

جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم  
كلية الحقوق و العلوم السياسية  
قسم القانون الخاص  
المرجع:

مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماستر

## دور لجان الصحة و الأمن في الوقاية من حوادث العمل و الأخطار المهنية

ميدان الحقوق و العلوم السياسية

من التخصص : قانون خاص  
تحت إشراف البروفيسور:  
بن عزوز بن صابر

الشعبة: حقوق  
إعداد الطالبة:  
رامي خديجة

### أعضاء لجنة المناقشة

رئيساً  
مشرفاً مقرر  
مناقشاً  
بن عديدة نبيل  
بن عزوز بن صابر  
مشرفي عبد القادر

الأستاذ  
الأستاذ  
الأستاذ

السنة الجامعية: 2019/2018

نوقشت يوم: 2019/07/02

# إهداء

إلى رمز الوفاء و نبع الحنان الذي لا ينفد  
التي جعلت نجاحي نجاحها ، تحية تقدير و احترام لكرمها  
تحية عطر و ريحان أزفها إلى أعز إنسان في حياتي  
"إنها أمي الحبيبة "

إلى صاحب القلب الرحيم إلى الرجل العظيم الذي لقنتني دروس الفضائل  
وعلمني أن الدنيا صمود وإنها جهاد وإشهاد  
إلى من علمني أن الحياة كفاح و العلم سلاح  
"إنه أبي الحنون"

إلى صاحبة القلب الحنون جدتي الحنونة أطل الله في عمرها  
إلى أوفى الأصدقاء إليك يا جهيدة و سارة  
إلى كل إخوتي نجاة، و إكرام، أنور، سفيان ،عبد الرحمان ،أمين  
إلى زملائي و زميلاتي في مشواري الدراسي  
يوسف و محمد

# شكر و عرفان

الحمد لله الواحد الأحد الذي أنار لي دربي بالعلم ،

شاكرا لله سبحانه و تعالى على التوفيق

شكرا إلى من علمني و أرشدني

طيلة البحث في إعداد هذه المذكرة

خاصة الأستاذ الفاضل

”بن عزوز بن صابر “

الذي كان خير لي عون لي

شكر خاص إلى طاقم المكتبة

شكرا إلى كل من ساعدني في إنجاز هذا العمل من قريب أو بعيد

تعتبر الأضرار و العواقب التي أصبحت تسببها حوادث العمل و الأمراض المهنية، من ابرز المشاكل التي تواجه دول العالم بأسره بغض النظر عن طبيعة أو تصنيف هذه الدولة، بين العالم المتقدم و آخر متخلف مادام أن كليهما يسعى إلى استعمال أحداث الوسائل و التكنولوجيات دون التفكير في أثارها على العامل، لأنها تحسن الإنتاج و تزيد منه وليستفيد هذا الأخير من الحماية واجهة هذه الفكرة انتقادات من قبل المدافعين عن حقوق العامل لان الحماية التي تقرر بعد وقوع الإصابة التي تخلف في الكثير من الأحيان عاهات و العجز يلزم العامل طيلة حياته وتؤدي الأحيان إلى وفاته ولاستفيد العامل من الحماية و الوقاية التي تقيه و تجنبه الإصابة إلا بموجب مجموعة من الإجراءات الوقائية التي تسعى إلى محافظ على حياة العامل و ضمان سلمته بدنية و جسدية، ليتمكن من أداء عمله وفق ما هو مطلوب منه سواء في حياته المهنية أو العادية إلى جانب طابع الإنساني في لظروف العمل كون موضوع الوقاية الصحية والأمن موضوع جد معقد و تقني ، إذ أن القواعد المتعلقة من النظام العام الاجتماعي لا يمكن لشركاء الاجتماعيين مخالفتها .

اهتم المشرع بهذا المجال تنفيذا للاتفاقية العربية و الدولية التي تم المصادقة عليها، بمجموعة من التدابير حماية بتدعيمها الأمنية و الوقائية و حماية الصحة في محيط العمل، تجدر الإشارة إلى أن مجال الحماية من الأخطار المهنية في الجزائر ،قد مر بمراحل فقبل الاستقلال كان الاهتمام مسالة الوقاية من حوادث العمل عن طريق قانون التامين الفرنسي الصادر عام مما " 1919" مما أدى إلى تضخم مشاكل الجزائريين و تعرضهم باستمرار للأخطار المهنية.

بعد الاستقلال سنة 1962 بموجب القانون رقم 62-157 المتعلق بتنظيم علاقات العمل الصادر في سنة 1950 ، في مجال الوقاية الصحة و الأمن من الأخطار المهنية ، من خلال الأمر رقم 66-183 المؤرخ في 21 جوان 1966 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية و يعتبر هذا النص منعرجا في مقاطعة الجزائر للقوانين الفرنسية .

بعد السبعينات يهتم المشرع يهتم بتحسين ظروف العمل، تكرر في شكل مبدأ دستوري نصت عليه المادة 62 من الدستور 1976 حيث طبق هذا المبدأ الدستوري في مختلف النصوص التشريعية و التنظيمية في مجال القانون العمل و قانون الضمان الاجتماعي، حيث اعتبرت وقاية الصحة و الأمن من أهم محاور الحقوق الاجتماعي يتمتع بها العامل في مختلف القطاعات، ثم أكد على هذه الحماية بتدعيمها بمجموعة من التدابير الأمنية و الوقائية و حماية كما كرست الإصلاحات الصحة و الأمن و ذلك مهما كان قطاع النشاط الذي تنتمي إليه .

لقد تغير مفهوم الحماية في التشريع العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر فبعد أن كانت الحماية تقتضي التكفل التام للدولة بكل المسائل الخاصة بتنظيم علاقة العمل

أصبحت مبنية على فكرة المبادرة لتنظيم أمورهم بما يتناسب و متطلبات الفلسفة التفاوض بين العمال و الأجهزة المسيرة و الحريات العامة و الحقوق الأساسية لكل طرف في إطار ما يسمى بالنظام العام الاجتماعي و الذي ينتمي إليه قواعد حفظ الصحة و الأمن.

تعد الوقاية الصحية و الأمن مهمة للعديد من الأطراف إذ تعتبر احد أهم العمال و منظماتهم النقابية و كذا أولويات الهيئة المستخدمة ، بالإضافة أهميتها دوليا أارتباطها بفكرة حقوق الإنسان، هذه الأهمية تفرض تفعيل آليات الرقابة في هذا المجال خاصة داخل المؤسسة. تتجسد أهمية أي بحث علمي على الظاهرة المدروسة و على قيمتها العلمية و العلمية و مدى أسامها في إثراء المعرفة النظرية من جهة و الميدانية من جهة أخرى و تكتسي هذه الوقاية و الأمن باعتباره عملية فعالة تساهم في الوقاية من حوادث العمل و الأمراض المهنية.

يسعى كل باحث من خلال دراسة موضوع ما إلى تحقق أهداف و من موضوع دراسة دور لجان الصحة و الأمن في التشريع الجزائري نسعى أولا الإعداد دراسة أكاديمية و الدور الذي تلعبه لجان الصحة و الأمن خاصة في الحماية من الأخطار المهنية و التقليل منها و إلزام المستخدم بتوفير ظروف عمل ملائمة طبقا لما نص عليه القانون .

اعتمدنا المنهج التحليلي لدراسة النصوص القانونية، المتعلقة بموضوع الدراسة بحيث قمنا باستقراء الاتجاهات التي تبنتها تلك النصوص في معالجتها للمسائل التي تتعلق بمفردات الدراسة سيكون موضوع بحثنا دور لجان الصحة و الأمن في الوقاية من الحوادث العمل و الأمراض المهنية و ذلك من خلال الإجابة عن الإشكالية التالية: ما هو الدور الذي تلعبه لجان الصحة و الأمن في التقليل من الأخطار المهنية ؟ و الحد من خطورتها و الوقاية منها؟ و من خلال ما تقدم و نتجه للأهمية الملحوظة للجان الصحة و الأمن، فإننا سنحاول التطرق لبعض العناصر التي توضح لنا الغموض الذي يتشكل في أذهاننا عند سماع مصطلح لجان الصحة و الأمن.

تحقيقا لهذا الغرض فقد قسمنا دراستنا إلى فصلين و هما:

الفصل الأول لجان الصحة و الأمن واليات سيرها و تناولنا في(المبحث الأول) مفهوم لجان الصحة و الأمن، (المبحث الثاني) آليات لجان الصحة و الأمن الفصل الثاني خصصناه لدراسة اختصاصات و علاقات لجان الصحة و الأمن و دورها في الوقاية من حوادث العمل و الأمراض المهنية ،تناولنا في المبحث الأول مهام لجان الصحة و الأمن، المبحث الثاني علاقات لجان الصحة و الأمن وفي نهاية تم عرض الخاتمة تضمنت أهم و بعد دراستنا للموضوع توصلنا في الختام إلى مجموعة اقتراحات.

## الفصل الأول: لجان الصحة و الأمن وآليات سيرها

نص المشرع على تكوين اللجان المتساوية الأعضاء لوقاية الصحة و الأمن في كل المؤسسات مهما كان قطاع الذي تنتمي إليه سواء القطاع الصناعي أو قطاع التجاري و الفلاحي من خلال المرسوم التنفيذي رقم 74-255 الملغى وجدت لجنة ما بين المؤسسات لوقاية الصحة و الأمن، ومن خلال القانون رقم 88-07 تم التأكد على وجوب تأسيسها، حيث ترك المشرع أمر تنظيم تشكيلها و تسييرها واختصاصاتها للتنظيم حيث اصدر المرسوم التنفيذي رقم 05-10 المتعلق بلجنة ما بين المؤسسات للوقاية الصحة و الأمن لكي تؤدي هذه اللجان مهمتها على أحسن وجه المتمثلة في العمل على ترقية سياسة وقاية الصحة و الأمن و تحسين شروط العمل بالنسبة للعمال داخل أماكن العمل في المؤسسة، يجب أن تتمتع بالوسائل الأساسية التي تتيح لها ذلك، فكيف يتم تأسيس لجان الصحة و الأمن في ظل التشريع و ما هي الوسائل التي وضعت تحت تصرف اللجنة حتى تقوم بالغرض الذي لنشأت من اجله.<sup>1</sup>

### المبحث الأول: مفهوم لجان الصحة و الأمن

اهتم المشرع بموضوع لجان الصحة و الأمن حيث وضع قواعد تنظمها مبينا إطار و كيفية تأسيس هذه اللجان، ومدى التزام المؤسسة المستخدمة بإنشاء مثل هذه اللجان.

### المطلب الأول: تعريف لجان الصحة و الأمن و تأسيسها

تؤدي لجان الصحة و الأمن إلى تنمية الوعي الوقائي في مجال السلامة المهنية و ما يتطلب ذلك من إعداد و تصميم مواد التوعية و العمل و توفيرها في المنظمات و إقامة الندوات و الاجتماعات بقصد الإرشاد إلى الأساليب الوقائية من الأخطار المهنية.<sup>2</sup>

### الفرع الأول: التعريف القانوني للجان الصحة و الأمن

<sup>1</sup> سكيل رقية، دور لجان الرقابة الصحية و الأمن في نطاق الهيئة المستخدمة، دراسة مقارنة، مذكرة نيل شهادة ماجستير، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة مستغانم، 2008-2009، ص 22.

<sup>1</sup> المرسوم التنفيذي رقم 05-09 المتعلق باللجان المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية و الأمن، المؤرخ في 08 يناير، الجريدة الرسمية، العدد 04، 2005.

بمعنى الصون والسترة عن الأذى، أي حفظ الشيء من التلف أو الآفات الضارة، و حمايته منها، فهي مجموعة الإجراءات والخدمات المقصودة والمنظمة، التي تهدف إلى الحيلولة أو الإقلال من حدوث الخلل أو القصور، للتخلص أو تطوير عملية ما وذلك لمنع احتمال أي حوادث مستقبلية قد لا تطابق المواصفات<sup>1</sup>.

الوقاية تهتم بالمشكلة قبل حدوثها، و تقدم دراسات لما يمكن أن يتعرض له الإنسان مع تقديم الحلول من جانب آخر، في الدول الأقل تقدماً، تقدم الوقاية طرفاً لتفادي المشكلات التي تعرض لها المجتمع سابقاً أو التي تعرضت لها المجتمعات المجاورة وللوقاية إجراءات هي التي تحدد مدى فاعليتها، و قد تكون ذات طابع طبي أو اجتماعي أو تربوي أو تأهيلي، أما عن الإجراءات الوقائية: فهي اعتراف بحتمية التغيير و وضع آليات للتخفيف من الآثار السلبية التي قد تترتب عليه. الإجراءات وقائية هي الطريقة التي ندير بها عواقب التغيير و على الرغم من أهمية الوقاية إلا أن الإفراط في اتخاذ الإجراءات الوقائية قد لا تحتمله المؤسسات، فتتهار نتيجة للضغط المادي والمعنوي الذي تفرضه هذه الإجراءات والتدابير الوقائية مجموعة من الإجراءات تقتضيها مصلحة المجتمع في تجنب كل ما من شأنه إعاقة تقدمه ونموه. قد تتخذ هذه الإجراءات طابع الإجبار والقسر كما في الإجراءات القانونية للحد من الجرائم و قد تأخذ طابع المشورة كما في الإجراءات التربوية عملاً بقانون 07-88 المتعلق بالوقاية الصحية و الأمن وطب العمل، فإن القواعد العامة في مجال الوقاية الصحية و الأمن في وسط العمل تتمثل في لجان الصحة و الأمن و هذا ما جاء في المادة 04 من القانون السالف الذكر أن محلات وأماكن العمل و محيطها و ملحقاتها و كل أنواع التجهيزات تطبيقية بصورة مستمر و يجب أن تتوفر فيها شروط الوقاية الصحية الضرورية لصحة العامل كما يجب أن يستجيب جو العمل إلى شروط الراحة و الوقاية الصحية، و على وجه الخصوص التكعيب و التهوية و تجديدها و التشمس و الإضاءة و التدفئة و تساهم لجان الصحة و الأمن في التنمية الاقتصادية الوطني و هي من أساسية التنمية المستدامة فظروف العمل غير الأمانة قد تؤدي لكثير من المخاطر الصحية و التي تؤثر على استمرار العمل بشكل المطلوب من الغبار و الأضرار الأخرى و تصريف المياه القذرة و الفضلات. لذلك يجب تحديد نوع المخاطر في أماكن العمل و التي عليها يتم تحديد طرق الوقاية المطلوب استعمالها للحفاظ على سلامة و صحة الإنسان عن طريق توفير بيئة العمل آمنة خالية من مسببات الحوادث و الإصابات أو الأمراض المهنية ووقاية الإنسان من خطر الإصابة<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> المادة 02 من 09/05 نفس المرسوم التنفيذي، السالف الذكر.

<sup>2</sup> القانون رقم 85-05 المؤرخ في 16 فبراير سنة 1985، يتعلق بحماية الصحة و الأمن و ترقيتها، الجريدة الرسمية العدد 08 الصادرة في 1985".

### الفرع الثاني: تأسيس لجان الصحة و الأمن

اوجب المشرع الجزائري على كل مؤسسة ، أن تنشأ اللجنة المكلفة بالوقاية الصحة و الأمن مهما كان النشاط الذي تنتمي إليه سواء القطاع التجاري أالفلاحي أو الصناعي ، وهو الأمر الذي أكده لاحقا ، ولقد اشترط المشرع المصري نفس العتبة في قانون العمل من أجل إنشاء لجان السلامة والصحة المهنية<sup>1</sup> ، لا يسرى هذا الالتزام على كل مؤسسة ، وإنما حد المشرع الجزائري حدوده المشرع الفرنسي، حيث اوجب على المؤسسة التي تشغل أكثر من 09 عمال ذوي علاقة العمل غير محددة المدة ، أن تؤسس لجان متساوية الأعضاء لوقاية الصحة و الأمن<sup>2</sup>، أما إذا كانت المؤسسة مكونة من عدة وحدات تؤسس ضمن كل واحدة منها اللجنة متساوية الأعضاء لوقاية الصحة و الأمن تدعى بلجنة الوحدة كان من الفروض أن يتم تحديد تأسيس هذه اللجان بالنظر إلى عدد العمال بغض النظر إلى طبيعة العقد الذي يربط العامل بالمؤسسة خاصة حاليا ظل اتساع دائرة العقود محددة المدة و غياب عقود العمل<sup>3</sup> ، كما اغفل المشرع عن إمكانية تكوين لجنة الوقاية الصحة و الأمن في حالة انخفاض عدد العمال عن الحد المطلوب، و كان من الأسباب عن تسعة عمال ذوي علاقة عمل غير محددة المدة و قبل انتهاء عهدة اللجنة المتساوية الأعضاء لوقاية الصحة و الأمن ، أما بالنسبة للمؤسسات التي لم يتوفر فيها التعداد المطلوب الانتشاء هذه اللجان، فان المشرع نص على أن المؤسسة التي تشغل أكثر من تسعة عمال أو اقل يعين مسؤول المؤسسة مندوبا للوقاية الصحة و الأمن للقيام بمهام لجنة الصحة و الأمن، إذ انه يتمتع بنفس وسائلها و في حالة تشغيل أكثر من تسعة عمال ذي علاقة عمل محددة المدة يعين مندوب دائم للوقاية الصحة و الأمن يساعده اثنان من العمال الأكثر تأهيلا في هذا المجال<sup>4</sup>.

### المطلب الثاني : تشكيل لجان الصحة و الأمن

<sup>1</sup> زكرياء طاحون، السلامة و الصحة المهنية وبيئة العمل ،سلسلة صون البيئة6، شركة ناس بعابدين ،مصر،يناير 2006،ص30.

<sup>2</sup> جلال مصطفى القرشي ،شرح قانون العمل الجزائري ، الجزء الأول ،علاقات العمل الفردية ،ديوان المطبوعات الجامعية ،الجزائر ،1984،ص269.

<sup>3</sup> المادة 11 من القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 ابريل 1990، المنظم لعلاقات العمل ،الجريدة الرسمية،العدد17،ابريل 1990 .

<sup>4</sup> المادة 12 من القانون 90-11 السابق الذكر.

يتم تشكيل لجان الصحة و الأمن على مستوى المؤسسة أو فيما بين المؤسسات و في هذا المطلب سنتطرق إلى كيفية يتم تأسيس لجان الصحة و الأمن؟ وكيفية تعيين أعضائها.

