

طب العمل في المؤسسات الاقتصادية

1- الأستاذة: واضح فاطمة

2- الدكتور: قماري نضرة بن ددوش

جامعة مستغانم

الملخص

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

الكلمات المفتاحية: طبيب عمل، مؤسسة اقتصادية

Résumé

La médecine du travail dans les institutions économiques est comme l'un des mécanismes pour améliorer les conditions de travail, Ainsi, un travail décent pour tous les travailleurs est un moyen de protection pour lui; Par conséquent, le législateur algérien a obligé l'employeur de créer des infrastructures médicales et des structures de travail médical,

Conformément aux règles inscrites dans les différents textes législatifs et réglementaires, et il régit la médecine du travail par l'importance économique de l'institution,

Il peut être utilisé pour chaque organisme employeur une cellule médicale sinon elle peut être partagé entre un groupe d'organismes employeur; Ou conclure un accord entre l'Autorité employeur et le secteur de la santé comme le montre le modèle de santé dans le cadre du texte réglementaire. Dans le cas où le secteur de la santé est incapable de répondre à la demande de l'organisme employeur ou d'abandonner ses obligations. Ce dernier doit conclure un accord avec une structure spécialisée dans la médecine du travail ou un médecin qualifié.

مقدمة

يعتبر موضوع الحماية الصحية والأمن وطب العمل في المؤسسات الاقتصادية أهم المسائل التي عالجتاه التشريعات الحديثة من بينها التشريع الجزائري، من أجل تحسين ظروف العمل في المؤسسات وبالنتيجة وجود عمل لائق، وقد اهتمت الاتفاقيات الدولية والعربية الحديثة بحماية وتأمين بيئة عمل حسنة، إذ نصت اتفاقية العمل العربية رقم (7) لعام 1877 بشأن السلامة والصحة المهنية في مادتها الأولى على أنه: " يجب أن تشمل التشريعات العربية الأحكام الخاصة بالسلامة المهنية في جميع مجالات العمل وقطاعاته، كما يجب أن تشمل أحكاما خاصة بالتأمين على العامل من حوادث العمل والأمراض المهنية".

تبنت الجزائر منظومة تشريعية تركز عليها السياسة الوطنية في هذا المجال، وهي تأخذ مرجعياتها أساسا من المعاهدات والاتفاقيات الدولية ذات الصلة والتي صادقت عليها الجزائر، حيث جاءت بمقاييس وقواعد دولية أظهرت نجاعتها في حماية العمال عن طريق توفير بيئة عمل ذات الشروط الأساسية لحفظ الصحة والأمن.¹ وحسب بعض الدراسات الدولية فإنه كلما استثمرت المؤسسة نسبة من مواردها في مجال تحسين ظروف العمل من أجل الوقاية من الأخطار المهنية وحفظ الصحة، وإلا كان لذلك أثر إيجابي على الصحة المالية للمؤسسة، وتحمل المنظومة التشريعية الوطنية السارية المفعول على عاتق رب العمل العبء الأكبر في مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل، ويعتبر هذا الأخير - طب العمل - أحد الالتزامات الواجب التكفل بها في المؤسسات الاقتصادية لتحسين ظروف العمل.

تطبيقا للمبادئ المكرسة في الاتفاقيات الدولية والدستور الجزائري صدرت جملة من النصوص التشريعية والتنظيمية التي تسهر على توفير عمل لائق في المؤسسات الاقتصادية، وذلك بإلزام صاحب العمل بتوفير طب العمل سواء كان داخل المؤسسة الاقتصادية كمبدأ عام أو خارجها، كما منح لطبيب العمل صلاحيات يقوم بها، كل ذلك تحت رقابة مفتشية العمل، وعليه يمكن طرح الإشكالية الآتية: ما مدى حقيقة التكفل بتوفير طب العمل في المؤسسات الاقتصادية بين النص القانوني والتطبيق؟

وللإجابة عن هذه الإشكالية ارتأينا تقسيم الموضوع إلى قسمين:

¹ - التوصية رقم 97 بشأن حماية صحة العامل في أماكن العمل لسنة 1992، وكذا التوصية رقم 112 بشأن خدمات الصحة المهنية في أماكن العمل 1998.

المبحث الأول

تنظيم طب العمل وتمويله

نصت الاتفاقية العربية رقم 7 لعام 1977 في مادتها التاسعة على أنه: "يجب تقديم الإسعافات الأولية وعلاج الحالات الطارئة داخل المنشأة، كما يجب توفير الخدمات الطبية سواء داخل المنشأة أو أارجها كقسم مستقل، أو كخدمة مشتركة بين عدة منشآت للقيام بالرعاية الطبية والمحافظة على صحة العامل"¹، وهو ما أخذ به المشرع الجزائري وبعض التشريعات المقارنة، مثل المشرع الأردني في المادة 78-أ-4 من قانون العمل الأردني على أنه يجب أن يوفر وسائل وأجهزة الإسعاف الطبي في المؤسسة للمستويات التي تحدد بقرار من وزير العمل بعد استطلاع آراء الجهات الرسمية المختصة دون تحميل العمال أي نفقات تترتب على تنفيذ أو توفير هذه الاحتياطات والتدابير الخاصة بالسلامة والوقاية في المؤسسة.²

