

دور لجان الوقاية الصحية والأمن في وقاية العمال من الأخطار المهنية داخل المؤسسة

The Role of Health and Safety Committees in Protecting Workers from Occupational Risks in the Company

أسكيل رقيّة أستاذة مساعدة قسم -ب-
كلية الحقوق والعلوم السياسية بجامعة حسيبة بن بوعلي بالشلف
rekia07@hotmail.fr

ملخص

تحتل اليوم حماية صحة العمال وسلامتهم البدنية مكانة هامة ضمن القانون الاجتماعي في الجزائر والعالم لأنها من بين حقوق الإنسان.

وتعتبر لجان الوقاية الصحية والأمن هيئات داخلية ضمن المؤسسة تلعب دورا هاما في الوقاية من الأخطار المهنية (حوادث العمل والأمراض المهنية) التي قد تصيب العمال في أماكن العمل، من خلال الرقابة على تطبيق قواعد الوقاية الصحية والأمن من جهة، والاستشارات التي تقدمها للهيئة المستخدمة في هذا المجال من جهة أخرى، وهي تؤدي هذا الدور بالتعاون مع مختلف الهيئات الوطنية والمحلية الناشطة في مجال الوقاية الصحية والأمن مثل: مصلحة الوقاية الصحية والأمن، مفتشية العمل، جهاز طبّ العمل، لجان المشاركة ومندوبي المستخدمين، الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية، المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية، المجلس الوطني للوقاية الصحية والأمن... ونحاول من خلال هذه الدراسة التعرف على طريقة تشكيل اللجان وعملها واختصاصاتها وعلاقاتها بمختلف هذه الهيئات.

الكلمات الدالة: لجان الوقاية الصحية والأمن- الأخطار المهنية- العمال- المؤسسة.

Abstract

The protection of health, physical and psychological safety of workers in the workplace today holds an important place in the rules of social law in Algeria and throughout the world as one of the human rights.

Health and safety committees are internal institutions within the organization that play an important role in the prevention of occupational risks (accidents at work and occupational diseases) which may affect workers in the workplace. This is mainly by the enforcement of health and safety rules on the one hand, and consultations for employers organizations in this field on the other hand. These committees are heading this role in collaboration with various national and local organizations active in this field, such as the service of health and safety, labor inspection, the medical service of the company, the relevant committees and staff representatives, the national social insurance fund (CNAS), the National Institute of occupational Risk Prevention, the National Board of health and safety and occupational medicine.

We will try through this study to better understand this role in identifying the process of forming committees and their work and its terms of reference and the relations of these various organizations

Keywords : Hygiene and Safety Committees-Occupational Risks - Workers- The company.

مقدمة

النصوص التشريعية والتنظيمية، وهذا تطبيقا للاتفاقيات

العربية والدولية المصادق عليها في هذا المجال⁽¹⁾. إذ خصص

له الباب الثالث من الأمر رقم 75-31 المتعلق بالشروط العامة

للعمل في القطاع الخاص في المواد من 241 إلى 302، ثم نظمه

في المواد من 13 إلى 15 من القانون رقم 78-12 المتضمن القانون

اهتم المشرع الجزائري على غرار باقي المشرعين بموضوع الوقاية

الصحية والأمن داخل أماكن العمل، وكرس هذا الاهتمام

في شكل مبدأ دستوري عمل على تطبيقه من خلال مختلف

ظهرت أولى هذه اللجان في سنة 1924، بسبب انتشار الأفكار المتعلقة بأمن المستخدمين إلى المشاركة الفعالة لكل المهتمين باليد العاملة بالمؤسسة لترقية هذا المجال.⁽¹³⁾

ولقد استفاد المشرع الفرنسي من هذه التجارب وقام بإنشاء لجان حفظ الصحة والأمن في عام 1941، ونظمها عن طريق المرسوم المؤرخ في 01 أوت 1947 (الجريدة الرسمية الصادرة في 23 أوت 1947)،⁽¹⁴⁾ وقد نص في المادة الأولى منه على أنها هيئات تقنية هدفها ضمان وقاية العمال من الأخطار المهنية وخاصة الحوادث بصفة دائمة داخل أماكن العمل.⁽¹⁵⁾ ثم وسع اختصاصاتها إلى شروط العمل بموجب القانون رقم 82-1097 الصادر بتاريخ 23 ديسمبر 1982 إذ ضمها إلى لجان تحسين شروط العمل وهي لجان داخلية كانت تابعة للجنة المؤسسة وأسمائها بلجان الوقاية الصحية والأمن وشروط العمل.⁽¹⁶⁾

