

The role of participating agencies in monitoring the application of health-related provisions at work in Algerian legislation



Received: 30/10/2021; Accepted: 03/02/2024

^{1*} حياة لمليكنشي

كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، (الجزائر).

دور أجهزة المشاركة في الرقابة على تطبيق الأحكام المتعلقة بالصحة في العمل في التشريع الجزائري

الكلمات المفتاحية:

لجنة المشاركة؛
مندوبي المستخدمين؛
الوقاية الصحية؛
الأمن؛
الرقابة الطبية؛
الصحة في العمل.

ملخص

كثيرا ما تتمثل الهيئات المستخدمة من التزاماتها المتعلقة بالصحة في العمل، وتصديا لذلك وحفاظا على العمال من الناحية الجسدية والمعنوية، ودوام سيرورة العملية الإنتاجية أنشأ المشرع الجزائري أجهزة متعددة تسهر على رقابة تطبيق الأحكام المتعلقة بالصحة في العمل، منها أجهزة عمالية تتواجد على مستوى المؤسسات المستخدمة تخول العمال المشاركة في رقابة مدى احترام الهيئات المستخدمة لالتزاماتها المتعلقة بصحة وأمن العمال.

تعتبر لجنة المشاركة -وفي غيابها مندوبي المستخدمين- صاحبة الاختصاص العام فيما يتعلق برقابة السياسة التي ينتهجها المستخدم في مجال الصحة في العمل، من خلال حقها في الرقابة على تطبيق النصوص القانونية في هذا المجال، واقتراح كل ما من شأنه تحسين وضعية العمال وظروفهم في المؤسسة عن طريق آرائها الاستشارية، واتخاذ الإجراءات اللازمة في حال خرق المستخدم لهذه القواعد.

Abstract

Algeria has several bodies which supervise the implementation of provisions relating to occupational health, including workers' bodies located at company level which authorize workers to participate in monitoring companies' compliance with their obligations in terms of worker health and safety, either through the staff representatives or through the participation committee which includes the staff representatives.

The Participation Committee - in its absence, the staff representatives - is considered to have general competence in terms of monitoring the policy carried out by the user in the field of occupational health, through his right to control the application of legal texts in this area, and to propose anything that would improve the situation of workers and their conditions in the institution, through its advisory opinions and by taking the necessary measures in the event of violation by the user of the legal rules relating to the health and safety of workers.

Keywords:

Participation committee;
Staff representatives;
Hygiene;
Security;
Occupational Medicine.

* Corresponding author, e-mail: hayetoukil5@gmail.com

Doi:

مقدمة :

يتعرض العامل أثناء تنفيذه للعمل لمخاطر مختلفة تنشأ بصفة خاصة في مجالات العمل الصناعية، هذه المخاطر التي ازدادت مع التطور السريع الذي شهدته المجتمعات من الناحية الصناعية واستعمال آلات عديدة ومتنوعة، واكتشاف مواد خطيرة تهدد أمن وسلامة العامل، وباعتبار هذا الأخير اللبنة الأولى في طريق التنمية الاقتصادية والاجتماعية وأكثر الفئات عرضة للمخاطر المرتبطة بطبيعة النشاط المهني الذي يمارسه، مما يؤثر على حالته الصحية وبالتالي كفاءته الانتاجية، اهتم المشرع الدولي بصحته وسلامته المهنية، حيث صدر عن منظمة العمل الدولية مجموعة هامة من الاتفاقيات والتوصيات بخصوص الصحة والسلامة المهنية¹ والتي انعكست على التشريعات الداخلية للدول، وألزمتهما بالسهر على صحة وسلامة العمال.

اهتم المشرع الجزائري بصحة وسلامة العمال من خلال ترسانة من النصوص القانونية والتنظيمية، تنصب في مجملها حول ضمان الحماية القصوى والوقاية الفعالة للعمال من مختلف المخاطر التي قد تحيط بهم في بيئة العمل وتمس بأمنهم وسلامتهم، واستمد المشرع هذه القواعد من خلال المصادقة على عدة اتفاقيات دولية²، كما كرس هذا المبدأ في الدساتير الجزائرية آخرها دستور 1996³، الأمر الذي أدى إلى إصدار قوانين ومراسيم نظمت مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل، بإلقاء العبء على المستخدم الذي يلتزم بالتكفل بالحالة الصحية والنفسية لعماله عن طريق مصالح خاصة تختص فقط بحماية العمال من مختلف المخاطر التي قد تمس بصحتهم وأمنهم في أماكن العمل.

كما أنشأ المشرع أجهزة متعددة كلفها بالسهر على رقابة مدى تطبيق الأحكام المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية، منها ما هو متواجد خارج المؤسسة المستخدمة في شكل هيئات رقابية تتواجد خارج المؤسسة تتمثل على وجه الخصوص في مفتشية العمل، ومنها ما هو متواجد على مستوى المؤسسة المستخدمة في شكل لجان رقابية داخلية، تتمثل في لجنة الوقاية الصحية والأمن ولجنة المشاركة، هذه الأخيرة تعطي للعمال الحق في المشاركة في صنع القرار الذي يهمهم ويهم مؤسساتهم، والتي هي موضوع مداخلتنا.