### الفرع الأول: تشكيلة لجان الصحة و الأمن

سكت المشرع عن تنظيم لجان الصحة و الأمن خلال الفترة الممتدة من 1988 إلى 2005 ، حيث تم اعتمادا لمرسوم رقم 74-255 المتجسد في قانون علاقة العمل رقم 90-11 المتعلق تمثيل أعضاء اللجنة و مهامها و صلاحياتها<sup>1</sup>.

تقتضى المادة الثانية منه بان لجان الصحة و الأمن المتواجدة على مستوى المؤسسة كمستشار بالإضافة إلى إلى الأعضاء يتراوح عددهم من 04 إلى 10 ممثلين العمال تعين الهيئة المستخدمة من ممثلين و رئيس المصلحة امن المؤسسة يتراأس اللجنة و المستخدم كرئيس للجنة<sup>2</sup> حدد المشرع الجزائري المحاور الأساسية للنظام الداخلي للقواعد الخاصة بتنظيم التقني للعمل وتلك المتعلقة بمجال التأديبي المحددة بطبيعة الأخطاء المهنية و درجات العقوبة المطابقة و إجراءات التنفيذ<sup>3</sup>.

ولتوضيح الأمر توجب علينا دراسة بعض الحالات التطبيقية و أخذنا كعينية الصندوق الوطني لتأمينات الاجتماعية للعمال الإجراء C.N.A.S.

المادة 58 من النظام الداخلي لصندوق المؤرخ في أوت 1996 تتكون لجنة النظافة و الأمن من لثالث أعضاء يمثلون الإدارة منهم المدير و الطبيب الرئيسي يمثلون العمال ،ويعين الأعضاء الاضافين الذين يكون عددهم مساوي الأعضاء اللجنة ، و في نفس الشروط لتعويض احد الأعضاء الدائمين في حالة غياب ،و يتراأس المدير اللجنة. المادة 61 " يوجد في المقر الرئيسي للمؤسسة لجنة وطنية لفظ الصحة و الأمن تتكون من ثلاثة أعضاء يمثلون اللجنة المؤسسة يعينهم المدير العام من بينهم الطبيب الرئيسي الوطني و ثلاثة أعضاء من الموظفين تعينهم لجنة المؤسسة المساهمة ،و هذه تعذر ذلك من طرف النقابة الوطنية للمؤسسة و يتم تعيين الأعضاء الإضافيين بنفس الإجراءات " <sup>4</sup>.

وطبق الأمر رقم 75-31 مفاده إن لجنة المتساوية الأعضاء لحفظ الصحة و الأمن. تتشكل من مدير الوحدة رئيسا، رئيس مصلحة الأمن وفي حالة عدم وجوده مهندس يعينه المدير لمهمة الكتابة – عاملين يعينان من أعضاء القسم النقابي ، ويتمتع هؤلاء بالحماية

<sup>1</sup> سميرة فاندني، الوسائل الصحية و الأمن لحماية العامل داخل المؤسسة، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق و العلوم السياسية جامعة وهران، 2001-2002، ص. 185-185 .

<sup>2</sup> المادة 02 من قانون 90-11، السالف الذكر

<sup>3</sup> بن عزوز بن صابر، مبادئ عامة في شرح قانون العمل الجزائري، دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية، مصر، 2010، ص 174.

<sup>4</sup> سكيل رقية، نفس المرجع السابق، ص 35.

من التسريح المرتبط بمهام ممثلي العمال طبيب عمل الوحدة إذا وجد أو طبيب العمل لمؤسسات متعددة في حالة ما إذا كانت الوحدة منتسبة إليها مستشار اللجنة<sup>1</sup>. إلا أن هناك بعض المؤسسات لم تقم بإنشاء هذه اللجان بحجة عدم صدور قانون منظم لها ، ومنها من تركت تمثيل داخل هذه اللجان الأرباب العمل ، إذ يكون القرار في هذه الحالة لصاحبهم ، بسبب الفراغ القانوني آنذاك و يمكن للجنة ما بين المؤسسات لوقاية الصحة و الأمن دعوى حضور اجتماعات كل شخص له اختصاص في مجال وقاية الصحة و الأمن وطب العمل<sup>2</sup>، من خلال هذه النصوص القانونية يمكننا القول أن لجان وقاية الصحة والأمن تتكون من: الأعضاء ذوي الأصوات التداولية و يختلف عدد الأعضاء التي يحق لهم التصويت على قرارات اللجنة ، ما بين الوحدة و المؤسسة و لجان الوحدة و لجان المؤسسة حيث فصل المشرع في هذا الموضوع و حدد في حالة ما إذا أن المؤسسة مكونة من عدة وحدات: فإن اللجان المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن تتكون من عضوين يمثلان عمال الوحدة . وعلى مستوى المؤسسة (ثلاثة أعضاء يمثلون مديرية المؤسسة) من خلال ما سبق نجد أن المشرع أخذ بحكم واحد يشمل المؤسسات سواء كانت كبيرة أو صغيرة أو متوسطة، إذا كان من المفروض أن يأخذ بعين الاعتبار عدد العمال بالمؤسسة، و مدى خطورة نشاطها و حجم المؤسسة حين تعيين ممثلي اللجان على مستواها<sup>3</sup>، العمال بالمؤسسة، و مدى خطورة نشاطها و حجم المؤسسة حين تعيين ممثلي اللجان على مستواها. أما لجنة ما بين المؤسسات تتكون لجنة ما بين المؤسسات للوقاية الصحية و الأمن من ممثلين عن المؤسسات التابعة لنفس الفرع المهني أو عدة فروع مهنية التي تمارس نشاطا في نفس أماكن العمل لمدة محددة و تشغيل لذلك عمالا تكون علاقة عملهم محددة سواء أعمال انجاز (البناء الأشغال العمومية و الري ) وتقديم خدمات يجب على كل مؤسسة معينة أن تعين ممثلا واحد عن الجهة عن الجهة المستخدمة و ممثلا عن جهة العمال بمعنى أن اللجنة ما بين المؤسسات، لجنة متساوية الأعضاء . ممثلا ضمن تشك في حالة ما إذا كانت المؤسسة تمارس نشاطا من النشاطات المشار إليه أعلاه في نفس مكان العمل بعد تشكيل لجنة ما بين المؤسسات للوقاية الصحية و الأمن تدمج اللجنة المذكورة من أجل أقصاه أسبوع واحد ، بنفس الشروط، بممثل واحد عن الهيئة المستخدمة وممثل واحد عن العمال<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> المرسوم التنفيذي رقم 05-12 المؤرخ في 08 يناير 2005 ، المتعلق بالتدابير الخاصة بالوقاية والصحة وامن في قطاعات الأشغال العمومية و الري ، الجريدة الرسمية العدد 4 المؤرخ بتاريخ 2005/01/09 .

<sup>2</sup> المرسوم التنفيذي رقم 09/05 السالف الذكر.

<sup>3</sup> المادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم 05-09 ، السالف الذكر .

<sup>4</sup> المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 05-10 ، المحدد لصلاحيات لجنة ما بين المؤسسات للوقاية الصحية و الأمن و تشكيلها و تنظيمها و سيرها ، المؤرخ في 8 يناير 2005 ، الجريدة الرسمية ، العدد 04 ، الصادرة بتاريخ 9 يناير 2005 ص 23.

و بالنسبة لعهدة أعضاء لجان الوقاية الصحية و الأمن، تشير إلى انه يتم تعيين أعضاء لجان الوقاية الصحية و الأمن لمدة ثلاث سنوات قابلة للتجديد، دون تحديد عدد المرات التي تجدد فيها العهدة و لهذا يمكن القول أن المشرع منح فرصة للممثلين لاكتساب الخبرة الضرورية للقيام بمهامها ، إذ أن تجديد الدوري و السريع يحول دون ذلك ، كما انه ارتاح إمكانية تجديد العهدة فممثل مؤهل و خبير افضل من ممثل جديد ، إذ يجب الأخذ بعين الاعتبار المؤهلات المكتسبة قبل الممثل و قدرته على العطاء إي أداء دوره كما يجب، هذا لا يعني عدم قبول فكرة تجديد الممثلين وفي حالة شغور منصب العضوية نجد أن المشرع لم يذكر الأجل الذي ينبغي أن يتم فيه التعويض و لم يراعي المدة المتبقية من عهده ، هذا في حالة انقطاع العضوية احد أعضاء لجنة المؤسسة أو الوحدة ،يتم تعويضه حسب الأشكال نفسها ويتمثل دور الأعضاء الاستشاريون بتقديم آرائهم في المسائل المطروحة للنقاش أثناء اجتماعات اللجان الاستشاريون لاتخاذ قرارات ،دون أن يكون لهم حق التصويت حيث أن لجان الوحدة و لجان المؤسسة تعتبر مستشار في أشغال اللجان طبيب العمل التابع للوحدة أو التابع للمؤسسة، كما يمكن الاستعانة بأي شخص مؤهل أو هيئة مختصة في ميدان الوقاية الصحية و الأمن وطب العمل من طرف لجان الوحدة أو المؤسسة أثناء تفتيش أشغالها أو التناء تفتيش العمل، وبهدف الحفاظ على صحة و امن العمال<sup>1</sup>، لجنة مابين المؤسسات تقوم لجنة مابين المؤسسات للوقاية الصحية و الأمن و طب العمل و الذي من شأنه مساعدتها في أشغالها مع حضور اجتماعاتها .

من خلال ما سبق فان المشرع جسد فكرة الحرية التعاقدية حيث ترك المجال للاتفاق بين الأطراف لاستدعاء من يخدمها في هذا المجال، مسؤول الوقاية الصحية الأمن، طبيب العمل ممثل هيئة الضمان الاجتماعي ...الخ، حيث اكتفى المشرع بوضع قاعدة عامة لاستشارة كل شخص أو هيئة مختصة و مؤهلة في مجال الوقاية الصحية و الأمن دون التفصيل<sup>2</sup>، وفيما يخص تنصيب رئاسة وأمانة لجان الوقاية الصحية والأمن يتم تنصيب رئاسة وأمانة لجان الوقاية الصحية و الأمن و ذلك حسب لجان الوحدة و لجان المؤسسة يقوم المستخدم بتنصيب لجنة الوحدة أو لجنة المؤسسة في المؤسسات التي تشغل أكثر من تسعة عمال ذوي علاقة عمل غير محددة المدة بعد تعيين أعضائها، وبعد ثمانية أيام التي تلي التنصيب، يتم إعداد النظام الداخلي الذي يحدد قواعد سير اللجان الأخرى أو تنصيب مندوب للوقاية الصحية والأمن في المؤسسات التي لا تتوفر على الشروط القانونية و يرسل نسخة من محضر التنصيب إلى مفتش العمل المختص إقليمياً، إلا انه لم يتم وضع الأنظمة الداخلية لهذه اللجان، إذ أن من المفروض وضع أحكام تتناسب مع طبيعة

<sup>1</sup> عبد الرحمان نصيرة و عبد الرحمان فاطمة الزهراء ،أجهزة الرقابة من حوادث العمل و الأمراض المهنية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة ماستر ،كلية الحقوق ،خميس مليانة ،20014-2015.ص 33.

<sup>2</sup> المادة 14 من المرسوم التنفيذي 05-09 ،السالف الذكر .

النشاطات الممارسة داخل المؤسسة أعطى المشرع للمستخدم أو ممثلة المفوض قانونا صلاحية رئاسية هذه اللجان، إلا أن رئاسة اللجنة من قبل الهيئة المستخدمة و كذا تعيينه لامين اللجنة يثير مسألة مصداقية اللجان في أداء مهامها، حيث يمكن أن يستعمل المستخدم سلطاته لتغطية التجاوزات القانونية من قبله في مجال الوقاية الصحية و الأمن، من الأفضل أن يوكل إلى عامل ذي كفاءة في مجال الوقاية الصحية و الأمن يقوم بتعيينه المستخدم ولا يشترط أن يكون ممثلا داخل اللجنة ولجنة ما بين المؤسسات تنصب ما بين المؤسسات للوقاية الصحية و الأمن في أجل 15 يوم التي تسبق بداية النشاط صاحب المشروع إذا تعلق الأمر بانجاز البناء، الأشغال العمومية و الري و مسؤول المؤسسة الممولة إذا تعلق الأمر بخدمات كالمناولة، النقل و التخزين<sup>1</sup>، حيث يعين رئيس هذه اللجنة من بين ممثلي أهم المؤسسات التي تنشط في مكان العمل مع مراعاة مخطط الأعباء بالنظر إلي الأعباء التي تتحملها كل مؤسسة في اللجنة يتم تحديد الرئيس القدرة على التحكم في المسائل الوقاية الصحية و الأمن ضمن فروع أو قطاع النشاط المعني، أي مدى قدرة المؤسسة على تطبيق القواعد الوقاية الصحية و الأمن ، ووسيلة التأكد من هذا هي الرجوع للإحصائيات المتعلقة بحوادث العمل و الأمراض المهنية المسجلة في هذه المؤسسة، أو الوسائل المخصصة للوقاية منها.الوسائل المادية و المالية المسخرة من طرف المؤسسة في مجال الوقاية الصحية و الأمن. المدة اللازمة الأداء المؤسسات أشغالها، إذا أن اللجنة تعني المؤسسات التي تمارس نشاطا لمدة محددة، أما المؤسسات التي تستغرق مدة طويلة في مكان العمل يكون لممثله لحظ أوفر لرئاسة اللجنة، إما أمانة اللجنة فيتولاها عامل مؤهل في مجال الوقاية الصحية و الأمن<sup>2</sup>،

يقترح رئيس لجنة الوقاية الصحية و الأمن بعد تعيينه الذي يصادق عليه ممثلو المؤسسات المعنية المكونين للجنة، و بعد ذلك و قبل بداية الأشغال يتم عرضه على مفتش العمل المختص إقليميا ليوافق عليه، و ذلك بعد أخذ رأي الهيئة المكلفة بالوقاية من الأخطار المهنية المعنية، يرسله الرئيس إلى أعضاء اللجنة للاطلاع عليه<sup>3</sup> ويتضمن النظام الداخلي للجنة المؤسسات ما يلي: تنظيم الهيكل التنفيذ و المتابعة و صلاحياته مهام اللجنة بالتفصيل و تنظيمها صلاحيات رئيس اللجنة حصة المساهمة المالية لكل مؤسسة ممثلة ضمن اللجنة<sup>4</sup>، في أول اجتماع للجنة ما بين المؤسسات للقيام بمهمتها في مجال الوقاية من الأخطار المهنية في الأماكن العمل، تسجيل ضمن جدول أعمالها تشكيل هيكل التنفيذ و

1 المادة 06 من المرسوم التنفيذي 10/05 المتعلق بتحديد صلاحيات لجنة ما بين المؤسسات للوقاية الصحية و الأمن وتشكيلها وتنظيمها و سيرها ، المؤرخ في 08 يناير 2005 الجريدة الرسمية ، العدد 4 الصادر بتاريخ 09 يناير 2005، ص 23.

2 المادة 11 من نفس المرسوم التنفيذي .السالف الذكر.

3 المادة 17 من المرسوم التنفيذي 10/05،السالف الذكر.

4 المادة 12 و 13 من نفس المرسوم التنفيذي 10/05 السالف الذكر .

المتابعة والذي يتكون من ممثلي العمال وممثلي المستخدمين بصفة متساوية و ذلك عن طريق ممثلان عن العمال ينتخبهما نظراؤهما من بين أعضاء اللجنة، ممثلان عن المستخدمين يعينان من بين أعضاء اللجنة<sup>1</sup> و يجب أن يكون أعضاء هيكل التنفيذ و المتابعة مؤهلين في مجال الرقابة الصحية و الأمن تحن مسؤولية رئيس اللجنة<sup>2</sup>، يتم الإعلان عن القائمة الاسمية الأعضاء هيكل التنفيذ و المتابعة و كذا قائمة اللجنة ما بين المؤسسات بمقر اللجنة، ترك المشرع الحرية للجان في استدعاء كل شخص مؤهل أو هيئة مختصة لحضور أشغالها و الاستفادة من خبراتهم، مما ينبغي توضيح و تنظيم الأمر في أنظمتها الداخلية وقد بين مسؤولية الهيئات المستخدمة التي تتحملها أو تقع على عاتقها طبقا للأحكام التشريعية و التنظيمية المعمول بها، رغم للجنة الوقاية الصحية و الأمن في الوسط العمل و تطبيق الأحكام المتعلقة بصلاحيات الهياكل و الأمن في وسط العمل و تطبيقا لإحكام المتعلقة بصلاحيات الهيكل الأخرى المختصة في مجال الوقاية الصحية و الأمن كمصلحة طب العمل، مما يلزم أو يستوجب على المؤسسة المتوفر فيها الشروط السابق ذكرها إنشاء لجان متساوية الأعضاء للوقاية الصحية و الأمن و في حالة غيابها يتم تعيين مندوب يؤدي مهامها.

### الفرع الثاني: تعيين أعضاء لجان الوقاية الصحية و الأمن

سنتطرق من خلال هذا الفرع إلي شروط و طريقة تعيين أعضاء لجان الوقاية الصحية و الأمن وبذلك سنقسمه إلى عنصرين، نتناول في العنصر الأول شروط تعيين لجان الوقاية و الأمن و نخصص العنصر الثاني لطريقة تعيين لجان الوقاية الصحية و الأمن.

#### 1/شروط تعيين لجان الوقاية و الأمن

نص المشرع على انه يتم اختيار أعضاء لجان الوقاية و الصحية و الأمن على أساس مؤهلاتهم في مجال الوقاية الصحية و الأمن و ذلك عن طريق الإلمام بمشاكل الوقاية الصحية والنصوص القانونية المتعلقة بحفظ الصحة و الأمن وطرق الإنتاج المتبعة في مواقع العمل<sup>3</sup>، في حالة ما إذا كانت المؤسسة تتكون من عمال بعقود غير محددة المدة و عمال ذوي عقود المحددة المدة، يتم تعيين أعضاء هذه اللجان من بين العمال الدائمين، حيث أن الموضوع الوقاية الصحية و الأمن يتميز بالاستمرارية و الدمية يجب النظر

<sup>1</sup> لمادتان 15 و 16 من المرسوم التنفيذي رقم 05-09، السالف الذكر

<sup>2</sup> المادة 17 من المرسوم التنفيذي رقم 05-09، السالف الذكر .

<sup>3</sup> المادة 13 من المرسوم التنفيذي 09/05 السالف الذكر.