يعتبر طب العمل جزء من المنظومة الصحية والوطنية الذي يهدف إلى ضمان المحافظة على صحة العامل حفاظاً على القدرة البدنية والفكرية والعقلية للعامل³، وعليه يتعين على المؤسسة المستخدمة أن تنشئ مصلحة طب العمل وفقاً لضوابط تحدد عن طريق التنظيم⁴، وهو ما كرسه المشرع الجزائري في نصوص التشريعية والتنظيمية وما أخذت به الاتفاقيات الجماعية وما قامت المؤسسات الاقتصادية بتطبيقه من خلال أنظمتها الداخلية. حيث ينظم طب العمل داخل المؤسسة حسب تخطيط يحدد حسب التنظيم.⁵

المطلب الأول: تنظيم طب العمل

يعتبر طب العمل فرع من فروع الصحة الذي يهدف إلى الارتقاء بصحة العاملين في جميع المهن والاحتفاظ بها في أعلى درجات الرفاهية البدنية والنفسية والاجتماعية، ومنع الانحرافات الصحية التي قد تصيب العاملين جراء ظروف العمل ووقايتهم كذلك من كافة المخاطر الصحية، الفيزيولوجية والنفسية، ويتلخص ذلك في تكييف كل عامل مع عمله، ولم يخرج المشرع الجزائري من هذا السياق،

¹ - ناهد العجوز، الحماية الجنائية للحقوق العمالية في قانون مصر والدول العربية، الطبعة الأولى، منشأة المعارف، 1977، الإسكندرية، ص148.

² - غالب علي الداوي، شرح قانون العمال، (دراسة مقارنة)، طبعة أولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2011، ص162.

³ - أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، (علاقة العمل الفردية)، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2002، ص 151.

⁴ - المادة 8 و9 من الاتفاقية العربية رقم 7 لسنة 1977 بشأن السلامة والصحة المهنية المعتمدة بالإسكندرية في مارس 1977، والتي صادقت عليها الجزائر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 280-05 المؤرخ في 14 أوت 2005.

⁵ - النظام الداخلي، اتصالات الجزائر، المؤسسة العمومية الاقتصادية اتصالات الجزائر، شركة ذات أسهم، حقوق وواجبات العمال، 2004، ص 30.

طب العمل في المؤسسات الاقتصادية

إذ أنه نظم طب العمل بمجموعة من النصوص القانونية، منها ما هو وارد في نصوص قانون الصحة¹ ومنها ما هو وارد في نصوص قانونية خاصة². وقد نظم المشرع الجزائري طب العمل من خلال مجموعة من الشروط الواجب توافرها في طبيب العمل:

الفرع الأول: الشروط المتعلقة بتكوين طبيب العمل

يشترط لاستيفاء هذه المرحلة الحصول على شهادة البكالوريا تخصص علوم أو الشهادة المعادلة لها. تلها تلقي تكوين إلزامي مدة 7 سنوات منها 6 سنوات دراسة مضافة لها تمرين داخلي مدته 11 شهرا. بعد ذلك اجتياز الامتحانات المنظمة خلال الدراسة بنجاح مع تقديم تقرير مرض عن التمرين الداخلي للحصول على شهادة دكتوراه في الطب مسلمة من وزير التعليم العالي والبحث العلمي.³

يشترط في هذه المرحلة وبناء على أحكام المرسوم رقم 71-275 الذي يتضمن إحداث شهادة الدروس الطبية الخاصة، تستكمل الدراسة الطبية المتخصصة عن طريق الالتحاق بدورة ما بعد التخرج لتكوين الأطباء الاختصاصيين وهذا باجتياز مسابقة وطنية لهذا الغرض.⁴ ويسمى الملتحقون بهذه الدورة أطباء مقيمين، ويلزمون بنظام الإقامة الذي حددت أحكامه بموجب مرسوم تنفيذي رقم 96-149 المتضمن القانون الأساسي للمقيم في العلوم الطبية.⁵

يجب أن يكون طالب هذه الرخصة حائز على شهادة دكتوراه في الطب مع شهادة اختصاصي في طب العمل أو شهادة أجنبية معترف بها وألا يكون مصابا بعاة أو بعلة مرضية منافية لممارسة المهام. وأن لا يكون قد تعرض لعقوبة مخلة بالشرف. كما يجب أن يكون جزائري الجنسية مع إمكان استثناء هذا الشرط على أساس المعاهدات والاتفاقيات التي أبرمتها الجزائر بناء على مقرر يتخذه الوزير

¹ - أ- القانون رقم 85-05 المؤرخ في 16 فبراير 1985 المتعلق بحماية الصحة وترقيتها الجزائري ، جريدة رسمية عدد 8 لسنة 1985، المعدل والمتمم.

ب- المرسوم التنفيذي رقم 92-276 المؤرخ في 6 يونيو سنة 1992، المتعلق بمدونة أخلاقيات الطب، جريدة رسمية عدد 52.