يكتسي الموضوع أهمية بالغة خاصة وأن المشاركة العمالية في ظل القوانين الاقتصادية والعمالية الجديدة تعتبر إحدى أهم الركائز التي أقيم على أساسها النظام الإداري والاقتصادي في الجزائر منذ الاستقلال، تثير معالجة الموضوع البحث في مدى فعالية أجهزة المشاركة في وقاية العمال من الأخطار المهنية في أماكن العمل؟

تستدعي دراسة الموضوع تقسيمه إلى قسمين، نبين في الأول التعريف بأجهزة المشاركة وبيان الأحكام المتعلقة بالصحة في العمل التي تختص برقابتها، ونعالج في الثاني صلاحيات هذه الأجهزة في مجال الصحة في العمل.

أولاً- أجهزة المشاركة كجهاز مكلف بالرقابة على تطبيق الأحكام المتعلقة بالصحة في العمل:

أدى التطور والتحول الذي شهدته مختلف ميادين العمل، إلى ضرورة إنشاء نظام يعطي العمال الحق في المشاركة في صنع القرار الذي يهمهم ويهم مؤسساتهم، عن طريق إنشاء هيكل تسمح لهم بالحوار الفعال بينهم وبين هيئتهم المستخدمة، الأمر الذي يخولهم المشاركة في تسييرها، وقد تمت مشاركة العمال بصفة فعلية ابتداء من سنة 1971 بموجب الأمر رقم 71-74 المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات⁴، عن طريق مجلس العمال المتكون من مجلس عمال المؤسسة ومجلس عمال الوحدة، وكذا مجلس المديرية واللجان الدائمة وهي الأجهزة التي كان يشارك العمال من خلالها في الإدارة والتسيير.

أما ابتداءً من سنة 1988 وبدخول الجزائر مرحلة استقلالية المؤسسات كرس المشرع مجموعة من الهيئات وجسد طرق مختلفة من أجل تمكين العمال من المشاركة الفعلية في تسيير المؤسسة التي يشتغلون فيها، حيث أنشئ نظام العمل بلجنة المشاركة ومندوبي العمال سنة 1990 بمقتضى قانون علاقات العمل⁵، ومن خلال هذا العنصر سنتعرف على أجهزة المشاركة التي يشارك بها العمال في الهيئة المستخدمة، ومضمون الأحكام المتعلقة بالصحة في العمل التي تختص برقابتها هذه الأجهزة.

1- التعريف بأجهزة المشاركة:

نظم المشرع الجزائري مشاركة العمال في الهيئة المستخدمة من خلال الباب الخامس من قانون علاقات العمل وقسمه إلى أربعة فصول، حدد من خلالها أجهزة المشاركة العمالية وصلاحياتها وطرق تشكيلها وكيفية تسييرها، بالإضافة للتسهيلات الممنوحة لها.

1.1- طريقة مشاركة العمال في الهيئة المستخدمة:

تتم مشاركة العمال في الهيئة المستخدمة إما عن طريق مندوبي المستخدمين في أماكن العمل التي تحتوي على 20 عاملاً على الأقل، ففي هذه الحالة للمؤسسة مقر واحد، أو عن طريق لجنة المشاركة⁶ التي تضم مندوبي المستخدمين، عندما يوجد ضمن نفس الهيئة المستخدمة عدة أماكن عمل تضم كل واحدة أقل من 20 عاملاً لكن عددهم الإجمالي

يساوي أو يفوق هذا العدد، إذا فلجنة المشاركة في هذه الحالة هي عبارة عن مجموع مندوبي المستخدمين المنتخبين في فروع المؤسسة، وعليه وبشكل عام فلجنة المشاركة في المؤسسة الجزائرية تتضمن لجنة المشاركة في المؤسسة مع مجالسها المشكلة لها، ومندوبي العمال على مستوى الوحدات التابعة للمؤسسة.

يلعب مندوبو العمال ولجنة المشاركة دورا هاما في ترقية الحوار والتواصل على مستوى المؤسسة، إذ يشكلون حلقة وصل بين العمال والمستخدم، ينقلون لهذا الأخير مطالب العمال وانشغالاتهم، لكونهم على دراية بما يحتاجه العمال، ويقومون بالإطلاع على الوضعية الحقيقية للمؤسسة والتدخل لحماية الطبقة العاملة من الأخطار التي تهدد صحتهم وأمنهم، وتبليغ العمال بكافة المعلومات التي تهمهم وتخص حياتهم المهنية، باستثناء تلك المتعلقة بأساليب الصنع والعلاقات مع الغير وكل ما من شأنه أن يكتسي طابع الكتمان والسرية، ما لم يوافق المستخدم على إفشائها⁷، ويُحدد من خلال النظام الداخلي المسائل التي يمكن تبليغها للعمال والتي لا يمكن ذلك.

