 14 من المرسوم التنفيذي رقم 09|05، ومن المعلوم أن طبيب العمل إما أن يكون عضوا كما هو الحال في المجلس الوطني للوقاية الصحية أو الأمن ممثلا في وزير الصحة والسكان أو ممثله أو باعتباره مشاركا في لجان الوقاية الصحية والأمن، فإن رأيه هو مجرد رأي يمكن أن يؤخذ بعين الاعتبار أو تغلب عليه آراء الأعضاء الآخرين، ولذلك وبالتدقيق يمكن القول إن رأيه لا يرقى إلى الرأي المهيمن على جميع آراء الأعضاء إلا إذا تعلق الأمر بوضعية العمال فهو في هذه الحال رأي ملزم يجب أخذه بعين الاعتبار وتنفيذه لأن المجلس الوطني للوقاية الصحية والأمن أو لجان ومصالح الوقاية الصحية والأمن تتشكل من أعضاء مختصين ومهنيين وخبراء ويمكن أن يكون لهم رأي أكثر دقة وتقنية من رأي طبيب العمل¹.

3- الآراء المتعلقة بتحسين ظروف العمل:

إن المؤسسة المستخدمة يجب عليها أن تأخذ بآراء طبيب العمل فيما يتعلق بالفحص

الوجوبي للعامل أو المتمهن²، والفحوص التلقائية التي تجرى بناء على طلب من العامل كما أن الهيئة المستخدمة يجب عليها أن تأخذ بعين الاعتبار آراء طبيب العمل في الحالات التالية المحددة على سبيل الحصر:

القرارات الطبية التي سبق لنا ذكرها سابقا.

- تطبيق التشريع المتعلق بالمناصب المخصصة للمعوقين³

-التبديل في المناصب بسبب إصابة صحة العامل.

- تحسين ظروف العمل.

إن كل الآراء أو القرارات التي يتخذها طبيب العمل في مجال صحة العمال أو حفظها أو تحسينها أو ما تعلق بتحسين ظروف العمل لاسيما حالة المعوقين والمتمهين أو إقتراح تبديل مناصب العمل تعد قرارات أو آراء ملزمة للهيئة المستخدمة يجب الأخذ بها وتنفيذها حسب

¹ المادة 17 | 04 من القانون 07|88 المتعلق بالوقاية الصحية و الامن وطب العمل .

المادة 36 من المرسوم التنفيذي رقم 120|93 المتعلقة بتنظيم طب العمل .

مواصفات طبيب العمل، فإن خالفت هذه المواصفات أو الآراء الطبية عدت مخالفة الإلتزام قانوني وتتخذ ضدها إجراءات خولها القانون والتنظيم لطبيب العمل.

ثانيا : جزاء عدم تنفيذ آراء طبيب العمل:

1-جزاء عدم تنفيذ آراء غير الملزمة:

إن هذه الآراء التي يتخذها أو يقترحها طبيب العمل فإنها تتخذ في إطار مصلحة الوقاية والأمن بصفته عضواً أو متعاوناً، ولذلك فإن رأيه يبقى مجرد رأي إستشاري يمكن للهيئة المستخدمة الأخذ به في إطار السياسة الصحية الوقائية العامة لاسيما إذا كان رأيه يتوافق مع أعضاء

المصلحة المختصة، أو إذا كان رأياً شاذاً إنفرد به عن باقي أعضاء المصلحة، فإنه الضرر على الهيئة المستخدمة في عدم الخذ به وإعتماد الآراء الأخرى المفيدة لأنه قد تقرر كمبدأ عام أن رأي المستشار إختياري و ليس ملزماً للمستشير.

2-جزاء عدم تنفيذ الآراء الملزم :

إذا لم تأخذ الهيئة المستخدمة برأي طبيب العمل في المسائل التي ذكرت على سبيل الحصر في المادة 36 من المرسوم 120|93، فإنه بإمكانه أن يبلغ مفتش العمل المختص إقليمياً بتقرير مفصل عن هذا التصرف غير القانوني، ويقوم مفتش العمل بدراسة هذا التقرير الطبيب المفتش لأتخاذ الإجراء المناسب حفاظاً لصحة العمال، ويمكنهما الإنتقال إلى عين المكان للتأكد من هذا

والمخالفة لهذا الإلتزام القانوني¹، فإذا لاحظ مفتش العمل تقصيراً أو خرقاً للأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل فإنه يوجه إلى المستخدم إعدارا بامثال للتعليمات ويحدد في هذا الصدد مفتش العمل أجلاً للمستخدم ليضع حداً لهذا الخرق، كما أنه إذا إكتشف خرقاً سافراً للأحكام الأمرة في القوانين والتنظيمات يلزم المستخدم بامثال لها في أجل لا يمكن أن يتجاوز ثمانية 08 ايام كحد أقصى، وإذا لاحظ أن هناك خطراً حالاً على صحة العمال فإنه يخطر الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي المختص إقليمياً لإتخاذ الإجراءات الردعية اللازمة ضد مسؤول الهيئة المستخدمة وإذا لم ينفذ المستخدم هذا الإعدار فإن مفتش العمل يحزر محضراً ويخطر الجهة القضائية المختصة، بالإضافة إلى هذه الإجراءات فإن طبيب العمل ملزم بإعداد تقرير سنوي عن نشاط طب العمل كما هو منصوص

¹المادة 36 من المرسوم 120|93

عليه في المادة 29 من المرسوم التنفيذي رقم 120|93 ، ومن خلال هذا التقرير السنوي يمكن لطبيب العمل أن يخطر مفتش العمل بالمخالفات والخرق للنصوص القانونية والتنظيمية الخاصة بطب العمل والتقرير يحدد محتواه بقرار وزاري مشترك بين وزارة الصحة والسكان وإصلاح المستشفيات ووزارة العمل والتشغيل والضمان الإجتماعي، إن هذا يبين بوضوح أن طبيب العمل تقع عليه مسؤولية عدم الإخطار للسلطات المحلية ولمفتش العمل عن كل ما يلاحظه من خروقات أو عدم الأخذ برأيه في المسائل الأمرة¹

إن طبيب العمل ملزم في كل الحالات بإعداد تقرير في نهاية كل سنة يبين فيه تنظيم

الأنشطة الطبية التي قام بها كما يعد إحصائيات عن حالة العمال التي لها صلة بوسط العمل ويستغلها في حماية العمال².

¹ الاستاذ فيساح جلول السابق الصفحة 218 .

الموقع الإلكتروني www.sisitm50.com 2020|09|06 سا 19 مساء .

الاستاذ جلاب خولة الخدمة الصحية و ضغوط العمل في المؤسسة الاستشفائية دراسة ميدانية بالمؤسسة الاستشفائية عاليا صالح تبسة , مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر ل.م.د السنة الجامعية 2015|2016 جامعة العربي التبسي تبسة ,الصفحة 42

الفصل الثاني : هيكلية طب
அரசியல் அமைப்பு : வேலைத் துறை

العمل والرقابة عليه .
அரசியல் வேலைத் துறை

الفصل الثاني : هيكله طب العمل و الرقابة عليه .

إن الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية مسؤولية تقع على عاتق صاحب العمل بالدرجة الأولى فصاحب العمل ملزم بتوفير كل وسائل الحماية المكرسة في النصوص التشريعية والتنظيمية ، كما أنه ملزم بإعلام وتكوين العمال في هذا المجال ، لم يكتف 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 " لجان الوقاية الصحية والأمن ، رقابة مفتشية العمل وهو سيتم التطرق له في هذا الفصل .

المبحث الأول : هيكله طب العمل .

عملا بأحكام القانون رقم 88-07 المتعلق بالوقاية الصحية و الأمن وطب العمل، و أحكام المرسوم التنفيذي رقم 93-120 المتعلق بتنظيم طب العمل و بإعتبار طب العمل إلزام يلقى على عاتق كل مؤسسة مستخدمة ، حيث يجب على هذه الأخيرة إنشاء مصلحة لطب العمل للتكفل بالحالة الصحية للعامل داخل الهيئة المستخدمة وإذا تعذر عليها فعل ذلك تبادر الى إنشاء مصلحة لطب العمل بين الهيئات او تعقد اتفاقا نموذجي مع القطاع الصحي وإذا تعذر على القطاع الصحي الإستجابة لطلب المؤسسة المستخدمة يتم إبرام اتفاقية نموذجية مع اي هيكل مختص في طب العمل او أي طبيب مؤهل وبذلك فلمصالح الطبيب للعمال متنوعة و متعددة الأشكال وتتخذ المؤسسة المستخدمة احداها بتوفير شروط و اوضاع معينة و من خلال هذا المبحث سنحدد اسس تنظيمية لمصلحة طب العمل و و كيفية تمويل هذه المصلحة .

المطلب الأول : الأسس تنظيمية طب العمل .

إن الوقاية الصحية والأمن وطب العمل من الحقوق الجوهرية للعمال والإلتزامات الأساسية التي تقع على عاتق الهيئة المستخدمة ومطالبة العامل بالحماية من كل الأخطار التي يمكن أن يتعرض لها أثناء العمل مثل الأدخنة والغزات والأبخرة... إلخ والحرائق والإنفجارات و غيرها من الأخطار المتنوعة الأخرى ويجسد مظاهر الحماية في توفير وسائلها الفردية والجماعية وما نص عليه القانون 88 / 07 تجهيزات ووسائل حماية أخرى¹.

نظرا لأهميتها القصوى بالنسبة إلى طرفي علاقة العمل ، فإن الدستور قد جعل من الحماية والرعاية

الصحية حقا أساسيا. وتجسيدا لذلك فقد عمد المشرع إلى وضع الأسس والترتيبات التي من شأنها حماية صحة العامل بالحفاظ على قدراته البدنية والمعنوية ضمانا لزيادة فعاليته وذلك من خلال تأسيس طب² العمل وتحديد المدة القانونية للعمل والنص على التمتع بالعتل والراحات. وفي سبيل ذلك فقد خول لمفتشية العمل صلاحيات مهمة في مجال المراقبة كما نص على توقيع عقوبات جنائية على المخالفين للتشريع العمالي سواء كانوا من المسيرين أو من العمال.

تعد الوقاية الصحية أهم مرتكزات النظام الصحي الوطني لذلك تجعل الدولة لها برامج وطنية تكتسي الطابع الإلزامي في أغلب مظاهرها وتخص أماكن العمل بعناية بالغة في هذا المجال إذا يعد العمال أكثر الفئات تعرضا لمختلف الإصابات والأمراض. إن الإلتزام بتوفير مصلحة طب العمل واجب ألقاه المشرع على عاتق الهيئات المستخدمة توفيراً للحماية الصحية للعمال ووقاية لهم من الأمراض المهنية التي قد يتعرضون لها أثناء ممارستهم لعملهم إن هذه المطالب المتعلقة بتنظيم مصلحة طب العمل وتمويلها تلتزم التدقيق فيها والتعرف على كل أنماط التنظيم، والجوانب الصحية الواجب تمويلها، ثم بحث المقاييس

¹ خلفي عبد الرحمان المرجع السابق، ص 92 .

² محم الصغير بعلي ، تشريع لعمل في الجزائر ، (د.ط) ، دار للنشر و التوزيع ، الجزائر (د.ت.ن) ص 25 . د

المعتمدة في إنشاء هذه المصلحة وجعلها تؤدي دورها المنوط لها وتحقيق الغاية التي أنشأت من أجلها وبذلك تصل الهيئات المستخدمة إلى تحقيق أهدافها بضمانها لديمومة المورد البشر ، الذي يعتبر أساس العملية الإنتاجية أو الخدمية ومحركها الأساسي.

الفرع الأول: الإلتزام بتنظيم مصلحة طب العمل

إن الهيئات المستخدمة ملزمة بتوفير مصلحة لطب العمال للتكفل بالحالة الصحية للعمال حيث أثبتت الدراسات العلمية أن الرصاص يساهم في إجهاض النساء العاملات كما يحدث إضطرابات في الشخصية ويؤثر على النمو لدى الأطفال لهذا فإن طبيب العمل ملزم بالإبلاغ عن حوادث العمل والتصريح بجميع الأمراض المهنية المحددة على سبيل الحصر في القائمة .

لم تعد إلتزامات المستخدم محصورة في دفع الأجور بل تعدها لتشمل عدة جوانب مهنية وإجتماعية وصحية من العلاقة المهنية وإن كانت القوانين السابقة لم تتعرض لطب العمل والرعاية الصحية إلا بعموم القواعد القانونية، لكن بعد صدور القانون 07/88 المتضمن الوقاية الصحية والأمن وطب العمل

أصبح هناك إلتزام دقيق وقانوني على المستخدم بتوفير الرعاية الصحية وفي حالة الإخلال يكون محل متابعة وقبله القانون 05/85 المؤرخ في 16/02/1985 المتضمن حماية وترقية الصحة المعدل والمتمم بموجب القانون 15/88 المؤرخ في 03/03/1988 والمرسوم 05/91 المتعلق بالصحة والأمن في أماكن العمل والمرسوم 120/93 1 . إن التكوين الأولي والمستمر لأطباء العمل يعد من بين إهتمامات السلطة العمومية ولهذا تتكفل مصالح الصحة بتنظيم مجموع أنشطة طب العمل وتنسيقها ومراجعتها بإنتظام¹

¹خلفي عبد الرحمان, المرجع السابق ص 111 .