يجب النظر للمؤهلات التي يمتلكها الشخص في هذا المجال و مراعاة العهدة التمثيلية و بالتالي يمكن أدارج العامل المؤقت ضمن لجنة الوقاية الصحية و الأمن إذا ما توفرت فيه الشروط ضمانا لمبدأ المساواة المهنية و عدم التمييز.

## 2/طريقة تعيين أعضاء لجان الوقاية الصحية و الأمن

يتم تعيين الأعضاء الممثلين للعمال ضمن لجان المؤسسة أو لجان الوحدة من قبل الهيكل النقابي الأكثر تمثلا و في حالة عدم وجوده من طرف لجنة المشاركة، يقوم مجموعة من العمال بانتخاب الأعضاء<sup>1</sup> ويمكن القول أن أعضاء لجنة الوقاية الصحية و الأمن الممثلين للعمال بصفة مباشرة أو غير مباشرة ، فأعضاء الهيكل النقابي الأكثر تمثلا، و أعضاء المشاركة منتخبون من طرف العمال ويعينون ممثلي العمال داخل اللجنة، وهذا يعتبر انتخاب غير المباشر من قبل العمال للهيكل النقابي و لجنة المشاركة دور كبير في مجال تحسين الوقاية الصحية و الأمن داخل أماكن تعمل أذ تتمثل مهمة الهيكل النقابي في الدفاع عن المصالح المادية و المعنوية للعمال و الوقاية الصحية و الأمن<sup>2</sup> و من أهم صلاحيات لجنة المشاركة، مراقبة تنفيذ الأحكام المطبقة في ميداني الشغل و الوقاية الصحية و الأمن، و الأحكام المتعلقة بالضمان الاجتماعي و القيام بعمل الملانم في حالة عدم احترام الأحكام التشريعية و التنظيمية الخاصة بحفظ الوقاية الصحية و الأمن و طب العمل. شروط و إجراءات هذا الانتخابات مما قد يثير العديد من الإشكاليات في هذا الخصوص من المفروض أن ينظم هذه الإجراءات النظام الداخلي للجان المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية و الأمن الذي ترك له المشرع مهمة تنظيم قواعد سير اللجان التي لم يتطرق إليها ضمن نصوص تشريعية و تنظيمية .

نخلص من هذه الدراسة إلي أن المشرع ربط تشكيل لجان الوقاية الصحية و الأمن بشرط تجاوز عدد العمال في المؤسسة تسعة ذوي علاقة عمل غير محددة مدة و مما أثار انتباهنا هو علاقة العمال بنوعية عقد العمل و في حالة غياب اللجنة توكل مهامها لمندوبي الوقاية الصحية و الأمن كما يجب إنشاء لجنة مابين المؤسسات للوقاية الصحية و الأمن في حالات جمع مؤسسات تابعة لنفس الفرع المهني أو عدة فروع مهنية تشغل عمال ذوي علاقة عمل محددة المدة، و مما أثار انتباهنا هو علاقة العمال بنوعية عقد العمل و في حالة غياب اللجنة<sup>3</sup>، توكل مهامها لمندوبي الوقاية الصحية و الأمن، كما يجب إنشاء لجنة مابين المؤسسات للوقاية الصحية و الأمن في حالات جمع مؤسسات تابعة لنفس الفرع المهني أو عدة فروع مهنية تشغل عمال ذوي علاقة عمل محددة و تمارس نشاطات الانجازات أو الخدمات و قد جعل المشرع التمثيل المتساوي بين العمال و أرباب العمل

<sup>1</sup> لمادة 09 من المرسوم التنفيذي 05-09، السالف الذكر

<sup>2</sup> المادة 94 من القانون 11/90. السابق الذكر.

<sup>3</sup> سكيل رقية، مرجع السابق، ص. 50.

داخل هذه اللجان و ذلك في كل المؤسسات و ترك مهمة تعيين أعضاء اللجنة للتنظيم النقابي و في غياب لجنة المشاركة و في غياب ممثلي العمال دون تبيان إجراءات ذلك الشرط أن يكون العضوي ذو كفاءات في هذا المجال ، ووضع المشرع قاعدة عامة تتمثل في اللجنة لكل شخص أن يفيد بها باستشاراته.

### المبحث الثاني: آليات لجان وقاية الصحة والأمن

لضمان السير الحسن للجان الوقاية الصحية و الأمن وضع المشرع مجموعة من الوسائل الضرورية لأجل القيام بمهامها فيما تتمثل هذه الوسائل.

#### المطلب الأول: الوسائل الجماعية

تتمتع اللجنة المكلفة بوقاية الصحة و والأمن الحق في عقد الاجتماعات و الحق في الحصول على المعلومات مهمة فممارسة مهمتها الحق في اللجوء إلى الخبرة حيث أن المشرع نظم لدراسة هذه الوسائل لدراسة هذه الوسائل قسمنا هذا المطلب إلى ثلاثة فروع حيث سنتطرق في الفرع الأول لدراسة هذه الوسائل قسمنا هذا المطلب إلى ثلاثة فروع إلى حق لجان الصحة و الأمن في الوقاية من الأمراض المهنية في حوادث العمل في عقد الاجتماعات أما الفرع الثاني إلى الحق في الحصول على معلومات و الفرع الثالث حق لجان الوقاية و الصحة و الأمن في اللجوء إلى الخبير<sup>1</sup>.

#### الفرع الأول: حق لجان الوقاية الصحية والأمن في عقد الاجتماعات

يعتبر مكان توقيت الاجتماعات عنصر هام و ضروري في سير الاجتماعات، حيث ألزم المشرع على رب العمل توفير كل الوسائل المادية الضرورية لأداء اللجان مهامها<sup>2</sup>.

وأكد على ضرورة تخصيص محل ملائم من أماكن العمل يلزم المستخدم بتوفيره خلال ساعات العمل<sup>3</sup> وقد فصل المشرع فيما يتعلق بوضع جدول الأعمال للجان الوقاية الصحية و الأمن حيث ألزم تدوين محاضر اجتماعات لجان الوحدة و لجان المؤسسة في مجال الوقاية الصحية و الأمن وطب العمل و يتم وضع هذا السجل تحت تصرف مفتش العمل المختص إقليمياً وفي كل سلك المراقبة و التفتيش المخول قانوناً لذلك<sup>4</sup> ، أما بالنسبة للجنة ما بين المؤسسات فتسجل مداولاتها في محضر يعده رئيسها و يرسله إلى أعضائها و إلى أعضاء الهيكل التنفيذي، و المتابعة تتمثل تشكيلته بصفة متساوية الأعضاء من ممثلي

<sup>1</sup> سكيل رقية،ص56.

<sup>2</sup> المادة 05 مرسوم التنفيذي رقم 05-09،السالف الذكر.

<sup>3</sup> المادة 18 و19 من المرسوم التنفيذي 09/05 السالف الذكر.

<sup>4</sup> المادة 20 من المرسوم التنفيذي رقم 09-05 من السالف لذكر.

العمال و ممثلي المستخدمين تحت مسؤولية الرئيس لجنة و يجب أن تسجل تشكيلة هيكل التنفيذ و المتابعة في جدول أعمال أول اجتماع لها قصد القيام بمهمتها<sup>1</sup>.

إن الاجتماعات التي تقوم بها لجان الوقاية و الصحة و الأمن قد تكون عادية أو استعجالية التي تتعد بشكل دوري إما الاستعجالين التي تتعد لأسباب طارئة الأولى تتمثل فالاجتماعات العادية نص المشرع على تجمع لجان الوحدة كل ثلاثة أشهر ونفس الشيء بالنسبة للجنة ما بين المؤسسات للوقاية الصحة و الأمن<sup>2</sup> الاجتماعات الغير العادية نص المشرع على إمكانية اجتماع لجان الوحدة و لجان المؤسسة باستدعاء من رؤساءها، أثرها وقوع حادث عمل خطير أو طارئ أو تقني عام، كما تجتمع أيضا بطلب من الأعضاء الممثلين للعمال أو بطلب من طبيب العمل أو بمبادرة من رؤسائه أما بالنسبة ما بين المؤسسات تجتمع باستدعاء من رئيسها كما دعت الضرورة لذلك في كيفية وضع جدول أعمال اجتماعات هذه اللجان و من له حق تسجيل المسائل المطروحة لنقاش في الاجتماعات، ولا كيفية اطلاع المعنيين على هذا الجدول<sup>3</sup>.

#### الفرع الثاني: حق لجان الوقاية الصحية و الأمن في الحصول على معلومات

ينبغي على المستخدمين إعلام اللجنة المكلفة بالوقاية الصحة و الأمن على كل المعلومات الضرورية للقيام بعملها على أكمل وجه حيث أن المشرع هو الذي نظم هذه المسائل إذ نص على انه يجب أن تتلقى لجان الوحدة من الهيئة المستخدمة المعلومات بالإضافة إلى الوسائل المادية الضرورية للقيام بمهمتها<sup>4</sup> وتطرق إلى وجوب التزام أعضاء لجنة الوحدة وأعضاء لجنة المؤسسة ولجنة ما بين المؤسسات وكذلك مندوبين الصحة و الأمن، باحترام السر المهني فيما يخص المعلومات وكل المسائل ذات الطابع السري<sup>5</sup> التي يضطلعون عليها أثناء ممارسة عهده و ما يثير انتباهنا أن المشرع اقتصر على ذكر لجان الوحدة ودور لجان المؤسسة أو لجنة ما بين المؤسسات، و تستقرا انه يطبق نفس الحكم على الكل، نظر لوحدة المهمة التي وكلت اللجان لكل تلك اللجان بالرغم من إن المشرع نص على ضرورة اطلاع لجان الوقاية الصحة و الأمن من المعلومات الضرورية للقيام بمهامها.

الإضافة إلى الوسائل الأزمة لتحضير و تنظيم الاجتماعات، و تنقلاتها للتحقق والتفتيش ولكنه لم يبينها وبالرجوع إلى الحياة العلمية نجد إن اطلاعها على الشهادات التعليمات و التقارير التي يلتزم بها في مجال الوقاية الصحية و الأمن، مثل تقارير المتعلقة بمراقبة

<sup>1</sup> المادتان 10-15 من المرسوم التنفيذي رقم 05-10، السالف الذكر.

<sup>2</sup> المادة 17 من المرسوم التنفيذي رقم 05-09 من السالف الذكر.

<sup>3</sup> المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 05/09، السالف الذكر، وكذلك المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 05/10.

<sup>4</sup> المادة 5 من المرسوم التنفيذي 05/09، السالف الذكر.

<sup>5</sup> المادة 26 من المرسوم التنفيذي 05/09، السالف الذكر..

الألات و كذا كل المعلومات التي تخص حوادث العمل و الأمراض المهنية التي حدث داخل المؤسسة، ومن خلال الاطلاع على هذه المعلومات بشكل دائم يمكن للجان متابعة سير الأوضاع المتعلقة بالوقاية الصحية و الأمن داخل المؤسسة و تحقيق المشاركة بين كل الهيئات الناشطة في هذا المجال الأجل ترقيته و تطوير<sup>1</sup> البرنامج السنوي المسطر من طرف الهيئة المستخدمة و محاربة الأخطار المهنية من المصدر و محاولة القضاء على أسبابها و عليه من المفروض على الهيئة المستخدمة إعداد مستندات سنوية مفيدة من اجل تقييم الأخطار و التخطيط للقضاء عليها أن التقليل منها وذلك باستشارة لجان و قاية الصحة و الأمن و خاصة بعد أن أصبح للوقاية عن طريق تقييم الأخطار و التخطيط للقضاء عليها أو التقليل منها، و ذلك باستشارة لجان و قاية الصحة و الأمن و خاصة بعد أن أصبح للوقاية عن طريق تقييم الأخطار أهمية بالغة في الجزائر ، إذا أن تقييم الأخطار طريقة لتحليل الشامل لوضعية العمل التي تركز على تحديد بمعنى تشخيص أو ترتيب سلمي للأخطار لضبط نشاطات الوقاية و يشمل تقييم الأخطار في عدة جوانب و ميادين لا سيما تصور أماكن و مناصب العمل، اختيار الوسائل و مناهج العمل و تنظيم العمل ، تنظيم الوقاية، اتخاذ تدابير الحماية الاجتماعية إعطاء الأولوية لتدابير الحماية الفردية ، التعليمات التكوينية و إعلام العمال<sup>2</sup>، تكون الوقاية عن طريق تقييم الإخطار، و عن طريق مسعى شامل يقع على عاتق المستخدم و يتجسد هذا التقييم في وثيقة وحيدة تساهم في التواصل الاجتماعي في المؤسسة لبلوغ هدفها المتمثل في تجسيد تدابير وقائية حسين ظروف العمل ، حيث تم إعداد توصيات من طرف الخبراء الأجل نجاح المسعى، تتلخص في تحفيز المسعى و تحديد الأخطار و ترتيبها، إعداد نشاطات الوقاية حيث تتمثل التوصيات في تحضير المستخدم المسؤول الملزم بانجاز المسعى و يقوم بعرضه على الإجراء و ممثلهم، و يعمل على توفير الوسائل لتحقيقه (العمال/ العتاد)، و يقوم<sup>3</sup> بتخطيط الأهداف تحديد اجله، و يعمل على استعمال الوسائل اللازمة للحالة و المحيط بالاعتماد على الكفاءات الداخلية المتمثلة في اللجنة المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية و الأمن، مندوبي المستخدمين، طبيب العمل، مصلحة النظافة و الأمن، و اللجوء عند الحاجة إلى الهيئات الخارجية (مكاتب الدراسات، الخبرة، معاهد التكوين المتخصصة، هيئة الوقاية ، متفشية العمل ...) منها تحديد الأخطار التي يتم اعتماد دراسة تحليل المعطيات و المعلومات الموجودة في الإحصائيات المتعلقة بحوادث العمل و الأمراض المهنية محاضر اجتماعات اللجان المتساوية الأعضاء و قاية الصحة و الأمن، و آراء و تقارير طبيب العمل لتحديد الأخطار و اتخاذ التدابير فيما يخص التعرض لهذه الأخطار ، و ترتيبها الذي يتمثل في تقدير درجة خطورتها مع الخروج بأولويات و اقتراحات و مخطط للتكفل

<sup>1</sup> صايبي ر ، الوقاية عن طريق تقييم الأخطار ، نشرة مفتشية العمل :المجلة السداسية للمفتشة العامة للعمل ،ص 09.

<sup>2</sup> سكيل رقية نفس مرجع السابق ص62.

<sup>3</sup> صايبي ر ، الوقاية عن طريق تقييم الأخطار ، نشرة مفتشية العمل :المجلة السداسية للمفتشة العامة للعمل،ص.08.

وينبثق عن توافق الفاعلين في المؤسسة إعداد نشاطات الوقاية أن الغاية من تقدير الأخطار تتمثل في تجسيد المستخدم الإستراتيجية عملية الإيجاد الحلول للمشاكل التي تم تشخيصها، و المرتبة حسب درجة الخطورة بعد استشارة العمال و ممثلهم وعليه يمكننا القول أن تقييم الإخطار هو<sup>1</sup> مسعى وقائي يقع على عاتق المستخدم لضمان ظروف العمل الحسنة و يسمح بالتخفيف من الأعباء المنبثقة من نقص التكفل بمجال وقاية الصحة و الأمن في العمل .

### الفرع الثالث: حق الوقاية الصحية والأمن في اللجوء الخبير

نص المشرع على إمكانية استعانة لجان الوحدة و لجان المؤسسة أثناء اشغليها أو عند تفتيش أماكن العمل بأي شخص مؤهل و هيئة مختصة في ميدان الوقاية و الأمن و طب العمل. و اقر نفس الحق للجنة ما بن المؤسسات للوقاية الصحية و الأمن و طب العمل، من شأنه مساعدتها في إشغالها دون أن يوضح هوية هذا الشخص، وما الحقوق التي يتمتع بها و الالتزامات التي يتحملها<sup>2</sup>، فالخبرة في مجال الصحة تتمثل في تحليل وضعيات العمل في مجال جوانبها الفيزيائية الخاصة، أما الخبرة في مجال تنظيم العمل هي تحليل اجتماعي ولا بد أن ينبثق الخبير الكفاءة لحل المشكل المطروح<sup>3</sup> مهما كان مصدرها و يتم اللجوء إلى خبير في حالتين أي وجود خطر جسيم في المؤسسة لمشروع هام معدل لشروط وقاية الصحة و الأمن أثناء المنازعات بين اللجنة و المستخدم و ضرورة اللجوء إلى الخبير ويكون الفصل فيها من اختصاص رئيس المحكمة<sup>4</sup> و بعد تعيين لجنة الوقاية الصحية و الأمن وشروط عمل الخبير فغن له الحق في الدخول إلى المؤسسة المعنية، كما يجب على المستخدم تحمل مصاريف الخبرة و تقديم معلومات ألى الخبير لممارسة مهامه<sup>5</sup>.

### المطلب الثاني: الوسائل الفردية

يستفيد أعضاء لجان الوقاية الصحية و الأمن من مجموعة من الوسائل الفردية لتأدية مهامها على أحسن وجه، تتمثل في تخصيص الوقت الضروري الأداء مهامها. و التكوين المتخصص للأعضاء لجنة الوقاية الصحية و الأمن و اقر نفس الحق للجنة ما بن المؤسسات للوقاية الصحية و الأمن و طب العمل، من شأنه مساعدتها في إشغالها دون أن

<sup>3</sup> صايبي، مرجع السابق، ص 10.

<sup>2</sup> المادة 09 من المرسوم التنفيذي رقم 10-05، السالف الذكر.

<sup>3</sup> Pluyette(j.) : "hygiène et sécurité"(condition de travaille),21 éme édition adase editeur,paris1993.,p373

<sup>4</sup> Gabriel guéry ,op,cit,p390 ;et dans le même sens bernadette lardy –pélissier et autres ,op,cit ,p1463.

<sup>5</sup>

يوضح هوية هذا الشخص وما الحقوق التي يتمتع بها و الالتزامات التي يتحملها<sup>1</sup>، الحماية القانونية من التسريح .