2.1- تشكيل أجهزة المشاركة:

يؤخذ بعين الاعتبار في تشكيل أجهزة المشاركة عدد العمال في المؤسسة المستخدمة، فإذا كان للمؤسسة مقر واحد وليس لها فروع أو وحدات، وكان عدد عمالها أقل أو يساوي 20 عاملا فتقتصر مشاركة العمال على المندوبين فقط، أما إذا كانت للمؤسسة عدة وحدات، وفي كل وحدة منها أقل من 20 عاملا لكن مجموع كل العمال في المؤسسة يتجاوز هذا العدد، فيجتمع العمال في أقرب مكان يجمع هذه الوحدات لانتخاب مندوبيهم، عن طريق الاقتراع الفردي الحر، السري والمباشر، والذي يتم على دورتين⁸، ليعين بعد ذلك أعضاء لجنة المشاركة من بين هؤلاء المندوبين مع مراعاة أحكام المادة 99 من قانون علاقات العمل، حيث يتحدد عدد المندوبين وفقا لعدد العمال، ومثال ذلك مندوب واحد إذا كان عدد العمال يتراوح ما بين 20 إلى 50، ومندوبان إذا كان عدد العمال يتراوح ما بين 51 إلى 151 وهكذا.

2- مضمون الأحكام المتعلقة بالصحة في العمل التي تختص برقابتها أجهزة المشاركة:

تعد الأحكام والتدابير المتعلقة بالصحة في العمل ضرورية وهامة بالنسبة للعامل والهيئة المستخدمة على حد سواء، حيث يتعامل العامل في عمله بمواد وأجهزة مختلفة، تكون في غالب الأحيان هي السبب الرئيسي لتعرضه لحوادث وأمراض مهنية، الأمر الذي يؤثر على صحته ودخله، كما يؤثر على الهيئة المستخدمة التي يشتغل بها، فالغيابات المتكررة للعمال تؤدي لتذبذب الإنتاج، وزيادة نفقاتها المالية نتيجة التكاليف التي تترتب عن هذا التذبذب وعن التكفل الصحي بالعامل، لذا اهتمت المنظمات الدولية والعربية، وكذا الدول بهذا الموضوع، وسنت تشريعات مختلفة تتناسب ومقتضيات المصلحة العامة وخصوصية بيئة العمل في كل بلد.

فقد اتفقت كل الدول حول حق العامل في بيئة عمل سليمة وصحية، تسمح له بالعمل دون خطر يهدد صحته وأمنه، وألقت هذا العبء على المستخدمين الذين يلتزمون بضمان مقتضيات الصحة والأمن والسلامة على مستوى مؤسساتهم، وإن تباينت هذه الالتزامات من بلد لآخر، إلا أنه يبقى الهدف من ورائها هو واحد وهو حماية صحة العمال في مختلف مجالات العمل.

تبنى المشرع الجزائري هو الآخر المبادئ الأساسية للحفاظ على صحة العمال ووقايتهم من كافة الأخطار التي تهددهم، استناداً إلى الاتفاقيات الدولية⁹ التي صادقت عليها الجزائر، فالزم كل هيئة مستخدمة اتخاذ مجموعة من تدابير الوقاية الصحية والأمن وتوفير وسائل الحماية الفردية والجماعية التي تمكن العمال من أداء عملهم على الوجه الصحيح والسليم دون خطر على صحتهم، والسهر على توفير رقابة طبية على جميع العمال تتناسب والأعمال التي يقومون بها.

1.2- الأحكام المتعلقة بالوقاية الصحية في أماكن العمل:

يتعين على كل هيئة مستخدمة ضمان الوقاية الصحية لعمالها، لتجنب وقوع حوادث العمل أو للتخفيف من أضرارها في حالة وقوعها، وهذا عن طريق تأمين بيئة العمل، لتمكين العمال من أداء عملهم بصورة صحيحة وسليمة، لذا تلزم بجعل المؤسسة نظيفة ومستكملة للشروط الصحية والوسائل الضرورية التي تحول دون إصابة العمال بأذى أو ضرر حيثما يتولد غاز أو غبار أو بخار أو وسخ أو نفايات أو أية شوائب أخرى أثناء العمل، وأن تجعل أماكن العمل ذات تهوية جيدة وفقا للشروط الصحية، وأن تنير المؤسسة إنارة ملائمة خلال جميع أوقات العمل، وأن تحافظ على درجة الحرارة وشدة الضوء في الحدود المثلى التي تسمح للعمال بأداء عملهم على أحسن وجه.

تلتزم الهيئة المستخدمة كذلك بأن تعد في فناء المؤسسة وفي مكان يسهل الوصول إليه مرحاضا واحدا لكل 15 عاملا أو أقل، ومراحيض منعزلة للنساء العاملات، بالإضافة لتجهيز المؤسسة بمورد ماء كاف لشرب العمال في أماكن ملائمة، أما المؤسسات التي تجري فيها عمليات تنشأ عنها الأوساخ فلا بد من تجهيزها بمورد ماء ملائم للاغتسال¹⁰، والسهر على حماية العمال من الآثار السلبية للمواد السامة والخطيرة¹¹.