² - أ- قانون 88-07 المؤرخ في 26 يناير 1988 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، جريدة رسمية 04 لسنة 1988.

ب- المرسوم التنفيذي رقم 93-120 المؤرخ في 15 مايو 1993 المتعلق بتنظيم طب العمل، جريدة رسمية عدد 33 لسنة 1993.

ج- المرسوم التنفيذي رقم 96-209 المؤرخ في 5 يونيو سنة 1996، يحدد تشكيل المجلس الوطني للوقاية الصحية والأمن وطب العمل وتنظيمه وتسييره، جريدة رسمية عدد 35، لسنة 1996.

³ - المرسوم رقم 71-215، المؤرخ في 25 أوت سنة 1971، يتضمن الدروس الطبية، الجريدة الرسمية عدد 71، سنة 1971.

⁴ - المرسوم رقم 71-275 المؤرخ في 3 ديسمبر سنة 1971 يتضمن إحداث شهادة الدروس الطبية الخاصة، الجريدة الرسمية عدد 100، سنة 1971.

⁵ - مرسوم تنفيذي رقم 96-149، المؤرخ في 27 أبريل 1996، يتضمن القانون الأساسي للمقيم في العلوم الطبية، جريدة رسمية عدد 27، سنة 1996.

طب العمل في المؤسسات الاقتصادية

المكلف بالصحة. ويجب على الطبيب المختص في طب العمل الذي استوفى الشروط السابقة وحتى يرخّص له بممارسة مهنته أن يسجل لدى المجلس الجهوي للأدب الطبية المختص إقليمياً وأن يؤدي أمام زملائه أعضاء هذا المجلس اليمين.

يعد طبيباً مؤهلاً لممارسة طب العمل كل طبيب يحمل شهادة تخصص طب العمل ومرخص له بممارسته لحسابه الخاص، كما يمكن للوزير الكلف بالصحة وبصفة انتقالية أن يؤهل أطباء عامين لممارسة طب العمل ويمكن سحب هذا التأهيل بنفس الطريقة، ويخص هذا التأهيل الأطباء العاملين أو الأخصائيين الذين يمارسون أعمال طب العمل أو يطلب منهم ممارستها انتقالياً حتى تاريخ يحدده الوزير المكلف بالصحة.¹

نص المشرع الجزائري على إلزامية صاحب العمل بإنشاء أجهزة وهيكل طبية للعمل على اعتبار أن طب العمل التزاماً يلقي على عاتق المؤسسة المستخدمة، ويجب عليها التكفل به، ونظم طب العمل في أحد الأشكال التي قررها المشرع، وحسب أهمية المؤسسة المستخدمة، فقد تكون لكل هيئة مستخدمة مصلحة طبية خاصة، وإذا تعذر ذلك تكون مشتركة بين مجموعة من الهيئات المستخدمة، وأن تبرم الهيئة المستخدمة اتفاقاً مع القطاع الصحي حسب النموذج الموضح بموجب النص التنظيمي، وفي حالة ما تعذر على القطاع الصحي الاستجابة إلى طلب المؤسسة أو التخلي على التزاماته، يتعين على هذه الأخيرة أن تبرم اتفاقاً مع هيكل مختص في طب العمل مؤهل.²

الفرع الثاني: العلاقة الوظيفية لطبيب العمل

يعتبر طبيب العمل كغيره من الأطباء في الإطار العام لنظام العمل الطبي المحدد في قانون حماية الصحة وترقيتها لاسيما المادة 201 التي تعتبر أن طبيب العمل يعمل بأحد النظامين، فهو إما موظف دائم أو أنه يعمل في إطار القطاع الخاص.³

المطلب الثاني: تمويل طب العمل

يجب على الهيئة المستخدمة وفقاً لنص المادتين 9 و10 من المرسوم التنفيذي رقم 93-120 أن تقوم بالتكفل بمجموع مصاريف التجهيز وسير مصلحة طب العمل المحدثة في هذه الهيئة المهنية، وفي حالة إحداث مصلحة طب العمل مشتركة بين الهيئات يجب عليها المشاركة في مصاريف تجهيز مصلحة طب العمل المشتركة بين الهيئات وعملها حسب نسبة عدد العمال الذين تستخدمهم وطبقاً للاتفاقية

¹ - وهو ما نص عليه المشرع الجزائري في المادتين 6 و8 من المرسوم التنفيذي رقم 93-120، وكذا المادة 16-2 من قانون الوقاية الصحية والأمن وطب العمل.

² - بن عزوز بن صابر، نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري والمقارن، الطبعة الأولى، دار ومكتبة حامد للنشر والتوزيع، عمان، 2010.

³ - المادة 201 من قانون حماية الصحة وترقيتها.