وبعد هذه التجارب الناجحة دعت منظمة العمل العربية إلى تشكيل لجان السلامة والصحة المهنية في المنشآت بموجب التوصية العربية رقم 1 لعام 1977 بشأن السلامة والصحة المهنية، ونادت بضرورة الاهتمام بإنشاء أجهزة السلامة والصحة في الاتفاقية العربية رقم 8 لعام 1977 بنفس الشأن في المادة السابعة منها، وقد استجابت الكثير من التشريعات العربية لهذا النداء، وإن اختلف تنظيم هذا الالتزام لما له من أهمية قصوى تتعلق بصحة وأرواح العمال؛⁽¹⁷⁾ إذ نص المشرع المصري على ضرورة إنشاء لجنة السلامة والصحة المهنية التي نظمها عن طريق قرار وزاري رقم 1982/35،⁽¹⁸⁾ ونص المشرع المغربي هو الآخر على إحداث لجان السلامة وحفظ الصحة.⁽¹⁹⁾

وعلى غرار هؤلاء المشرعين قام المشرع الجزائري في سنة 1974 بإنشاء ما يعرف بلجان حفظ الصحة والأمن بموجب المرسوم رقم 74-255، وفي حالة غيابها يتولى مهامها المندوب المكلف بالوقاية الصحية والأمن،⁽²⁰⁾ وأكد ذلك في الأمر رقم 75-33 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، ثم نص في المادة 23 من القانون رقم 88-07 على وجوب إنشاء ما يسمى باللجان المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن وفق شروط محددة، وفي المادة 24 منه على إنشاء لجنة ما بين المؤسسات للوقاية الصحية والأمن، وأسمائها باللجان المتساوية الأعضاء للنظافة والأمن في المرسوم التنفيذي رقم 02-427 المتعلق بشروط تعليم العمال وإعلامهم وتكوينهم في ميدان الوقاية من الأخطار المهنية وهو بصدد تنظيم تكوينها.⁽²¹⁾

وربما يرجع هذا التنوع في المصطلحات المستعملة بين النظافة والوقاية الصحية إلى محاولة ترجمة المصطلح الفرنسي «Hygiène» في الحقيقة أن مصطلح الوقاية الصحية أفضل من مصطلح النظافة لأن الوقاية الصحية أشمل من النظافة فالوقاية الصحية تشمل بالإضافة للنظافة، التهوية، الراحة، الإنارة، التشميس، التسخين والحماية ضد الغبار والضجيج، صرف المياه القذرة، تفادي ازدحام العمال في مقرات العمل، وكل التدابير التي تحفظ صحة العمال داخل أماكن العمل.

وقد قضت المادة 24 من القانون رقم 88-07 بأن تحدّد صلاحيات

الأساسي العام للعامل،⁽³⁾ وبعدها قانون التأمينات الاجتماعية رقم 83-11،⁽⁴⁾ والقانون المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية رقم 83-13⁽⁵⁾ ثم أكد على هذه الحماية بتدعيمها بمجموعة من التدابير الأمنية والوقائية وحماية الصحة في محيط العمل، من خلال القانون

رقم 88-07 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، الذي ألزم المؤسسة المستخدمة بضمان الوقاية الصحية والأمن وذلك مهما كان قطاع النشاط الذي تنتمي إليه.⁽⁶⁾

كما كرّست الإصلاحات هذه السياسة إذ اعتبرت الفقرة الخامسة من المادة الخامسة من القانون رقم 90-11 المنظم لعلاقات العمل أن الوقاية الصحية والأمن من الحقوق الأساسية للعمال، ونصت الفقرة الثانية من المادة السادسة منه على أنه يحق للعمال في إطار علاقة العمل احترام السلامة البدنية والمعنوية وكرامتهم.⁽⁷⁾ ثم أصدر المشرع المرسوم التنفيذي رقم 91-05 المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن، وقد خصص المواد من 25 إلى 66 للتدابير المتعلقة بهذا المجال،⁽⁸⁾ وبعده المرسوم التنفيذي رقم 93-120 المتعلق بتنظيم طب العمل،⁽⁹⁾ بالإضافة إلى مجموعة من النصوص التنظيمية.