2.2- الأحكام المتعلقة بالأمن في أماكن العمل:

تسهر الهيئة المستخدمة على أمن عمالها وسلامتهم من الحوادث التي قد تصيبهم بسبب الآلات المستعملة في العمل، عن طريق وضع مجموعة من التدابير العامة في أماكن العمل تتعلق بالوقاية من حوادث الشحن والتفريغ والمرور واستعمال الآلات والدواليب، كضمان أمن العمال أثناء تنقلهم وكذا أثناء تشغيل الآلات ووسائل الرفع، وتوفير الظروف

الأمنية اللازمة للعمال عند ممارستهم عملهم على مستويات علوية، وقاية لهم من أخطار السقوط، بالإضافة لاتخاذ التدابير والإجراء اللازمة لتفادي أخطار وقوع الحرائق والحد منها، والتقليل من مخاطر التيار الكهربائي، والسهر على توفير المعدات الضرورية للحماية الفردية والجماعية، ووضعها دائما في الأماكن المخصصة لها وصيانتها باستمرار¹².

3.2- الأحكام المتعلقة بالرقابة الطبية:

يعد العنصر البشري من الركائز الأساسية في العمل، لذلك كان على المستخدم مراعاة حالته منذ اليوم الأول للعمل، ورعايته صحيا واجتماعيا وتنقيفه بيئيا، فعندما يناسب العمل قدرات هذا العامل وأهدافه وحدود امكانياته، وتكون مخاطر العمل وبيئته تحت السيطرة الكاملة، فإن العمل غالبا ما يلعب دورا في تأمين الصحة البدنية والنفسية للعامل وتنمية قدراته، لذا المشرع لم يكتفي بإلزام الهيئة المستخدمة بتأمين بيئة العمل، بل ألزمها أيضا بإخضاع عمالها قبل استخدامهم وحتى بعد ذلك، بصفة دورية لفحوص طبية مختلفة، لتأكد من لياقتهم البدنية، واستمرارها. لم يقتصر المشرع الجزائري على تنظيم ما يتعلق بتدابير الوقاية الصحية والأمن في بيئة العمل، بل استكماله بإلزام الهيئات المستخدمة إجراء الفحوص الطبية اللازمة على عمالها، عن طريق الهياكل المختصة، لضمان صحتهم وسلامتهم سواء على الصعيد البدني أو العقلي وحتى النفسي، وفي المقابل يلتزم كل عامل الاستجابة أثناء استدعائه لهذه الفحوصات الطبية التي يقرها المستخدم في إطار طب العمل، وهذا لضمان سلامته وأمنه وصحة زملائه ومحيطه.

ثانيا- اختصاصات أجهزة المشاركة في مجال الصحة في العمل:

لتحقيق الهدف المرجو من النصوص التشريعية والتنظيمية التي جاء بها المشرع في مجال الصحة في العمل لابد من أن تطبق من أرباب العمل والعمال أنفسهم، ولهذا الغرض أوجد المشرع أجهزة رقابية كلفها بالسهر على رقابة مدى تطبيق الأحكام المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية، ومن بين هذه الأجهزة لجنة المشاركة ومندوبي المستخدمين في حالة غياب هذه الأخيرة، والتي تتمتع بصلاحيات متعددة منها صلاحية مراقبة تنفيذ الأحكام المطبقة في ميدان الشغل والوقاية الصحية والأمن، ومن خلال هذا العنصر سنبين الرقابة التي تمارسها أجهزة المشاركة في ميدان الصحة في العمل، والتدابير التي تتخذها في حالة الاخلال بهذه الأحكام.

1- رقابة أجهزة المشاركة على تطبيق الأحكام المتعلقة بالصحة في العمل:

إضافة للحق الأساسي الذي تمارسه لجنة المشاركة والممثل في حق الاستشارة والإعلام لها أيضا صلاحية الرقابة على مدى التزام المؤسسة بضمان بيئة عمل سالمة وصحية ووقاية العمال من حوادث العمل والأمراض المهنية، وهذا طبقا للمادة 2/94 من قانون علاقات العمل والتي تنص على أنه: «لجنة المشاركة الصلاحيات التالية: ... - مراقبة تنفيذ الأحكام المطبقة في ميدان الشغل والوقاية الصحية والأمن...»، وبذلك تعتبر صلاحيات المراقبة الممنوحة لأجهزة المشاركة رغم قلتها مقارنة بالصلاحيات الاستشارية والإعلامية ذات أهمية قصوى.

1.1- تعدد صلاحيات أجهزة المشاركة:

يتمتع كل من مندوبي المستخدمين ولجنة المشاركة بالصلاحيات نفسها، وتعدد هذه الصلاحيات من صلاحيات استشارية وإعلامية بالإضافة لصلاحيات الرقابة والتسيير، وتعتبر أغلب الصلاحيات الممنوحة لأجهزة المشاركة استشارية وإعلامية، وتتحصر صلاحياتها الرقابية في مراقبة تنفيذ الأحكام المطبقة في ميدان الشغل والوقاية الصحية والأحكام المتعلقة بالضمان الاجتماعي، بالإضافة للقيام بكل عمل ملأه لدى المستخدم في حالة عدم احترام الأحكام التشريعية والتنظيمية الخاصة بحفظ الوقاية الصحية والأمن وطب العمل، وتعد سلطة تدخلها في التسيير محدودة. فيما يتعلق بالصلاحيات الاستشارية هناك من القرارات التي لا يمكن للمستخدم اتخاذها إلا بعد استشارة لجنة المشاركة، وعلى هذه الأخيرة أن تبدي رأيها خلال 15 يوم كحد أقصى، وتشمل هذه القرارات، قرارات تنظيمية ويتجلى تدخل هذه الأجهزة في هذا الصدد في صورتين، الأولى تتعلق بتنظيم العمل، والثانية بشأن النظام الداخلي ومخططات التكوين المهني ونماذج العقود، وقرارات اقتصادية واجتماعية تتعلق بالقرارات المتخذة حول أي مشروع أو تسيير اقتصادي أو إدارة وتسيير الخدمات الاجتماعية والثقافية في المؤسسة، حيث لا تتخذ هذه لقرارات إلا بعد عقد اجتماع بين المستخدم وممثليه ولجنة المشاركة واستشارة هذه الأخيرة، وإن ليس لها دور فعال في اتخاذ أي قرار من عدمه، مادامت التشكيلة القوية لمجلس الإدارة في المؤسسة هي لأعضاء الإدارة الممثلة في المستخدم¹³.