طب العمل في المؤسسات الاقتصادية

المعدة مقدم، وكذا في حالة إبرام اتفاقية من نمط الاتفاقية النموذجية سواء كان ذلك مع القطاع الخاص المختص إقليميا أو مع هيكل مختص في طب العمل أو أي طبيب مؤهل.¹

المبحث الثاني

صلاحيات طبيب العمل

تتمثل صلاحيات طبيب العمل في الصلاحيات الوقائية والعلاجية وهو نص عليه المشرع الجزائري في النصوص القانونية والتنظيمية، وكذا المؤسسات الاقتصادية في أنظمتها الداخلية حيث نصت المادة 83 من النظام الداخلي للمؤسسة العمومية اتصالات الجزائري على أن طب العمل يهدف أساس إلى صحة العامل بمهمة وقائية أساسا و/أو علاجية تكملة.²

المطلب الأول: صلاحيات طبيب العمل الوقائية

تتمثل صلاحيات طبيب العمل الوقائية في في الفحوص الإجبارية والتكميلية وهي:

الفرع الأول: مضمون الفحوص الطبية الإجبارية

يعتبر الفحص الطبي بداية العمل الطبي الذي يقوم به أي طبيب ويتم في مرحلتين، تتمثل أولها في فحص المريض ظاهريا بملاحظة العلامات والدلائل لديه مستعينا ببعض الأجهزة البسيطة، أما الثانية وهي مرحلة الفحص الطبي التكميلي وتعتمد على وسائل طبية أكثر تطور كالتحاليل.³ ويشمل الفحص الطبي الإجباري الذي يقوم به طبيب العمل على فحص سريري كامل وفحوص شبه سريرية ملائمة بهدف التأكد من سلامة العامل محل الفحص الطبي من أي داء خطير على بقية العمال، والتأكد من استعداده صحيا لشغل منصبه، كما يمكن لطبيب العمل أن يقترح تعديلا على هذا المنصب بناء على هذا الفحص. وقد جاء في النظام الداخلي للمؤسسة العمومية اتصالات الجزائر: "يلزم مجموع العمال بالخضوع إلى مختلف الفحوص الطبية التي يقرها التشريع والتنظيم الساريين وهي: فحوص التوظيف، فحوص دورية، فحوص خاصة، فحوص استئناف العمل".⁴

يجري طبيب العمل على العامل فحصا إجباريا للتأكد من تناسب إمكاناته الجسدية والنفسية مع المنصب الذي سيعين فيه، وهذا بعد دراسة لهذا المنصب من حيث أخطاره ومتطلباته الجسدية

¹ - المادتين 9 و 10 من المرسوم التنفيذي السالف الذكر.

² - النظام الداخلي، المؤسسة العمومية لاتصالات الجزائر، المرجع السابق، ص 30.

³ - بلعيد بوخرس، خطأ الطبيب أثناء التدخل الطبي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون الخاص، فرع قانون المسؤولية المهنية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، تزي وزو، 2011، ص 21.

⁴ - المادة 85 من النظام الداخلي للمؤسسة العمومية اتصالات الجزائر، المرجع السابق، ص 30.

طب العمل في المؤسسات الاقتصادية

والنفسية، وقد ألزمت شركة نوميديس عمالها إلى الخضوع عمالها إلى فحوصات ومراقبة طبية قبل بداية العمل طبقا للمادة 85 من نظامها الداخلي.¹

تخضع المادة 1-17 من قانون الوقاية الصحية والأمن وطب العمل كل عامل أو ممتحن للفحوص الطبية الخاصة بالتوظيف يسمح من الفحص لطبيب العمل من التأكد أن العامل مستعد طبيا لشغل المنصب المقترح، وأن يحدد من وجهة نظره الطبية المناصب التي لا يمكن لهذا العامل شغلها، كما يمكنه اقتراح تعديلات على المنصب لتمكين العامل من شغله أو تحويل هذا الأخير إلى منصب آخر أكثر ملائمة، وكذلك التأكد من أنه لا يشكل خطرا على زملائه بخلوه من أي داء خطير.

يخضع تغيير العامل داخل مؤسسته من منصب إلى آخر لفحص طبي، يبدي على أثره طبيب العمل رأيه حول ما إذا كان هذا العامل أهلا لشغل المنصب الجديد، وهو ما تضمنته المادة 14 من قانون تنظيم طب العمل.² ويكون فحص استئناف العمل واجب الإجراء على العمال والممتحنين للتأكد من أن العامل لا يزال قادرا على مواصلة شغل منصبه الذي كان فيه قبل انقطاعه عن العمل لأسباب صحية.

تعتبر فحوص طبية إجبارية يجربها طبيب العمل على عمال يشغلون مناصبهم بصفة عادية، ولكن دواعي الوقاية الصحية والحفاظ على النشاط الإنتاجي للعمال جعل المشرع يلزم بإجراء هذا النوع من الفحوص بصفة دورية طبقا لما جاء في المادة 17 من قانون الوقاية الصحية والأمن وطب العمل وكذا المادتان 15 و16 من قانون تنظيم طب العمل حيث تلزم الهيئات المستخدمة بعرض عمالها على فحص دوري مرة هذه الأخيرة تخص فئات معينة تستلزم ظروفها المهنية أو الصحية أو الاجتماعية عناية خاصة.