وأوجب المشرع الجزائري على المستخدم الاهتمام بهذا الجانب في النظام الداخلي للمؤسسة في المادة 77 من القانون رقم 90-11، في إطار ما يسمى بتسيير الموارد البشرية للمؤسسة الذي يقوم على مبدأ تامين عنصر العمل، وذلك تجسيدا للطابع التعاقدية لعلاقة العمل، كما حرص على تكوين العمال في هذا الميدان بهدف تكريس ثقافة الأمن لديهم،⁽¹⁰⁾ وقد اعتبره حقا من حقوق العمال وكذلك واجبا عليهم،⁽¹¹⁾ ونظمه بموجب المرسوم التنفيذي رقم 02-427، المتضمن شروط تعليم العمال وإعلامهم وتكوينهم في ميدان الوقاية من الأخطار المهنية تطبيقا للمادة 22 من القانون رقم 88-07.⁽¹²⁾

ولكن هذه النصوص التشريعية والتنظيمية والمهنية لا معنى لها إذا لم يتم احترامها من قبل أرباب العمل والعمال أنفسهم، ولهذا أوجد المشرع هيئات رقابية داخلية؛ متواجدة داخل المؤسسة تشمل لجان الوقاية الصحية والأمن، كما تشمل مصالح مختصة تتمثل في مصلحة طب العمل، ومصلحة الوقاية الصحية والأمن، وكذا لجان المشاركة وممثلي العمال الذين لهم دور كبير في هذا المجال. وكذا هيئات خارجية عن المؤسسة؛ تتمثل على وجه الخصوص في جهاز مفضية العمل، وكذا هيئات الضمان الاجتماعي التي تتلخص مهمتها في التعويض عن الأخطار المهنية التي قد تصيب العامل وفق إجراءات ومكانزمات حدتها قانون الضمان الاجتماعي بالإضافة إلى الهيئات الوطنية الناشطة في هذا المجال كالمعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية، والمجلس الوطني للوقاية الصحية والأمن وطب العمل، ومن بين هذه الهيئات الرقابية - كما سبقت الإشارة - لجنة الوقاية الصحية والأمن المتواجدة على مستوى المؤسسة، والمكونة من المعنيين أنفسهم، وقد

للووقاية الصحية والأمن عندما تتجمع عدة مؤسسات تابعة لنفس الفرع المهني أو لعدة فروع مهنية لممارسة نشاط في نفس أماكن العمل لمدة محددة، وتشغل لذلك عمالا تكون علاقة عملهم محددة سواء في شكل إنجاز البناء والأشغال العمومية والري، أو في شكل تقديم خدمات كعمليات المناولة والنقل والتخزين، بعد تحقيق واعتماد من المصالح المختصة التابعة لوزارة العمل، ودعاها ب: «اللجنة»⁽²⁴⁾.

وأوجد هيئة تعني بالوقاية الصحية والأمن في هذا القطاع تدعى بالهيئة المكلفة بالوقاية من الأخطار المهنية في قطاع البناء والأشغال العمومية والري، وهي عبارة عن هيئة متساوية الأعضاء تضع سياسة تطبق في هذا القطاع، ويتعين أن تنضم إليها كل المؤسسات التي تنشط في هذا الميدان وأصدر المرسوم التنفيذي رقم 05-12 المتعلق بتدابير الوقاية الصحية والأمن المطبقة في هذا القطاع⁽²⁵⁾. وقد رتب المشرع عقوبات جزائية على عدم امتثال المستخدمين إلى الأحكام الخاصة لتأسيس اللجان طبقا لنص المادة 38 من القانون رقم 88-07⁽²⁶⁾.