-إن الإلتزام بتوفير طب العمل تنظمه قاعدتان هما: تقضي القاعدة الأولى بأنه يجب على الهيئة المستخدمة توفير مصلحة لطب العمل وتجهيزها بتجهيز الكافي بما في ذلك أجهزة الإسعاف الطبي وفقا لمستويات يحددها التنظيم الذي يكون في الغالب مرسوما تنفيذيا وقرارات تفسيرية تختص بإصدارها وزارة الصحة والسكان واصلاح المستشفيات من حين إلى آخر إستجابة لتساؤلات المؤسسات المستخدمة

-يتوجب الأمر أن يصدر الوزير الأول في إطار مجلس الحكومة، بعد دراسة متخصصة مرسوما تنفيذيا يحدد فيه العناية الطبية الوقائية والعلاجية للعمال وواجبات الهيئات المستخدمة في توفيرها وكيفية إنشاء الوحدات الطبية المشتركة بين أكثر من هيئة أو الإستعانة بطبيب خاص بواسطة التعاقد، أو التعاقد مع المؤسسة العمومية الإستشفائية أو المؤسسة العمومية للصحة الجوارية بمقتضى إتفاقية نموذجية وطريقة تمويلها والأجهزة الفنية الواجب توافرها في هذه الوحدات الصحية و الفحوص الدورية للعمال .¹

--وبناء على هذا النص التنظيمي الصريح فإن الهيئة المستخدمة ملزمة بإنشاء مصلحة لطب العمل في مكان العمل، إذا توفر الوقت الضروري المقرر تنظيما لأداء طبيب العمل مهمته المدة الشهرية القانونية للعمل، وقد تقرر حساب الوقت الضروري لأداء طبيب العمل مهمته على أساس النقطتين التاليتين :

1- إن طبيب العمل مطالب بأن يعمل مدة ساعة واحدة في الشهر لكل عشرة عمال 10 إذا كان مكان العمل شديد الخطورة يحتمل فيه² حوادث العمل والإصابة بالأمراض المهنية من جراء تلوث بيئة العمل أو إحتوائها على عناصر خطيرة تتأثر بها صحة العامل

عبد الرحمان نصيرة وعبد الرحمان فاطمة الزهراء , أجهزة الرقابة من حوادث العمل و الأمراض المهنية في التشريع الجزائري السنة الجامعية 2014|2015 , جامعة الجلالي بو نعامة خميس مليانة , 76 .

2- إن طبيب العمل مطالب بأن يعمل مدة ساعة واحدة في الشهر لكل خمسة عشر 15 عاملا إذا كان مكان العمل متوسط الخطورة أو قليلا وعليه فإن الساعات تزداد كلما زاد عدد العمال أو طبيعة العمل وخطورته. إن التزام الهيئة المستخدمة يبقى إلزاميا قائما ولولم تتوفر على عشرة 10 عمال في وضعية خطيرة أو خمسة عشر عاملا في حالة متوسطة، أو خمسين عاملا ، لكنها تعفى في هذه الحال من تجهيز مصلحة طب العمل ولكن يجب عليها الرعاية الطبية والفحوص الطبية بأنواعها سواء في القطاع الصحي أو عند طبيب مؤهل .

أولا: شروط إنشاء مصلحة طب العمل

يتطلب القانون شروطا لإنشاء مصلحة طب العمل لاسيما تلك المتعلقة بمصلحة طب العمل ما بين الهيئات لكونها ذات حجم كبير وتستقبل عددا هائلا من العمال الذين ينتمون إلى هيئات مستخدمة متنوعة من حيث طبيعتها ونشاطها وعدد عمالها ودرجة تعرضتها للأخطار وحتى تتمكن الهيئات والسلطات الوصية من معرفة مدى مطابقة هذه المصلحة للقانون والتنظيم الساري المفعول ويمكن أن نجمل هذه الشروط فيما يلي :

1- الرخصة القبلية :

إن جميل الهياكل الصحية أو الهياكل أو المصالح ذات الطابع الصحي يجب أن تخضع إلى الوصاية التقنية لوزارة الصحة والسكان وإصلاح المستشفيات ورقابتها¹ .

المادة 10 من القانون 05/85 المؤرخ في 16/12/1985 المتضمن حماية الصحة و ترفيتها ,ج.ر عدد 08 المؤرخ في 17/02/1985 ص 178 .

إن أمر إنشاء مصلحة طب العمل سواء ما بين الهيئات المستخدمة كقاعدة عامة أو إنشاء مصلحة طب العمل ما بين الهيئات على أي نمط من أنماط مصالح طب العمل يجب أن تعلم به السلطة الوصية، لكون طب العمل يندرج ضمن السياسة الصحية العمومية للدولة، لتضطلع بمهمة الرقابة من حيث سيرها وتوفرها على المقاييس المعتمدة ونصت المادة 17 من نفس القانون المشار إليه أعلاه على حكم عام يتمثل في أن إنشاء أي هيكل صحي أو ذي طابع صحي وتوسيعه وتغيير تخصيصه وإغلاقه المؤقت أو النهائي يخضع وجوبا إلى رخصة قبلية يسلمها وزير الصحة والسكان وإصلاح المستشفيات .

وعلى إعتبار أن مصلحة طب العمل في مفهوم هذه المادة هي هيكل ذ طابيل صحي يختص بالطب الوقائي للعمال وإكتشاف الأمراض المهنية وحوادث العمل وإقتراح الحلول إما بالقضاء عليها أو الحد منها ومن ثم فإن هذا النص ينطبق على جميع مصالح طب العمل سواء أكانت داخل الهيئة المستخدمة أو ما بين الهيئة أو غيرها. ولكن يلاحظ أن المادة 07 من المرسوم التنفيذي رقم 120/93 قد قصرت الرخصة القبلية على مصالح طب العمل المشتركة بين الهيئات دون غيرها من المصالح الأخرى وأحالت إلى المادتين 17 و10 من القانون رقم 05/85 في حين أن المادة 17 من القانون رقم 05/85 جاءت تشمل الرخصة فيها كل هيكل صحي أو ذ طابع صحي، مما يدفعنا إلى القول أن الرخصة القبلية التي يختص بها وزير الصحة والسكان، وإصلاح والمستشفيات هي تلك المتعلقة بمصالح طب العمل المشتركة ما بين الهيئات لا غير بسبب أنها ذات حجم كبير ونشاط متعدد وجميع الهيئات المتعددة قد تنتمي إلى ولايتين أو أكثر، أما المصالح الأخرى لطب العمل فتخضع لرخصة قبلية من مديرية الصحة والسكان لكل ولاية تحقيقا للمركزية القرار وتخفيفا عن المؤسسات المستخدمة في الإسراع بإنشاء هذه المصالح¹.

¹ فيساح جلول المرجع السابق ص 154 .

ان توفر موارد بشرية مختصة :

إن كل هيئة مستخدمة تشغل 10 عمال في موقل شديد الخطورة أو 15 عاملا في موقع متوسط الخطورة أو قليلها طبقا للمادتين 02 و 03 من المرسوم التنفيذي رقم 120/93 يتوجب عليها إحداث مصلحة لطب العمل وفقا لنمط من الأنماط المقررة تنظيما .

ومعيار عشرة عمال في موقع شديد الخطورة يقابل الوقت الضروري الذي يجب على طبيب العمل أن يعمل في الهيئة المستخدمة والمحدد بساعة واحدة في الشهر، فعشرة عمال تقابلها ساعة عمل و 15 عاملا تقابلها ساعة في حالة العمل في موقع متوسط الخطورة أو قليلها، وقد أحسن المشرع عند نزوله بعدد العمال إلى الحد الأدنى والمعقول، وهو عشرة في حالة الخطورة وخمسة عشر في الحالة المتوسطة الخطورة، لكون أن هذا التحديد يلزم المؤسسة بإنشاء مصلحة لطب العمل لكن المعيار الذي تبناه المشرع الجزائري في تحديد مهام طبيب العمل يعتبره نوع من الغموض إذ أنه يصعب من الناحية العملية تحديد بدقة مواقع العمل الأشد خطورة عن تلك الأقل خطورة حتى ولو حددها بموجب قوائم .

3. بناء هيكل ذي طابع صحي : يجب على الهيئة المستخدمة أن تبني هيكلًا ذي طابع صحي داخل المؤسسة أو بناء هيكل صحي أو ذ طابل صحي مشترك ما بين الهيئات يتوفر على المواصفات والمعايير المتبعة في بناء مثل هذه المصالح من هذه الناحية، وأن يندرج بناؤها في المخطط الوطني للتنمية الاقتصادية والاجتماعية .

4-توفر الوسائل المادية والبشرية :

إن الرخصة القبلية لإنشاء مصلحة طب العمل لا تسلم إلا إذا أ ثبتت لجنة الرقابة في محضر معاينتها أن هذه المصلحة تتوفر فعلا على جميع المستلزمات والأدوات والأجهزة الضرورية لتسيير هذه المصلحة وكذلك الموارد البشرية الطبية والشبه الطبية المحدد عددها قانونا وتنظيما فإذا لم تتوفر هذه الوسائل فلا

تمنح للهيئة الرخصة المطلوبة وتلتزم بتوفير هذه الوسائل المادية والبشرية في أقرب الآجال لأنه لا يمكن التحجج بعدم إنشاء المصلحة بسبب عدم الحصول على الرخصة لأن الهيئة ملزمة قانونا بإنشاء هذه المصلحة من حسابها الخاص والعمل على توفير الوسائل والمواد والموارد البشرية الضرورية .

ثانيا: أنماط مصلحة طب العمل :

حددت المادة 14 من القانون 07/88 أربع أنماط أساسية لممارسة نشاط طب العمل وهي-1 : إنشاء مصلحة لطب العمل داخل الهيئة المستخدمة¹ .

2 . مصلحة لطب العمل ما بين الهيئات على أساس إقليمي .

3 . إبرام إتفاق مل القطةا الصحي حسب إتفاق نموذجي .

4- . إبرام إتفاق مع هيكل صحي مختص في طب العمل أو أ طبيب مؤهل وفقا لإتفاق نموذجي

1. مصلحة طب العمل الخاصة بالهيئة المستخدمة .

الأصل أن الهيئة المستخدمة ملزمة بإنشاء مصلحة لطب العمل داخلها وتختص بتسييرها وتجهيزها وتأطيرها وتمويلها بالمستلزمات الطبية والشبه الطبية² ، ومصلحة طب العمل الخاصة بالهيئة المستخدمة تحقق هذا الغرض لكون طبيب العمل يكون بقرب العمال ويتعرف على أحوالهم المهنية والمرضية ويجنبهم مشقة الإنتقال إلى أماكن للفحص خارج الهيئة المستخدمة فضلا عن تكفله بمهام أخرى داخل هذه الهيئة مثل الأمن والوقاية وشروط العمل وظروفه ومعاينة الحوادث المهنية للعمل، ويقدم الإستشارة اللازمة للهيئة في المجال الوقائي والأمن وفحص أسباب الأمراض والحوادث المهنية،

¹ راجع الى المادة :04 من المرسوم التنفيذي رقم 120|93 , سابق الذكر .

² راجع الى المادة :14 من القانون 07|88 .سابق الذكر .

وعليه فإن الهيئة المستخدمة ملزمة بإنشاء مصلحة لطب العمل وفقا لضوابط معينة داخل هيكلها لإشراف عليها المباشر، فإذا تعذر ذلك لسبب من الأسباب أو لم تتوفر الضوابط التنظيمية تنتقل إلى الأنماط الأخرى كما أننا نجد المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 120/93 تنص بصريح العبارة على أنه يجب إحداث مصلحة لطب العمل في كل هيئة مستخدمة عندما يساوي أو يفوق الوقت الضور لأداء طبيب العمل المدة الشهرية القانونية للعمل المطبقة على السلك الطبي تبعا للمقاييس المحددة في المادة الثالثة 03 من نفس المرسوم التنفيذي وعليه يمكن لنا أن نستنتج شرطين أساسيين لإنشاء مصلحة طب العمل في كل هيئة مستخدمة :

- 1- أن تتوفر الضوابط التنظيمية لإنشاء المصلحة كالبنايات والأدوية والتأطير الطبي والشبه الطبي والمسعفين والمستلزمات الطبية والأجهزة الطبية، والمناوبة الطبية إذا زاد العمال عن عدد معين أو كانت الهيئة تشتغل ليلا وبالتناوب وهذا ما نصت عليه المادة 14 من القانون رقم 07/88 .
- 2- أن يساوي أو يفوق الوقت الضور لأداء طبيب العمل مهمته المدة الشهرية القانونية للعمل المطبقة على السلك الطبي تبعا للمقاييس التي حددتها المادة الثالثة من المرسوم التنفيذي رقم 120/93 . والمتمثلة فيما يلي:

1- ساعة عمل واحدة في الشهر لكل عشرة عمال يعملون في موقع شديد الخطورة

2- ساعة عمل واحدة في الشهر لكل خمسة عشرة 15 عاملا يعملون في موقع متوسط الخطورة أو قليلا

2- مصلحة طب العمل ما بين الهيئات على أساس إقليمي :

يتعين على الهيئة المستخدمة إذا لم تتوفر الضوابط السابقة لإنشاء مصلحة طب العمل بالهيئة المستخدمة أن تلجأ إلى نمط ثاني يتمثل في المشاركة في مصلحة طب العمل ما بين الهيئات على

أساس إقليمي وتباشر هذه المصلحة نشاطاتها الخاصة بطب العمل على أساس إقليمي وإستنادا إلى معيار القرب ومعيار التركيز .

يلاحظ أنه لا توجد مصالح لطب العمل ما بين الهيئات المستخدمة المشتركة في الجزائر حاليا بعد إلغاء هذا الهيكل ذي الطابع الصحي بالمرسوم 26/84 المؤرخ في 11/02/1984 المتضمن حل المؤسسة الوطنية ما بين الهيئات لطب العمل، وإحالة الإختصاص إلى القطاعات الصحية بموجب القرار رقم 399 المؤرخ في 25/11/1984 المتضمن إنشاء مصالح طب العمل على مستوى القطاعات الصحية وجدير بالذكر أن هذه المصالح ليس لها هدف ربحي ولها إستقلالية مالية وتتمتع بالشخصية المعنوية المدنية وتعتبر من قبيل الجمعيات وفقا للقانون ويتكفل بالإدارة رئيس متطوع وكما إن رقابة المصلحة تختص بها لجنة مراقبة التي تشكل من ثلث ممثلي المستخدمين وثلثي ممثلي العمال، ويعمل فيها الأطباء بوقت كامل، وتوزع النفقات ما بين الهيئات المستخدمة حسب عدد العمال الخاضعين للفحص وتحسب الإقتطاعات على أساس كل أجير أو على أساس جزافي للكتلة الأجرية للهيئة، ويلاحظ أن إنشاء هذه المصلحة يخضع لرخصة قبلية من وزير الصحة والسكان وإصلاح المستشفيات وفقا للمادة 07 من المرسوم التنفيذي رقم 93 / 120 .