يمكن للطبيب أن يرى ضرورة القيام ببعض الفحوص الإضافية للحصول على نتائج أدق في مواضيع الأهلية الصحية سواء كانت معدية أو مهنية، وهي ما سماه المشرع الجزائري الفحوص التكميلية في المادتين 17 فقرة 3 و19 من قانون تنظيم طب العمل، والمادة 18 من قانون الوقاية الصحية والأمن وطب العمل. كما منح المشرع للعامل الحق في طلب فحص طبي من طبيب العمل، الذي عليه أن يستجيب لهذا الطلب، وما يمكن ملاحظته على هذه الفحوص التكميلية هو خروجها على الطابع الإلزامي على أحد الطرفين دون الآخر ففي حالة الفحص الإضافي الذي يقرره طبيب العمل يكون اختياريا تقديريا بالنسبة لهذا الأخير وإجباريا على العامل، أما الفحص المطلوب من العامل فهو

¹ - النظام الداخلي، شركة نوميديس، الجزائر، ص 15 و16.

² - تنص المادة 14 من المرسوم التنفيذي المتعلق بتنظيم طب العمل: " يخضع كل تحويل في منصب العمل لفحص طبي جديد يهدف إلى التأكد من أن العامل أهل لمنصب العمل المرشح لشغله".

طب العمل في المؤسسات الاقتصادية

اختياري له، والقيام به ملزم للطبيب. وقد تطرقت الشركة الجزائرية للكlor في النظام الداخلي من المواد 100 إلى 104 إلى التعليمات العامة لطب العمل سواء تعلق بالفحوص الإلجبارية أو التكميلية.¹

الفرع الثاني: نتائج الفحوصات الطبية

يتوصل طبيب العمل بعد إجراء الفحص الطبي للعامل إلى نتيجة تقنية بشأن قدرته من عدمها على شغل المنصب الخاص به ولا يمكن أن يخرج هذا الرأي على أحد الفرضيات التالية:

1- تقرير الأهلية الكاملة للعامل: تعني أن القدرات الجسمية والنفسية للعامل متناسبة مع متطلبات المنصب المطلوب شغله.

2- إصدار تحفظ عن أهلية العامل: يرى طبيب العمل في هذه الحالة أن العامل يمكنه مزاولة العمل الموكل إليه، ولكن بشروط محددة حيث يستوفي بعض وضعيات العمل الخطرة على صحة هذا العامل فيمكنها أن تخص مثلا تحديد ساعات العمل وتجنب بعض المهام أو المنع من رفع الأحمال الثقيلة.

3- تأهيل عامل لمنصب عمل آخر: يرى طبيب العمل في هذه الحالة أن العامل غير قادر على شغل المنصب المقترح نظرا لظروف صحية أو لإمكاناته الجسدية أو النفسية غير أنه يمكن مزاولة منصب آخر في نفس مؤسسته يكون أكثر ملائمة مع المعطيات الطبية التي أظهرها الفحص وفقا لنص المادة 12 فقرة 6 من قانون الوقاية الصحية والأمن وطب العمل، وكذلك العنصر الأخير من نص المادة 13 فقرة 2 من قانون تنظيم طب العمل.

4- التقرير بعدم أهلية العامل مؤقتا: يصرح طبيب العمل في هذه الحالة أن العامل المعني بالفحص غير قادر حاليا عن العمل بصفة مؤقتة، ويكون هذا عادة للعامل المتوقف عن العمل بسبب ظروف صحية تعيقه، ولدى تقدمه لفحص استئناف العمل يقرر طبيب العمل أنه لا يزال غير قادر على العودة إلى منصبه ويرجئه إلى إشعار آخر.

5- تقرير انعدام أهلية العامل: يرى طبيب العمل عند إجراء أحد الفحوص على العامل عدم قدرته الجسمية والنفسية نهائيا على أداء مهام المنصب المعني ولا أي منصب آخر في المؤسسة بمعنى بأن ظروفه الصحية لا تؤهله للقيام بأي عمل ويكون هذا غالبا للتدهور الصحي للعامل بعد تعرضه لحادث.

يؤثر رأي طبيب العمل الذي يبيده بعد الفحص الإلجباري على منصب العمل مباشرة، حيث يمنحه القانون قوة إلزامية إذ يجعله ضروريا لإبقاء العامل في منصبه أو تحويله وحتى تسريحه،

¹ - القانون الداخلي لشركة، الشركة الجزائرية للكlor، مستغانم، ص 18، 19.

طب العمل في المؤسسات الاقتصادية

ويستمد رأي طبيب العمل قوته الإلزامية بالنسبة للقانون الجزائري من النصوص القانونية، وهو ما يجعل المستخدم ملزم باتخاذ قرارات متوافقة مع آراء طبيب العمل تحت طائلة رقابة مفتشية العمل.

المطلب الثاني: صلاحيات طبيب العمل الفرعية

تقع على طبيب العمل التزامات وقائية أخرى يمكن تسميتها بالالتزامات الفرعية أو التبعية كونها تتبع بصفة عامة الفحوص الإلزامية والتي يمكن إدراجها ضمن نوعين من الوظائف: الوظيفة الاستشارية والوظيفة الإدارية.