### الفرع الأول: تخصيص الوقت الضروري للأداء مهامه

نص المشرع على أن وقت حضور اجتماعات لجان الوحدة و لجان المؤسسة خلال ساعات المكرس للمهام الفردية الموكلة من طرف هذه اللجان، كساعات العمل المدفوعة الأجر، حيث اعتبر الوقت المخصص لكل ممثل لجنة الوقاية الصحية و الأمن وقت عمي لجنة فعلي مدفوع الأجر إذا أن الساعات المخصصة لمندوبي المستخدمين في اللجنة الوقاية الصحية و الأمن و شروط العمل لا تنقص من الوقت المدفوع الأجر، كوقت عمل فعلي الوقت الذي يقضيه هؤلاء الممثلون في الاجتماعات لجنة الوقاية و الأمن و شروط العمل لا تنقص من الوقت المدفوع الأجر، كوقت عمل فعلي الوقت الذي يقضيه هؤلاء الممثلون في اجتماعات اللجنة الوقاية الصحية و الأمن و شروط العمل إلا انه لم يرق بضبط الحجم الساعي المخصص الأداء هذه المهام، و عليه فانه يجب أن يحدد ذلك في النظام الداخلي للجان<sup>3</sup> و لم ينص على إمكانية تجاوز الحجم الساعي المخصص للتمثيل و لا توزيع الحجم الساعي الشهري بين الممثلين داخل اللجنة حتى في المراسيم التنفيذية المنظمة لهذه اللجان ينظم استعمال الساعات المخصصة لتمثيل و لم ينظم هذه الحقوق للممثلين لن داخل لجان الوقاية الصحية و الأمن في المراسيم التنفيذية المنظمة لها ، وينبغي تدارك هذا الأمر في النصوص التطبيقية له و كذا الأنظمة الداخلية لهذه اللجان لما لها من أهمية في تفعيل الدور<sup>4</sup> .

### الفرع الثاني: التكوين المتخصص لأعضاء لجنة الوقاية الصحية والأمن

نقصد بالتكوين المهني هو تلقين الفرد مهارات و خبرات تهدف إلى اكتسابه معارف جديدة و تنتمي مواهبه و قدراته لتمكنه من النهوض بوظائف الحالية على أحسن وجه و أكثر فعالية تماشياً مع مختلف مراحل حياته عملية لتحقق ارتقائه الاجتماعي و الاقتصادي و الإداري، إذ نص المشرع على استفادة أعضاء لجنة الوقاية الصحية و الأمن و مندوبو الوقاية الصحية و الأمن من تكوين ملائم في مجال تخصصهم، و هذا بهدف تفعيل أدائهم المنوط بهم و هذا هو الغرض من التكوين المقرر لصالح أعضاء لجنة الوقاية الصحية و الأمن إلا أن المشرع لم ينص صراحة على أهداف التكوين الذي يستفيد منه أعضاء

<sup>1</sup> المادة 09 من المرسوم التنفيذي رقم 10-05، السالف الذكر.

<sup>2</sup> المادة 19 من المرسوم التنفيذي رقم 09-05 ، السالف الذكر.

<sup>3</sup> المادة 21 من نفس المرسوم التنفيذي.

<sup>4</sup> سكيل رقبة، نفس المرجع السابق، ص 80.

لجنة الوقاية الصحية و الأمن وكذا مندوبو الوقاية الصحية و الأمن ،لكن يمكن القول بان البرامج التكوينية لهم تختلف عن تلك المعتمدة في مجال الأمن الموجهة للعمال الجدد أو العمال المحالين إلى المناصب عمل جديدة أو الذين عادوا إلى مناصب عملهم بعد العطلة طويلة بسبب الإصابات بحادث عمل أو مرض مهني و هي تهدف إلى تطوير تأهيلهم النظري و التطبيقي في مجال الوقاية من الأخطار المهنية<sup>1</sup>. من اجل القدرة على دراسة و تحليل ظروف العمل و اكتشاف و تقدير حجم الأخطار و إعطاء الحلول اللازمة لتفاديها ،وتحسين الوضعية الأمنية للعمال و بالأحرى كل ما يؤدي إلى تفعيل أدائهم للمهام المخولة لها قانونا .<sup>2</sup>

كما إن المشرع لم يتطرق إلى مضمون التكوين المقدم الأعضاء لجنة الوقاية الصحية و الأمن و تطبيقا للمبادئ العامة فان التكوين يحتوي على جانبين: جانب عملي و جانب عملي و جانب نظري في مجال الوقاية الصحية و الأمن<sup>3</sup>، إلا انه حدد مدة التكوين و لقد نص المشرع في المادة 22 من المرسوم التنفيذي رقم 02-427 على أنها خمسة (05) أيام على الأكثر و على انه يمكن تجديد تكوين أعضاء لجنة الوقاية الصحية و الأمن في حال تجديد العهدة بغرض تحسين المعارف و المستوى و يجب أن يكتسي التكوين طابعا أكثر تخصصا، أخذا بعين الاعتبار الخبرة المكتسبة في العهدة السابقة و يكون هذا التكوين مكتملا للتكوين السابق و لا يمكن أن تقل مدته عن خمسة أيام.

تطبيقا للقانون فان التعليم، التكوين و الإعلام المتعلق بالأخطار المهنية يعد واجبا تضطلع به الهيئة المستخدمة و تتحمل أعباءه و يعتبر حقا الأعضاء لجنة الوقاية الصحية و الأمن على غرار باقي العمال وواجبا عليهم ،كما يجب أن تندرج قواعد الوقاية الصحية و الأمن ضمن برامج التكوين المهني و بالنسبة للهيئات المكلفة بتكوين أعضاء لجان الوقاية الصحية و الأمن ،لم ينص المشرع صراحة عنها ،مما يدفعنا إلى القول بان هيئات الوقاية الصحية و الأمن المكلفة بتكوين العمال هي المكلفة العمال هي المكلفة بذلك أو مراكز التكوين التابعة للمؤسسات التي يحدد كيفيتها قرار مشترك بين الوزير المكلف بالعمل أو الوزراء المعنيين<sup>4</sup>، يضع و يصادق على برامج التكوين الوزير المكلف بالعمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي و تعتمد عليه المراكز و المؤسسات التكوينية، و عليه يمكننا القول

<sup>1</sup> المادة 23 من قانون رقم 88-07،السلف الذكر .

<sup>2</sup> سكيل رقية، نفس المرجع،السابق ،ص70.

<sup>3</sup> سميرة فاندي ،مجلة التشريعات الاجتماعية ،التكوين في مجال الأمن كوسيلة للمحافظة على الشغل ،مداخله في الملتقى الدولي حول القانون الاجتماعي ،مسالة التشغيل ،ابن خلدون للنشر و التوزيع ، وهران ،2001.

<sup>4</sup> المادة 11 من المرسوم التنفيذي رقم 427/02، السالف الذكر.

أن هناك نقص تشريعي بخصوص تكوين أعضاء لجنة الوقاية الصحية و الأمن، و ذلك بالنظر لأهميته في تفعيل أداء اللجنة لمهامها حبذا لو وجدنا قانون خاص به<sup>1</sup>.

### الفرع الثالث : الحماية القانونية من التسريح

اقر المشرع من خلال رقم 31/75 على أن العاملين عضو لجنة الوقاية الصحية و الأمن المعنيين من بين أعضاء القسم النقابي يتمتعان بالحماية من التسريح المرتبطة بمهام ممثلي العمال إلا انه لم يتناول الحماية المقررة لأعضاء لجان الوقاية الصحية و الأمن في المرسومين التنفيذيين رقم 09/05 و المرسوم التنفيذي و رقم 10/05 رغم أهمية هذه الحماية لتفعيل نشاطا أعضاء هذه اللجان، بالإضافة إلى ذلك فان أعضاء لجان الوقاية الصحية و الأمن ملزمون بالسر المهني اتجاه كل ما يتعلق بطرق الإنتاج في المؤسسة حيث يلزم عليهم بالتحفظ إزاء المعلومات ذات الطابع السري المقدمة من قبل رب العمل و المستخدم<sup>2</sup>، فان المشرع حتى يضمن الصيرورة الحسنة للجان الوقاية الصحية و الأمن، منح مجموعة من المناهج و الوسائل الضرورية لذلك تتمثل في:

الحقوق الجماعية تتمثل بها اللجنة ككل تتمثل في الحق في الاجتماعات الحق في الحصول على المعلومات الضرورية لممارسة مهامها الحق في اللجوء إلى الخبير و مجموعة من الحقوق الفردية التي يتمتع بها كل عضوا في اللجنة وهي الحق الحجم الساعي المخصص لتمثيل مدفوع الأجر الحق في التكوين الحق في الحماية من التسريح إلا انه تم معالجة هذا الأمر في النصوص السابقة دون اللاحقة و مما لوحظ المشرع لم يولي العناية التشريعية خاصة بتنظيم مختلف الحقوق التي يجب أن يتمتع بها أعضاء اللجان الوقاية الصحية و الأمن مما يؤدي تكاثر تزايد الخلافات ما بين الهيئة المستخدمة و أعضاء اللجان و على المشرع تدارك الأمر في النصوص التنظيمية لا حقه أو نص عليها في الأنظمة الداخلية لهاته اللجان<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> المادة 13 من قانون 07-88 السالف الذكر.

<sup>2</sup> المادة 19 و 20 من المرسوم التنفيذي رقم 07/88، السالف الذكر.

<sup>3</sup> سكيل رقبة ، المرجع السابق، ص 90-91.

## الفصل الثاني: مهام وعلاقات لجان الصحة و الأمن

بعد تأسيس لجان الوقاية الصحية و الأمن داخل المؤسسات التي تتوفر فيها الشروط القانونية المطلوبة و توفير كل الوسائل الضرورية ليسيرها، تقوم بتسخير هذه الوسائل الأداء المهمة التي لنشأت لأجلها و التي تتجسد في العمل على توفير محيط عمل امن ووقاية العمال من الأخطار المهنية التي لها علاقة بنشاط المؤسسة كما يكمن دورها على أحسن وجه حولها القانون جملة من الصلاحيات و اسند إليهما بعض اختصاصات و لتفصيل دور لجان الوقاية الصحية و الأمن و تحقق الهدف المرجو و اوجد المشرع هيئات أخرى تنشيط في مجال ترقية و تطوير سياسة الوقاية الصحية و الأمن داخل المؤسسات ،وسهر على تطبيق النصوص التشريعية و التنظيمية المتعلقة بهذا المجال.

التكامل الذي يرجو إليه المشرع ما على لجان الوقاية الصحية و الأمن إلا التنسيق مع هذه الأجهزة و الاستفادة من خبرتها و أعمالها، نشاطاتها و العمل بالموازاة معها و عليه و هذا ما سنتعرض إليه من خلال هذا الفصل حيث سنخصص المبحث الأول لمهام لجان الوقاية الصحية و الأمن بمختلف الهيئات التي أوجدها المشرع للوقاية من هذا المجال<sup>1</sup>.

### المبحث الأول: مهام لجان الوقاية الصحية و الأمن

تسهر لجنة الوقاية الصحية و الأمن على توفير محيط عمل امن ووقاية العمال و لقيام بهذه المهمة على أكمل وجه فد حولها المشرع مجموعة من الأدوات الرقابية و الاستشارية فما هي هذه المهام ؟ وكيف تتم ممارستها من طرف اللجنة ؟ و عليه سنخصص المطلب الأول للمهام الرقابية للجان الوقاية الصحية و الأمن، أما المطلب الثاني فسنتناول من خلاله المهام الاستشارية

### المطلب الأول: الدور الرقابي للجان الوقاية و الأمن

تتمتع لجان الوقاية الصحية و الأمن باختصاصات و مهام وقائية في الحالات العادية التي تكون عليها المؤسسة و في الحالات الغير عادية المرتبطة بوجود خطر جسيم و محقق في المؤسسة يهدد صحة امن العمال.

### الفرع الأول: المهام الرقابية للجان وقاية الصحية و الأمن في الحالات العادية

حول المشرع صلاحية المهام الرقابي تدابير في الحالات العادية للجان الوحده، كما يجب أن تسهر على تطبيق تدابير الحماية الفردية و الجماعية لجنة ما بين المؤسسات للوقاية الصحية و الأمن و في غياب اللجان المكلفة الوقاية الصحية و الأمن يتولى مهمة الرقابية في الحالات

سكيل رقية 'نفس المرجع السابق، ص 96<sup>1</sup>

العادية المندوبان المكلفان بالوقاية الصحية و الأمن في المؤسسات التي تشغل أكثر من تسعة عمال ذوي علاقة عمل محددة وينبغي هنا تحديد موضوع أحكام الوقاية الصحية و الأمن و شروط العمل حيث تتنوع الأحكام القانونية للوقاية الصحية و الأمن و شروط العمل إلى أحكام عامة، خاصة و استثنائية أما الأحكام العامة تتمثل في الأحكام المطبقة على كافة العمال دون استثناء، مثل التدفئة، التهوية الحماية من الضجيج، الإنارة و غيرها من الأحكام الخاصة التي تخص فئة من العمال مثل النساء، الأحداث و المعوقين<sup>1</sup> وهناك الأحكام الاستثنائية تشمل الأحكام المرتبطة بالنشاطات ذات طرق و أساليب عمل خطيرة أو ذات استعمال بالمواد السامة المؤثرة على صحة العمال مما تسبب لهم أمراضا مهنية<sup>2</sup> وهناك بعض الأحكام المتعلقة بوقاية الصحة للعمال فهناك ثلاثة نقاط أساسية يركز عليها تنظيم الأحكام المتعلقة بالوقاية الصحية للعمال تتمثل في المحلات المعدة للعمل لا بد أن تتوفر فيها التهوية، التدفئة، الإنارة، النظافة المراقبة الطبية<sup>3</sup>.

الوجبات الغذائية، المشروبات، غرف الثياب، و المرافق الصحية... حيث أن الوجبات الغدائين لا يمكن تناولها في أماكن العمل إذ يجب تخصيص مطعم أو غرف لتناول الطعام أما عمل النساء و الأحداث يستلزم شروط معينة إذ يمنع عليهم العمل في النشاطات الخطيرة التي تهدد صحتهم التي لا تناسب و تكوينهم البيولوجي و السيكلوجي كما أن الأحكام المتعلقة بأمن العمال تتمحور أساسا حول تركيب و ترتيب استعمال الآلات و حمل الأشياء الثقيلة، المرأة لا يمكنها حمل أكثر من 25 كغ و العامل لا بد أن يسمح له طبيب العمل بحمل أكثر من 56 كغ و توفير إمكانيات للوقاية من الحريق الناتج عن المواد سرعة الالتهاب توفير المنافذ النجدة بقدر كافي يجب أن تكون سلالم المؤسسة متسعة وضع الأجهزة لإضفاء الحريق الأمن، وسائل للإسعافات الأولية مراقبة و تنظيم استعمال المواد السامة كوضع علامات تشير إلى ذلك أن الوقاية التي تشمل الأعمال الخطيرة كالأعمال المنجزة في الأماكن مرتفعة و توعية و نشر تعليمات للعمال حول الأمن داخل المؤسسة و وضع وسائل للوقاية تحت تصرفاتهم كالخوذات النظارات يجب مراعاة الأحكام المتعلقة بظروف العمل لأنه يكتسي أهمية فردية و جماعية و هو يشمل تنظيم العمل و الوسائل التكنولوجية المستعملة في مؤسسات محيط العمل و أهمية مناصب العمل و محلاته، المحيط الفيزيائي داخل المؤسسة و وسائل الإنتاج (مواد والآلات) و الأخطار الأخرى، أيضا عمل العمال: طبيعة، صيرورته، مضمونه و مدى إرهاقه للعامل<sup>4</sup>، بالإضافة إلى الجو داخل المؤسسة والعلاقات والاتصالات بين أعضاء المؤسسة و في هذا

<sup>1</sup> Gwendoline aubourg,hélène de moura ,les cdi,editionde vecchi s.a vecchi s.a paris ,2001,p 38.

<sup>2</sup> Dominique Grandguillot op cit p.102 ;et dans le même sens bernadette lardy-pélissier et autre ;ibid ,p101.

المادة 24 من المرسوم التنفيذي رقم 05-09،السالف الذكر.<sup>3</sup>

<sup>4</sup> Dyevre (p) &leger (d) : "medecin de travail (approche de la santé de la santé au travail" ;2éme édition ,masson ,paris ?2000,p62.

السياق نص المشرع على أن لجان الوحدة يجب أن تقوم بتفتيش أماكن العمل لتأكد من توفير الشروط الحسنة للوقاية الصحية العامة و النظافة الصحية واحترام القواعد التنظيمية و تطبيقها في مجال المراقبة الدورية و مراجعة الآلات و المنشآت الأخرى والصيانة و استعمال الحسن لأجهزة الحماية<sup>1</sup>.

بالإضافة إلى هذا للجنة حق الاطلاع على السجل المخصص لمفتش العمل الذي يدون فيه ملاحظاته و اعتذارات هذا الأخير المتعلقة بحفظ الصحة و الأمن و طب العمل و الوقاية من الأخطار المهنية و الحصول على الوثائق اللازمة من المستخدم (محاضر التفتيش و الرقابة في مجال حفظ الصحة و الأمن، تعليمات شهادات)، كما يتم تقديم التعليمات اللازمة لاقتناء وسائل الحماية الفردية و تنمية الإحساس بالخطر المهني و شعور العمال<sup>2</sup> و من صلاحية لجان الوحدة حسب ما نص عنه المشرع إجراء تحقيق اثر وقوع حادث عمل أو مرض مهني خطير بهدف الوقاية بعد معرفة أسباب حدوثه، و اوجب على الهيئة المستخدمة تبليغ مفتش العمل المختص إقليمياً بنتائج التحقيق في اجل لا يتجاوز ثمان وأربعين (48) ساعة لاتخاذ أهم الإجراءات<sup>3</sup> فهذه التحقيقات تتيح التعرف الموضوعي على الأخطار الجسيمة و المفاجئة، والقيام بالإجراءات الأولية التي تفترضها وكذلك تبحث عن أسباب حوادث العمل والأمراض المهنية من اجل التحكم في إجراءات الوقاية و ما يمكن قوله أن حوادث العمل و الأمراض المهنية تشكلان مجموعة من الأحداث التي تهدد استقرار العلاقة التعاقدية بين أرباب العمل و العامل، حيث تمنع العامل من متابعته العادية لتنفيذ عقد العمل ويواجه خطر التسريح خلال غيابه أو خطر عدم كفاية قدراته المهنية لأداء العمل في حال عودته هذا ما جعل منظمة العمل الدولية تقر وتؤمن بان الوفيات الناجمة عن العمل ليست امراً محتوماً، الأمراض المهنية لا توتي من العدم، حوادث العمل ليست وليدة الصدفة بل لها مسبباتها التي ينبغي البحث عنها و القضاء عليها من اجل اتقاء مثل هذه الأخطار ومن ابرز الهيئات المكلفة بهذه المهمة لجانة الوقاية الصحية و الأمن عن طريق التحقيقات التي كلفها القانون بالقيام<sup>4</sup> باللجنة يتكون من رئيس اللجنة أو ممثله عن المستخدمة أو ممثل عن المستخدمين في اللجنة، وحضور عدد اكبر من ممثلي العمال يتطلب موافقة مسؤول الهيئة المستخدمة .