3. إبرام إتفاق مع المؤسسة العمومية الإستشفائية أو المؤسسة العمومية للصحة الجوارية القطاع الصحي سابقا وفق إتفاق نموذجي :

يمكن إبرام إتفاق م المؤسسة العمومية الإستشفائية أو المؤسسة العمومية للصحة الجوارية وفقا للمرسوم التنفيذي رقم 140/07 المؤرخ في 19/05/2007 المتضمن إنشاء المؤسسة العمومية الإستشفائية والمؤسسة العمومية للصحة الجوارية لاسيما المادتين الرابعة 04 والثامنة 08 منه إذا لم تتوفر المقاييس المحددة في المادة 14 من القانون 07/88 والمادة الرابعة من المرسوم التنفيذي رقم 93|120 المشار إليهما

أعلاه إستنادا إلى القرار الوزاري رقم 399 المؤرخ في 1984/11/25 المتضمن إنشاء وتنظيم مصالح طب العمل على مستوى القطاعات الصحية¹

إن اللجوء إلى إحدى المؤسستين العموميتين الإستشفائية أو الصحة الجوارية يتم وفقا لإتفاقية نموذجية محددة بقراروزاري مشترك مؤرخ في 02 أفريل 1995 المحدد للإتفاقية النموذجية المتعلقة بطب العمل والمبرمة ما بين الهيئة المستخدمة والقطاع الصحي أوالهيئة المختصة أوالطبيب المؤهل .

.وقد تضمنت الإتفاقية النموذجية سبعة مواد تضمنت المقدمة أوالديباجة هوية وبيانات المتعاقدين .

أما المادة الأولى فقد خصصت لموضوع الإتفاقية، وحددت المادة الثانية إلتزامات الهيئة المستخدمة المتعاقدة والمادة الثالثة فخصصت لإلتزامات مقدم الخدمات وهو المؤسسة الصحية أما الرابعة فحددت كيفيات دفع الأتعاب، أما باقي المواد فنصت على شروط الدفع للأتعاب ومدة سريان الإتفاقية والتصديق على الإتفاقية من المتعاقدين .

4 -إبرام إنفاق مع هيكل صحي مختص في طب العمل او اي طبيب مؤهل .

.عندما يتعذر على المؤسسة العمومية الإستشفائية أو للصحة الجوارية الإستجابة لطلب الهيئة المستخدمة إن لهذه الأخيرة إبرام إتفاقية مع هيكل صحي مختص في طب العمل وفقا للمادة05 من المرسوم التنفيذي رقم 120/93 والمادة 14من القانون 07/88 السالف الذكر. منها ومن ثم فإن هذا النص ينطبق على جميع مصالح طب العمل سواء أكانت داخل الهيئة المستخدمة أو ما بين الهيئة أو غيرها.ويلاحظ أن هذا الهيكل الصحي المختص في طب العمل غير موجود في الجزائر، إذ يفترض بواسطة عيادة مختصة في

المواد 04 و08 , من المرسوم التنفيذي 140|07 المؤرخ في 19|05|2007 المتضمن إنشاء المؤسسات العمومية الإستشفائية و المؤسسة العمومية للصحة الجوارية ,ج.ر عدد33 المؤرخة في 20|05|2007 , ص 11 .

طب العمل يمارس النشاط لحسابها الخاص أو تنشأ إستقلالاً من وزارة الصحة والسكان واصلاح المستشفيات كمؤسسة عمومية مختصة في طب العمل وحتى يكون التعاقد صحيحاً يجب إتخاذ الإجراءات الآتية:

1- أن يتعذر على المؤسسة العمومية الإستشفائية أو للصحة الجوارية ضمان نشاط طب العمل للهيئة المستخدمة لقلّة أطبائها، أو أن هاتين المؤسستين قد تخلت عن الوفاء بالتزاماتها مع الهيئة المستخدمة بعد أن أبرمت إتفاقية نموذجية مل إحدى المؤسستين الإستشفائية أو للصحة الجوارية فإذا لم يتعذر على إحدى المؤسستين المذكورتين والمختصتين إقليمياً أو لم تتخلا عن التزاماتها فإنه لا يحق للهيئة المستخدمة اللجوء إلى إبرام إتفاقية مل هيكل صحي مختص في طب العمل . أن تبدي إحدى المؤسستين الإستشفائية أو للصحة الجوارية رأيها بالقبول باللجوء إلى هيكل صحي مختص في طب العمل، فإذا لم تبدي إحدى المؤسسين رأيها فلا يجوز للهيئة المستخدمة اللجوء إلى هذا الهيكل المختص في طب العمل .

2- أن تعطي مهلة لإحدى المؤسستين الإستشفائية أو للصحة الجوارية لدراسة طلب الهيئة المستخدمة وقد حددت هذه المهلة طبقاً للمادة الرابعة 04 من المرسوم التنفيذي رقم 120/93 بتسعين يوماً فإذا ردت بالإجابة فيمكن للهيئة اللجوء إلى إعتقاد هذا الهيكل المختص في طب العمل¹، وإذا أبدت رأيها بالرفض فيجب على إحدى المؤسستين التكفل بمصلحة طب العمل، وإذا مرت المدة ولم تجب المؤسستان على طلب الهيئة المستخدمة فإن نص المادة الرابعة ساكت عن الإجراء الذي يمكن إتخاذه، ولكن عملاً لقاعدة أن السكوت يفستر على أنه قبول فإنه يتعين على الهيئة المستخدمة مباشرة التعاقد مل الهيكل المختص في طب العمل حفاظاً على مصلحة العمال وتنفيذاً لإلتزام طب العمل فإذا لم يكن هناك هيكل صحي مختص أو كان موجوداً ولكنه لا يلبي الطلب فإن للهيئة المستخدمة الحق في الإستعانة بطبيب مؤهل،

¹المرجع السابق المادة: 04 من القانون 07/88 سابق الذكر

والطبيب المؤهل هو كل طبيب عام أو أخصائي ممارس أو مدعو لممارسة نشاط طب العمل بعد رخصة مستلمة من وزير الصحة والسكان وإصلاح والمستشفيات ويكون قرار الترخيص مؤقتا وبصفة إنتقالية، تحدد فيه المدة بموجب القرار المتضمن الترخيص بممارسة نشاط العمل، ويمكن أن يسحب بقرار من وزير الصحة والسكان صلاح المستشفيات. ولكن يلاحظ أن المادة 06 من المرسوم التنفيذي 120/93 إشتطت في الطبيب المؤهل شرطين أساسيين هما :

1- أن يكون هذا الطبيب حاصلا على شهادة التخصص في طب العمل.

2- أن يكون مرخص له بممارسة طب العمل لحسابه الخاص .

كل هيئة مستخدمة مهما كان قطاع النشاط الذي تنتمي إليه ملزمة بتوفير الأمن ووضع وسائل للحماية الفردية والجماعية للعمال وقبل صدور القانون 07/88 إعتمدت القوانين السابقة كذلك هذا المبدأ بحيث نجد القانون 12/78 في المادة 13 منه يلزم المستخدم بتأمين شروط الوقاية الصحية والإجراءات الإحتياطية المادية لتجنب وقوع حوادث العمل¹.

الفرع الثاني : شروط ممارسة طب العمل .

القاعدة عامة أنه يمكن أن يعهد بنشاط طب العمل وفقا للنصوص القانونية والتنظيمية إلى طبيب إختصاص في طب العمل، فإذا تعذر ذلك يلجأ إلى الإستعانة بطبيب عام ممارس حفاظا على إستمرارية مصلحة طب العمل وتنفيذا لإلتزام الهيئة المستخدمة في مجال توفير حماية صحية ووقائية لعمالها².

أولا: طبيب العمل الإختصاصي :

¹خلفي عبد الرحمان . المرجع السابق، ص 110

²المادة 8 و10 ، من المرسوم 215/71 المؤرخ في 25/09/1971 يتضمن الدروس الطبية ج.ر عدد 171 ص 2 .

إن طبيب العمل المختص في طب العمل هو طبيب يتطلب دراسته الطبية الإختصاصية D.E.M.S. و متحصل على دبلوم الدراسات الطبية المتخصصة أربع سنوات في إحدى المراكز الإستشفائية الجامعية بعد إجتياز مسابقة الإنتقاء، زيادة على مشاركته في المؤتمرات والأيام الدراسية التي تساعده على التكوين المتواصل في مجال إختصاصه .

ولذلك فإن له قانونا أساسيا خاصا، وإستنادا إلى ذلك فإن طبيب العمل ينتمي إلى القانون الأساسي للسلك الطبي ويخضع إلى نفس الشروط التي يخضع لها السلك الطبي ويختلفون فقط من حيث المهام، فالسلك الطبي بصنفة عامة مهمته علاجية أما طبيب العمل فمهمته الأساسية وقائية، ولذلك فإن طبيب العمل يجب أن يكون إختصاصيا في شعبة طب العمل أساسا وهذا ما نصت عليه المادة 16 من القانون 07/88.

ثانيا :شروط التوظيف أو التشغيل : حتى يمكن لطبيب العمل الإختصاصي ممارسة نشاط أو مهمة طب العمل يجب أن تتوفر فيه 3الشروط التالية

- 1- أن يكون حاصلا على دكتوراه في الطب العام ودبلوم الدراسات الطبية المتخصصة شعبة طب العمل
- 2 - ألا يكون مصابا بعاهة أو بعلة مرضية منافية لممارسة المهنة.
- 3- ألا يكون قد تعرض لعقوبة مخلة بالشر .
- 4 - أن يكون جزائري الجنسية .

5- أن يكون مسجلا في قائمة الإعتماد لدى الفرع النظامي الخاص بمجلس أخلاقية الطب كما تنص على ذلك المادتان الرابعة والخامسة من المرسوم التنفيذي رقم 276/92 المؤرخ في 1992/07/06

المتضمن مدونة أخلاقيات الطب، وكذلك المادة 204 من نفس المرسوم التنفيذي ويشترط القانون الفرنسي في توظيف طبيب العمل أن يكون حائزا على شهادة الدراسات المتخصصة في طب العمل أو دبلوم الدراسات المتخصصة في طب العمل، ويعد عاملا لدى الهيئة المستخدمة عندما يكون مستخدمه هو مسير الهيئة المستخدمة، وتستكمل الدراسة الطبية المتخصصة عن طريق الإلتحاق بدورة ما بعد التخرج لتكوين الأطباء الإختصاصيين وهذا بإجتياز مسابقة وطنية لهذا الغرض ، يسمى الملتحقون بهذه الدورة أطباء مقيمين¹ .

ثالثا :طبيب عام ممارس :

عندما يتعذر على المؤسسة المستخدمة إسناد مصلحة طب العمل إلى طبيب إختصاصي في طب العمل فإنها مخولة بالإستعانة بطبيب عام ممارس تتوفر فيه الشروط القانونية والتنظيمية المنصوص عليها في المادة 197 من القانون 05/85 وتتمثل هذه الشروط إجمالاً فيما يلي :

- أن يكون متحصلا على دبلوم دكتور في الطب العام .

. ألا يكون مصابا بعاهة أو مرض يتنافى ولممارسة مهنة الطب .

الا يكون قد تعرض لعقوبة مخلة بالشرف .

- أن يكون جزائري الجنسية .

. أن يؤدي اليمين أمام زملائه .

ارجع الى المادة 204 : من المرسوم التنفيذي رقم 192 276 ,سابق الذكر .

. ان يكون مسجلا في مجلس اخلاقيات الطب .

واستنادا إلى ذلك فإن المادتين 02/16 من القانون 07/88 قد نصت على أن الهيئة المستخدمة يمكن لها أن تلجأ إلى الأطباء الممارسين العاميين لتأطير نشاط مصلحة طب العمل، ولكن هذا اللجوء أو التكليف لطبيب ممارس عام لممارسة طب العمل، يجب أن يخضع لتأهيل الوزير المكلف بالصحة والسكان، ونلاحظ أن المرسوم التنفيذي رقم 393/09 الخاص بالممارسين الطبيين العاميين قد أسند لأطباء العاميين مهام نشاط طب العمل في المادة 22 منه¹ " الحماية الصحية في الوسط العمالي "ومن ثم فهو مؤهل قانونا لممارسة هذا النشاط ، ويلاحظ في الميدان العملي أن أغلبية أطباء العمل هم أطباء ممارسين عاميين لندرة الأطباء المتخصصيين في طب العمل، وقد يتواجد طبيب أو ثمان في إختصاص طب العمل على مستوى الولاية بأكملها، فتسند له مهمة المتابعة والتنسيق والتوجيه لمختلف أطباء العمل الممارسين على مستوى الهيئات المستخدمة

2-المطلب الثاني :تمويل مصلحة طب العمل ومقاييسها:

إن الهيئة المستخدمة تلتزم بتمويل طب العمل ، لأن هذا الإلتزام القانوني يعود عليها بالنفع والريح من جانب كونها تحافظ على القدرة المهنية لعمالها ويخفف من أعباء الحوادث المهنية والإصابة بالأمراض المهنية التي قد تكون تكاليفها باهظة على الهيئة المستخدمة

ودفعها في الإسهام في حفظ قواعد الصحة العمومية، وتحفيز للعامل من جانب آخر اذا عندما يشعر العامل بأنه مؤمن صحيا ويعالج في الوقت المناسب فانه يقبل على العمل بكل فعالية طمئنان .

1. المادة 22 من المرسوم التنفيذي رقم 393/09 المؤرخ في 24/11/2009 المتضمن القانون الاساسي الخاص بالموظفين المنتميين لأسلاك

الممرسين الطبيين العاميين في الصحة العمومية ج.ر عدد 79 المؤرخ في 29/11/2009 .

وقد أزم المشرع الجزائري المؤسسات المستخدمة في المادة 14 \ 01 من القانون 07|88

بإنشاء مصلحة لطب العمل وفقا لضوابط، كما أن المادة 11 من المرسوم التنفيذي رقم 120|93 قد أوكلت إلى وزير الصحة والسكان وإصلاح المستشفيات بتحديد المقاييس في

ميدان الوسائل البشرية والمحال والتجهيزات في مصالح طب العمل وهذا ما قامت وزارة الصحة إذا اصدرت كل القرارات المتعلقة بتحديد المقاييس في المجال الوسائل البشرية و المحال و التجهيزات .

الفرع الأول: تمويل مصلحة طب العمل:

إن هذا الالتزام يقوم على قاعدتين أساسيتين هما:

القاعدة الاولى : تفضي بأنه يجب على الهيئة المستخدمة أو رب العمل توفير وسائل وأجهزة الإسعاف الطبي للعمال في المؤسسة وفقا للمستويات التي تحدد عن طريق التنظيم غالبا ما تنظم هذه المسائل عن طريق الوزارة الأولى بمراسيم تنفيذية.