أما بموجب صلاحية الإعلام والإطلاع تكون لجنة المشاركة على دراية بشؤون المؤسسة التي يعملون بها ويتطورها الاقتصادي والمالي، وعلى المستخدم أن يُمكن اللجنة مرة كل ثلاثة أشهر على الأقل من المعلومات المتعلقة بتطوير إنتاج المواد والخدمات والمبيعات وإنتاجية العمل وتلك المتعلقة بتطوير عدد المستخدمين وهيكل الشغل، بالإضافة للمعلومات التي تخص نسبة التغيب وحوادث العمل والأمراض المهنية، وكل المعلومات التي تهم تطبيق النظام الداخلي¹⁴، بالإضافة لتحويلها الحق في الإطلاع على الكشوف المالية للهيئة المستخدمة.

أسند المشرع الجزائري كذلك تسيير الخدمات الاجتماعية لأجهزة المشاركة، حيث تعتبر الصلاحية الوحيدة في التسيير التي تنفرد بها هذه الأجهزة في الهيئة المستخدمة، ولها التنازل عن هذه المهمة لصالح المستخدم بعد موافقته، وذلك بموجب اتفاقية تبرم بين هذا الأخير ولجنة المشاركة تحدد فيها شروط وكيفيات الممارسة والرقابة¹⁵.

2.1- صلاحيات أجهزة المشاركة المتعلقة بالصحة في العمل:

تعد لجنة المشاركة وفي غيابها مندوبي المستخدمين من الهيئات التي كلفها المشرع بالمحافظة على صحة وأمن العمال داخل أماكن العمل، والسعي إلى ترقية سياسة المؤسسة في مجال الصحة في العمل، بالإضافة للحق الأساسي الذي تمارسه لجنة المشاركة والممثل في حق الاستشارة والإعلام لها أيضا صلاحية الرقابة على مدى التزام المؤسسة بضمان بيئة عمل سالمة وصحية ووقاية العمال من حوادث العمل والأمراض المهنية، وهذا طبقا للمادة 2/94 من قانون علاقات العمل والتي تنص على أنه: «اللجنة المشاركة الصلاحيات التالية: ...

• مراقبة تنفيذ الأحكام المطبقة في ميدان الشغل والوقاية الصحية والأمن...»، وبذلك تعتبر صلاحيات المراقبة الممنوحة لأجهزة المشاركة رغم قلتها مقارنة بالصلاحيات الاستشارية والإعلامية ذات أهمية قصوى. تعتبر لجنة المشاركة صاحبة الاختصاص العام فيما يتعلق برقابة السياسة التي ينتهجها المستخدم في مجال الصحة في العمل، من خلال حقها في الرقابة على تطبيق النصوص القانونية في هذا المجال، واقتراح كل ما من شأنه تحسين وضعية العمال وظروفهم في المؤسسة عن طريق آرائها الاستشارية، واتخاذ الإجراءات اللازمة في حال خرق المستخدم للقواعد القانونية المتعلقة بأمن وصحة العمال.

2- التدابير المتخذة من طرف لجنة المشاركة في حالة الإخلال بالأحكام المتعلقة بالصحة في العمل:

عدم احترام المستخدم للأحكام التشريعية والتنظيمية الخاصة بالصحة في العمل يخول لجنة المشاركة القيام بكل ما هو مناسب لدى المستخدم، وهذا ما قرره المادة 3/94 من قانون علاقات العمل بنصها: «اللجنة المشاركة التالية: ...

- القيام بكل عمل ملائم لدى المستخدم في حال عدم احترام الأحكام التشريعية والتنظيمية الخاصة بحفظ الوقاية الصحية والأمن وطب العمل».