### الفرع الثاني: الدور الرقابي للجنة الوقاية الصحية و الأمن في الحالات الخطيرة

إن تحقيق عضو لجنة الوقاية والأمن أو مندوب الوقاية الصحية والأمن أو طبيب العمل أو إي عامل من وجود سبب خطر وشيك يبادر فوراً بأشعار مسؤول الأمن أو مسؤول الوحدة أو من يمثلها أو من يناوب عنهما قانوناً بهدف اتخاذ الإجراءات الضرورية الفورية و الملائمة و يجب

يحصية سمالي، المرجع السابق، ص35<sup>1</sup>.

سميرة فاندي، الوسائل الصحية و الأمنية لحماية العامل داخل المؤسسة، المرجع السابق، ص 63<sup>2</sup>

المادة 63 من المرسوم التنفيذي رقم 09/05 السالف الذكر<sup>3</sup>.

مجلة منظمة العمل الدولية، "اليوم العالمي لسلامة و الصحة المهنية"، العدد 47، جنيف أوت 2003 .<sup>4</sup>

أن يقيد هذا الأشعار المشفوع بجميع الملاحظات فيسجل خاص يمسك لهذا الغرض و أن مفتش العمل المختص إقليميا من قبل مسؤول الوحدة أو من يمثله أو يناوب عليه قانونا خلال الأربعة والعشرون (24) ساعة إذا لم يتخذ هذا الأخير الإجراءات الضرورية وفي حالة ما إذا تعذر إشعار الأشخاص، المشار إليهم في الفقرة الأولى يتعين على العامل أو العمال الأكثر تأهيلا، والذين من وجود سبب وشيك إن يتخذوا كل الإجراءات الضرورية وعندما يتحقق مفتش العمل أثناء زيارته التفقدية إلي الهيئة المستخدمة نص ما من وجود سبب خطر وشيك الوقوع أما على امن العمال أو على حماية الهيئة يقوم بإخطار الوالي الذي يتخذ أي إجراء مفيد<sup>1</sup>.

أعطى المشرع لكل من عضو لجنة الوقاية الصحية و الأمن، و مندوب الوقاية الصحية و الأمن طبيب العمل و العامل صلاحيته الإشعار الفوري لمسؤول الأمن أو مسؤول الوحدة في حال وجود خطر وشيك الوقوع، ذلك بالنظر إلى اختصاصاتهم في مجال قواعد الوقاية الصحية و الأمن وشروط العمل إلزامية الإشعار في سجل خاص كما أن المستخدم مجبر على اتخاذ الإجراءات الضرورية لوقف الخطر<sup>2</sup> ويتعين إحضار مفتش العمل من قبل اللجنة الوقاية الصحية الأمن ومندوب الوقاية الصحية و الأمن أو طبيب العمل أو العامل في حالة عدم اتخاذ الإجراءات الضرورية من قبل الوحدة أو ممثله أو نائبه خلال 24 ساعة هذا الأخير أن يسلك أعمار المستخدم في حالة وجود خرق أو نقص في تدابير الخاص بالوقاية الصحية و الأمن المنصوص عليها قانونا، حيث منحه مده لزمونية لإصلاح المخالفة لا تتعدى ثمانية أيام إذ تعلق الأمر بخرق لإحكام الأمر في القوانين والتنظيمية - إخطار الجهات القضائية في حالة عدم احترام إجراءات والتدبير الخاصة الوقاية الصحية والأمن و نتيجة لذلك يشكل خطر على العمال ويهدد أمنهم و عليه بأمر المفتش العمل والقضاء السلطات الإدارية بإقفال أو توقيف أو حجز كل ما هو سبب فالخطر إلى غاية زواله<sup>3</sup>.

أما في حال تحقق من وجود سبب لخطر الوشيك يجب على العامل أو العمال الأكثر تأهيلا اتحاد الإجراءات الضرورية و هذا لأجل حماية أنفسهم و صحتهم أما في حال أندار المستخدم بوجود خطر و لم يتخذ الإجراءات الضرورية لأجل إيقافه يمكن اللجنة الوقاية الصحية و الأمن في ضل التشريع استعمال حقها في اللجوء إلى خبير في مثل هذه الحالة فيمكننا القول أن لهذه اللجان دور مهما في الوقاية من الأخطار المهنية لمراقبه الدورية لاماكن العمل اتخاذ كافة الإجراءات ضرورية لذلك<sup>4</sup>.

### المطلب الثاني: الدور الاستشاري للجنة الوقاية الصحية و الأمن

المادة 32 من القانون رقم 88-07، السالف الذكر.<sup>1</sup>  
<sup>1</sup> اعلان طحطاح، حوادث العمل بين نظرية الأخطار الاجتماعية و قواعد المسؤولية، رسالة الماجستير، فرع العقود و المسؤولية، جامعة الجزائر، 2001، ص 102.  
<sup>2</sup> سميرة فاندي، الوسائل الصحية و الأمنية لحماية العامل داخل المؤسسة، المرجع السابق، ص، 192.  
<sup>4</sup> المواد من 09 إلى 12 من القانون رقم 90-03 المؤرخ في 06/02/1990 المتعلق بمفتشية العمل المعدل و المتمم الجريدة الرسمية، العدد 06 سنة 1990.

تتمتع لجان الوقاية الصحية و الأمن باختصاصات استشارية هامة إذ يجب على المستخدم استشارتها فيما يخص تكوين العمال في مجال الوقاية الصحية و الأمن تظهر الاختصاصات الاستشارية جليا من خلال المساهمة في ترقية الوقاية الصحية و الأمن الحفاظ على صحة و امن العمال و هو الهدف الذي وجدت لأجله هذه اللجان كما يعد الدوري الاستشاري للجان الوقاية الصحية و الأمن عاملا مهما في إطار توسيع و تنمية ثقافية الأمن للعمال، مما يسهل اللجنة تحقق أهدافها المرجوة بإضافة إلى الاستشارات التي تقدمها اللجنة في ميادين أخرى. و نظر للأهمية البالغة للاستشارية التي تقدمها اللجنة في ظل التشريع و لتبيان ذلك الدور الذي تلعبه في ميدان تكوين العمال في مجال الأمن لما له أهمية ف بتحصيل الأهداف المرجوة من وضع قواعد الوقاية الصحية الأمن دون نسيان أن دورها لا يقتصر فقط في التكوين و إنما يشمل مجالات أخرى<sup>1</sup>.

### الفرع الأول: الدور الاستشاري للجان الوقاية الصحية و الأمن عمال في ميدان الأمن

يعتبر التكوين المهني في المؤسسات الاقتصادية الحديثة من أهم المقومات للتنمية البشرية التي تعتمد عليها هذه الأخيرة ، لبناء جهاز قادر في الحاضر و المستقبل لمواجهة الضغوطات و التحديات الإنسانية التقنية و الإدارية المرتبطة بالفرد كونه إنسان جهة، والمحرك الأساسي لعملية الإنتاج و تنمية المؤسسة من جهة أخرى يتزايد الاهتمام بالتكوين المهني لارتباطه بمستوى أداء الفرد للوظيفة التي يشغلها و من أهم المشاكل التي تعاني منها المؤسسات هو مشكل تكوين المواد البشرية إذ تعتبر وظيفة حساسة و مهمة في تكوين المؤسسة من مساهمة المتطلبات الداخلية و الأفق المستقبلية باعتبار التكوين وسيلة فعالة في خدمة مصالح المؤسسة و لكي يؤدي العنصر البشري وظائفه كاملة على أحسن وجه و ألزم المشرع المستخدم بتنظيم أعمال مطلوب وفقا لما تحدده المؤسسة من أهداف<sup>2</sup> و في هذا السياق ألزم المشرع المستخدم بتنظيم أعمال التكوين لفائدة العمال و حملية تكاليفه، فقد اوجب المشرع مشاركة لجان الوقاية الصحية و الأمن إلي جانب المشاركة في إعداد برنامج التكوين و تحسين مستوى الفرق المكلفة بمصالح الحرائق و الإنقاذ و تسهر على احترام التعليمات المقررة و كلفها بالمساهمة في إعلام العمال و في تكوين المستخدمين المعنيين و تحسين مستواهم في المجال الوقاية من الأخطار المهنية و بهذه الصفة تسهر و تشارك في اعلام العمال الجدد و المكلفين ب مهام جديدة أو بالعمل في ورشات جديدة حول الأخطار التي قد يتعرضون لها ووسائل الحماية منها كما يمكن لطب العمل أن يبدي رأيه في تنفيذ برنامج التكوين في المجال الأمن و حفظ صحة العمال و كذا المكلف بالصحة أو أمور النظافة و الأمن في إعداد هذه العمليات<sup>3</sup> و يتضح اهتمام المشرع بمشكل التكوين في المجال الأمن من خلال القانون رقم 07-88 لاسيما المواد من 19 إلى 22

<sup>1</sup> عيشوية فاطمة، نظام التكوين المهني في الجزائر، رسالة ماجستير في القانون الاجتماعي، جامعة وهران 2004-2005، ص 26-27.

المادة 57 من القانون 90-11، السالف الذكر.<sup>2</sup>

المواد 19 الى 22 من القانون رقم 07/88، السابق الذكر.<sup>3</sup>

حيث جعل منه واجبا تضطلع به الهيئة المستخدمة و ألزم إدراج قواعد الوقاية الصحية و الأمن المتعلقة بالأخطار المهنية ضمن برامج التعليم و التكوين المهني، كما اوجب أيضا، اطلاع العمال الجدد و كذا أولئك المدعويين إلي تغير مناصب أو وسائل أو مناهج عما هم عند تعيينهم للأخطار التي قد يتعرضون لها في منصب عملهم تخص تنظيم التكوين في مجال الوقاية الصحية و الأمن و محتوى أهداف التكوين في المحال الوقاية الصحية و الأمن و الهيئات المكلفة بالسهر عليه و مدته هدفه من التكوين و المضمون حيث حظي التكوين في مجال الوقاية الصحية و الأمن باهتمام فيظهر ذلك جليا من خلال القانون رقم 88-07 السابق ذكره و النصوص القانونية المطبقة له، منها المرسوم التنفيذي رقم 91-05 المتعلق بقواعد التي تطبق على حفظ الصحة و الأمن في الأماكن العمل المرخص بمرسوم التنفيذي رقم 93-120 الخاص خاص بتنظيم طب العمل و كذا المرسوم التنفيذي رقم 02-427 المؤرخ في 07/12/2002<sup>1</sup> المتعلقة بشروط تنظيم تعليم العمال و إعلامهم و تكوينهم في ميدان الوقاية من الأخطار المهنية، و حسب المشرع فان تعليم العمال و إعلامهم و تكوينهم في ميدان الوقاية من الأخطار المهنية يهدف إلي تنبيه العمال إلي هذه الأخطار التي قد يتعرضون لها و شرحها لهم و تحسيهم بها و تعليمهم تدابير الوقاية و الاحتياطات الواجب اتخاذها لضمان أمنهم و امن الأشخاص العاملين في نفس مكان العمل و المحيط القريب<sup>2</sup>، بالإضافة إلى ذلك، يهدف إلى الوقاية من إمكانية وقوع الحوادث في مكان العمل و يتم ذلك عبر توزيع كل وثيقة مكتوبة أو مصورة و تنظيم ندوات أو حملات الأمن أو عن ملصقات و إعلانات موجهة للعمال أو عبر حصص للتربية الصحية ، كما تعطي تعليمات حول الوسائل و التدابير الواجب تنفيذها في حالة وقوع طارئ تقني أو حوادث العمل و كذلك تنظم لشرح تدابير الأمن المنصوص عليها قانوننا في إمكان العمل حسب الأخطار التي يجب الاحتياط لها و يمكننا القول أن التكوين في مجال الأمن يهدف إلى تزويد العمال بالمعارف الضرورية في مجال الوقاية من الأخطار المهنية و الترتيبات الواجب اتخاذها في حال وقوع حادث عمل أو كارثة و يهدف إلى تحضير العمال فيما يخص التصرف الواجب سلكه و عندما يتعرض شخص أي حادث عمل أو تسمم أو تسمم في مكان العمل .

يبقى هدف التكوين بصفة عامة لتزويد المؤسسات باليد العاملة المتخصصة التي تتمتع بقدرات المهنية المواكبة للتطورات التكنولوجية و المعارف اللازمة للنهوض بالمؤسسة<sup>3</sup> و الهدف من التكوين و المضمون ترك المشرع الحرية في إتباع البرامج المناسبة لقدرات المؤسسة على أن تعرض هذا البرنامج على لجنة المشاركة أو مندوبي المستخدمين لابد من الرأي حوله و كذا لجان الوقاية الصحية و الأمن و للعمال حق المشاركة عن طريق التفاوض ، بشرط أن تتضمن أعمال التعليم و الإعلام فأما الأخطار المتعلقة بمختلف العمليات التي تدخل في إطار عملهم و كذا التدابير و الوسائل اللازم اتخاذها من اجل حمايتهم و الإجراءات الواجب اتخاذها في حالة

سكيل رقية، المرجع السابق، ص 119. <sup>1</sup>

المادة 8 و 9 من المرسوم التنفيذي رقم 02-427، السالف الذكر. <sup>2</sup>

المادة 3 من المرسوم التنفيذي رقم 02/427، السالف الذكر. <sup>3</sup>

وقوع حادث أو كارثة و اعتبارها عناصر لازمة للبرنامج السنوي للمؤسسة في مجال الوقاية من الأخطار المهنية<sup>1</sup>و هناك جانبين لتكوين جانب نظري آخر تطبيقي ،إذ يشمل تعليمات في مجال تنظيم العمل والنظافة والأمن و طب العمل حيث يتم الأخذ بعين الاعتبار المستوى التعليمي و التأهيل والخبرة المهنية للعمال الموجه إليهم التكوين و يقدم التكوين في مكان العمل و يتم تلقين الجانب النظري في محل يتوفر على الشروط لتقديم نشاط تربوي، لا بد من توفر شروط خاصة في حالة دراسة خطر معين حيث تتم الدروس ضمن هيكل التكوين يتوفر على محلات و وسائل مناسبة لطبيعة التكوين و يتوج هذا التكوين بشهادة تدريب تقدمها الهيئة أو الهيكل المكلف بالتكوين و يتم التكوين خلال ساعات العمل العادية و يعتبر الوقت المخصص لتكوين وقت العمل و يحافظ العامل على أجره في هذه الفترة<sup>2</sup>.

يستفيد العمال و أعضاء لجان الوقاية الصحة و الأمن من التكوين و الفئات التي تتمتع بالأولوية في التكوين المهني وهم: العمال، الموظفون الجدد، مهما كانت علاقة عملهم، إذ يعد العمال الجدد المعنيين أكثر بالتكوين في مجال الأمن و الصحة و هذا من أجل اطلاعهم على الأخطار المرتبطة بالمناصب الجديدة التي سيتولونها و خاصة كيفية تفاديها<sup>3</sup> و على هذا الأساس يحتوي برنامج التكوين على تعليم قواعد و النظام الواجب إتباعه داخل دائرة الشغل و كيفية احترامها فالتكوين يمر بمراحل فأول مرحلة هي أن العامل يمر بفترة تجريبية لا بد على العامل أن يقضيها داخل المؤسسة تحت إشراف رئيس الوحدة و بعدها إذا اجتازها بنجاح يتم تثبيته في منصبه، ثم لاحقاً يمكن إتمام عمليات التكوين بأشكال خاصة وفقاً لما هو مقرر أو البرامج المسطرة من طرف المؤسسة في مجال الأمن و حفظ الصحة و في حال فشل فترة التجربة و توصلت الهيئة المستخدمة إلى أن العامل المتربص لا يستطيع التكيف مع البرنامج المسطر و قد يشكل عضو خطير على المؤسسة مما يؤدي إلى عدم تثبيته في المنصب<sup>4</sup>، أما العمال الذين تنقطع علاقة عملهم بقوة القانون للفترة اللازمة للشفاء من آثار حادث العمل أو المرض المهني و بعد عودتهم يجب عليهم الخضوع لفترة تكوينية الاسترجاع معارفهم و قدراتهم على أداء عملهم و الذين تتطور نشاطاتهم أو تتأثر بالتطور التكنولوجي أو تحتاج الاستعمال جديدة، يستلزم تأقلمهم معه، إضافة إلى العمال المغيرين لمناصب عملهم فتغيير مناصب العمل يتطلب تكوين لمعرفة التقنيات المرتبطة بهذا المنصب الجديد و كيفية إدارته و الذين تعرضوا لحادث عمل الخطير أو مرض مهني خطيرين و هذا لتفادي تكرار وقوعه و اتخاذ الاحتياطات و الإجراءات اللازمة لذلك فالعمال الذين يقيمون بمهام الإسعافات هم فئة مهمة في المؤسسة إذ من يتدخلون أولاً في حال وقوع حادث أو مرض مهني الذي يتطلب وجوب تكوينيهم لتأدية

المادة 02 من القانون رقم 90-03 السالف الذكر.<sup>1</sup>

<sup>2</sup>المرسوم التنفيذي رقم 93-120 المتعلق بطب العمل المؤرخ في 15/05/1993، الجريدة الرسمية، العدد 33، الصادر في

1993/05/19

<sup>1</sup>مجلة منظمة العمل الدولية، دور الشركاء الاجتماعيين في تعزيز و تحقيق العمل اللائق، العددان 45-46، جونييف، ماي 2003،

ص26.

<sup>2</sup>المادة 21 من القانون 07/88 السالف الذكر.