القاعدة الثانية :لابد أن يصدر الوزير الأول نظاما يحدد فيه العناية الطبية الوقائية والعلاجية

للعمال وواجبات الهيئات المستخدمة في توفيرها وكيفية إنشاء الوحدات الطبية المشتركة بين أكثر من مؤسسة وطريقة تمويلها والأجهزة الفنية الواجب توفيرها في هذه الوحدات والفحوص الطبية المقررة للعمال وترتيبها على ذلك فان الهيئة المستخدمة تعد ملزمة بهاتين القاعدتين وإذا أخلت بإحدهما عدت مخالفة لقانون علاقات العمل وللقانون والتنظيم المتعلقين بأحكام طب العمل.

نصت المادة التاسعة 09 صراحة من المرسوم التنفيذي رقم 120|93 المؤرخ في 15|05|1993 المتعلق

بتنظيم طب العمل على هذا الالتزام المتمثل في تمويل مصلحة طب العمل من خلال الجوانب التالية:

1. التكفل بمجموع مصاريف التجهيز وسير مصلحة طب العمل المحدثة في هذه الهيئة.

2. المشاركة في مصاريف تجهيز مصلحة طب العمل المشتركة بين الهيئات حسب نسبة عدد العمال التي تستخدمهم طبقا للاتفاقيات المحررة لهذا الغرض .

3- المشاركة في تمويل طب العمل حسب الإتفاقية النموذجية المبرمة بين الهيئة المستخدمة وبين المؤسسة العمومية للصحة الجوارية.

كما ألزم المشرع الهيئة المستخدمة بالمصاريف المترتبة عن الفحوص التكميلية والتحليل

التي تتم في إطار طب العمل في المادة 10 من نفس المرسوم التنفيذي¹.

الفرع الثاني : مقاييس مصلحة طب العمل:

أولاً: الالتزام بمجموع مصاريف التجهيز.

يتضمن هذا الفرع ضرورة التعرف على مضمون مصاريف التجهيز والمتمثل في تخصيص المجال التي يمارس طب العمل فيها وعدد الاثاث الطبي ونوعيته وتزويد المصلحة بالمستلزمات والأجهزة الطبية الضرورية وكذلك كمية الأدوية المستعملة في الحالات الإستعجالية فضلا عن مصاريف الفحوص التكميلية والتحليل البيولوجية وتمويل الفحوصالطبية بأنواعها المختلفة.

المرجع السابق المادة 10 من المرسوم التنفيذي رقم 120|93 سابق الذكر ص 14 .

وقد إشتطرت المادة الخامسة 05 من نفس القرار أن الهيئة المستخدمة، إذا كانت تشغل أكثر من 2.000 عاملا فإنها ملزمة بإنشاء قاعة مراقبة مزودة بأسرة لوضع جريح أو مريض في وضعية ممزودة بغرض المراقبة ،كما أن الهيئة المستخدمة ملزمة بأن تجهز هذه المحال بالاثاث الطبي حتى يتمكن أطباء العمل من ممارسة مهامهم بكيفية النقة وفعالة ولم يترك الأمر في تنفيذ هذا الالتزام إلى الهيئة المستخدمة بل نص القرار الوزاري المؤرخ

في 16/10/2000 المشار إليه سابقا وحدد قائمة الأثاث الذي يجب أن يكون متوفرا في هذه المجال ولذلك نصت المادة السابعة 07 من القرار المذكور على أن مصلحة طب العمل المستقلة أو المشتركة بين الهيئات أو التابعة للقطاع الصحي أو الهيئة المؤهلة يجب عليها أن تحترم و تلتزم المقاييس الدنيا الأتية في مجال التجهيز :

- 1- عتاد ضروري للفحص العيادي الكامل لكل عيادة كالساعة وقياس الضغط وخشبيات اللسان والقفازات والحقن و غيرها من الأدوات الطبية التي يستعملها عند الحاجة و غالبا ما يحدد طبيب العمل هذه الأدوات على شكل قائمة بأوصافها وكمياتها وتقوم الهيئة المستخدمة بشرائها.
- 2- جهاز لقياس الطول والوزن لإختبارات القياس .
- 3 - .مقياس بصري لقياس حدة البصر .
- 4- .شاشة مضيئة لكل عيادة طبية لرؤية صور الأشعة .
- 5- . بطاقيه لحفظ الملفات الطبية في الظروف التي تضمن السر الطبي .
- 6 - .عتاد ضروري للفحوص المخبرية الجارية وتوفيرالكواشف لتحليل الدم .

- 7 - أجهزة خاصة بالكشوف الوظيفية وأجهزة قياس خاصة بدراسة وسط العمل حسب الأوضاع كلجهاز قياس التنفس والقلب .
- 8 - وضع عوازل لإمكانية نزع الثياب أو حاجب خشبي .
- 9 - تجهيز العيادة الطبية بباب مستقل موصول بالأمانة الطبية يسمح باحترام السر المهني - 10 .
- التزويد بالماء الجار بصفة دائمة .
- 11- يجب أن يكون الجناح المخصص لإختبارات القياس مزودا بمغسل لفراش ذات مساحة كافية يسمح بممارسة إختبارات القياس والمخبر ختبارت وا الكشف الوظيفي وأن تزود العيادة الطبية أيضا بمغسلة.
- 12 - توفير خلوة صوتية جيدة لكي لا يعرقل أي ضجيج لممارسة الإختبارات واضاءة وتدفئة وتهوية كافية وتبريد.
- أن تقود العيادة الطبية ب الجة لحفظ اللواحق والكواشف وبعض الأدوية السريعة التلف¹

ثانيا: الإلتزام بمصاريف الفحوص التكميلية والتحاليل :

إن الهيئة المستخدمة تلتزم بدفع مصاريف الفحوص التكميلية والتحاليل البيولوجية والإلتزام بالتحاليل الإشعاعية والإلتزام بواجب نقل العامل المريض إلى أقرب مؤسسة عمومية إستشفائية حينما يقرر طبيب العمل ذلك، إن الهيئة المستخدمة ملزمة بإجراء هذه الفحوص التكميلية سواء بالمؤسسة العمومية

غالية فيروز ,الحماية القانونية للعمال من الأخطار المهنية . مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانونفرع قانون المسؤولية المهنية ,جامعة مولود معمري تيزي وزو , 02 ماي 2012,ص67 .

الإستشفائية أو المؤسسة العمومية للصحة الجوارية التي تتوفر على مثل هذه الفحوص فإذا لم تتمكن من ذلك فعليها بهيكل صحي خاص أو طبيب يتوفر على هذا الفحص .

فإذا تقاعست الهيئة المستخدمة عن ذلك عدت مخلّة بـالإلتزامها وهذا الأمر يعد السمة الغالبة في أغلب الهيئات أنها تصرف النظر عن ذلك ونجد العامل المريض يتحمل هذه المصاريف لوحده لضعف الهيئة الرقابية وعدم مطالبة الهيئة النقابية بذلك مما ينعكس سلبا على صحة العامل ويتفاقم مرضه . ، لما تلقى مهمة توفير طب العمل على عاتق المؤسسة المستخدمة وكذا التكفل به على أن يمارس في أماكن العمل نفسها فإنه يحظر على طبيب العمل المطالبة بـأتعاب من العمال عندما يكون بصدد أداء مهامه¹.

. ثالثا: الإلتزام بالمقاييس في مجال الوسائل البشرية:

إن الطبيب أو الممرض في مصلحة طب العمل مهما كانت طبيعتها له دوره المميز لذلك يجب أن تراعي المقاييس في مجال تأطير مصلحة طب العمل بالموارد البشرية بالعدد المناسب على حسب مقاييس معينة 2 ومن ثم يمكن للهيئة المستخدمة أن تزيد عن هذا العدد حسب إهتمامها بتنظيم مصلحة طب العمل .

1 مصلحة طب العمل المستقلة للهيئة المستخدمة أو السلك الطبي .

طبيب عمل واحد 01 لكامل الوقت ل 1730 عامال معرضا بشدة للأخطار المهنية .

طبيب عمل واحد 1لكامل الوقت ل 2595 عاملامعرضا بشكل متوسط او أقل عرضة للأخطار المهنية .

¹ المادة 62 من الأمر رقم 97/76 مؤرخ في 23 نوفمبر 1976 يتضمن إصدار دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية

2.المادة 02 من القرار الوزاري المؤرخ 16|10|2000 في المحدد للمقاييس في الميدان الوسائل و المجال و التجهيزات في المصالح طب العمل مع الملحق .

2.مصلحة طب العمل المشتركة بين الهيئات او المؤسسة الصحية :

طبيب العمل واحد لكامل الوقت .

3- .مصلحة طب العمل المستقلة في الهيئة المستخدمة في مجال مقاييس الممرضين :

بالنسبة للهيئة المستخدمة التي تستخدم عمالا معرضين بشدة لأخطار المهنة .:

-ممرض واحد لكل 200 عاملا فأكثر .

- ممرضان 2 لكل 800 إلى 900 عاملا .

- .ما فوق 2000 عاملا ممرض إضافي لكل 1000 عاملا

4- .الهيئات المستخدمة لعمال معرضين بشكل متوسط لأخطار المهنة- :

ممرض واحد لكل 500 عامل فأكثر .

- .ممرضان 02 ل 1000 عامال فأكثر .

- أمين طبي في حالة وجود أكثر من طبيبين .

المبحث الثاني : الرقابة على طب العمل

اهتم المشرع الجزائري على غرار باقي التشريعات بموضوع الوقاية الصحية والأمن داخل أماكن العمل وكرس هذا المبدأ في شكل مبدأ دستور عمل على تطبيقه من خلال مختلف النصوص التشريعية و التنظيمية , وهذا تطبيقا للاتفاقيات العربية و الدولية المقاصد عليها. و قد منح المشرع الجزائر هذه الحماية للعامل من الأخطار المهنية في ظل التحولات الاقتصادية التي مرت بها الجزائر، ففي ظل التسيير الاشتراكي للمؤسسات فأعتبر العامل هو المسير والمنتج وهذا ما استدعى التكفل بهم، حيث قضت المادة 62 من دستور 1976 على أنه (تضمن الدولة أثناء العمل الحق في الحماية والأمن و الوقاية الصحية . 1

ثم جاءت مرحلة اقتصاد السوق التي كانت نتيجة الإصلاحات المترتبة على دستور 1989

وقد كان لها الأثر على تكيف علاقات العمل وتنظيم القطاع العام الإقتصاد إلى مبدأ استقلالية المؤسسات مما أدى إلى النص على إقرار الحماية للعامل كمبدأ وترك التفاصيل إلى الإتفاقيات الجماعية والأنظمة الداخلية للمؤسسات نظرا للطابع التعاقدى لعلاقة العمل، هذا ما تضمنته المادة 52 فقرة 2 من دستور 1989 على ما يلي "يضمن القانون في أثناء العمل الحق في الحماية والأمن والنظافة ،ونفس الصياغة جاء به دستور 1996 في نص المادة 55 وكذلك التعديل الدستور لسنة 2016 في نص المادة 6. وأكد المشرع الجزائري بتدعيم هذه الحماية بمجموعة من التدابير الأمنية والوقائية وحماية الصحة في القانون رقم 07/88 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل الذي ألزم المؤسسة المستخدمة بضمان الوقاية الصحية والأمن وذلك مهما كان قطاع النشاط الذي ينتمي إليه، كما أوجب

¹المرجع السابق المادة 55 من القانون رقم 16-|01 ص 13 .

المشرع الجزائري على المستخدم الاهتمام بمجال الصحة والأمن داخل المؤسسة في القانون 11|90 وجعله حق من حقوق العمال إلا أن هذه النصوص التشريعية لا معنى لها إذا لم يتم احترامها من قبل المؤسسة المستخدمة العمال أنفسهم كما سبق الإشارة إليه لهذا أوجد المشرع هيئات رقابية داخلية على مستوى المؤسسة المستخدمة وهيئات خارجية منها مفتشية العمل كما نوضحه لاحقاً .

المطلب الأول : الهيئة المكلفة بطب العمل .

نظم المشرع الجزائري الرقابة الخاصة في مجال طب العمل وما دامت رقابة نشاطات طب العمل وتفتيشه ، وهم على الخصوص مفتشية العمل، وطبيب العمل المفتش يمكن ذكر الوالي ورئيس المجلس الشعبي البلدي في حالات خاصة فضلا عن التنسيق بين وزارة الصحة والسكان صلاح المستشفيات ووزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، ثم أن هناك دور الجهاز القضائي الجزائري والاجتماعي .

الفرع الأول : مفتشية العمل وطبيب العمل المفتش .

1. مفتشية العمل .

أولا : تعريف مفتشية العمل .

المفتشية العامة للعمل هي هيئة موضوعة تحت وصاية وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، وصدرت مهامها في المرسوم 05|05¹. ونفس الصيغة التي جاء بها المشرع الفرنسي هي

المادة 05: من المرسوم التنفيذي 05|05 مؤرخ في 06|01|2005 ينص تنظيم المفتشية العامة للعمل وسيرها ج.د عدد 04 المؤرخة في

09|01|2009 ص 10 .

موضوعة تحت وصاية وزارة العمل والمديرية الجهوية للعمل واليد العاملة وهي هيئة لها وسائل وسلطات لتنفيذ مهامها كما يمكن تعريفها ها بأن هيئة رقابية مكونة و من مجموعة مفتشين تمارس صلاحيتها في حدود القانون فهي مكلفة بتطبيق الأحكام المتعلقة بقانون العمل.

ثانيا : اختصاصات مفتشية العمل .

إن مفتشية العمل تختص بمراقبة شاملة في مدى تنفيذ الأحكام المتعلقة بعلاقات العمل الفردية والجماعية طبقا لنص المادة 6 من القانون 03-90 والقانون 07-88 يتبين بأن مراقبة الأحكام المتعلقة بشروط الصحة والأمن وطب العمل من اختصاصات مفتشية العمل، حيث منح المشرع الجزائري صلاحيات واسعة لمفتش العمل إذ يمارس الرقابة على صاحب العمل والمؤسسة المستخدمة للبحث والتأكد من مدى مراعاتها للنصوص القانونية والتنظيمية المتعلقة بحماية ومراعاة سلامة العامل، وتصل صلاحياته إلى تقرير العقوبة، كما يمكن له إزالة الخطر، ولتحقيق ذلك يجب أن يقف مفتش العمل على الواقع الذي يعيشه العامل و يكون ذلك بالزيارات الميدانية لأماكن العمل وليقوم بعد ذلك تحرير وتدوين كل النتائج المتوصل إليها ليصل في الأخير إلى توقيع العقوبة على المؤسسة المخالفة .