والملاحظ أن المشرع الجزائري من خلال هذا النص وكذا كل النصوص المنظمة لعمل أجهزة المشاركة التي جاء بها قانون علاقات العمل، لم يوضح المقصود من عبارة "القيام بكل عمل ملائم لدى المستخدم"، حيث جاءت هذه النصوص مبهمة وغامضة وناقصة، فنتساءل عند قراءة النص المقصود من عبارة "أي عمل ملائم لدى المستخدم"، فهل للجنة المشاركة صلاحية تنبيه المستخدم وإنذاره للمخالفات المرتكبة واللجوء للقضاء لمطالبته بتطبيق التزاماته في حالة عدم استجابته لطلبها؟ أم لها الحق في تبليغ النقابة عن التجاوزات المرتكبة من طرف المستخدم باعتبارها الشخص المؤهل قانونا لتمثيل العمال والدفاع عن حقوقهم؟ أم لها صلاحية إخطار مفتشية العمل بالمخالفات المرتكبة من قبل المستخدم؟

عند تحليلنا لنص الفقرة الثالثة من المادة 94 من قانون علاقات العمل سالفة الذكر، يمكن القول أن للجنة المشاركة القيام بتنبيه وإنذار المستخدم للتجاوزات التي تلاحظها في مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل لوضع حد لها وتصحيح الأوضاع، دون أن يكون لها صلاحية اللجوء للقضاء ومطالبته القيام بالتزاماته لعدم تمتعها بالشخصية المعنوية، كما يمكنها إعلام النقابة العمالية للتدخل ووضع حد للمخالفات المرتكبة نظرا للصلاحيات المتعددة التي تتمتع بها هذه الأخيرة مقارنة مع الصلاحيات المخولة للجنة المشاركة، غير أنه لا يمكنها إخطار مفتش العمل المختص إقليميا لاتخاذ الإجراءات المناسبة، في حالة عدم تطبيق المستخدم لتوجيهاتها، لأن نص المادة سالفة الذكر جاء واضح فعبارة "لدى المستخدم" تحصر صلاحيات لجنة المشاركة على مستوى الهيئة المستخدمة.

1.2- تنبيه وإنذار المستخدم للتجاوزات التي تلاحظها:

تتمتع لجنة المشاركة بحق تنبيه وإنذار المستخدم للتجاوزات التي تلاحظها في مجال الصحة في العمل لوضع حد لها وتصحيح الأوضاع، دون أن يكون لها صلاحية اللجوء للقضاء ومطالبته المستخدم بتنفيذ التزاماته لعدم تمتعها بالشخصية المعنوية¹⁶، فعند التمعن في المواد من 91 إلى 113 من قانون علاقات العمل نلاحظ أن المشرع لم يعترف للجنة المشاركة بالشخصية المعنوية، وبالتالي ليس لها ذمة مالية مستقلة، وليس لها حق التقاضي، الأمر قد يثير من الناحية العملية مجموعة من المشاكل، فالقانون يمنح من جهة للجنة المشاركة مجموعة من الصلاحيات والاختصاصات لممارستها، وعدم تمتعها بالشخصية المعنوية يمنعها من اللجوء إلى القضاء من أجل المطالبة بتلك الصلاحيات والحقوق، نظرا لعدم توفر الأهلية القانونية التي تتطلبها شروط رفع الدعوى¹⁷.

2.2- إمكانية إخطار النقابة العمالية:

أمام عدم تحديد المشرع الجزائري للإجراءات والتدابير التي قد تتخذها لجنة المشاركة عند إخلال المستخدم بالنصوص القانونية والتنظيمية المتعلقة بالصحة في العمل، وأمام عدم تمتع هذه اللجنة بحق اللجوء للقضاء والمطالبة

بتطبيق الالتزامات الملقاة على عاتق المستخدم، ما على هذه الأخيرة سوى اللجوء إلى النقابة العمالية في حالة معابقتها المخالفات المرتكبة من المستخدم، وعدم اتخاذ هذا الأخير أي إجراء لإزالة المخالفات المرتكبة رغم تنبيهه بذلك. يعرف التنظيم النقابي أو النقابة العمالية بأنها "جمعية أو منظمة ذات طابع مهني هدفها الدفاع عن مصالح العمال، وتمثيلهم أمام الجهات الرسمية الإدارية والقضائية، وأمام أصحاب العمل"¹⁸، ومن بين مصالح العمال التي قد تدافع عنها النقابة تلك المتعلقة بالسلامة والصحة في العمل، ورغم خلو قانون علاقات العمل والقانون المنظم لكيفيات ممارسة الحق النقابي¹⁹ وحتى قانون الوقاية الصحية والأمن وطب العمل من أية إشارة إلى إمكانية إخطار لجنة المشاركة للنقابة العمالية في حالة خرق المستخدم لالتزاماته المتعلقة بصحة وأمن العمال، إلا أنه يمكننا القول أن النقابة تسهر على رعاية مصالح العمال فيما يتعلق بتحسين شروط وظروف عملهم، ولكي يتسنى لها ذلك أقر لها المشرع الشخصية المعنوية من خلال المادة 1/16 من القانون رقم 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي²⁰، ويترتب على الاعتراف للنقابة بالشخصية القانونية عدة آثار قانونية أهمها أهلية التقاضي.

تخول أهلية التقاضي المنظمة النقابية مباشرة أي دعوى قضائية سواء كانت تلك الدعوى تتعلق بمصالحها الخاصة كشخص قانوني له حق إقامة علاقات مع غيره من الأشخاص القانونية الأخرى، أو تعلق الأمر بقضايا تهم مصالح أعضائها الفردية أو الجماعية، أو تمس المصالح المهنية التي تمثلها وهذا سواء كانت مدعية أو مدعى عليها، وعليه فأهلية التقاضي مزدوجة بالنسبة لها، حيث أنها تتأسس كطرف للدفاع عن أهداف النقابة في حالة المساس بها ضد إدارة أو منظمة نقابية أخرى، كما تتأسس كطرف لتمثيل أعضائها أو المهنة التي تمثلها في حالة المساس بمصالح أحد أفرادها أو جماعة من أعضائها، كالمطالبة بالتطبيق السليم لقواعد قانون العمل ومن بينها تلك المتعلقة بالصحة في العمل، حيث من بين الحقوق الجماعية التي قد تطالب بها النقابة حالة عدم احترام قواعد الوقاية الصحية والأمن وطب العمل.