دورهم بكل فعالية و على أحسن وجه و بعد التطرق للأشخاص الذين يخضعون للتكوين، التابع للمؤسسات حسب كفاءات يحددها قرار مشترك بين الوزير المكلف بالعمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي و الوزير المكلف بالتكوين المهني على البرامج المقدمة في مجال تكوين العمل<sup>1</sup> وأعضاء اللجنة المتساوية الأعضاء للوقاية الصحة و الأمن و يمكن إشراك الذين لهم مؤهلات مناسبة في هذا المجال مع منحهم شهادة التكوين و نشير في الأخير إلى أن مدة التكوين لا يمكن أن تقل عن أسبوع أو تزيد عن ثلاثة أسابيع<sup>2</sup>.

### الفرع الثاني: الدور الاستشاري للجان الوقاية الصحة و الأمن في مجالات أخرى

تتمتع اللجنة باختصاصات و مهام استشارية ،حيث تقوم بجملة من الدراسات التي نص عليها المشرع في هذا الإطار على إن تنميه الإحساس بالخطر المهني و شعور العمال بالأمن و هو عمل إلزامي يقع على عاتق لجان الوحدة و مشاركة لجان للوقاية الصحة و الأمن في إعداد سياسة عامة للهيئة المستخدمة في مجال وقاية الصحة و الأمن و جميع الوثائق لمعلومات و التي من شأنها تطوير و تدعيم لجان وقاية الصحة و الأمن و طب العمل منح المشرع للجنة ما بين المؤسسات لوقاية الصحة و الأمن صلاحيات السهر على انسجام و توافق و مخططات وقاية الصحة و الأمن حسب الأخطار الخاصة بوسط العمل و تنسيق أعمال أجهزة وقاية الصحة و الأمن كما منح لها القانون كل الوسائل الضرورية للقيام بدراسة سياسة المؤسسة في مجال الوقاية من الأخطار المهنية و تحسين شروط العمل و ذلك من خلال دراسة معمقة للمشاكل في هذا المجال ويتم تحليل الإخطار المهنية التي تحمل أن يتعرض لها العامل في المؤسسة و النساء الحوامل بصفة خاصة بغرض إيجاد حلول للمشاكل التي قد تتعرض لها المرأة خلال فترة الحمل كإيجاد وقت الراحة أو الخروج المسبق من العمل.حيث يتم البحث عن أسباب حوادث العمل بهدف الوقاية منها و تتجلى هذه الأسباب في أسباب إنسانية أخرى مادية يوصد بالإنسانية تلك الأسباب التي يكون الإنسان عامل و سبب مباشر لوقوع حادث العمل سواء مرتبطة بالقيام بالعمل أو خارجية عنه و من أهمها سوء الاختيار نقص التدريب، إهمال قواعد و تعليمات الوقاية علاقات العمل السيئة بين العمال بالإضافة إلى الحالات الإقتصادية و إلا اجتماعية و النفسية للعام<sup>3</sup> ، كما يقصد بالأسباب المادية تلك الأسباب التقنية تتمثل في طبيعية الآلات و معدات الإنتاج أو لنوعية الآلات المستعملة عدم كفاية الصيانة، وتلك المتعلقة بظروف و بيئة العمل كالإضاءة ، الحرارة و يجدر البحث في النتائج المترتبة عن الحادث و المتمثلة في إصابة بالغة بالعامل، تعطيل الآلات ،انخفاض الإنتاج و هناك تحاليل قبلية و التي تكون قبل وقوع الحادث إذ نبحت عن إمكانية وقوع الخطر و تحديد آثاره البشرية و المادية المحتملة إما التحاليل البعيدة فهي التي تكون بعد وقوع الحادث إذ تهدف إلي الكشف عن

المادة 20 من المرسوم التنفيذي رقم 02-4271

المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 05-10، السالف الذكر<sup>2</sup>

المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 05-09، السالف الذكر<sup>3</sup>

الأسباب التي أدت إلي وقوع حادث العمل بهدف القضاء عليه حيث يتم معاينة الحالة الموجودة و مقارنتها مع سابقتها في السنوات الفارطة أو مع الأخطار الحاصلة في المؤسسة تابعة لنفس القطاع<sup>1</sup>، كما ينبغي البحث عن الحلول المناسبة و الملائمة لتنظيم المادي للعمل في المؤسسة و انتهاج أساليب معنية في العمل تكون أمنة أكثر و ذلك بالبحث في محيط العمل (التهوية، نظافة الحرارة، و برودة و الضجيج) قد اوجب المشرع الجزائري من خلال نص 08 المادة من المرسوم التنفيذي رقم 05 / 09 ضرورة استشارة لجان الوقاية الصحة وائل امن في إعداد السياسة العامة للهيئة المستخدمة في لجان الوقاية الصحية و الأمن تلعب اللجنة دورا أساسيا لتطبيق مبدأ الحماية الخاصة لبعض الفئات العمالية مع مراعاة ظروفهم و تركيبهم الفيزيولوجية، مبدأ عدم التمييز و المساواة بين العمال وفق نص المادة 17 من القانون رقم 211/90<sup>2</sup>، و من خلال المادة 29 من القانون رقم 90-11 نجد أن المشرع راعي ظروف بعض العمال حيث توفر المؤسسة للنساء كل الضمانات لحمايتين فمثلا: منع عليهن العمل ليلا إلا بترخيص من مفتش العمل المختص إقليميا، حيث حرص على توفير لاستقرار و الأمان للمرأة العاملة، إذ منع تشغيلهن في الأعمال الشاقة و الخطيرة الضارة بالصحة و الأخلاق، و عمل توفير الحضانة الأم العاملة لأجل توفير الراحة النفسية خلال تأدية عملها المكلفة بها و ذلك في إطار تطبيق نص المعاهدات الدولية و العربية ، كما وضع قوانين تحمي فئة العمال الأحداث و يظهر ذلك جليا من خلال نص المادة 28 من القانون 90 - 11 على انه ليجوز تشغيل العمال الذين تقل أعمارهم عن تسعة عشرة سنة في إي عمل ليلي و توفير شروط و ظروف مراعاة تركيبتهن الفسيولوجية و النفسية<sup>3</sup>، كما وفر حماية خاصة للمعوقين حيث ضمن لهم دخول عالم تشغيل اخذ بعين الاعتبار عاهاتهم حيث جاءت المادة 16 من القانون رقم 90-11 مؤكدة على وجوب تخصيص المؤسسات المستخدمة مناصب العمل للمعوقين حسب قانون رقم 02-90، بحيث تقابل كل عاهة المنصب الملائم لها لتمكين المعاقين من إظهار قدراتهم و مؤهلاتهم لتقاس عليها المكافآت الممنوح لهم و تخصيص أوقات العمل خاصة بهم ليتأقلموا مع مناصب عملهم و منح لهم رخص غياب بناء على رأي الطبيب المعالج و العطل خاصة لإجراء الفحوص الطبية الأزمة لتأهيلهم و خلق قواعد امن و وقاية الصحية التي تلاؤم حالتهم وقد اهتم المشرع بهذا الموضوع إذ انشأ هيئات استشارية لهذا الغرض يتمثل في المجلس الوطني استشاري لحماية المعوقين ، المركز الوطني و التكوين المهني للمعوقين جسديا<sup>4</sup>، ولم يمهل بنا لمشرع فئة العمال ذوي العقود محددة المدة في أشغال الخطيرة و التي تكون أصل في محل عقد العمل غير محددة المدة ففي مثل هذه الحالات يستوجب استفاضة هؤلاء من تكوين مكثف في مجال الأمن، من خلال ما سبق يمكننا القول انه يستوجب على المشرع أن يدعم مبدأ الحماية و ذلك بالنص على

<sup>2</sup> سميرة فاندي، الوسائل الصحية و الأمنية لحماية العامل داخل المؤسسة، المرجع السابق ص 135.

<sup>1</sup> سليمة زعرور، الحماية القانونية للمرأة العاملة في قانون العمل، دراسة مقارنة، رسالة ماجستير في القانون فرع المؤسسات، جامعة الجزائر، 1990، ص 71-72.

رشيد وضاح، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، المرجع السابق 119.

<sup>4</sup> المادة 27 من القانون، رقم 02-90، المتعلق بحماية الأشخاص المعوقين و ترفيتهم، المؤرخ 08 ماي 2002، الجريدة الرسمية، العدد 34، 2002.

ضرورة استشارة لجان الوقاية الصحية والأمن بخصوص تشغيل الفئات العاملة و الخاصة ،مع إعداد و دراسة البرامج السنوية المتعددة لسنوات المسطرة على مستوى الهيئة المستخدمة المتعلقة بالوقاية من الأخطار المهنية من متبعتها و مراقبتها و مشاركة لجان الوقاية الصحية و الأمن في ذلك<sup>1</sup>،

كما يجب على المشرع النظر في موضوع استشارة الهيئات المتخصصة من بينها لجان الوقاية الصحية و الأمن ل يتم التوازن بين الجانبين الاقتصادي و الاجتماعي خاصة في ضل التطور التكنولوجي الملحوظ و المستمر، أضحى إدخاله في ميدان العمل و المؤسسات ضرورة حتمية بهدف القدرة على المنافسة المحلية و الخارجية، فمن خلال نص المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 05-09 اوجب المشرع إعداد لجان الوحدة لا إحصائيات المتعلقة بحوادث العمل و الأمراض المهنية و التقرير سنوي حول نشاطاتها على مستوى الوحدة و إرسال نسخة منه إلى مسؤول الهيئة المستخدمة و لجنة المؤسسة و مفتش العمل المختص إقليمياً،حيث تلتزم لجان المؤسسة بنفس الالتزام على مستوى المؤسسة و تقوم بالتنسيق و توجيه نشاطات لجان الوحدة في مجال الوقاية الصحية و الأمن و تنظيم الملتقيات و اللقاءات و التدريبات لفائدة أعضاء لجان الوحدة في حال غياب اللجنة متساوية الأعضاء للوقاية الصحية وامن يتولي مندوب المستخدمين مهمة اقتراح التدابير الضرورية ، إعداد تقارير سنوية لنشاطاتهم و إرسالها إلى الهيئة العمال المستخدمة و تدوين هذه الاقتراحات و التقارير في سجل خاص بالوقاية الصحية و الأمن و طب العمل و هو نفس الالتزام الملقى على اللجنة مابين المؤسسات للوقاية الصحية والأمن.

يعتبر النظام الداخلي ميثاق للمؤسسة ،يتضمن القواعد الصحية والأمن والقواعد المتعلقة بل تنظيم التقني لا للعمل والمجال التأديبي ، إذ يحدد من خلال الأخطاء المهنية والعقوبات التأديبية المقرر لها دون المساس بالحقوق العمال و لابد من نص على التعليمات في ميدان الأمن للمساعدة في الوقاية من حوادث العمل والأمراض ويستوجب على العمال احترام التعليمات المنصوص عليها وألا فرضت عليهم عقوبات تأديبية في حال مخالفتها و لذلك إن رأى اللجنة مشاركة غير كاف لذلك يستوجب على المشرع الأخذ برأي لجان الوقاية الصحية و الأمن نظرا لأهميته و من خلال المسائل التي يتم استشارة اللجنة فيها و المقررة قانونا إلا أن هناك ثغرات لابد من تداركه لما لها من دور فعال في ترقية العمل الذي يهدف إلى تعزيز فرص حصول النساء والرجال على عمل لائق ونتاج في ظروف توفر لهم الحرية و العدالة والأمن و الكرامة والإنسانية للنهوض بالحقوق الأساسية للدولة في مجال العمل و منه يتمتع العامل بحقوق وحرريات معينة وبالأمن والحماية الاجتماعية مقياس لتقدم الاجتماعي كما يمكن للعامل ذو ظروف عمل واجر لائق المساهمة في تحقيق الكفاءة الاقتصادية<sup>2</sup>.

رشيد واضح المرجع السابق، ص 123.<sup>1</sup>

مجلة منظمة العمل الدولية " العمل اللائق والبرامج الوطنية في الدول العربية " ، العدد 60، جنيف، ديسمبر 2006، ص19.<sup>2</sup>

خلاصة هذا المبحث فان للجان الوقاية الصحية والأمن مهام رقابية هامة تتمثل في زيارات دورية لاماكن العمل سواء في حالة العادية أو الحالة الخطيرة والتي ترفض ضرورة تطبيق قواعد الوقاية الصحية والأمن على العمال و أرباب العمل على حد سواء حيث تبدي رأيها فيما يتعلق بتكوين العمال في ميدان الوقاية الصحية والأمن، كذا تقديم استشارات في مجالات مختلفة كتخلييلها للأخطاء المهنية اقتراح تدابير ضرورية لتقليل منها حيث باستطاعة المشرع توسيعها وتنظيمها بشكل خاص<sup>1</sup>.

### المبحث الثاني: علاقات لجان الوقاية الصحية و الأمن

لقد اوجد المشرع مجموعة من الهيئات للاهتمام بصحة و امن و شروط تشغيل العمال إلى جانب لجان الوقاية الصحية و الأمن، المتمثلة في مصلحة الوقاية الصحية و الأمن، مصلحة مصلحة الوقاية طب العمل و متفشية العمل و لجنة المشاركة و في غيابها مندوبي الصحة المستخدمين المنتخبين من طرف العمال ، بالإضافة إلى الهيئات الوطنية تختص بترقية هذا المجال، فخصصنا المطلب الأول للعلاقة التي تربط لجان الوقاية الصحية الأمن باللجنة المشاركة و مفتشيه العمل و في الأخير سنتطرق لعلاقة هذه اللجان بالهيئات الوطنية الناشطة في هذا المجال .

### المطلب الأول: العلاقة التي تربط لجان الصحة و الأمن بمصلحة الوقاية الصحية و الأمن ومصلحة طب العمل

تعد مصلحة الوقاية الصحية و الأمن مصلحة طب عمل من أهم الهيئات داخل كل مصلحة مستخدمة لأنها تسهر على الحفاظ على صحة و امن العمال و للقيام بذلك تربطها علاقة مع لجنة الوقاية الصحية و الأمن، ومنه سنتطرق لهذه العلاقة من خلال فرعين، الفرع الأول يدور حول العلاقة التي تربط لجان الوقاية الصحية و الأمن بمصلحة الوقاية الصحية و الأمن، إما الفرع الثاني فسيكون حول العلاقة و لتجمع اللجان الوقاية الصحية و الأمن بمصلحة طب العمل<sup>2</sup>.

### الفرع الأول: العلاقة التي تجمع لجان الوقاية الصحية و الأمن بمصلحة الوقاية الصحية و الأمن

تتضح علاقة لجان الوقاية الصحية و الأمن بمصلحة الوقاية الصحية و الأمن من خلال تشكيل مصلحة الوقاية الصحية و الأمن و تنظيميها تنشأ وجوبا مصلحة الوقاية الصحية و الأمن في وسط العمل كلما اقتضت ذلك أهمية المؤسسة المستخدمة أو طبيعية نشاطها و توضع هذه المصلحة كلما أمكن ذلك تحت مسؤولية و رقابة المستخدمين تلقوا تكويننا مناسباً في مجال الوقاية الصحية و الأمن و تحديد شروط إنشاء المصالح الوقاية الصحية و الأمن في وسط العمل و كذا صلاحياتها و تنظيماتها و تسيرها عن طريق التنظيم<sup>3</sup>، من خلال نص هذه المادة صدر

<sup>1</sup>سكيل رقية، دور لجان الوقاية الصحية و الأمن في نطاق الهيئة المستخدمة – دراسة مقارنة – المرجع السابق، ص114.

المادة 05 من القانون، رقم 90-11، سالف الذكر.<sup>2</sup>

المادة 26 من القانون رقم 88-07، سالف الذكر.<sup>3</sup>

المرسوم رقم 05-11 الذي يحدد شروط تشكيل و إنشاء مصلحة الوقاية الصحية و الأمن في وسط العمل، تنظيمها، سيرها و كذا صلاحياتها، كما أكد المشرع على إجبارية إنشاء مصلحة الوقاية الصحية و الأمن كلما اقتضت ذلك أهمية الهيئة المستخدمة أو طبيعية نشاطها و تعتبر هيكلًا عضويًا في الهيئة المستخدمة، مما يعني أن كل مؤسسة ذات أهمية في الاقتصاد الوطني أو نشاطاتها ذات الطبيعة الخطرة لها تأثير على صحة العمال ملزمة بإنشاء هذه المصلحة و من بين هذه المؤسسات التي استوجبت المشرع ضرورة و إلزامية إنشاء مصلحة الصحية و الأمن هي المؤسسات التي تشغل أكثر من 50 عامل بغض النظر عن طبيعة نشاطها و المؤسسات التي تمارس احد النشاطات التابعة لقطاع الصناعة ناو لقطاعات البناء و الأشغال العمومية و الري، حيث يمكن طلب رأي الهيئة المختصة عند إنشائها<sup>2</sup>، تعتبر مصلحة الوقاية الصحية و الأمن ملحقة رئيس المؤسسة أو الوحدة و يعمل المستخدم على أن وتضع هاتى المصلحة تحت مسؤولية و رقابة المستخدمين الذين لهم تأهيل الخبرة المطلوبين في مجال الوقاية الصحية و الأمن ، كما يجب أن يضع تحن تصرفها الوسائل البشرية و المادية الأزمة لسيرها<sup>3</sup>، اما مهام مصلحة الوقاية الصحية و الأمن فهتم المشرع بهذا الموضوع حيث خصص له الفصل الثاني من لمرسوم التفقيدي رقم 05-11 التي تحدد مهام مصلحة الوقاية الصحية الأمن والتي من خلالها يتم تجديد العلاقة المباشرة التي تربط هذه المصلحة بالجان المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية و الأمن تتمثل هذه العلاقة في تنفيذ تدابير الوقاية التي تقررها اللجنة المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية و الأمن طبقا للقوانين و تنظيمات المعمول بها كما تساعد مصلحة الوقاية الصحية و الأمن تساعد الجان متساوية الأعضاء للوقاية الصحية و الأمن في الكثير من الأعمال و المهام تتجسد في إعداد السياسة العامة للمستخدم في مجال الوقاية الصحية و الأمن و العمل على تنفيذها و ذلك بمشاركة اللجنة المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية و الأمن و الاتصال باللجنة المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية و الأمن لتفتيش الأماكن و مناصب العمل و التحقق من السير الحسن لوسائل الوقاية التابعة للهيئة المستخدمة<sup>4</sup> و مراعاة تعليمات الوقاية الصحية و الأمن و طب العمل، و مشاركة اللجنة المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية و الأمن في مراقبة تطبيق القواعد المنصوص عليها في التشريع و التنظيم المعمول بها.