1 - حق الدخول الى المؤسسات واماكن العمل :

أول سلطة تعطىها قوانين العمل للمفتش هي حق الدخول الى المؤسسات وأماكن العمل الخاضعة لرقابة المفتش، أي التي يسري بشأنها قانون العمل، حيث يتمتع مفتش العمل بسلطة القيام بزيارات إلى أماكن العمل التابعة لمهامه ومجال اختصاصه، قصد مراقبة تطبيق الأحكام القانونية والتنظيمية، فلمفتش العمل

¹بن عزوز بن صابر ، المرجع السابق ص244

له حق الزيارة في أي مكان عمل يشتغل فيه العمال إجراء أو متمهون من الجنستين باستثناء المستخدمين للقانون الأساسي للتوظيف العسكر والمؤسسات التي تقتضتتي فيها ضرورات الدفاع والأمن الوطنيين.

ان حق دخول أماكن العمل ليس مقرر لذاته , بل مقرر لتمكين مفتش العمل من تفتيش أماكن العمل لمراقبة تطبيق نصوص قانون العمل التي تهدف إلى حماية الحقوق العمالية، كما أن تواجد المفتش داخل المؤسسة يؤدي إلى شعور العمال بالأمان، والسؤال الذي يمكن طرحه هل المشرع الجزائر وضع وقت للسماح لمفتش العمل بدخول أماكن العمل؟

مفتش العمل له حق الدخول إلى مؤسسة مستخدمة تشغل فيها أشخاص يحميهم القانون وهو غير ملزم باحترام وقت معين، فقد يقوم بزيارة المؤسسة المستخدمة نهاراً، كما يمكن له أن يقوم بذلك أي ساعة من النهار أو الليل إلى أي مكان يشغل فيه أشخاص يحميهم الأحكام القانونية والتنظيمية التي يتعين عليه معاينة تطبيقها، هذا ما قضت به المادة 2/5 من القانون 90-03، إلا إذا كان الورشة أو وسائل الإنتاج موجودة في محل مخصص للسكن فهنا مفتش العمل ملزم بالقيام بزيارته في ساعات العمل، هذا ما جاء في نص المادة 5 فقرة 3، بالإضافة أنه ليس لمفتش العمل أن يخطر صاحب العمل بزيارته مسبقاً، إلا أن عند وصوله إلى المؤسسة المستخدمة يجب عليه أن يعلم صاحب العمل أو من يمثله، كما يمكن لصاحب العمل أن يطلب من مفتش العمل إثبات صفته وذلك بتقديم بطاقته المهنية¹، .يتمثل مفتش العمل في مجال الوقاية الصحية والأمن بحق الزيارة والدخول إلى المؤسسات المستخدمة حيث يمكن له القيام بالزيارة بمفرده أو طلب اصطحاب المستخدم او ممثله أو أي شخص آخر بحكم سلطته يبقي الهدف من زيارة مفتش العمل هو السهر على رقابة تطبيق الأحكام والنصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بعلاقات

¹بن عزوز بن صابر , المرجع السابق ص244.

العمل الفردية والجماعية وظروف العمل خاصة قواعد الصحة والأمن داخل المؤسسة، كما يحرص مفتش العمل من خلال هذه الزيارات إلى إزالة المخالفات التي تهدد صحة وسلامة العاملين .

2- الفحص والتحري :

يتمتع مفتش العمل بسلطة القيام بزيارات إلى أماكن العمل التابعة لمهامهم اخصاصهم الإقليمي أين يركز نشاطه على فحص ومراقبة ظروف وشروط العمل، كما يمكن له إجراء أي تحقيق يراه ضروري للتأكد من مدى تطبيق الأحكام القانونية خاصة المتعلقة بالصحة والأمن ،حيث يحق له ايضاً الاطلاع على مختلف السجلات التي تنحصر في مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل وسجل حوادث العمل وسجل المراقبة التقنية للآلات الصناعية، وتعد هذه السجلات التي يلزم بها المستخدم العمل ،ويجب على المستخدم أن يتخذ كل التدابير حتى يتسنى لمفتش العمل أن يطلع عليها وهذا ما نصت عليه المادة 13 من المرسوم التنفيذي 96-98 السالف الذكر، إذ يمكن لمفتش العمل أن يطلب أي دفتر أو سجل بغية التحقق من مطابقته للتشريع المعمول به 1، الاستماع والاستعانة بأي شخص يرى مفتش العمل ضروري للاستشارة برأيه خاصة حين يتعلق الأمر بمجال الوقاية الصحية والأمن، وقد نص المشرع صراحة على هذه الصلاحية في المادة 6 فقرة ، كما يمكن له استجواب صاحب العمل و العمال ، وقد يعتبر هذا الاستجواب ضروريا ليعرف مفتش العمل مايعرض عليه من معلومات أو بيانات و يتأكد من مدى تطبيق شروط الصحة والأمن داخل المؤسسة المستخدمة كما أنه يمكن مراقبة المواد المستعملة في المؤسسة وأخذ عينات منها لفحصها والتي قد يكون لها تأثير ضار على سلامة العمال وصحتهم أو بيئة العمل، وذلك بغرض تحليلها لمعرفة مدى الأخطار الناجمة عند استعمالها، وإذا كانت مطابقة للمعايير المحددة قانونا هذا ماجاء في نص المادة 6 الفقرة ب إذا تنص على بأن

أخذ عينة من اية مادة او من أي منتج موزع أو مستعمل أو السعي لأخذها قصد تحليلها¹ سمح القانون لمفتش العمل إجراء مثل هذه التحاليل لمعرفة والكشف عن الأوضاع الحقيقية للمؤسسة المستخدمة وظروف وشروط العمل فيها، خاصة ما تعلق بمجال الصحة والأمن، ونظرا لتعقيدات المواد المستعملة في المؤسسة، ولعدم تأهيل مفتش العمل لمعرفة ما إذا كانت هذه المواد مطابقة لمعايير السلامة والصحة المهنية، يمكن له الاستعانة بأشخاص وهيئات مختصة في هذا المجال لإجراء هذه الفحوص والتحاليل، للتحقق والتأكد من مدى مطابقتها لمقاييس الصحة وعدم إضرارها بصحة وسلامة العمال .

2. طبيب العمل المفتش :

إن طبيب العمل المفتش هو طبيب اختصاصي في طب العمل يعين بقرار من وزير الصحة و السكان و إصلاح المستشفيات الذي يحدد اختصاصه المحلي و يكلف بتطبيق القوانين و الأنظمة المتعلقة بالعمل و صحة العمال لا سيما على المستوى الطبي (تنظيم وسير مصالح طب العمل) .

إن منصب طبيب العمل المفتش هو منصب عالي يعين فيه وفقا للمادة 36 من المرسوم التنفيذي رقم 394|09 ويشمل:

-الممارسون المتخصصون الرئيسيون في طب العمل والذين يثبتون ثلاث3سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة.

-من بين الممارسين المتخصصين في طب العمل الذين يثبتون خمس 5سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة.

المادة 3 من القانون 90-03 المؤرخ في 06|02|1990 المتعلق بمفتشية العمل ج.ر عدد 06 المؤرخ في 07|02|1990 ص 238.

يعد طبيب العمل المفتش مستشارا لمفتشية العمل و للهيئات المستخدمة و للعمال في مجال النظافة و الصحة في العمل، و بذلك يسهر على حماية صحة العمال، إن المرسوم التنفيذي رقم 120|93 يحدد في الفصل الرابع منه مهام طبيب العمل المفتش و إختصاصاته أو ما يسمى بالطبيب المكلف بالرقابة و التفتيش.

إن سبب إنشاء مهمة طبيب العمل المفتش هو أن الهيئات المستخدمة غالبا ما تستعين بأطباء عامين لمن لهم الخبرة الكافية لممارسة مهنة طب العمل و من ثم طبيب العمل المفتش يكونهم ويوجههم وينسق أعمالهم ويراقب أداءهم، حفاظا لصحة العمال . كانت مطابقة للمعايير المحددة

الفرع الثاني: رقابة السلطات الوصية على طب العمل .

ويكون ذلك وفقا لشروط معينة نذكرها فيما يلي:

- لا بد أن يلاحظ مفتش العمل أثناء زيارته القانونية بنفسه دون غيره خطرا حالا أو وشيك الوقوع.
- أنه يلاحظ أن هناك خطرا واضحا وجسيما.
- أن يكون هذا الخطر الجسيم يتعلق بصحة العامل أو أمنه.
- أن يكون هذا الخطر يوشك أن يقع بأدلة ثابتة.
- أن يتخذ الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي التدابير التي يراها مناسبة.
- أن يعلم الوالي أو رئيس المجلس الشعبي المستخدم قبل إتخاذ الإجراءات .

ولكن نلاحظ أن المادة 03|34 من القانون رقم 07|88 تلزم مفتش العمل أن يبلغ الوالي وحده رئيس المجلس الشعبي البلدي إذا كان الخطر الوشيك الوقوع يتعلق بأمن العمال أو أمن الوحدة المستخدمة كالإخلال الجسيم بقواعد الأمن أو أن الوحدة أو الهيئة مهددة بخطر جسيم مما يؤثر سلبا على أمن الولاية كلية كوقوع انفجار أو حريق أو تعرض العمال إلى خطر جسيم قد يؤدي بحياتهم كالمحاجر والسدود والأنفاق أو أماكن التسمم أو الهيئات عديمة النظافة.

الفرع الثالث :رقابة القضاء على نشاط طب العمل :

ويشمل رقابة القضاء الإجتماعي والإجراءات التحفظية والإجراءات المهنية التي يمكن له إتخاذها ثم نبين دور القضاء الجزائي في مثل هذا المجال من نشاط طب العمل.

أولاً- رقابة القضاء الاجتماعي . إن القضاء الاجتماعي قضاء مختص في النزاع العمالي وكل ما يتعلق بتطبيق القانون والتنظيم المتعلقة بعلاقات العمل ومنها مخلفات قواعد الوقاية الصحية و الأمن و طب العمل¹.

1- الإجراءات التحفظية :

يمكن للممثلين النقابيين أن يرفعوا دعوى إستعجالية أمام المحكمة بالقسم الاجتماعي ملتزمين إتخاذ إجراء تحفظي معين كغلق المصنع لإستعماله مواد خطيرة أو آلات ضارة أو مواد كيميائية تلحق أضرارا بصحة العمال وأمنهم أو من الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي وفقا للصلاحيات المخولة لهما في إتخاذ أي إجراء مفيد ومن بين الإجراءات المفيدة الإلتماس من القسم الاجتماعي إتخاذ إجراء تحفظي حفاظا على صحة العمال وأمنهم أو يقوم مفتش العمل المختص إقليميا، بعد إعداره للمستخدم بإتخاذ الإجراءات اللازمة أو إزالة الضرر أو إدخال تعديلات على الآلات والأجهزة الصناعية وإنتهت مدة الإعدار، ويأبى

¹المواد 500-510 من القانون 09|08 المؤرخ في 25 |02 |2008 المتضمن قانون الاجراءات المدنية و الإدارية .

المستخدم الإمتثال إلى هذا الإعدار فإنه بالتشاور والتنسيق مع الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي يحق له إصدار أمر من القسم الإجتماعي بالمحكمة لإتخاذ إجراءات إحتياطية مؤقتة كغلق الهيئة المستخدمة أو توقيف إستعمال المواد الخطرة أو إجراء تعديلات معينة وفي هذا الصدد فإن النصوص القانونية والتنظيمية ساكتة عن هذا الإجراء لأنه من الناحية العملية لم توجد سابقة قضائية إجتماعية تعين على هذا التصور أي لجوء مفتش العمل أو الوالي أو رئيس البلدية أو العامل أو الممثل النقابي إلى رفع دعوى إلى القسم الإجتماعي وإنما غالبا ما يلجأ في ذلك إلى توقيف الإضراب لعدم شرعيته أو تهديده للمسار المهني للوحدة أما صحة العمال وأمنهم فلم نعثر لها على أي أثر.

-2- الإجراءات المدنية (جبر الضرر) .

إذا شعر عامل أو عمال بضرر أصاب صحته أو أمنه أو أن منصب العمل المخول إليه لا يتوافق مع قدراته الجسمية والعصبية والنفسية فإنه يطرح الأمر على المستخدم فإذا رفض بعد مدة معينة وهي ثمانية أيام، فإنه يتقدم بشكوى إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا والتي تحيلها بدورها إلى مكتب المصالحة فإذا لم تفلح المصالحة يسلم العامل المشتكي محضر عدم مصالحة، وبإمكانه اللجوء إلى القضاء للمطالبة بالتعويض أو إلزام الهيئة بتهيئة منصب ملائم له أو التكفل بحالته إلى غير ذلك من الحالات والإجراءات بما في ذلك طلب تعويض يتناسب مع الضرر اللاحق به وهذا الأمر يفيد الرجوع إلى إجراءات المنازعة الفردية والتي لا تضمن كثيرا حصول العامل على حقه كاملا وفي أسرع الأوقات، وكان أولى بالمشروع أن يخول مفتش العمل القيام بهذا الإجراء، وذلك من خلال تكثيف عدد مفتشي العمل وتوزيع الإختصاص عليهم ومن ثم تضمن حماية حقيقية لصحة العمال وأمنهم¹ .

ثانيا : رقابة القضاء الجزائري .

¹غالية فيروز , الحماية القانونية للعمال من الأخطار المهنية , مرجع السابق ذكر , ص 83 .

إن مفتش العمل مخول قانونا بإثبات المخالفات التي يعاينها في الهيئات المستخدمة في إطار ممارسة صلاحياته وفي حدود إختصاصه الإقليمي وعليه أن يتخذ ما يراه مناسبا من إجراءات وفقا لطرق وكيفيات محددة، ليتمكن القسم الجزائي لدى المحكمة من تطبيق عقوبات جزائية على المخالف للأحكام القانونية والتنظيمية المتعلقة بطب العمل.

المطلب الثاني : مهام الهيئة المكلفة بالرقابة على طب العمل .