الفرع الأول: الوظيفة الاستشارية

يعد طبيب العمل مستشار رب المؤسسة أو ممثله، العمل، ممثلي العمال والمصالح الاجتماعية خاصة فيما يتعلق بتحسين ظروف العمل في المؤسسة الاقتصادية، وتكييف المناصب والتقنيات والآليات مع التركيبة الفيزيولوجية للعمال فيما يخص العمل الليلي وتأثيره على صحة العمال.¹

1- الجهات المستشارة لطبيب العمل:

يستشير المستخدم طبيب العمل في مختلف مسائل الصحة والنظافة والأمن المتعلقة بالعمال وأماكن العمل ذلك وفقا لنص المادة 22 من المرسوم التنفيذي المتعلق بتنظيم طب العمل، وتعد التلقيحات الإلزامية التزاما على المستخدم في بعض الميادين الحساسة إذ عليه تلقيح عماله ضد أمراض خطيرة والمعدية والذي يلزم المستخدم بإعداد قائمة للمناصب المعرفة لخطر هذا المرض بعد أخذ رأي طبيب العمل. والدور الاستشاري لطبيب العمل في هذه الحالة لا يقتصر فقط على تحديد قائمة المناصب الخطرة لاسيما بالنسبة للقاح المضاد للالتهاب الكبد الحموي "ب".²

يشارك طبيب العمل في أشغال هذه الهيئات بشأن جميع المسائل المتعلقة بحفظ الصحة والأمن وطب العمل طبقا لنص المادة 21 من قانون تنظيم طب العمل، وتتمثل هذه الهيئات في اللجان المتساوية الأعضاء ومندوبي الوقاية الصحية والأمن، ولجنة ما بين المؤسسات الوقاية الصحية والأمن³، ولجنة ما بين المؤسسات الوقاية الصحية والأمن.

¹-سكيل رقية، دور لجان الوقاية الصحية والأمن في نطاق الهيئة المستخدمة، (دراسة مقارنة)، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، مستغانم، 2008-2009، ص 147.

²- المادة 9 من القرار الوزاري المؤرخ في 25 أفريل 2000، المتعلق بالتلقيح ضد التهاب الكبد الحموي "ب"، جريدة رسمية عدد 39 2000.

³- أنشأت بموجب المرسوم التنفيذي رقم 10-05 المؤرخ في 8 يناير 2005 الذي يحدد صلاحيات لجنة ما بين المؤسسات الوقاية الصحية والأمن وتشكيلها وتنظيمها وسيرها، جريدة رسمية ، عدد 4 ، المؤرخة 09-01-2005، وهذه اللجنة لها أن تدعو لحضور اجتماعاتها بيب العمل لمساعدتها في أشغالها وهذا لتقديم استشارته بخصوص مسائل الوقاية الصحية والأمن في محيط العمل.

طب العمل في المؤسسات الاقتصادية

2- الامتيازات الممنوحة لطبيب العمل من أجل تقديم الاستشارة:

منح المشرع الجزائري امتيازات مهنية أو ما يمكن تسميته أيضا بتسهيلات من مهنية بهدف ممارسة مهمته الاستشارية والتي تتمثل في حرية الدخول إلى أماكن العمل أو الأماكن المخصصة لراحة عمال الهيئة المستخدمة وهذا مهما كان نوع تنظيم طب العمل. وكذا إمكانية أخذ عينات وإجراء التحاليل.

يعتبر طبيب العمل بحكم وظيفته مسيرا ومراقبا لمختلف العناصر المتعلقة بنشاط طب العمل التي يقوم عليها، وقد منحه القانون مجموعة من الصلاحيات لتحقيق ذلك، إذ تتمثل مهمة التسيير في سير طبيب مصلحة طب العمل عبر مختلف النشاطات التي يقوم بها تبعا لتنظيم طب العمل الذي تتخذه الهيئة المستخدمة. كما يقوم بتنظيم وتنسيق مهام الوقاية والعلاج حيث ينظم طبيب العمل وينسق مهام الوقاية والعلاج طبقا لنص المادة 27 من قانون تنظيم طب العمل التي تؤكد على مهمته التقنية والإدارية في التسيير والتنسيق. وكذا تحرير ومسك الوثائق والسجلات المتعلقة بطب العمل.

يلتزم طبيب العمل بالتصريح بالأمراض التي يكشفها خلال نشاطه ويشمل التصريح بالأمراض الخطيرة أو المعدية التي قد تمس كل الأشخاص، بالإضافة إلى الأمراض المهنية التي قد تصيب العمال جراء وظائفهم. ويكلف أيضا طبيب العمل بإعداد إحصائيات صحية للعمال التي لها صلة بوسط العمل، وهذا من خلال مختلف الفحوصات والتقارير والمعاينات التي يجريها خلال نشاطه ويقوم بدراساتها واستغلالها للوصول إلى نتائج من شأنها التحسين في ميادين الوقاية الصحية والأمن وطب العمل.