إعداد المخططات السنوية و متعددة السنوات للوقاية من الأخطار المهنية في مجال الوقاية الصحية و الأمن بمشاركة اللجنة المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية و الأمن مع تقديم يد المساعدة للجنة المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية و الأمن في كل تحقيق حول الحوادث و الأمور الطارئة التي قد تندر بوجود خطر من شأنه أن يتسبب في عواقب خطيرة و القيام بإحصائيات حول حوادث العمل مع اللجنة المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية و الأمن و إعلام

<sup>2</sup> المادة 01 من المرسوم التنفيذي رقم 05-11 المؤرخ في 08 يناير 2005، الجريدة الرسمية، العدد 04 الصادر بتاريخ 09 يناير 2005

المادة 02 من نفس المرسوم التنفيذي<sup>2</sup>

<sup>1</sup> المادتان 03 و 04 من المرسوم التنفيذي رقم 05-11، السالف الذكر.

<sup>4</sup> المادة 08 من المرسوم التنفيذي رقم 05-11 المتعلق بتحديد شروط إنشاء مصلحة الوقاية الصحية و الأمن في وسط العمل و تنظيمها و سيرها و كذا الإصلاحات ، المؤرخ في 08 يناير 2005، الجريدة الرسمية ، العدد الصادر بتاريخ 09 يناير 2005، ص 26.

مفتش العمل المختص إقليمياً و المساهمة في تكوين العمال تعليمهم وتربيتهم في مجال الوقاية الصحية والأمن وإعداد البرامج السنوية والمتعددة السنوات في مجال التكوين وتحسين مستوى العمال لاسيما المشغلين الجدد منهم، بالاتصال مع اللجنة المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن، وإعلام العمال المعنيين وتحسينهم بتعليمات مكتوبة حول الأخطار المرتبطة بمسار الشغل وبمناصب العمل و بتجهيزات الحماية الفردية وكيفية استعمالها<sup>1</sup>.

إضافة إلى القيام بالتحقيقات المتعلقة بحوادث العمل والأمراض المهنية وذلك بمشاركة اللجنة المتساوية الأعضاء وفي ميدان الحرائق تساهم المؤسسات المختصة بمشاركة اللجنة المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن في وضع مخطط لتدخل وفق للتنظيم المعمول به مراقبة عتاد مكافحة الحرائق كما تساهم الهيئات المتخصصة في تحسين ظروف العمل و تنظيميه و ذلك بمساعدة اللجنة المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية و الأمن خاصة في مجال الوقاية الصناعية و البيئة في وسط العمل بالمبادرة بكل دراسة و بحث بهدف معرفة التنبؤ بالأخطار المهنية أو التقليل منها أو القضاء عليها و ذلك بإدماج مقاييس جديدة و إعادة تهيئة مناصب العمل و توسيع المحلات و تحديثها و اقتناء أجهزة و معدات أو تجهيزات تغير الطرق و الكيفية العملية و استعمال كل مادة جديدة<sup>2</sup> و القيام بتطوير كل نشاط من شأنه أن يحسن الظروف الأمنية في العمل بالاستعانة عند الحاجة بالهيئات المتخصصة في الوقاية بالتنسيق مع المصالح المعنية للهيئة المستخدمة و هذه هي اللجنة المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية و الأمن<sup>3</sup> و تقديم يد العون للجنة المتساوية الأعضاء لوقاية الصحية و الأمن في الحصول على المعلومات الضرورية و لازمة من خلال الاطلاع على السجلات التي كلفها المشرع بمسكها و المتمثلة في: ( سجل الوقاية الصحية و طب العمل ، سجل المراجعات التقنية للمنشآت و التجهيزات الصناعية، سجل الحوادث العمل)<sup>4</sup> و يشارك مسؤول مصلحة الوقاية الصحية و الأمن قانونا و بصفة استشارية في أشغال الهيئات للوقاية الصحية و الأمن المشكلة قانونا ضمن الهيئة المستخدمة و من بينها اللجنة المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية و الأمن في كل مسألة متعلقة بالوقاية الصحية و الأمن وفقا لأحكام مصلحة الطب العمل، يتم تقديم يد العون لمصلحة الوقاية الصحية والأمن في كل نشاط مشترك للوقاية يستدعي عملا تكميليا لتحقيق الأهداف المقررة ويستوجب على المستخدم اتخاذ التدابير الضرورية لتجسيد التكامل وفقا للأحكام المرسوم التنفيذي رقم 93-120 و المرسوم التنفيذي رقم 05-11<sup>5</sup>.

و هذا ما يفتح المجال أيضا للجنة المتساوية الأعضاء لوقاية الصحية و الأمن باعتبارها المهمة الأساسية لها و هي المساهمة في ترقية الوقاية الصحية و الأمن قصد تطبيق الأحكام التشريعية و التنظيمية المتعلقة بوقاية الصحة و الأمن تقوم بتقديم يد المساعدة يمكن تقديمها إلى عضو

المادة 10 من المرسوم التنفيذي رقم 05-11 السالف الذكر<sup>1</sup>.

المادة 11 من المرسوم التنفيذي رقم 05-11 السابق الذكر<sup>2</sup>.

المادة 12 من نفس المرسوم التنفيذي<sup>3</sup>.

المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 05-11، السالف الذكر<sup>4</sup>.

المادة 14 من نفس المرسوم التنفيذي<sup>5</sup>.

اللجنة المتساوية الأعضاء لوقاية الصحة و الأمن قصد تسيير أدائه لمهامه<sup>1</sup>، تتمحور حول جملة من الاقتراحات الهادفة إلى تحسين تنظيم النشاطات و سيرها على اللجنة المتساوية الأعضاء لوقاية الصحة و الأمن وإرساله الهيئة المستخدمة و إلى مديرية الصحة و السكان و إلى مفشية العمل المختصة إقليميا و يتم إعداد التقرير النموذجي عن الحصيلة العامة لوقاية الصحة و الأمن ضمن الهيئة المستخدمة بقرار من الوزير المكلف بالعمل<sup>2</sup>.

يمكننا ممن سبق أن العلاقة التي تجمع بين اللجنة المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية و الأمن و مصلحة الوقاية الصحية و الأمن علاقة تكاملية أساسها المساعدة و التعاون لتحقيق الهدف المنشود من إنشاء هذه الهيئات و المتمثل في ترقية الوقاية الصحية و الأمن و شروط العمل و على المستخدم العمل على تحقيق هذا التكامل و هو الالتزام و الواجب الذي أكد عليه المشرع الجزائري و ليمنح في أي حال من الأحوال أن تعوض المهام و الصلاحيات المخولة للجنة المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية و الأمن .

### الفرع الثاني: العلاقة تربط لجان الوقاية الصحية و الأمن بمصلحة طب العمل

ارتبط ظهور طب العمل بالمساهمة في تنظيم العمل و تحسين ظروفه، حيث انحصرت مهامه في الطابع الوقائي أساسا، إذ انه يهدف إلى المحافظة على درجة القسوى من الرخاء الجسمي و الذهني و الاجتماعي للعمال<sup>3</sup> ، حيث ظهر طب العمل خلال الحرب العالمية الأولى و تطور بتواجده في المؤسسة الصناعية لتأدية المهام التي أسندت إليه و في الجزائر يعتبر طب العمل حماية للعمال، يعتبر جزء من السياسة الوطنية<sup>4</sup>، كما خصص المشرع الفصل الثالث من القانون رقم 77-88 من خلال المادة 13 منه نجد انه ألزم إنشاء مصلحة طب العمل في جميع المؤسسات المستخدمة ومن خلال هذه المادة صدر المرسوم التنفيذي رقم 93-120 المتعلق بطب العمل الصادر بتاريخ 15-05 تمارس مهام طب العمل ضمن أماكن العمل نفسها وتتحمل الهيئة المستخدمة تكاليف هذا الجهاز و ذلك بتوفير جميع الوسائل المادية البشرية الضرورية للقيام بالوظائف المسندة إليها قانونا و يستوجب على كل مؤسسة مستخدمة إنشاء مصلحة طب العمل وفق لقواعد في حالة ما يساوي أو يفوق الوقت الضروري لقيام طبيب العمل متممة المدة الشهرية القانونية للعمل الطبقة على السلك الطبي ثم تحديد الأسس المستند إليها في تحديد المدة<sup>5</sup> ولكن إذ حالت هذه الضوابط دون إنشاء مصلحة طب العمل من طرف الهيئة المستخدمة<sup>6</sup>، فانه يتعين عليها احد الإجراءات المتمثلة في إنشاء مصلحة طبية فيما بين المؤسسات على أساس إقليمي كما يمارس الطب على أساس إقليمي تبعا لمقاييس القرب و التمرکز مع إبرام اتفاق مع القطاع الصحي (اتفاق نموذجي) و ذلك بممارسة مصلحة طب العمل مهمتها في القطاع المعني

المادة 15 من نفس المرسوم التنفيذي<sup>1</sup>.

<sup>2</sup> المادة 18 من المرسوم التنفيذي رقم 05-11 ، السالف الذكر

بشيرهديفي،الوجيز في شرح قانون العمل (علاقة العمل الفردية و الجماعية)، منشورات دار الريحانة، طبعة مزبدة

ومنقحة،الجزائر،2006،ص172.<sup>3</sup>

راشد راشد، المرجع السابق ، ص 136 .<sup>4</sup>

لمادة 02 من نفس المرسوم التنفيذي<sup>5</sup>

المادة 03 من نفس المرسوم التنفيذي.<sup>6</sup>

و حالة عدم استجابة القطاع الصحي لطلب الهيئة المستخدمة أو تخلي الطبيب عن التزاماته لذلك يتعين على هذه الأخيرة إبرام اتفاق مع أي هيكل مختص في طب العمل أو أي طبيب مؤهل و ذلك حسب اتفاقية نموذجية تبرم بعد موافقة القطاع الصحي المختص إقليمياً و الذي يجب عليه دراسة طلب الهيئة المستخدمة والرد عليه في أجل أقصاه 90 يوماً<sup>1</sup>.

على الهيئة المستخدمة التكفل بمصاريف التجهيز وسير مصلحة طب العمل المتواجدة على مستوى الهيئة المعنية و المشاركة في تمويل طب العمل حسب الكيفية المحددة في الاتفاقيات النموذجية المشار إليها سابقاً كما يخضع طب العمل إلى ممارسة القانون رقم 85-05 المؤرخ في 16 فبراير 1985 المتعلق بحماية الصحة و ترقيتها و كذا الأحكام التشريعية السارية المفعول إلا انه بإمكان وزير المكلف بالصحة العمومية تأهيل أطباء عامين للممارسة طب العمل عند الحاجة<sup>2</sup> و يخضع الهيكل المكلف بطب العمل لأحكام المرسوم رقم 81-242 المؤرخ في 05-09-1981 و المرسوم رقم 84-26 المؤرخ في 11-02-1984 يخص القطاع الصحي أو لي هيكل معنى.

- المرسوم رقم 86-25 المؤرخ في 11-02-1986 يخص المراكز الاستشفائية الجماعية<sup>3</sup>. تعد مهمة طب العمل وقائية أساساً و علاجية أحياناً، تهدف إلى ترقية و المحافظة على راحة العمال البدنية و العقلية في كافة المهن لرفع مستوى قدراتها و وقاية العمال من الأخطار المهنية الناتجة عن الحوادث و الأمراض المهنية و كل الأضرار اللاحقة بصحتهم و تشخيص العوامل المضرة بصحة العمال في أماكن العمل والعمل على مراقبتها بهدف التقليل منها أو القضاء عليها و إسناد المهام للعمال وفق ما يتمشى وقدراتهم الفيزيولوجية و النفسية و تكليف العمل مع العامل و كل عامل مع مهمته مع تمديد الحياة النشيطة للعامل بتخفيض حالات العلاج و تقييم مستوى صحة العمال في وسط العمل مع تنظيم العلاج الاستعجالي للعمال و التكفل بالعلاج المتواصل و علاج الأمراض المهنية و ذات طابع مهني<sup>4</sup> و عليه فان طب العمل يهدف إلى الحيلولة دون تعرض العامل لأي و هن بدني أو ذهني و حماية من الأمراض المهنية و حوادث العمل حيث يتجسد ذلك بإجراء الفحوصات الدورية تتولها مصالح طب العمل بالمؤسسة لوقاية صحة العمال و توفير شروط النظافة و الأمن و وسائل الإسعاف في أماكن العمل إضافة إلى حماية البيئة و المحيط الطبيعي، لذلك اوجب المشرع ضرورة مشاركة ممثلي العمل في كل قرار بخصوص نشاط طب العمل على مستوى الهيئة المستخدمة<sup>5</sup>، حيث يعتبر طبيب العمل مستخدماً بموجب عقد العمل لدى المؤسسة التي يعمل عندها أما التوقيت الكامل أو الوقت الجزئي و مع ذلك فان الطبيب أو الهيكل الطبي لدى المؤسسة المستخدمة تعتبر مسؤولية عن أخطائه التقنية البحتة، كما يعتبر رئيس المؤسسة مسؤولاً من الأضرار التي تكون المصلحة

المواد من 04 إلى 11 من المرسوم التنفيذي رقم 93-120 السالف الذكر.<sup>1</sup>

المادة 16 من القانون رقم 88-07، السالف الذكر.<sup>2</sup>

المادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم 93-120، السالف الذكر.<sup>3</sup>

محمد صغير، المرجع السابق، ص 24، 25.<sup>4</sup>

المادة 14 من القانون رقم 88-07، السالف الذكر.<sup>5</sup>

الطبية سببا فيها لعدم كفاءة تنظيمها ، مثل عدم الانتظام في القيام بالفحوصات الدورية يؤدي إلى ظهور مرض، فهناك علاقة سببية بين عدم انتظام الفحوص و ظهور المرض وتهتم السلطة العمومية بالتكوين الأولي و المستمر للأطباء العمل حيث أن مصالح الصحة تعمل على تنسيق تنظيم أنشطة طب العمل و مراجعتها بانتظام مع إنشاء مصالح للبحث و تحديد الضوابط و أخرى مرجعية<sup>1</sup> و تتمثل مهمة طبيب العمل في الوقاية حيث يقوم بالفحوصات منها فحص ابتدائي من اجل التشغيل لأول مرة و فحوصات في حالة تحويل العامل لمنصب عمل آخر يهدف التأكد من أن العامل أهل لمنصب العمل المرشح لتشغيله و أخرى دورية مرة في السنة على الأقل من الأجل التأكد من كفاءة العمال لمنصب العمل التي يشغلونها، لذلك يعمل مفتش العمل على احترام الهيئات المستخدمة لواجباتها لطب العمل و يقوم الأطباء المكفون بالرقابة و التفتيش المعنيون بقرار من الوزير المكلف بالصحة بين الاختصاصيين في طب العمل توجيه التنسيق و تقييم نشاط أطباء العمل الذين يتمتعون بحرية الدخول إلى أماكن العمل و القيام بكل تحريا تحليل مفيد في مجال طب العمل<sup>2</sup>.

من خلال ما سبق ينبغي توطيد العلاقة بين لجنة المكلفة بالوقاية الصحة و الأمن و الأجهزة الطبية داخل المؤسسة لأجل إنجاح سياسة الوقاية من الأخطار المهنية داخل المؤسسة و ذلك يتبادل المعلومات و الخبرات في هذا الميدان.

### المطلب الثاني: العلاقة بين لجان الصحة و الأمن ولجنة المشاركة و متفشية العمل

كلف المشرع لجنة المشاركة بحفاظ على صحة و الأمن العمال، وسعي لترقية سياسة المؤسسة في مجال وقاية الصحية و الأمن، تتمتع مفتشيه العمل بصلاحيات واسعة<sup>3</sup>.

### الفرع الأول: علاقة لجان الوقاية الصحية و الأمن بلجنة المشاركة

يقر تشريع العمل حقوق عمالية كثيرا ومن بينها حق العامل في المشاركة في تسيير الهيئة المستخدمة، تكون هذه المشاركة بواسطة مندوبي المستخدم مقر الهيئة المستخدمة على مستوى كل مكان عمل متميز و لجنة المشاركة تضم المندوبي المستخدمين على مستوى الهيئة المستخدمة ، كما يحق لمندوبي المستخدمين التمتع بتعويض يقدر بعشر ساعات عمل مدفوعة الأجر من قبل المستخدم و تحسب ممارسة العضوية كوقت العمل إلا خلال عطلتهم السنوية حيث تتم حساب الساعات المخصصة لهم بعد اتفاق المستخدم أن ينتفع بها مندوبي أو عدة مندوبي و لا يحسب ضمنها الوقت الذي يقضيه مندوبي المستخدمين في الاجتماعات التي يبادر المستخدم في استدعائها أو التي يقبلها بناء على طلبهم<sup>4</sup>، من خلال ما سبق فان لجنة المشاركة تعتبر صاحبة الاختصاص العام بخصوص ترقية سياسة الوقاية الصحية و الأمن وتحسين ظروف العمل، من خلال الرقابة على تطبيق النصوص القانونية في هذا المجال،نظر لأهمية

<sup>1</sup> المادة 15 من نفس القانون.

<sup>2</sup> المواد من 32-35 من نفس المرسوم التنفيذي.

<sup>3</sup> مادة 05 من القانون رقم 90-11، السالف الذكر.

<sup>4</sup> المادة 93 مكرر من نفس القانون.

التي يحتلها النظام الداخلي باعتباره مصدرا هاما من مصادر قانون العمل ، اوجب المشرع الجزائري على صاحب إشراف العمال عن طريق ممثليهم و الأصل أن يعرض المستخدم مشروع النظام الداخلي على لجنة المشاركة كما هو الحال في بعض المؤسسات<sup>1</sup>.