الخاتمة:

من خلال دراستنا هذه وتقييما لمدى فعالية أجهزة المشاركة في السهر على توفير بيئة عمل آمنة وصحية للعمال تضمن سلامتهم البدنية وحتى المعنوية، يمكن القول أنه وإن أنشأ المشرع الجزائري أجهزة تعطي العمال الحق في المشاركة في صنع القرار الذي يهمهم ويهم مؤسساتهم عن طريق الحوار بينهم وبين هيئتهم المستخدمة، الأمر الذي يخولهم المشاركة في تسييرها، إلا أن مشاركة العمال في التسيير لم ترقى إلى درجة المشاركة الفعالة في التدخل في شؤون المؤسسة الهامة والأساسية، حيث أن المشرع لم يمنح أجهزة المشاركة السلطات القانونية والإدارية التي تمكنها من فرض رأيها أو على الأقل الأخذ به عند اتخاذ القرارات الهامة والإستراتيجية في المؤسسة من بينها تلك المتعلقة بالصحة في العمل، واحتفظ بهذه المهمة والسلطة دائما للمستخدم.

فحتى ولو أن المشرع الجزائري خول أجهز المشاركة صلاحيات جد هامة في مجال الصحة في العمل، تتمثل في مراقبة تنفيذ المستخدم لالتزاماته المتعلقة بصحة وأمن العمال، إلا أنه وفي مقابل ذلك وفي حالة إخلال المستخدم بالتزاماته سألقة الذكر ما على هذه الأجهزة سوى تنبيه وإنذار المستخدم للتجاوزات التي تلاحظها لوضع حد لها وتصحيح الأوضاع، دون أن يكون لها صلاحية اللجوء للقضاء ومطالبته بالقيام بالتزاماته لعدم تمتعها بالشخصية المعنوية، الأمر الذي يستتبع عدم تمتعها بحق التقاضي، ما يثير من الناحية العملية مجموعة من المشاكل، فالقانون يمنح من جهة للجنة المشاركة مجموعة من الصلاحيات والاختصاصات لممارستها، وبمنعها من جهة أخرى من اللجوء إلى القضاء من أجل المطالبة بتلك الصلاحيات والحقوق، نظرا لعدم توفر الأهلية القانونية التي تتطلبها شروط رفع الدعوى. كما لم يخول المشرع هذه الأجهزة حتى صلاحية إخطار مفتش العمل المختص إقليميا لاتخاذ الإجراءات المناسبة في حالة عدم تطبيق المستخدم لتوجيهاتها، بل حصر صلاحياتها فقط في إعلام النقابة العمالية للتدخل ووضع حد للمخالفات المرتكبة نظرا للصلاحيات المتعددة التي تتمتع بها هذه الأخيرة مقارنة مع الصلاحيات المخولة للجنة المشاركة.

قائمة الهوامش:

¹ نذكر منها التوصية الدولية رقم 97 لعام 1953 بشأن حماية صحة العمال في أماكن العمل، والتي كانت السابقة في اقرار مجموعة من التدابير التقنية لمكافحة المخاطر التي تهدد صحة العمال، تلتها مجموعة من الاتفاقيات الدولية أهمها الاتفاقية رقم 155 لسنة 1981 بشأن السلامة والصحة المهنتين وبيئة العمل، الاتفاقية رقم 161 بشأن خدمات الصحة المهنية والاتفاقية رقم 187 المتعلقة بالإطار الترويجي للسلامة والصحة المهنتين، والتي أكدت على ضرورة توفير بيئة عمل آمنة وصحية، حماية ووقاية للعمال من كل ما قد يؤثر على صحتهم خاصة مع التطور التكنولوجي الذي يشهده العالم.

² أهمها الاتفاقية الدولية رقم 155 لسنة 1981 بشأن السلامة والصحة المهنيين وبيئة العمل، سألقة الذكر.

³ المادة 3/66 من دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 1996، الصادر بموجب مرسوم رئاسي رقم 438-96 مؤرخ في 7 ديسمبر 1996، يتعلق بإصدار نص تعديل الدستور المصادق عليه في استفتاء 28 نوفمبر 1996، ج.ر عدد 76، الصادرة في 8 ديسمبر 1996، معدل ومتمم بموجب القانون رقم 01-16 مؤرخ في 6 مارس 2016، ج.ر عدد 14، الصادرة في 7 مارس 2016، وبالمرسوم الرئاسي رقم 442-20 مؤرخ في 30 ديسمبر 2020، يتعلق بإصدار التعديل الدستوري المصادق عليه في استفتاء أول نوفمبر 2020، ج.ر عدد 82 مؤرخة في 30 ديسمبر 2020.