مهمة الرقابة:

يكلف طبيب العمل بالرقابة على مدى توافر شروط الأمن والنظافة في أوساط العمل وهو في ذلك مستغل للتسهيلات المهنية الممنوحة له، كما يسهر طبيب العمل على تطبيق مختلف قواعد الوقاية الصحية والأمن في وسط العمل لاسيما المتعلقة بالأخطار المهنية من خلال المساهمة في تنظيم عمليات تكوينية خاصة من أجل الوقاية لصالح العمال المعنيين وهذا حسب درجات الخطورة في مناصب معينة. إضافة إلى ذلك فإن طبيب العمل مدعو لتوعية العمال لما يحيط بهم من أخطار، وذلك بإطلاع العمال الجدد أو المقبلين على تغيير مناهج ووسائل عملهم بالأخطار التي قد يتعرضون لها في مناصب عملهم.

الفرع الثاني: المهام العلاجية لطبيب العمل

إن الطابع الخاص لمهام طبيب العمل جعلها تمتاز باتساع التزاماته الوقائية وانحصار مهامه العلاجية، إذ يعتبرها المشرع الجزائري وقائيا أساسا وعلاجية أحيانا.

طب العمل في المؤسسات الاقتصادية

أولاً: تنظيم طب العمل العلاجي

نقصد بالعمل الطبي العلاجي كل عمل طبي يدخل في نطاق علاج المريض ويخرج عن إطار الوقاية:

1- مراحل العمل العلاجي:

يباشر طبيب العمل مراحل العمل الطبي العلاجي على العمال المصابين ولا تختلف من الناحية التقنية عن التي يقوم بها غيره من الأطباء والتي تتمثل في مرحلة الفحص الطبي (العلاجي)، تليها بعد ذلك مرحلة التشخيص، ثم مرحلة العلاج ثم مرحلة تحرير الوصفة الطبية وأخيراً مرحلة الرقابة العلاجية.

1-1 تحديد التدخلات الطبية العلاجية لطبيب العمل

يمارس الأطباء مهامهم وفق مبدأ الاستقلال المهني الذي كرسته التشريعات تشجيعاً للبحث العلمي في هذا المجال، فمن حق الطبيب أن يختار الوسيلة العلاجية التي تبدو له أكثر ملائمة لحالة مريضه، إلا أن مبدأ حرية اختيار العلاج غير مطلق، ومحدد بضوابط على الطبيب أن يراعيها لدى قيامه بمهامه، كما أنه يخضع للحدود العامة للتدخل الطبي التي تشمل كافة الأطباء بالإضافة إلى حدود خاصة بمجال طب العمل.

1-2 الحدود العامة للتدخل الطبي:

يلتزم الأطباء بما فيهم طبيب العمل بمجموعة من حدود في ممارستهم المهنية والتي تتمثل في الإلمام المعرفي الشخصي لمختلف جوانب الحالة المرضية. وحسن الموازنة بين مخاطر العلاج وفوائده وبين الخطر المحتمل لهذا الأسلوب. وكذا احترام كيان المريض. إضافة إلى تقييد كل طبيب عمل بمجال اختصاصه الفني المحدد قانوناً.

2- الحدود الخاصة للتدخل الطبي في مجال طب العمل

يتدخل طبيب العمل في حالات الاستعجال لدى إصابة العامل بحوادث صحية لاسيما عند وجوده داخل المؤسسة المستخدمة، قد نظم المشرع العلاج الاستعجالي بشكل عام كما أحاطه بأحكام خاصة في مجال طب العمل. ويكون الطبيب بصدد حالة الاستعجال علماً وحده نفسه أمام مريض على درجة عالية من الخطورة وإسعافه يتطلب التدخل على وجه السرعة لإنقاذ هذا المريض من الخطر دون أي انتظار.

ثانياً: مجالات تدخل طب العمل العلاجية:

تعد حوادث العمل أهم أسباب التدخل الطبي لطبيب العمل إذ تزداد فرص وقوعها كلما زادت خطورة نشاط المؤسسة المستخدمة على أساس ذلك يستلزم حضور طبيب العمل. ويتمثل دور طبيب العمل عملاً بنص المادة 12 فقرة 3 من قانون الوقاية الصحية والأمن وطب العمل والمادة 27 من

طب العمل في المؤسسات الاقتصادية

قانون تنظيم طب العمل فإن طبيب العمل ينظم العلاج الاستعجالي للعمال المصابين بحوادث العمل ويتابع علاجهم وذلك بالتنسيق مع الهياكل الصحية الأخرى.

كما يتدخل طب العمل في حالة المرض المهني والذي عرفه المشرع الجزائري من خلال نص المادة 63 من القانون المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية بأنها كل أعراض التسمم والتعفن والاعتلال التي تعزي إلى مصدر أو تأهيل مهني خاص، ويتمثل دور طبيب العمل في متابعة علاج المرض المهني إثر اكتشافه له وهذا طبقا لنص المادتين 12 فقرة 9 من قانون الوقاية الصحية والأمن وطب العمل والمادة 27 من المرسوم التنفيذي المتعلق بتنظيم طب العمل إضافة إلى أحكام قانون 83-13. خاتمة

يعتبر طب العمل أحد آليات تحسين ظروف العمل يلتزم صاحب العمل بتوفيرها كما سبق بيان ذلك، إلا أنه من خلال دراستنا وبحثنا في هذا الموضوع توصلنا إلى بعض النتائج والاقتراحات والتي تتمثل فيما يلي:

أولاً: النتائج

- 1- إن العقوبات التي نص عليها المشرع الجزائري في القانون 88-07 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل غير كافية لوقاية العامل من الأخطار المهنية في المؤسسات الاقتصادية.
- 2- إن التقارير الطبية التي يعدها طبيب العمل وطبيب هيئة الضمان الاجتماعية غالبا ما يكون عدم التكافؤ بينهما.