### الفرع الثاني: علاقة لجان الصحة و الأمن بجهاز مفتشية العمل

من مهام مفتشية العمل مراقبة تطبيق قواعد الوقاية الصحية و الأمن في المؤسسة الموضوعة تحت رقابتها جزء مهما من اختصاصاتها تنظيم مفتشيه العمل تتشكل مفتشيه العمل من هيكل مركزي يتكون من مديرتين، مديرية التنظيم و التكوين ، مديرية العلاقة المهنية و مراقبة ظروف العمل المتكونة من مفتشيات جهوية للعمل و مفتشيه العمل للولاية و مكاتب مفتشيه العمل<sup>2</sup>، تعمل صلاحيات مفتشيه العمل على الرقابة لتطبيق النصوص التشريعية ،التنظيمية و التعاقدية و لا يوجد نص قانوني في التشريع العمل يوزع الاختصاص وفقا لطبيعة النشاط الذي تقوم به المؤسسات فالمشرع لا اعترف بتعدد أجهزة التفتيش حسب الأنشطة الاقتصادية<sup>3</sup> باستثناء المؤسسات التابعة للدولة العاملة في إطار تحقيق الدفاع الوطني وفقا لنص المادة 03 من القانون رقم 90-03، كما تعمل مفتشيه العمل على تقديم استعلامات حول تشريع العمل سواء المطلوبة من الأرباب العمل أو العمال أو المنظمات النقابية حول حقوقهم وواجباتهم وتعمل على توضيح النصوص القانونية و التعاقدية و يشرحها لهم وتقديم الوسائل اللازمة لتطبيقها و بإمكانها تقديم رأيها بخصوص أي نزاع وتقديم المساعدة للعمال ومستخدمين عند الاتفاقيات و الاتفاقية الجماعية فهي تعتبر بمثابة المستشار القانوني لكل المتهمين بعلاقة العمل داخل المؤسسة من خلال المرسوم التنفيذي رقم 05-05 المتعلق بتنظيم مفتشيه العمل وسيرها، منح لمهمة الرقابة على ظروف العمل بعدا جديدا، حيث تم إنشاء الهيكل المركزي الجديد المتمثل في المديرية الفرعية لمراقبة ظروف العمل التابعة لمديرية العلاقات المهنية و مراقبة ظروف العمل و دورها السهر على مراقبة و تحسين ظروف العمل وتتكفل بمراقبة التشريع و التنظيم المتعلقين بالعمل في مجال ظروف العمل و تدعيم مقاييس العمل في مجال الوقاية الصحية و الأمن وطب العمل مع تطوير مناهج و الأعمال الرامية لتحسين ظروف العمل لأجل قيام مفتش العمل بمهامه على أحسن وجه لا بد أن يتمتع بمجموعة من الحقوق المتمثلة في الحق في زيارة أماكن العمل و الحق في الحصول على معلومات ضرورية لتوجيه الملاحظات الكتابية و الاعتذارات إلى أرباب العمل وتحرير محاضر المخالفة و إرسالها إلى القضاء كما يجب أن تتمتع محاضر المخالفة بخصوص تشريع العمل بقوة الحجية ما لم يطعن فيها بالاعتراض<sup>3</sup>.وتعتبر لجنة المشاركة وسيلة اتصال بين المستخدم والعمال ، لإزالة الهوة بين

بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، دار الخلدونية، الجزائر، الطبعة 2010، ص204-205.<sup>1</sup>  
<sup>2</sup>المواد 04 إلى 17 من المرسوم التنفيذي رقم 05-05، المتضمن تنظيم مفتشيه العمامة للعمل وسيرها، المؤرخ 6 يناير 2005، الجريدة الرسمية.

<sup>3</sup>العدد 04، الصادر بتاريخ 9 يناير 2005.

<sup>1</sup>يطاعن مراد مراقبة ظروف العمل، نشرة مفتشيه العمل، المجلة السداسية للمفتشة العامة للعمل، العدد 16، الجزائر، ديسمبر 2006ص07.

<sup>2</sup>المادة 14 من القانون رقم 90-03، السالف الذكر .

العميقة بين عنصر العمل و عنصر رأس المال فالعمال داخل المؤسسة لا يعلمون شيء عن كيفية إدارتها و الجهل بذلك من شأنه أن يكون مصدر قلق و انعدام لثقة لديه<sup>1</sup>. خلاصة القول لهذا البحث المبحث يمكن القول انه ينبغي أن يتم تعزيز العلاقات بين لجان الصحة و الأمن و الهيئات الناشطة في هذا المجال و بالنظر للهدف المرجو يجب توحيد ود لتطبق سياسة وقاية شاملة و متكاملة<sup>2</sup>.

---

بن عزوز بن صابر، نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري و المقارن، الطبعة الاولى 2011، دار الحامد للنشر و التوزيع، عمان الاردن، ص 1.220<sup>1</sup>

اهتم المشرع بموضوع لجان الصحة و الأمن حيث وضع قواعد تنظيمها ، إذ ألزم كل هيئة مستخدمة التي تشغل أكثر من تسعة عمال ذوي علاقة عمل غير محددة المدة ، أن تؤسس لجان متساوية الأعضاء لوقاية الصحة و الأمن ، و في حالة ما إذا كانت المؤسسة مكونة من عدة وحدات تؤسس ضمن كل واحدة منها لجنة متساوية الأعضاء لوقاية الصحة و الأمن ، تجمع مؤسسات تابعة لنفس الفرع المهني أو عدة فروع مهنية تشغل عمال ذوي علاقة عمل محددة و تمارس نشاطاتها للانجاز أو الخدمات و لقد جعل المشرع التمثيل متساوي بين العمال و أرباب العمل داخل هذه اللجان و اسند مهمة تعيين أعضاء اللجنة لتمثل النقابي في غياب اللجنة المشاركة و ممثلي العمال دون أن يوضح إجراءات ذلك ترك لها كامل الحرية في حين أن يكون العضو ذو كفاءة في هذا المجال و وضع المشرع قاعدة عامة تتمثل في إمكانيات لجوء اللجنة إلى كل شخص يقصد استشارته ، حيث ترك لها الحرية في اختيار ذلك الشخص مكثفياً بذكر على سبيل المثال طبيب العمل.

ينبغي على المشرع تدارك النقائص في الأنظمة الداخلية للجان و إلزام المؤسسة بوضعها، بهدف تفعيل دورها، حتى يتم ضمان السير الحسن للجنة، و وضع المشرع مجموعة من الوسائل الضرورية لأجل القيام خاصة إعداد بمكان العمل عقد حتى تتمكن من عقد اجتماعاتها العادية الاستثنائية، فالعادية التي تتعقد بشكل دوري ، والاستثنائية التي تتعقد لأسباب طارئة و يستوجب على المستخدمين إمداد اللجنة المكلفة بالوقاية الصحية و الأمن على كل المعلومات الضرورية للقيام بعملها على أكمل وجه حتى تتمكن من إيجاد الحلول المناسبة للمشاكل و العراقيل المسجلة لتوخي النزاعات و المخاطر و في حالة عدم الكفاية المعلومات المتحصل عليها يمكن للجنة اللجوء إلى خبير في هذا المجال.

قرر المشرع بإضافة إلى الوسائل الجماعية أن يتمتع كل عضو من اللجنة بوسائل فردية، تتمثل في تخصيص الوقت الضروري لأداء مهامها ، كما منح لكل عضو الحصول على تكوين متخصص في مجال الصحة و الأمن ، حيث يتم من خلاله تحسيس عضو اللجنة بدوره و تزويده بالمعارف اللازمة عالية الأداء.

أتاح المشرع إلى أعضائها السير بكل حرية داخل المؤسسة و منحهم الحماية القانونية من التسريح ، من أجل ضمان أكبر فعالية في تأدية دورها و مهمتها التي وجدت لها حيث تطرق إليها المشرع في المرسوم التنفيذي رقم 47-255 الملغى المتعلق بالمراسيم تنظيم اللجان و إغفالها في مراسيم التنفيذية السارية المفعول. عليه لو يولي المشرع أية عناية تشريعية خاصة بتنظيم مختلف الحقوق التي يجب أن يتمتع بها أعضاء لجان الصحة و الأمن و على المشرع تدارك النصوص التنظيمية اللاحقة، أو التي نص عليها في الأنظمة الداخلية لهاته اللجان ، بالإضافة إلى دور لجان الصحة و الأمن في الهيئات المحلية و الوطنية في تعزيز

الوقاية الصحية و الأمن داخل المؤسسة فان العمال و الأرباب العمل دور كبيرا في ذلك من خلال الحرص علي تطبيق قواعد الوقاية من الصحة و الأمن .

أولا/ المؤلفات

كتب باللغة العربية

- 1- احمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع في الجزائر، علاقة الفردية، الجزء الثاني، د م ج ،الجزائر، 2002.
- 2 -بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل (علاقات العمل الفردية و الجماعية) منشور الريحانة مزبدة و منقحة،الجزائر2006.
- 3- بن عزوز بن صابر ،الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري ،دار الخلدونية ،الجزائر ،الطبعة 2010.
- 4-بن عزوز بن صابر،مبادئ عامة في شرح قانون العمل الجزائري،دار الجامعة الجديدة،الإسكندرية،مصر،2010
- 5-بن عزوز بن صابر، نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري و المقارن، الطبعة الاول 2011،دار الحامد للنشر و التوزيع، عمان الأردن.
- 6-جلال مصطفى القرشي ،شرح قانون العمل الجزائري ، الجزء الأول ،علاقات العمل الفردية ،ديوان المطبوعات الجامعية ،الجزائر .
- 7- محمد صغيربعل، تشريع العمل في القانون الجزائري ، دار العلوم للنشر و التوزيع الجزائر،2000 .
- 8- راشد واضح، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع،الجزائر،2003 .
- 9-راشد راشد،شرح علاقات العمل الفرديو و الجماعية في ضوء التشريع الجزائري دمج ،الجزائر1985.
- 10- زكرياء طاحون،السلامة و الصحة المهنية وبيئة العمل ،سلسلة صون البيئة6،شركة ناس بعابدين ،مصر،يناير ،2006.

كتب باللغة الفرنسية

- 1-Pluyette(j.) : "hygiène et sécurité"(condition de travaille),21 émédition adase editeur,paris1993.

2 -Dyevre (p) &leger (d) : "medecin de travail (apporche de la santé de la santé au travail" ;2éme édition ,masson ,paris ?2000.

3- Gwendoline aubourg,hélène de moura ,les cdi,editione vecchi s.a  
vecchi s.a paris ,2001

4-Dominique Grandguillot op cit p.102 ;et dans le même sens bernadette  
lardy-pélissier et autre ;ibid

### ثانيا/المذكرات العلمية:

1- حضية سملالي،دراسة اثر حوادث العمل على الكفاية الإنتاجية و فاعلية نظام الوقاية في المؤسسة الصناعية بالروبية،مذكرة ماجستير ،كلية العلوم الاقتصادية،جامعة الجزائر،1994-1995 .

2- سلمى زعرور الحماية القانونية للمرأة العاملة في قانون العمل ، ماجستير ، كلية الحقوق ،جامعة الجزائر 2001-2002 .

3- سميرة فاندي ،الوسائل الصحية و الأمنية لحماية العامل داخل المؤسسة، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق و العلوم السياسية،جامعة وهران 2001-2002 .

4-سكيل رقية ،دور لجان الوقاية الصحية و الأمن في نطاق الهيئة المستخدمة-دراسة مقارنة-، مذكرة الماجستير ،كلية الحقوق و العلوم السياسية: جامعة مستغانم ،2008/2009 .

5- عبد الرحمان نصيرة وعبد الرحمان فاطمة الزهراء ،أجهزة الرقابة من حوادث العمل و الأمراض المهنية في التشريع الجزائري ،مذكرة لنيل شهادة ماستر ،كلية الحقوق ،خميس مليانة ،2014-2015،

### ثالثا/ المجلات و الملتقيات

#### 1-الملتقيات و المداخلات العلمية :

1- سميرة فاندي ،مجلة التشريعات الاجتماعية ،التكوين في مجال الأمن كوسيلة للمحافظة على الشغل ،مداخله في الملتقى الدولي حول القانون الاجتماعي ،مسالة التشغيل ،ابن خلدون للنشر و التوزيع ، وهران ،2001.

#### 2-المجلات:

-يطاعن مراد مراقبة ظروف العمل ،نشرة مفتشيه العمل ،المجلة السداسية للمفتشة العامة للعمل ،العدد 16 ،الجزائر،ديسمبر 2006.

3- صايبي ر ،الوقاية عن طريق تقييم الأخطار ،نشرة مفتشيه العمل :المجلة السداسية للمفتشة العامة للعمل 09 .

4- مجلة منظمة العمل الدولية، "اليوم العالمي لسلامة و الصحة المهنية"، العدد 47، جنيف أوت 2003

**رابعا: النصوص القانونية:**

1-الأمر رقم 31-75 المتعلق بحفظ الصحة و الأمن المؤرخ في 29 ابريل 1975 ، الجريدة الرسمية، العدد 39 ، ماي 1975 .

2-القانون رقم 85-05 المؤرخ في 16 سنة 1985، يتعلق بحماية الصحة و الأمن و ترقيتها ، الجريدة الرسمية رقم 08-1985.

3-القانون رقم 88-07 المتعلق بالوقاية الصحية و الأمن و طب العمل الصادر بتاريخ 26 جانفي 1988 ، الجريدة الرسمية، العدد 4، جانفي 1988.

4-القانون رقم 90-03 المتعلق بمفتشية العمل، المؤرخ في 07 فبراير 1990، الجريدة الرسمية، العدد 06، الصادر بتاريخ 07 فبراير 1990.

5- القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 ابريل 1990 ، المنظم للعلاقات العمل، المؤرخ في 21 افريل 1990 ، الجريدة الرسمية، العدد 17 ، الصادر بتاريخ 25 ابريل 1990.

6-القانون 14/90، المتعلق بكينيات ممارسة الحق النقابي المؤرخ في 02 جوان 1990، المعدل و المتمم، الجريدة الرسمية، الصادرة بتاريخ 23 جوان 1990.

7-المرسوم التنفيذي رقم 93-120 المتعلق بطب العمل، المؤرخ في 15/05/1993 ، الجريدة الرسمية ، العدد 33 ، الصادر في 19/05/1993 .

8- المرسوم التنفيذي رقم 05-05، المتضمن تنظيم مفتشيه العمامة للعمل وسيرها، المؤرخ 6 يناير 2005، الجريدة الرسمية العدد 04، الصادر بتاريخ 9 يناير 2005.

9-المرسوم التنفيذي رقم 05-09 المتعلق باللجان المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية و الأمن ، الجريدة الرسمية، العدد 04، الصادرة في 08 يناير 2005 .

10-الأمر رقم 06-07 المؤرخ في 15 يوليو سنة 2006 (الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 47-2006).

11-المرسوم التنفيذي رقم 05-12 المؤرخ في 08 يناير 2005 الجريدة الرسمية العدد 4 المؤرخ والصادر بتاريخ 09/01/2005 .

- 12-المرسوم التنفيذي رقم 09-05 المتعلق بلجان متعادلة التمثيل و بالمندوبين على مستوى الوقاية و الحماية ،المؤرخ في 08يناير 2005 .
- 13-المرسوم التنفيذي رقم 10-05 المحددة لصلاحيات لجنة ما بين المؤسسة للوقاية الصحية و الأمن و تشكيلها و تنظيمها و سيرها، المؤرخ في 08يناير 2005 .
- 14-المرسوم التنفيذي رقم 11-05 المؤرخ في 08 يناير 2005،الجريدة الرسمية،العدد04 الصادر بتاريخ09يناير2005 .
- 15-المرسوم التنفيذي رقم 11-05 المتعلق بتحديد شروط إنشاء المصلحة الوقاية الصحية والأمن في وسط العمل وتنظيمها وسيرها وكذا الإصلاحات ، المؤرخ في 08 يناير2005،الجريدة الرسمية ،العدد الصادر بتاريخ 09يناير2005
- 16-المرسوم التنفيذي رقم 05-05، المتضمن تنظيم مفتشيه العمامة للعمل وسيرها،المؤرخ 6يناير 2005،الجريدة الرسمية العدد 04، الصادر بتاريخ 9يناير 2005.

إهداء
شكر و عرفان
مقدمة.....01
الفصل الأول: ماهية لجان الصحة و الأمن و آليات سيرها.....04
المبحث الأول: مفهوم لجان الصحة و الأمن.....05
المطلب الأول: تعريف لجان الصحة و الأمن و تأسيسها.....05
الفرع 01: التعريف القانوني للجان الصحة و الأمن .....05
الفرع 02 :تأسيس لجان الصحة و الأمن .....07
المطلب الثاني:تشكيل لجان الصحة و الأمن .....08
الفرع 01: تشكيل لجان الصحة و الأمن .....08
الفرع 02:تعين أعضاء لجان الصحة و الأمن .....14
المبحث الثاني:آليات لجان الصحة و الأمن .....17
المطلب الأول:الوسائل الجماعية .....17
الفرع 01: حق لجان الصحة والأمن في عقد الاجتماعات.....17
الفرع 02: حق لجان الصحة والأمن في حصول على معلومات.....18
الفرع 03: حق لجان الصحة والأمن في اللجوء ألي الخبير .....21
المطلب الثاني: الوسائل الفردية .....22
الفرع 01: تخصيص الوقت الضروري لأداء مهام.....22
الفرع 02:التكوين المتخصص للأعضاء اللجنته.....23
الفرع 03: الحماية القانونية من التسريح.....25
الفصل الثاني: اختصاصات وعلاقات لجان الصحة و الأمن و دورها في الوقاية من حوادث العمل و الأمراض المهنية.....27

المبحث الأول: مهام لجان الصحة و الأمن ..... 27
المطلب الأول: الدور الرقابي للجان الصحة و الأمن..... 28
الفرع 01: المهام الرقابية للجان الصحة و الأمن في الحالات العادية..... 28
الفرع 02: الدور الرقابي للجنة الصحة و الأمن في الحالات الخطيرة..... 31
المطلب الثاني: الدور الاستشاري للجان الصحة و الأمن..... 32
الفرع 01: الدور الاستشاري للجان الصحة و الأمن في مجال تكوين العمل في ميدان الأمن..... 33
الفرع 02: الدور الاستشاري للجان الصحة و الأمن في مجالات أخرى..... 37
المبحث الثاني: علاقات لجان الصحة و الأمن..... 42
المطلب الأول: العلاقات التي تربط لجان الوقاية الصحة و الأمن و طب العمل ..... 42
الفرع 01: علاقة لجان الصحة بمصلحة الوقاية الصحة و الأمن..... 42
الفرع 02: علاقة لجان الصحة بمصلحة طب العمل ..... 46
المطلب الثاني: علاقة لجان الصحة و الأمن بالجنة المشاركة و مفتشيه العمل ..... 49
الفرع 01: علاقة لجان الصحة و الأمن بلجنة المشاركة ..... 50
الفرع 02: علاقة لجان الصحة و الأمن بجهاز مفتشيه العمل..... 50
الخاتمة..... 53
قائمة المراجع..... 55
الفهرس ..... 60