ثانيا: تشكيل لجان الوقاية الصحية والأمن:

في ظل سكوت المشرع الجزائري عن تنظيم لجان الوقاية الصحية والأمن في الفترة الممتدة من 1988 إلى 2005 بقيت بعض المواد من المرسوم رقم 74-255 سارية المفعول، والتي لا تتنافى والطابع التعاقدى لعلاقات العمل، والمتجسد في قانون علاقات العمل رقم 90-11، كذلك المتعلقة بتمثيل أعضاء اللجنة وكذا مهامها وصلاحياتها⁽²⁷⁾. فإن كانت هذه المؤسسات قد أنشأت هذه اللجان، وجعلت طبيب العمل يتمتع بصوت تداولي داخلها؛ أي أنه يملك حق التصويت على القرارات المتخذة خلال اجتماعات اللجان، أو وضعت نفس عدد الممثلين داخل لجنة الوحدة ولجنة المؤسسة فإن هناك مؤسسات لم تقم أصلا بإنشائها بحجة عدم صدور القانون المنظم لها، ومنها من جعلت غالبية التمثيل داخل هذه اللجان لأرباب العمل، مما جعل القرارات في هذا المجال تتخذ لصالحهم، وهذا كله نتيجة الفراغ القانوني الذي أشرنا إليه. وظل الحال كذلك إلى أن صدر المرسوم رقم 05-09 المتعلق باللجان المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن الذي حدد في الفصل الثالث منه طريقة تشكيلها، وكذا المرسوم رقم 05-10 الذي حدد تشكيل لجنة ما بين المؤسسات للوقاية الصحية والأمن؛ ومن خلال الرجوع لهذين النصين فإن هذه اللجان تتكون من أعضاء بأصوات تداولية، وأعضاء بأصوات استشارية وذلك كالتالي:

1- الأعضاء ذوي الأصوات التداولية:

ويقصد بهم الأعضاء الذين يحق لهم التصويت على قرارات اللجنة، ويختلف عددهم بين الوحدة والمؤسسة كالتالي: أربعة أعضاء على مستوى الوحدة: عضوين يمثلان مديرية الوحدة، عضوين يمثلان عمال الوحدة، بـ ستة أعضاء على مستوى المؤسسة من: ثلاثة أعضاء يمثلون مديرية المؤسسة، ثلاثة أعضاء يمثلون عمال المؤسسة. ويعين الأعضاء الممثلون للعمال من قبل الهيكل النقابي الأكثر تمثيلا، وفي حال عدم

هذه اللجان وكذا تشكيلها وتنظيمها وتسييرها عن طريق التنظيم، وبقي هذا النص مجمدا إلى غاية سنة 2005، حيث تطبيقا للمادة 23 أصدر المرسوم التنفيذي رقم 05-09 المتعلق باللجان المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن ومندوبي الوقاية الصحية والأمن⁽²²⁾ وتطبيقا للمادة 24 أصدر المرسوم التنفيذي رقم 05-10 المحدد لصلاحيات لجنة ما بين المؤسسات للوقاية الصحية والأمن وتشكيلها وتنظيمها وسيرها⁽²³⁾.

ويمكن القول بأن هذه المراسيم التنفيذية جاءت لتغطي فراغا تشريعا مدته 17 سنة، وتحل العديد من المشاكل العملية التي وقعت فيها المؤسسات في ظل هذا الفراغ، واتخذت كل منها سبيلا لحلها فمنها من طبقت النصوص الملغاة، ومنها ما لجأ إلى تدابير غير قانونية، ومنها ما بقيت تنتظر صدور هذه المراسيم من أجل إنشاء هذه اللجان، مع أنه كان يمكن ملء هذا الفراغ عن طريق اتفاق جماعي بين العمال وأرباب العمل أو من خلال الأنظمة الداخلية للمؤسسة، في إطار تجسيد الطابع التعاقدى لعلاقة العمل. وعليه فالسؤال المطروح هو: ما الدور الذي تلعبه هذه اللجان في الوقاية من الأخطار المهنية داخل المؤسسة، باعتبارها من بين أهم انشغالات العمال ومنظماتهم النقابية، وكذا أحد أولويات الهيئة المستخدمة للبقاء في سوق تصنع المنافسة قواعد، ومن بين أهم الملفات الاجتماعية والاقتصادية المطروحة على مستوى الدولة، بالإضافة لأهميتها دوليا باعتبارها حقا من حقوق الإنسان؟.

لمعرفة هذا سنتطرق من خلال منهج وصفي تحليلي مقارنة مع التشريع الفرنسي إلى تأسيس ووسائل واختصاصات هذه اللجان، وفي الأخير نتعرض للعلاقات التي تربطها بمختلف الهيئات الناشطة في مجال الوقاية الصحية والأمن.