ثانياً: الاقتراحات

- 1- تعديل القانون 88-07 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل وذلك بالنص على عقوبات رادعة للمخالفات المتعلقة بطب العمل .
- 2- النص على إجبارية الفحوص الطبية بالنسبة للعمال في إطار عقود ما قبل التشغيل باعتبار أن المشرع الجزائري لم ينص إلا على العمال والمتمننين .

قائمة المراجع

أولاً: الكتب

1. أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، (علاقة العمل الفردية)، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2002.
2. بن عزوز بن صابر، نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري والمقارن، الطبعة الأولى، دراو ومكتبة حامد للنشر والتوزيع، عمان، 2010.

3. غالب علي الداوي، شرح قانون العمال، (دراسة مقارنة)، طبعة أولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2011.

4. ناهد العجوز، الحماية الجنائية للحقوق العمالية في قانون مصر والدول العربية، الطبعة الأولى، منشأة المعارف، 1977، الإسكندرية.

ثانياً: الرسائل والمذكرات

1. بلعيد بوخرس، خطأ الطبيب أثناء التدخل الطبي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون الخاص، فرع قانون المسؤولية المهنية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، تيزوز، 2011.

سكيل رقية، دور لجان الوقاية الصحية والأمن في نطاق الهيئة المستخدمة، (دراسة مقارنة)، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، مستغانم، 2008-2009

ثالثاً: النصوص القانونية

النصوص الدولية

1. التوصية رقم 97 بشأن حماية صحة العامل في أماكن العمل لسنة 1992.
2. التوصية رقم 112 بشأن خدمات الصحة المهنية في أماكن العمل 1998.
3. الاتفاقية العربية رقم 7 لسنة 1977 بشأن السلامة والصحة المهنية المعتمدة بالإسكندرية في مارس 1977.

النصوص الداخلية

4. القانون رقم 85-05 المؤرخ في 16 فبراير 1985 المتعلق حماية الصحة وترقيتها الجزائري ، جريدة رسمية عدد 8 لسنة 1985، المعدل والمتمم.
5. القانون 88-07 المؤرخ في 26 يناير 1988 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، جريدة رسمية 04 لسنة 1988.
6. المرسوم رقم 71-215، المؤرخ في 25 أوت سنة 1971، يتضمن الدروس الطبية، الجريدة الرسمية عدد 71، سنة 1971.
7. المرسوم رقم 71-275 المؤرخ في 3 ديسمبر سنة 1971 يتضمن إحداث شهادة الدروس الطبية الخاصة، الجريدة رسمية عدد 100، سنة 1971.
8. المرسوم التنفيذي رقم 93-120 المؤرخ في 15 مايو 1993 المتعلق بتنظيم طب العمل، جريدة رسمية عدد 33 لسنة 1993.
9. المرسوم التنفيذي رقم 96-149، المؤرخ في 27 أفريل 1996، يتضمن القانون الأساسي للمقيم في العلوم الطبية، جريدة رسمية عدد 27 سنة 1996

- 10- المرسوم التنفيذي رقم 96-209 المؤرخ في 5 يونيو سنة 1996، يحدد تشكيل المجلس الوطني للوقاية الصحية والأمن وطب العمل وتنظيمه وتسييره، جريدة رسمية عدد 35، لسنة 1996.
 - 11- المرسوم التنفيذي رقم 05-09 المؤرخ في 8 يناير 2005 المتعلق باللجان المتساوية الأعضاء ومندوبي الوقاية الصحية والأمن، جريدة رسمية عدد 4.
 - 12- المرسوم التنفيذي رقم 05-10 المؤرخ في 8 يناير 2005 الذي يحدد صلاحيات لجنة ما بين المؤسسات للوقاية الصحية والأمن وتشكيلها وتنظيمها وسيرها، جريدة رسمية ، عدد 4 ، المؤرخة 09-01-2005.
 - 13- المرسوم التنفيذي رقم 05-11، المؤرخ في 08 يناير 2005، جريدة رسمية عدد 4، مؤرخة في 09-01-2005.
 - 14- القرار الوزاري المؤرخ في 25 أبريل 2000، المتعلق بالتلقيح ضد التهاب الكبد الحموي "ب"، جريدة رسمية عدد 39 2000.
- رابعاً: الأنظمة الداخلية
1. النظام الداخلي، شركة نوميديس، الجزائر.
 2. القانون الداخلي لشركة، الشركة الجزائرية للكلور، مستغانم.
 3. النظام الداخلي، اتصالات الجزائر، المؤسسة العمومية الاقتصادية اتصالات الجزائر، شركة ذات أسهم، حقوق وواجبات العمال، 2004.