يعتبر العمل إحدى ضروريات الحياة، إلا أن بيئة العمل أو المؤسسة في كثير من الأحيان تحتوي على عوامل متباينة تشكل خطورة على صحة العاملين .¹ وعلى هذا تضطلع أجهزة التفتيش بدور رئيسي وهام في كفالة احترام إنفاذ قوانين العمل الوطنية، لاسيما عندما يتعلق الأمر بحماية الحقوق العمالية وسلامتهم¹. ونظرا احتلال صحة العاملين وسلامتهم البدنية مكانة هامة ضمن القانون الاجتماعي في الجزائر لأنها من بين حقوق الإنسان ,ولضمان استقرار العامل وحمايته , او كل المشرع الجزائري أجهزة مختلفة مراقبة تنفيذ الأحكام المتعلقة بالوقاية والأمن داخل المؤسسة ، وسنتطرق من خلال هذا المطلب لمهام كل وحدة منها .

الفرع الاول : مهام مفتشية العمل .

اولا : رقابة مفتشية العمل .

¹ . MARCHAUD Daniel, Le droit du travail en pratique, Edition d'organisation, Paris, 2003.p329

Véronique, Droit du travail, Dunod, Paris, 2004, P.59

تتولى رقابة مدى تطبيق النصوص التشريعية والتنظيمية في مجال الوقاية والأمن داخل المؤسسة مفتشية العمل من خالل المهام الذي منحها المشرع الجزائري في القانون 11|90 المتعلق بعلاقات العمل¹ ، إذا جعل هذا القانون حق من الحقوق العمال ويظهر جليا في نص المادة 5 فقرة 5، وكذلك من خلال نص المادة 31 من قانون 07 88- المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل السالف الذكر إذ تنص على: تعهد رقابة تطبيق التشريع الساري في مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل إلى مفتشية العمل طبقا للصلاحيات المخولة لها، كذلك تنص المادة 33 على: فضلا عن الرقابة التقنية والإدارية المنوطة بالمصالح الصحية، تمارس رقابة تطبيق النصوص التشريعية في مجال العمل من قبل مفتشية العمل والمصالح الصحية التي تعين لهذا الغرض أطباء مكلفين بمهمة الرقابة والتفتيش.

تنص المادة 2 فقرة 1 من قانون رقم -90 03 المتعلق بمفتشية العمل على ما يلي :تختص مفتشية العمل بمايلي:مراقبة تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل الفردية والجماعية وظروف العمل والوقاية والصحة وأمن العمل. يفهم من خالل النص أن مراقبة الأحكام المتعلقة بظروف العمل والوقاية والصحة والأمن داخل المؤسسة من المهام الأساسية التي خولها المشرع الجزائري لمفتشية العمل إن مفتش العمل أثناء زيارته للهيئات المستخدمة يمكنه اتخاذ الإجراءات التالية:

-فحص أو مراقبة أي مادة مستعملة في الإنتاج ومدى تأثيراتها على صحة العامل أو إجراء أي تحقيق يراه مناسبا.

-الاستماع إلى أي شخص بحضور شاهد أو بدونه إذا كان هذا الاستماع يتعلق بإختصاصه.

¹ المادة من القانون رقم 11|90 المؤرخ في 21 افريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل ,ج.ر عدد 17 المؤرخة في 25|04|1990 ص563.

-أخذ عينة من أية مادة مستعملة أو من أي منتج موزع أو مستعمل بهدف تحليلها والتعرف على مدى مطابقتها للمقاييس والمعايير القانونية والتنظيمية.

-طلب الاطلاع على أي سجل أو وثيقة يلتزم المستخدم بمسكها وتزويدها بالبيانات اللازمة.

-يمكن لمفتش العمل أن يطلب من المستخدم أو ممثله وممثل العمال أو أي شخص آخر، اصطحابه أثناء زيارته للمؤسسة المستخدمة وأن يطلب من المستخدم إفادته بكل المعلومات الخاصة بتطبيق

القانون والتنظيم المتعلقين بالعمل وظروف ممارسته .¹

كما يمكنه أن يقوم بما يلي:

1-ملاحظات كتابية .

2-تقديم إعدارات .

3-محاضر المخالفات .

4-محاضر المصالحة وعدم المصالحة قصد الوقاية من المخالفات الجماعية في العمل وتسويتها¹ وفي هذا الصدد إذا لاحظ مفتش العمل أثناء قيامه بمراقبة الهيئة المستخدمة أن هناك تقصيرا في تنفيذ التزاماتها المتعلقة بالأحكام الخاصة بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، وعدم تعيين طبيب أو عدم مسك السجلات القانونية أو عدم احترام مقاييس مصلحة طب العمل أو لاحظ أنه هناك خرقا للأحكام القانونية والتنظيمية السالفة المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل كغياب النظافة أو عدم القيام بفحص العمال دوريا أو عدم تكوين مسعفين أو عدم الأخذ برأ طبيب العمل في المسائل التي يجب عليه الأخذ بها وتنفيذها يوجه

¹المرجع السابق المادة 06 من القانون 03/90 ص238 .

إلى المستخدم إعدارا مكتوبا يلزمه فيه بامتنال للتعليمات الموجهة إليه وتنفيذ الأحكام القانونية والتنظيمية ويحدد مفتش العمل أجلا للمستخدم لسد النقص أو الامتنال إلى القانون والتنظيم في أجل لا يتعدى كقاعدة عامة ثمانية 8 أيام ، ويسجل ذلك في سجلا لإعذارات وإذا لاحظ مفتش العمل أن العمال قد تعرضوا لأخطار جسيمة بسبب مواقع العمل أو أساليبه العديمة النظافة والخطيرة، فإنه يحزر محاضرا للمخالفة المعاينة، ويعذر المستخدم باتخاذ ما يلزم من تدابير الوقاية الملائمة للأخطار المطلوب تفاديها ويدون هذا الإعدار في سجل الإعذارات الممسوك قانونا من قبل المستخدم، وإذا لاحظ مفتش العمل أثناء قيامه بالزيارة التفتيشية أنه هناك خطرا جسيما على صحة العمال وأمنهم يوشك أن يقع فإنه يخطر والي الولاية المختص إقليميا أو رئيس المجلس الشعبي البلدي الذي نقل الهيئة المستخدمة في دائرة اختصاصه بمحضر عن هذا الخطر الجسيم ليتخذ ما يراه لازما.

إلا أن المشرع لم يحدد مدة الإعذار المنصوص عليه في المادتين 09 ، 10 من القانون 90\30 المتعلق بمفتشية العمل وكذلك المادة 02\31¹ من القانون 07\88 وترك السلطة التقديرية لمفتش العمل حسب ظروف الهيئة المستخدمة أو الزمن الذي يستغرقه هذا الإصلاح أو شراء المستلزمات الوقائية مثلا ، وهذا فيه مراعاة لقدرة الهيئات المستخدمة مع المحافظة أيضا على إبعاد الأخطار والأضرار عن العمال ومن الملاحظ أيضا أن كل الأحكام القانونية والتنظيمية الخاصة بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل هي أحكام أمرة وعليه إذا اكتشف تقصيرا أو إهمالا أو خرقا لقاعدة ما فإن الإعذار الموجه للمستخدم يكون في أجل لا يتعدى ثمانية 08 أيام.

¹ المرجع السابق 01\31 من القانون 07\88 ونص المادتين 12\15 من القانون 03\90 المتعلق بمفتشية العمل ص 139

إن هذا الدور الهام لمفتش العمل يبقى نظريا لعدة أسباب منها قلة الإمكانيات المادية من مكاتب وأدوات وسيارات المصلحة، وقلة المفتشين المؤطرين لمهمة التفتيش والرقابة، ويمكن إضافة عامل هام آخر يتمثل في سهولة شراء ذمم بعض المفتشين من قبل المستخدمين فيغضون الطرف عن المخالفات¹ .

ثانيا : طرق تبليغ مفتشية العمل .

إن مفتش العمل، يمكن أن يخطر بالمخالفات لأحكام القانونية والتنظيمية المتعلقة بالوقاية الصحة والأمن وطب العمل طبقا لثالث طرق نذكرها فيما يلي:

1-1 الإبلاغ من طرف المؤسسة الصحية .

إن طبيب العمل للهيئة المستخدمة ملزم بإعداد تقرير سنوي وفقا لنموذج محدد أعد وفقا لقرار وزاري مشترك بين وزارة الصحة و السكان ووزارة العمل و التشغيل و الضمان الإجتماعي و يسلمه للهيئة المستخدمة التي تعرضه بدورها على ممثلي العمال الذين يبدون ملاحظاتهم وترسله مشفوعا بهذه الآراء إلى مصلحة طب العمل للقطاع الصحي المختص والقطاع الصحي بعد دراسته، فإذا لاحظ أن هناك إهمالا لجانب من جوانب الوقاية الصحية للعمال، وأصبح ذلك يشكل خطرا على صحة العمال، فإن القطاع الصحي، بعد إعلام طبيب العمل المفتش يبلغ مفتش العمل المختص إقليميا ليتخذ ما يراه من إجراءات ذلك أن القطاع الصحي مسؤول عن الوقاية في الوسط العمالي على إعتبار أن حماية العمال بواسطة طب العمل جزء لا يتجزأ من السياسة الصحية الوطنية.

1-2- إبلاغ العامل أو مصلحة الأمن والوقاية ولجنة المشاركة لمفتش العمل.

¹المادة 10|24 من المرسوم التنفيذية 44|91 المتضمن القانون الأساسي الخاص المطبق على مفتشي العمل

يمكن للعامل أو التنظيم النقابي الأكثر تمثيلا إذا تحقق من وجود سبب خطر وشيك فإنه يقوم فورا بإشعار مسؤول الأمن أو مسؤول الوحدة أو من يمثلهما قانونا بهدف إتخاذ الإجراءات الضرورية لدرأ هذا الخطر وأن يبلغ ممثل الأمن مفتش العمل خلال 24 ساعة وأن يسجل هذا الإشعاري في سجل خاص معد لهذا الغرض، فإذا تقاعس هذان المسؤولان في إتخاذ الإجراءات الضرورية ولم يبلغوا مفتش العمل المختص إقليميا فإنه يحق للعامل أو التنظيم النقابي الأكثر تمثيلا، أو لجنة الوقاية الصحية والأمن أو مندوب الوقاية الصحية والأمن أو طبيب العمل أن يبلغوا مفتشي العمل بالأخطار الوشيكة الوقوع، وبناء على هذا الإشعاري ينتقل مفتش العمل إلى الهيئة المستخدمة ويتحقق من خلال زيارته من وجود خطر وشيك الوقوع يؤثر على صحة العمل أو المحيط العام لوسط العمل حسب المادتان 34.32 من القانون 07|88 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل.

تعتبر لجنة المشاركة صاحبة الإختصاص العام فيما يتعلق بترقية سياسة الوقاية الصحية والأمن وتحسين ظروف العمل من خلال حقها في الرقابة على تطبيق النصوص القانونية في هذا المجال وإقتراح كل ما من شأنه تحسين وضع العامل وظروفه في المؤسسة بينما تعتبر اللجان المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن صاحبة الإختصاص التقني في هذا المجال ودورها أكثر تخصصا في مجال الصحة و الأمن 1 .

1-2- المعاينة المباشرة للمخالفات من طرف مفتش العمل .

إن مفتش العمل المختص إقليميا يتمتع بسلطة القيام بزيارات إلى أماكن العمل التابعة لمهامه ومجال إختصاصه بغية مراقبة تطبيق الأحكام القانونية والتنظيمية وله وفقا لذلك أن يدخل في أي وقت من

ساعات العمل في أماكن العمل طبقا لما تنص عليه المادة الخامسة 5 من القانون 03/90 المتعلق بمفتشية العمل كما نصت المادة 31 من القانون رقم 188 \ 07 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل أن مفتش العمل عند معاينته لمخالفات تتعلق بتشريع الوقاية الصحية والأمن وطب العمل أن يعذر مسؤول الهيئة المستخدمة ليدفع هذا الأخير إلى الإمتثال للقانون والتنظيم كما له الحق أثناء زيارته للمؤسسة المستخدمة أن يطلب منها تقديم السجلات والوثائق الخاصة بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل لتسمح له بمراقبة مدى إمتثال مسؤول المؤسسة للشروط الصحية والأمنية وطب العمل المفروضة عليه طبقا للمادة 32 من القانون 07/88، وهذا ما نصت عليه كذلك المادة 32 من المرسوم التنفيذي رقم 120/93، ولكن بالنظر إلى قلة عدد المفتشين ونقص وسائلهم المادية وكثرة الهيئات المستخدمة قد يخول من قيام مفتشية العمل بمهامها مباشرة والإطلاع بنفسها على المخالفات المرتكبة في وسط العمل، وغالبا ما تتحرك مفتشية العمل بناء على شكاوى من عمال أو مصالح أو طبيب العمل أو غيره ممن له إهتمام بتطبيق القانون المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل¹.

1. بن عزوز بن صاير , المرجع السابق .ص 222 .

¹بن عزوز بن صاير , المرجع السابق .ص 222

الفرع الثاني : مهام طبيب العمل المفتش

اولا : رقابة طبيب العمل المفتش .

إن طبيب العمل المفتش تتصب رقابته أساسا على كيفية تنظيم هياكل طب العمل وهل هي مطابقة للمقاييس المحددة قانونا من حيث المجال وأطباء العمل والمستلزمات الطبية ووسائل الإسعافات والأدوية والأجهزة الطبية والسجلات الخاصة بالتفتيش والفحص وحوادث العمل والأمراض المهنية ومحيط العمل وتحسين العناصر الإنتاجية الضارة بصحة العمال وأماكن الإيواء والمغاسل وأماكن الراحة، و الاطلاع على تقرير طبيب العمل و آرائه وعمله ومدى وجود التنسيق بين رئيس الهيئة المستخدمة وبين طبيب العمل وفي هذا المجال فإن طبيب العمل المفتش له امتياز الدخول إلى المؤسسات أو الوحدات أو المنشآت ولا يمكن الاعتراض عليه أو منعه بي وسيلة كانت طبقا للمادة 35 من المرسوم التنفيذي 120|93 إن طبيب العمل المفتش يتخذ من خلال مراقبته وتفتيشه للوسط العمالي قرارات في شكل تقارير ويرسلها إلى وزارة الصحة والسكان بمعرفة مدير الصحة والسكان بمعرفة مدير الصحة والسكان للولاية ، كما يمكنه أن يوجه تعليمات أو توجيهات تتعلق بكيفيات سير طب العمل، ويشرف على نشاط طب العمل في مختلف الهيئات المستخدمة ولذلك يعتبر الموجه والمرجع لأطباء العمل في حدود اختصاصه الإقليمي¹.