المحور الأول: تكوين ووسائل لجان الوقاية الصحية والأمن:

سنحاول فيما يلي تبيان نطاق تأسيس لجان الوقاية الصحية والأمن وكيفية تشكيلها، ووسائل عملها.

أولا: نطاق تأسيس لجان الوقاية الصحية والأمن:

أوجب المشرع الجزائري تأسيس هذه اللجان في المؤسسات التي تشغل أكثر من تسعة عمال ذوي علاقة عمل غير محددة طبقا لنص المادة 23 من القانون رقم 88-07، وأكد على هذه القاعدة في المرسوم التنفيذي رقم 05-09 المتعلق بهذه اللجان وأسماها ب: «لجنة المؤسسة» أما إذا كانت مكونة من عدة وحدات تؤسس ضمن كل واحدة منها لجنة متساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن تدعى ب: «لجنة الوحدة» وتعتبر المديرية العامة بمثابة المقر، أما بالنسبة للمؤسسات التي تشغل تسعة عمال أو أقل يعين مسؤولها مندوبا للوقاية الصحية والأمن للقيام بمهام لجنة الوقاية الصحية والأمن وهو يتمتع بنفس وسائلها، أما إذا كانت تشغل أكثر من تسعة عمال ذوي علاقة عمل محددة، يعين هذا الأخير وجوبا مندوبا دائما للوقاية الصحية والأمن يساعده اثنان من العمال الأكثر تأهيلا في هذا المجال وأوجب تأسيس لجنة ما بين المؤسسات

أما الثانية فتتمثل في الحق في تخصيص الوقت الضروري لأداء مهامه، التكوين المتخصص، والحماية من التسريح.

1- الوسائل الجماعية للجان الوقاية الصحية والأمن:

أ/ الحق في عقد الاجتماعات: نصّ المشرع الجزائري على أنه يجب أن تجتمع لجان الوحدة كلّ شهر، أما لجان المؤسسة فلا بد أن تجتمع كلّ ثلاثة أشهر، وكذلك للجنة ما بين المؤسسات للوقاية الصحية والأمن، وهذا في الحالات العادية، ويمكن أن تجتمع لجان الوحدة ولجان المؤسسة بصورة استعجالية باستدعاء من رؤسائها إثر وقوع حادث عمل خطير أو طارئ تقني هام، كما تجتمع أيضا بطلب من الأعضاء الممثلين للعمال، أو بطلب من طبيب العمل أو بمبادرة من رؤسائها، أما لجنة ما بين المؤسسات فتجتمع بناء على استدعاء من رئيسها كلما اقتضت الضرورة ذلك.⁽³¹⁾ غير أنه لم ينصّ على كيفية وضع جدول أعمال اجتماعات هذه اللجان، ولا من يحقّ له تسجيل المسائل التي تطرح للنقاش في الاجتماعات، ولا كيفية اطلاع المعنيين على هذا الجدول، ولم يبيّن هل يتمّ الاطلاع عليه مسبقا أم حين حضور الاجتماعات؛ وهذا على عكس المشرع الفرنسي،⁽³²⁾ وهذا ما يستدعي النصّ على هذه القواعد في الأنظمة الداخلية لهذه اللجان بعد أن يتمّ تنصيبها أو يتمّ توضيحها من خلال نصوص تنظيمية لاحقة.⁽³³⁾

ب/ حقّ لجان الوقاية الصحية والأمن في الإعلام أو الحق في الحصول على المعلومات: نصّ المشرع الجزائري على أنه يجب أن تتلقّى لجان الوحدة من الهيئة المستخدمة المعلومات وكذا الوسائل المادية الضرورية للقيام بمهامها، وما نلاحظه أنه اقتصر على ذكر لجان الوحدة دون لجان المؤسسة أو لجنة ما بين المؤسسات، ولكن نظرا لوحدة مهمة هذه اللجان داخل المؤسسة فهي تستفيد من هذا الحق. وقد نصّ من جهة أخرى على أن أعضاء لجنة الوحدة وأعضاء لجنة المؤسسة ولجنة ما بين المؤسسات وكذلك مندوبو الوقاية الصحية والأمن ملزمون باحترام السرّ المهني فيما يخصّ المعلومات وكلّ المسائل ذات الطابع السري.⁽³⁴⁾