⁴ أمر رقم 74-71 مؤرخ في 16 نوفمبر 1971، يتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات، ج.ر عدد 101، الصادرة في 13 ديسمبر 1971 (ملغى).

⁵ قانون رقم 90-11 مؤرخ في 21 أبريل 1990 يتعلق بعلاقات العمل، ج.ر عدد 17 الصادرة في 25 أبريل 1990، معدل ومتمم بالقانون رقم 91-29 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، ج.ر عدد 68 الصادرة في 25 ديسمبر 1991، والمرسوم التشريعي رقم 94-03 المؤرخ في 11 أبريل 1994، ج.ر عدد 20، الصادرة في 13 أبريل 1994، والمرسوم التشريعي رقم 94-09 المؤرخ في 26 ماي 1994، المتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية، ج.ر عدد 34، الصادرة في 1 جوان 1994، والأمر رقم 96-21 المؤرخ في 9 جوان 1996، ج.ر عدد 43، الصادرة في 16 جولية 1996، والأمر رقم 97-02 المؤرخ في 11 جانفي 1997، ج.ر عدد 3، الصادرة في 12 جانفي 1997، والأمر رقم 97-03 المؤرخ في 11 جانفي 1997، ج.ر عدد 3، الصادرة في 12 جانفي 1997، المحدد للمدة القانونية للعمل

⁶ إذا كان المشرع الجزائري استعمل مصطلح "لجنة المشاركة" فإن المشرع الفرنسي أطلق عليها اسم "لجنة المؤسسة – comité d'entreprise" والتي تنشأ في كل مؤسسة أيا كان نوعها تستخدم على الأقل 50 عاملا، كما يمكن تأسيسها حتى ولو لم يبلغ العمال هذا الحد، وذلك بموجب اتفاقية أو اتفاق جماعي. كما لم يكتفي المشرع الفرنسي بتحديد المندوبين الأصليين فقط بل حدد مندوبين إضافيين أيضا، إذا ساوى عدد المندوبين الثانويين نفس عدد المندوبين الأصليين، لتفاصيل أكثر راجع: مزارى أحلام، المشاركة العمالية في تسيير الهيئة المستخدمة، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق، جامعة وهران، 2011-2012، ص.ص. 25-26.

⁷ المادة 7/94 من القانون رقم 90-11، سالف الذكر.

⁸ المواد 91، 92، 97 و 98 من القانون رقم 90-11، سالف الذكر.

⁹ أهمها الإتفاقيتين الدوليتين رقم 119 المتعلقة بالوقاية من الآلات، ورقم 155 المتعلقة بالسلامة والصحة المهنيين وبيئة العمل.

¹⁰ راجع الأحكام التي جاء بها المرسوم التنفيذي رقم 91-05 المؤرخ في 19 جانفي 1991، المتعلق بالقواعد العامة التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل، ج.ر عدد 4، الصادرة في 23 جانفي 1991.

¹¹ المرسوم التنفيذي رقم 05-08 المؤرخ في 8 جانفي 2005، المتعلق بالقواعد الخاصة المطبقة على العناصر أو المواد أو المستحضرات الخطرة في وسط العمل، ج.ر عدد 4، الصادرة في 9 جانفي 2005.

¹² راجع الأحكام التي جاء بها المرسوم التنفيذي رقم 91-05 سالف الذكر.

¹³ أنظر تفاصيل ذلك: مزارى أحلام، مرجع سابق، ص. 52 وما يليها.

¹⁴ المادة 1/94 من القانون رقم 90-11، سالف الذكر.

¹⁵ المادة 5/94 من القانون رقم 90-11، سالف الذكر.

¹⁶ المشرع الفرنسي هو الآخر لم يكن يعترف قبل سنة 1982 للجنة المؤسسة بالشخصية المعنوية، لكن منذ قانون 28 أكتوبر 1982 المسمى « loi Auroux » مُنحت لجنة المؤسسة الشخصية المعنوية، ومنح الشخصية المعنوية لهذه اللجنة يخولها الأهلية الكاملة وبالتالي إمكانية التصرف مثلها مثل الشخص الطبيعي، فلها ذمة مالية مستقلة ويمكنها إبرام مختلف العقود وكذلك التقاضي أمام العدالة، شبة سفيان، مشاركة العامل الأجير في الشركات التجارية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون الخاص، كلية الحقوق، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان، 2007-2008، ص. 70.

¹⁷ شبة سفيان، نفس المرجع، ص.ص. 69-70.

¹⁸ أحمية سليمان، الاتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه دولة في القانون، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2008، ص.145.

¹⁹ قانون رقم 14-90 مؤرخ في 2 جوان 1990، يتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، ج.ر عدد 23، الصادرة في 6 جوان 1990، معدل ومتمم بالقانون رقم 30-91 مؤرخ في 21 ديسمبر 1991، ج.ر عدد 68، الصادرة في 25 ديسمبر 1991، والأمر رقم 12-96 مؤرخ في 10 جوان 1996، ج.ر عدد 36، الصادرة في 12 جوان 1996.

²⁰ تنص المادة 1/16 من القانون رقم 14-90، سالف الذكر على أنه: «تكتسب المنظمة النقابية الشخصية المعنوية والأهلية المدنية بمجرد تأسيسها وفقا للمادة 8 أعلاه».