ان المادة 36 من المرسوم التنفيذي 120|93 في فقرتها الثالثة قد قررت حكما هاما يتمثل في أن الهيئة المستخدمة يجب عليها أن تأخذ بعين الاعتبار آراء طبيب العمل وتوليها اهتمامها في الحالات التالية:

-القرارات الطبية

¹ بن عزوز بن صاير ، المرجع السابق .ص 222

-تطبيق التشريع المتعلق بالمناصب المخصصة للمعوقين.

-التبديل في المناصب بسبب إصابة صحة العامل.

-تحسين ظرو العمل.

فإذا حدث وأن الهيئة المستخدمة لم تأخذ برأي طبيب العمل ، فإن طبيب العمل يعلم كتابة مفتش العمل المختص إقليميا ليطلع على الحالة ويبين في إخطاره بدقة عناصر هذه الحالة إن مفتش العمل حالما تلقىه

لهذا التقرير فإنه إما أن يستدعي طبيب العمل المفتش أو ينتقل إليه بالمصلحة الصحية المختصة ليدرس معه الملف أو التقرير المقدم من طبيب العمل، ومعنى ذلك أن مفتش العمل باعتباره موظفا إداريا فإنه يستعين بالرأي التقني الطبي لطبيب العمل المفتش باعتباره طبيبا مختصا في طب العمل لا سيما وأن الحالات الأربعة التي نصت عليها المادة 36 السالفة الذكر حالات تقنية بحتة تحتاج إلى رأي خبير طبي في ميدان طب العمل .

ثانيا : طرق إبلاغ طبيب العمل المفتش.

إن طبيب العمل المفتش يمارس عمله وبيباشر رقابته إما بإطلاعه المباشر على المخالفات أو التقصير أو الإهمال مباشرة إستنادا إلى صلاحياته وإمتهاداته في مجال طب العمل أو في إطار إبلاغه من وزارة الصحة والسكان باعتبارها السلطة الوصية له أو من خلال التنسيق العام مع مفتش العمل المختص إقليميا، وهذا ما سنوضحه في النقاط التالية:

2-1-الإطلاع مباشرة على المخالفات:

طبقا للمادة 33 من المرسوم التنفيذي رقم 394|09 المؤرخ في 24|11|2009 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لسلك الممارسين الطبيين المتخصصين في الصحة العمومية فإن طبيب العمل المفتش له الحق في مراقبة وضمان التفتيش المتضمن تنظيم طب العمل وسيره وهذا لا يتأتى إلا بالمراقبة المباشرة من خلال الإمتيازات المقررة له قانونا، حيث له حرية الدخول في أي وقت من الليل أو النهار إلى الهيئات المستخدمة للتعرف عن قرب على مدى إحترام القانون والتنظيم المتعلقين بنشاط طب العمل ووفقا لذلك فإن له الحق في إجراء أي تحقيق يراه ملائما وأخذ عينات قصد تحليلها للمعرفة الوافية بشروط محيط العمل ومدى إستجابته للإلتزامات المقررة في مجال طب العمل، كما أن له الحق في فحص السجلات الخاصة بالفحص وحوادث العمل والأمراض المهنية لإتخاذ القرار المناسب وهذا تطبيقا للمادة 35 من المرسوم التنفيذي . 120|93.

2-2-الإطلاع من طرف مصالح وزارة الصحة والسكان .

إن القطاع الصحي ملزم بأن يرسل ملخص لمجموع أعمال ونشاطات طب العمل إلى وزارة الصحة والسكان وفقا للمادة 38 من المرسوم التنفيذي 120|93، ومن خلال إطلاع وزارة الصحة والسكان وإصلاح المستشفيات على هذا الملخص المتضمن نشاطات طب العمل على مستوى الهيئات المستخدمة وإستغلاله إستغلالا حقيقيا فإن وزارة الصحة بواسطة مديرية الوقاية والوقاية الخاصة تكلف طبيب العمل المفتش بإجراء تحقيقات أو تفتيش على مستوى نطاق الهيئة المستخدمة المستهدفة وبذلك يباشر عمله المخول له قانونا وتنظيما.

2-3-الإطلاع من خلال التنسيق مع مفتش العمل .

من خلال أحكام المادة 36 من المرسوم التنفيذي رقم 120\93 المتعلق بتنظيم نشاط طب العمل، فإن طبيب العمل عندما لا تؤخذ آراؤه بعين الإعتبار في الحالات المحددة على سبيل الحصر في هذه المادة يخطر مفتش العمل المختص إقليمياً، ومفتش العمل عند إتصاله بهذا الإخطار يقوم بدراسة هذا الملف التقني مع طبيب العمل المفتش الذي يقدم نظرتة ورأيه فيه.

الفرع الثالث : مهام السلطات الوصية في رقابة طب العمل .

بعد إخطار مفتش العمل للوالي وفقاً للمادة 03\34 من القانون 07\88 أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي طبقاً للمادة 11 من القانون 03\90¹ فإن على كالم منهما، وحسب إختصاصهما، أن يتخذ أ إجراء مفيد بالنسبة للوالي أو يتخذ الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي جميع التدابير اللازمة وتحليلاً لهاتين المادتين نستخلص ما يلي: المشرع لم يحدد بدقة التدابير أو الإجراءات التي يتخذها الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي ، لأن عبارة "أ إجراء مفيد" أو عبارة "جميل التدابير اللازمة" عبارتين عامتين ومطلقتين يفهم منهما كل إجراء أو تدبير يدرأ ويبعد الخطر عن العمال أو يحافظ على أمن الوحدة المستخدمة، ولذلك قد يكون هذا لإجراء الأمر بغلق المؤسسة، أو توقيف العمال وأبعادهم عن محيط العمل لفترة معينة مع الحفاظ على حقوقهم لاسيما الأجور أو أمر المستخدم بإتخاذ إجراءات صيانة فورية لأجهزة الوحدة أو المواد المستعملة الخطرة أو اتخاذ إجراءات التهوية أو الإضاءة أو إبعاد الإتساخ والأغبرة وغيرها من العوامل والعناصر المؤثرة على صحة العمال وأمنهم أو أمن الوحدة المستخدمة²

الفرع الرابع : مهام القضاء في رقابة طب العمل.

أولاً: جريمة عدم تطبيق أحكام القانون المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل.

¹المادة 11 من القانون 03\90 ص22

²المادة 34 :من القانون 07\88سابق الذكر ص 136 .

إذا لم يتخذ المستخدم إجراءات تطبيق الأحكام القانونية والتنظيمية لطب العمل ويخضع خضوعاً تاماً لأحكامه يعد مرتكباً لجريمة عدم تطبيق أحكام القانون والتنظيم الخاص بطب العمل، طبقاً للمادتين، 35.02 من القانون 88\07 وشروط قيام هذه الجريمة تتمثل فيما يلي:

- 1/ أن تكون المخالفة ثابتة ومؤكدة ومتوفرة عناصرها بأن يثبت مفتش العمل في محضر المخالفة أن المستخدم قد امتنع فعلاً عن تطبيق أحكام القانون 88\07 والمرسوم التنفيذي 93\120 .
- 2/ أن يكون المستخدم يسير هيئة مستخدمة مهما كان طبيعة نشاطها ويمارس أعمالها طبقاً للقانون ويعاقب المستخدم يسير هيئة مستخدمة بغرامة من 100.000 دج إلى 200.000 دج¹
- ثانياً : جريمة استعمال الأجهزة أو آلات لا تستجيب إلى الضوابط الوطنية أو الدولية في مجال الوقاية والأمن.

تقوم هذه الجريمة طبقاً للمادة 08 من القانون 88\07 السابق الذكر، بعد إثباتها من مفتش العمل في محضر المخالفة مع توفر الشروط التالية:

- 1- استعمال الآلات مخالفة للمعايير الوطنية أو الدولية المقررة مما يجعلها مخالفة لقواعد الأمن.
- 2- استعمال أجهزة لا تضمن حماية العمال من الأخطار بسبب استعمال مستحضرات ضارة.
- 3- أن يكون المستخدم قد أعذر بمطابقة هذه الأجهزة والآلات للمعايير الوطنية أو الدولية ولم يمتثل

1. المادة 467 مكرراً 1 ، من القانون رقم 23\06 المؤرخ في 20\10\2006 يعدل و يتم الأمر 66\156 المتضمن قانون العقوبات . ج.ر عدد 84 المؤرخ في 24\10\2006 ص 29 .

رغم فوات أجل الإعدار، مما يعد مرتكبا للمخالفة وإذا تبين للقاضي الجزائي ثبوت هذه المخالفة يحكم على المستخدم شخصا بغرامة مالية من 10.000 دج إلى 20.000 دج.

ثالثا - جريمة عدم خضوع صنع أو إستيراد أو إستعمال العناصر أو المواد أو المستحضرات لمراقبة الهيئات الرقابية

إن الهيئة المستخدمة ملزمة عند صنع مواد أو إستيرادها أو تحضير مواد ومستحضرات تعرضها

على الهيئات المختصة بالوقاية الصحية والأمن المعتمدة لمعرفة مدى خطورتها على صحة العمال

وأمنهم فإذا لم تقم بهذا الإجراء عدت مرتكبة لهذه الجريمة وذلك وفقا للشروط التالية:

- قيام الهيئة المستخدمة بصنع أو إستيراد أو التنازل أو تقديم مستحضرات أو عناصر ضارة.

2- أن تكون هذه المواد أو العناصر أو المستحضرات ضارة بصحة العمال.

3- أن تعمل أو تمتنع عن إخضاعها لمراقبة الهيئة الوطنية المختصة في مجال الوقاية الصحية

والأمن طبقا للمادة 10 من القانون 88 | 07 إذا ثبتت هذه المخالفة يعاقب المستخدم بغرامة مالية

مبلغها يتراوح بين 10.000 دج إلى 20.000 دج¹.

رابعا - جريمة عدم التحقق من الأعمال المكفولة إلى النساء والقصر والمعوقين

طبقا للمادة 11 والمادة 38 من القانون 07/88 السابق الذكر فإن المستخدم إذا لم يتحقق من الأعمال

المسندة إلى فئة النساء أو العمال القصر أو العمال المعوقين وكانت مخالفة للأحكام القانونية والتنظيمية

المتعلقة بهذه الفئات وكانت هذه الأعمال تفوق مجهوداتهم وطاقاتهم، فإن مفتش العمل يحرر عند معاينته

¹المادة 8 : من القانون 07/88 سابق الذكر . 56

لهذه المخالفة، محضرا ويقدمه إلى وكيل الجمهورية لدى المحكمة المختصة الذي يحيل بدوره الملف على القسم الجزائي، وحتى تقوم هذه الجريمة يجب توافر الشروط التالية:

1- أن تتعلق المخالفة بالفئات الثلاثة وهم النساء والعمال القصر، والعمال المعوقين الذين لهم حماية خاصة في قانون العمل.

3- أن تكلف هذه الفئات بأعمال تفوق طاقاتهم.

5- أن تؤدي هذه الأعمال إلى الإضرار بصحتهم.

فإذا ثبتت هذه المخالفة تحكم المحكمة على المستخدم شخصيا بغرامة مالية تتراوح بين 5.000 دج

إلى 1.500 دج، وفي حالة العود تكون العقوبة الحبس لمدة ثلاثة أشهر على الأكثر وبغرامة من

2000 دج إلى 4.000 دج. ويفهم من ذلك أنه في حالة العود تكيف الجريمة على أنها جنحة بعد

أن كانت مخالفة.

-خامسا- جريمة عدم التكفل بطب العمل:

طبقا للمادة 13 من القانون 07\88 يعد طب العمل إلتزاما على عاتق الهيئة المستخدمة ويجب عليها

التكفل به، وهذا الإلتزام يقتضي إنشاء مصلحة طب العمل وتزويدها بالمستلزمات المادية والأدوية

والأجهزة والمحال والموارد البشرية وتمويل نشاطه، فإذا لم تف بهذا الإلتزام عادت مرتكبة

للمخالفة وتعاقب بغرامة مالية من 2.000 دج إلى 4.000 دج وعند العود يمكن أن يعاقب المستخدم

بعقوبة سالبة للحرية قد تصل إلى ثلاثة أشهر حبس على الأكثر وبغرامة مالية أو بإحدى هاتين العقوبتين.

-سادسا : جريمة عدم إخضاع العمال للفحص الطبي الخاص .

أوجبت المادة 17 من القانون 07/88 على الهيئة المستخدمة أن تخضع كل عامل وجوبا إلى الفحوص الطبية الخاصة بالتوظيف والفحوص الدورية والخاصة والمتعلقة بإستئناف العمل، فإذا أخلت بهذا الإلتزام تعد مرتكبة لجريمة عدم فحص العمال وهذا يقتضي توفر الشروط التالية:

1- أن يتعلق الفحص الطبي بالعمال المنتسبين للهيئة المستخدمة.

2- أن يكون الفحص خاصا بالتوظيف أو الفحص الدوري أو خاصا أو الفحص المتعلق بإستئناف العمل أو الفحص التلقائي.

3- ألا تأخذ الهيئة المستخدمة برأي طبيب العمل.

- سابعاً- جريمة عدم تأسيس أو إنشاء اللجان المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن .

لقد وردت هذه الأحكام والإلتزامات في مضمون المادة 23 من القانون فإذا أهملت أو تقاعست أو إمتنعت الهيئة المستخدمة عن العمل على إنشاء لجنة الوقاية والأمن أو مندوب الوقاية وفقا للشروط المبينة فيها¹

تعد مرتكبة لهذه الجريمة وتعاقب بعقوبة غرامة مالية من 500 إلى 1500 دج، وعند العود بعقوبة الحبس من ثلاثة أشهر على الأكثر.

ثامنا : جريمة عدم تأسيس لجان ما بين المؤسسات للوقاية الصحية والأمن .

¹المواد 23.17.21 من القانون 07/88 سابق الذكر ص 120 .