ولم يحدّد المشرع طبيعة هذه المعلومات ولا نوعيتها، ولا كيفية الاطلاع عليها، ولا كيفية تنظيم الاجتماعات المتعلقة بها، ولعله قد ترك أمر التفصيل فيها للأنظمة الداخلية لها على عكس المشرع الفرنسي الذي نظم المسألة بدقة، ووضع أحكاما متكاملة وشاملة؛ إذ نصّ على أن لجنة الوقاية الصحية والأمن وشروط العمل تستفيد من نوعين من المعلومات: معلومات دائمة تتحصل عليها بانتظام على مدار السنة، وأخرى سنوية؛ تتحصل عليها كلّ سنة.⁽³⁵⁾

وتتمثل المعلومات الدائمة في تلك المعلومات المتعلقة بمخطط التكوين، تقرير المساواة بين الرجال والنساء، وتقرير تشغيل المعوقين، كما يمكن أن تطلب الوثائق غير الإلزامية ولها علاقة بقطاع النشاط مثل التقارير، الدراسات، الإحصائيات، والتي لها علاقة بميدان اختصاصها ويمكن أن تطلب لجنة الوقاية الصحية والأمن وشروط العمل بعض المعلومات عن

وجوده من طرف لجنة المشاركة، وفي حال عدم وجودهما معا يتمّ الانتخاب من قبل مجموع العمال، لمدة ثلاثة سنوات قابلة للتجديد، وذلك دون أن يحدّد المشرع الجزائري عدد المرات التي تجدد فيها العهدة، ويتمّ اختيارهم على أساس خبراتهم في مجال الوقاية الصحية والأمن، وتنصب من قبل المستخدم أو ممثله، ويقوم برئاستها.⁽²⁸⁾

أخذ المشرع الجزائري من خلال هذا النصّ بحكم واحد ينطبق على كل المؤسسات سواء كانت كبيرة أو صغيرة أو متوسطة، فمثلا مؤسسة سوناطراك مع كبرها تتكوّن لجنة الوقاية الصحية والأمن فيها من نفس عدد الممثلين في اللجنة في مؤسسة صغرى، مع أنه كان يجدر به مراعاة عدد العمال داخل المؤسسة، وحجم ودرجة خطورة نشاطها عند تعيين ممثلي اللجان داخلها.

أما لجنة ما بين المؤسسات فتتكوّن من ممثلين عن كلّ المؤسسات التابعة لنفس الفرع المهني أو لعدة فروع مهنية التي تمارس نشاطا في نفس أماكن العمل لمدة محدّدة وتشغل لذلك عمّالا تكون علاقة عملهم محدّدة سواء في شكل انجاز كالبناء والأشغال العمومية و الري أو في شكل تقديم خدمات كعمليات المناولة والنقل والتخزين؛ ويجب على كلّ مؤسسة أن تعيّن ممثلا عن الجهة المستخدمة وممثلا عن جهة العمال.⁽²⁹⁾

2- الأعضاء ذوي الأصوات الاستشارية:

بالنسبة للجان الوحدة والمؤسسة فإنه يشارك طبيب العمل التابع للوحدة أو طبيب العمل التابع للمؤسسة حسب الحالة بصفة مستشار في أشغال اللجان، وبالإضافة لطبيب العمل يمكن أن تستعين لجان الوحدة أو لجان المؤسسة أو لجنة ما بين المؤسسات أثناء أشغالها أو أثناء تفتيش العمل بأي شخص مؤهل أو هيئة مختصة في ميدان الوقاية الصحية والأمن وطبّ العمل؛ وهذا من أجل مساعدتها في تحقيق الدور المنوط بها قانونا، أما بالنسبة للجنة ما بين المؤسسات فيمكنها أن تدعو لحضور اجتماعاتها كلّ شخص ذا اختصاص في مجال الوقاية الصحية والأمن وطبّ العمل والذي من شأنه مساعدتها في أشغالها.⁽³⁰⁾

من خلال ما سبق فإنّ المشرع الجزائري قد اكتفى بوضع قاعدة عامّة لاستشارة كلّ شخص أو هيئة مختصة ومؤهلة في مجال الوقاية الصحية والأمن دون التفصيل وهذا يجسد فكرة الحرية التعاقدية في تنظيم علاقة العمل فقد ترك المجال للاتفاق فيما بين الأطراف لاستدعاء من يخدمها: مسؤول الوقاية الصحية والأمن، ممثّل هيئات الضمان الاجتماعي، طبيب العمل...