تقوم هذه الجريمة، طبقا للمادة 24 من القانون 88/70 إذا كانت عدة مؤسسات تابعة لنفس الفرع المهني أو لعدة فروع مهنية في نفس أماكن العمل ولمدة محددة وشغلت عمالا تكون مدة علاقة عملهم محددة، فإنه في هذه الحال يجب عليها أن تؤسس لجانا ما بين المؤسسات للوقاية الصحية والأمن لرعاية القواعد الصحية والأمن في هذه الوحدات المستخدمة، فإذا أهملت ذلك تكون مرتكبة لهذه الجريمة، وتطبق عليها نفس العقوبة المذكورة في النقطة السابعة.

تاسعا : جريمة عدم إنشاء مصلحة الوقاية الصحية والأمن في وسط العمل

وهذا الإلتزام قد تضمنته أحكام المادة 26 من القانون 07/88، فإذا لم تقم الهيئة المستخدمة بإنشاء هذه المصلحة تعد مرتكبة لهذه المخالفة ويعاقب المستخدم شخصا بالعقوبات الواردة في الجرائم السابق ذكرها.

-عاشرا: جريمة عدم تمويل أنشطة طب العمل .

إن الهيئة المستخدمة ملزمة، طبقا للمادة 28 من القانون 07/88 بتمويل نشاط طب العمال وفقا للمعايير المبينة سابقا فإذا إمتنعت الهيئة عن تمويل طب العمل عدت مرتكبة لهذه الجريمة ويعاقب المستخدم المخالف بنفس العقوبة المذكورة في الجرائم السابقة.

إحدى عشر :جريمة عدم إطلاع العمال الجدد أو العمال الذين غيرت مناصب عملهم على الأخطار التي يمكن أن يتعرضوا لها.

وهذا ماورد في المادة 39 و21 من القانون 07/88 ولذلك يتوجب على المستخدم أن يطلع العمال الجدد على كل الأخطار التي يمكن يتعرضوا لها ليأخذوا إحتياطاتهم، وكذلك العمال الذين يستعدون لتغيير مناصب عملهم وتقلدهم مناصب جديدة فإذا لم يقم المستخدم بهذا الإلتزام يعد مرتكبا لجريمة عدم الإطلاع، ويعاقب بغرامة 500 دج إلى 1500 دج وفي حالة العود تكون الغرامة من 2.000 دج إلى 4.000 دج.

اثنا عشر : جريمة حادث عمل أو وفاة أو جروح

والجريمة تكون مثبتة بوقوع حادث عمل أو قد يتوفى عامل أو يتعرض لجروح، ففي هذه الحال

يعاقب المستخدم طبقا لأحكام قانون العقوبات طبقا لجرائم الضرب والجرح وجرائم التسبب في الوفاة¹

و جريمة العود في الجرائم المنصوص عليها في المواد 17، 38، 39، 41، من القانون 07/88

فإن القضاء يمكن أن يحكم بما يلي:

1- الغلق الكامل أو الجزئي للمؤسسة المستخدمة لضمان الوقاية.

2- تحدد مدة الغلق بأجال إنجاز الأشغال التي ينص عليها القانون لا سيما قانون . 07/88

3- ترفع اليد إذا أثبتت الهيئة المستخدمة أنها أنجزت الأشغال المطلوبة بأمر من المحكمة.

¹ المادتين 288، 289 من العقوبات الجزائري .

الخاتمة

الخاتمة

تبين لنا من الدراسة السابقة المتعلقة بالإطار التنظيمي لطب العمل يعتبر حقا مكرسا دستوريا و قانونيا و تنظيميا لكافة العمال و الموظفين في مختلف قطاعات النشاط و يعد التزاما ألقاه المشرع على الهيئات المستخدمة مهما كانت طبيعتها وحجمها و طريقة تسييرها ومن ثم تعد مصلحة طب العمل مؤسسة قانونية تطورت تدريجيا الى غاية ادماجها في السياسة الوطنية للصحة العمومية .

و من جهة اخرى فمسألة كون طبيب العمل مستشارا للهيئة المستخدمة او المؤسسة يتم استشارته في الأمور التي تخص بيئة العمال هو مجرد حكم نظري لم يجد له تطبيق في الواقع, ومن ثم إعادة النظر فيها إضافة الى ضرورة الأهتمام ببعض الفئات التي صرف عنها النظر في هذه المنظومة القانونية الثرية بموادها و نصوصها .

إضافة الى ماسبق نقترح التوصيات الآتية :

- ضرورة إلزام المؤسسة بإنشاء مصالح لطب العمل خاصة بها .بدل ان تبرم إتفاقيات مع القطاع الصحي .

- ضرورة توفير طب العمل في القطاع الوظيف العمومي مع تحديد مجالات الخطر الوظيفي التي يمكن ان يتعرض له الموظف و تحديد التعويضات في حالة وقوعه .

- تعزيز الرقابة على مصالح طب العمل من خلال إنشاء لجان رقابة على المستوى الوطني وتكثيف عدد هذه اللجان .

- ضرورة توقيع عقوبات صارمة على مخالفتي قوانين الصحة و الأمن وطب العمل .

قائمة المصادر و المرجع

اولا : المراجع باللغة العربية :

• الكتب :

1. بن عزوز صابر ، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري الكتاب الثاني ، نشأ علاقات العمل الفردية و الآثار المترتبة عنها ، دار الخلدونية ، تاريخ النشر 2009 .
2. عبد الرحمان بن خلدون ، المقدمة ، مكتبة و مطبعة عبد الرحمان محمد لنشر القران الكريم والكتب الإسلامية ، القاهرة ، 1970 .
3. الأستاذ عجة الجيلالي الوجيز في القانون العمل و حماية الإجتماعية (النظرية العامة للقانون الإجتماعي في الجزائر) ، دار النشر الخلدونية الجزائر 2005 .
4. الاستاذخليفة عبد الرحمان ، محاضرات في القانون العمل دار العلوم للنشر و التوزيع الجزائر .
5. الاستاذ دكتور أحمد سليمان ، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري ، الطبعة الثانية ، الجزائر .
6. الأستاذ بشير الهدفي ، الوجيز في شرح القانون العمل ، علاقات العمل الفردية و الجماعية ، الطبعة الثانية ، دار الريحانة للكتاب الجزائر 2004 .
7. د . محمد بعلي ، تشريع العمل في الجزائري المدخل العام النصوص القانونية دار العلوم للنشر و التوزيع الجزائر .

• المذكرات :

1. د. فيساح جلول ،إلتزامات الهيئات المستخدمة في المجال طب العمل في القانون الجزائري ، أطروحة دكتوراه علوم في الحقوق قسم قانون عام السنة الجامعية 2015|2016 جامعة الجزائر.
2. الاستاذ بو عبد الله ميلود دواجي ،طب العمل و مسؤولية الطبيب مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماستر تخصص قانون طبي السنة الجامعية 2014|2015 جامعة مستغانم .
3. د. فاندي سمير ، دور طبيب العمل في المحافظة على منصب الشغل للعامل المصاب مذكرة نيل شهادة الدكتوراة جامعة وهران 2 محمد بن احمد .
4. الأستاذة جلاب خولة الخدمة الصحية و ضغوط العمل في المؤسسة الإستشفائية دراسة ميدانية بالمؤسسة الإستشفائية عاليا صالح تبسة ، مذكرة شهادة ل . م د السنة الجامعية 2016|2015 جامعة العربي التبسي تبسة .

5 . الاستاذة عبد الرحمن نصيرة ، الاستاذة عبد الرحمن فاطمة الزهراء ، اجهزة الرقابة من الحوادث العمل و الأمراض المهنية في التشريع الجزائري مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر تخصص ضمان الاجتماعي الستة الجامعية 2015|2016 جامعة بونعامة خميس مليانة .

6.قالية فيروز الحماية القانونية للعامل من الأخطار المهنية مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون فرع قانون المسؤولية المهنية تاريخ المناقشة 02|05|2012 جامعة مولود معمري تيزي وزو .

• القوانين و التنظيم .

1 القوانين :

- 1 القانون 11|90 المؤرخ في 21|04|1990 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم .
- 2 قانون 07|88 المؤرخ في 26|01|1988 المتعلق بالرقابة الصحية و الأمن و طب العمل .
3. الدستور 1996 المؤرخ في 08|12|1996 و المتمم و المعدل بالقانون رقم 01|16 المؤرخ في 06|03|2016 .
- 4 . قانون 90 |03 المؤرخ في 06|02|1990 المتعلق بالمفتشية العمل .
- 5 قانون 09|08 المؤرخ في 25 |02\2008 المتضمن قانون الاجراءات المدنيو و الإدارية .
- 6 . قانون 90|11 المؤرخ في 21|04|1990 المتعلق بالعلاقات العمل .
- 7 . قانون رقم 23|06 المؤرخ في 20|10|2006 معدل و متمم . الأمر 66|156 المتضمن قانون العقوبات .

2. التنظيم :

1. المرسوم التنفيذي رقم 71 |215 المؤرخ في 25|09|1971 يتضمن الدروس الطبية.
2. المرسوم التنفيذي رقم 140\07 المؤرخ في 19|05|2007 المتضمن إنشاء المؤسسات العمومية الإستشفائية و المؤسسة العمومية للصحة الجوارية .
3. المرسوم التنفيذي 120|93 المؤرخ 15|05|1993 المتعلق بتنظيم طب العمل .
4. المرسوم التنفيذي رقم 209|96 يحدد تشكيل المجلس الوطني للوقاية الصحية و الأمن و طب العمل و تنظيمه و تسييره .

5. المرسوم التنفيذي 09|05 المتعلق باللجان المتساوية الأعضاء و مندوبي الصحة والأمن .

6. المرسوم التنفيذي رقم 393|09 المؤرخ في 24|11|2009 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الممرسين الطيبين العاميين في الصحة العمومية .

7. المرسوم التنفيذي 05|05 مؤرخ في 06|01|2005 ينص على تنظيم المفتشية العامة للعمل و سيرها .

8. المرسوم التنفيذي 44|91 المتضمن القانون الأساسي الخاص المطبق على مفتشي العمل .

• القرارات الوزارية :

1. القرار الوزاري المؤرخ 16|10|2000 في المحدد للمقاييس في ميدان الوسائل البشرية و المجال و التجهيزات في مصالح طب العمل مع الملحق .

المواقع الالكترونية :

1- www.sistm50.com .

2- <https://hrdiscussion.com:hr28180.html> - منتديات الموظف الجزائري

3- <https://www.asjp.cerist.dz/recherchGene>.

4- www.mowadaf.dz.net .

الإهداء .

الشكر

المقدمة 1

الفصل الأول : الأطار المفاهيمي لطب العمل 4

المبحث الأول : ماهية طب العمل 6

المطلب الأول : مفهوم طب العمل 6

الفرع 1 : تعريف طب والعمل 7

الفرع 2 : تعريف طب العمل 11

المطلب الثاني : اهمية طب العمل 16

الفرع 1 : الاهمية من الناحية الاجتماعية والاقتصادية 16

الفرع 2 : الغاية من طب العمل 18

المبحث الثاني : طبيب العمل ومهامه 19

المطلب الأول : مفهوم طبيب العمل 20

الفرع 1 : تعريف طبيب العمل 20

الفرع 2 : دور واجرات طبيب العمل 20

المطلب الثاني : مهام طبيب العمل 22

الفرع 1 : صلاحيات طبيب العمل الوقائية 25

27	الفرع 2 : محدودية المهام العلاجية لطبيب العمل
32	الفرع 3 : التزامات الهيئات المستخدمة بتنفيذ ارادة الطبيب العمل وملاحظاته
40	الفصل الثاني هيكله طب العمل و الرقابه عليه
40	المبحث الأول : هيكله طب العمل
40	المطلب الأول : الأسس التنظيمية لطب العمل
42	الفرع 1:الإلتزام بتنظيم مصلحة طب العمل
52	الفرع 2 : شروط ممارسة طب العمل
55	المطلب الثاني : تمويل مصلحة طب العمل ومقاييسه
55	الفرع 1 : تمويل مصلحة طب العمل
57	الفرع 2 : مقاييس مصلحة طب العمل
62	المبحث الثاني :الرقابه على طب العمل
63	المطلب الأول:الهيئة المكلفة بالرقابه طب العمل
63	الفرع 1:مفتشية العمل وطبيب العمل المفتش
68	الفرع 2:رقابه السلطات الوصية على طب العمل
69	الفرع 3 : رقابه القضاء على نشاط طب العمل
71	المطلب الثاني : مهام الهيئات المكلفة بالرقابه على طب العمل
73	الفرع 1 :مهام مفتشية طب العمل وطبيب العمل المفتش
78	الفرع 2 :مهام السلطات الوصية في الرقابه طب العمل

الفرع 3 :المهام القضاء في الرقابة طب العمل81

الخاتمة88

فائمة المراجع89

ملخص المذكرة الماستر .

يعتبر طب العمل حق من حقوق العمال و يعد واجب على الهيئة المستخدمة حيث يتوجب عليها انشاء مصلحة طب العمل داخل الهيئة من أجل سلامة وحماية العمال ، و تحسين ظروف العمل وبالتالي توفير عمل لائق في حال ما لم يتوفر فيتوجب ابرام الهيئة المستخدمة اتفاق مع القطاع الصحي حسب النموذج الصحي، فاذا حدث خلل فقد خول لمفتشية العمل صلاحيات مهمة في مجال المراقبة و توقيع عقوبات جنائية على المخالفين، واذا كان الخطر وشيك الوقوع فيستلزم على مفتشية العمل ابلاغ الوالي او المجلس الشعبي البلدي ليتخذ الإجراء المناسب.و منه نعتبر طب العمل الحلقة الضرورية إنشائها داخل الهيئة المستخدمة كونه يحمي و يحافظ على صحة العمال و تقادي الأخطار المهنية.

الكلمات المفتاحية:

1/طب العمل. 2/ مفتشية العمل . 3 / الأخطار المهنية

Abstract of Master's Thesis

Labor medicine is considered a right of workers and it is the duty of the employing body, as it is obligated to establish a work medicine department within the organization for the sake of safety and protection of workers, improving working conditions and thus providing decent employment.

In the event that it is not available, then the employing agency must conclude an agreement with the health sector according to the health model, and if a defect occurs, the labor inspectorate has been empowered with important powers in the field of oversight and criminal penalties for violators. The municipality to take the appropriate action. And from it, we consider work medicine the necessary link to be established within the employing organization, as it protects and preserves the health of workers and avoids occupational hazards.

Keywords:

1/ Professional hazards 2/ Labor Inspectorate. 3/Labor medicine