ثالثا: وسائل عمل لجان الوقاية الصحية والأمن:

نصّ المشرع الجزائري على تمتع اللجان بمجموعة من الوسائل الجماعية التي تتمتع بها اللجنة باعتبارها هيئة، وأخرى فردية يتمتع بها كلّ عضو فيها، وتتمثل الأولى في الحق في عقد الاجتماعات، الحصول على المعلومات، واللجوء إلى خبير،

والعتاد)، ثم يقوم بتخطيط الأهداف، وتحديد آجالها ويعمل على استعمال الوسائل الملائمة للحالة والمحيط بالاعتماد أساساً على الكفاءات الداخلية؛ والتي تتمثل في لجنة الوقاية الصحية والأمن، مندوبي المستخدمين، طبيب العمل، مصلحة النظافة والأمن... الخ، واللجوء عند الحاجة للهيئات الخارجية (مكاتب الدراسات والخبرة، معاهد التكوين المتخصصة، هيئة الوقاية، مفتشية العمل...).

• **تحديد الأخطار:** يتعلّق الأمر بتحديد الأخطار، واتخاذ تدابير فيما يخصّ التعرّض لهذه الأخطار وهي تعتمد على دراسة وتحليل المعطيات، والمعلومات الموجودة في الإحصائيات المتعلقة بحوادث العمل والأمراض المهنية، محاضر اجتماعات اللجان المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن، وآراء وتقارير طبيب العمل.

• **ترتيب الأخطار:** تقدير درجة خطورة الأخطار والخروج بأولويات واقتراح مخطط للتكفل ينبثق عن توافق الفاعلين في المؤسسة.

• **إعداد نشاطات الوقاية:** إنّ الغاية من تقدير الأخطار تكمن في تجسيد المستخدم لإستراتيجية عملية لإيجاد الحلول للمشاكل التي تم تشخيصها، والمرتبّة حسب درجة الخطورة بعد استشارة العمال وممثليهم.

ومما سبق فإنّ تقييم الأخطار يعتبر مسعاً وقائياً يقع على عاتق المستخدم بهدف ضمان أحسن ظروف العمل، كما يسمح بالتخفيف من وطأة الأعباء المنبثقة عن نقص التكفل بمجال الوقاية الصحية والأمن في العمل.⁽³⁸⁾

ج/ **حقّ لجان الوقاية الصحية والأمن في اللجوء إلى خبير:** لقد وضع المشرع الجزائري نصاً عاماً أباح من خلاله للجان الوحدة ولجان المؤسسة الاستعانة أثناء أشغالهما، أو عند تفتيش أماكن العمل بأي شخص مؤهل أو هيئة مختصة في ميدان الوقاية الصحية والأمن وطبّ العمل،⁽³⁹⁾ وأقرّ نفس الحقّ للجنة مابين المؤسسات إذ مكّنها من استدعاء أي شخص ذي اختصاص في هذا مجال الوقاية من شأنه مساعدتها في أشغالها، وهذا دون أن يوضّح هويّة هذا الشخص ونوع الكفاءة التي ينبغي أن تثبت له وإجراءات اللجوء إليه، وكيفية تنظيم العلاقة بينه وبين اللجنة وبين المؤسسة؛ أي حقوقه والتزاماته، وهذا على عكس المشرع الفرنسي الذي نظم كل هذه النقاط.⁽⁴⁰⁾

وتجدر الإشارة في الأخير أنّ محكمة النقض الفرنسية اعترفت بالشخصية المعنوية للجان الوقاية الصحية والأمن وشروط العمل التي تمنح لها كلّ الحقوق السابقة، وتمنحها حقّ التقاضي من أجل الدفاع عن مصالح العمال فيما يتعلق بصحتهم وأمنهم وشروط عملهم، في قرارها المؤرخ في 17 أفريل 1990؛ وهذا انطلاقاً من مبدأ أنّه يحقّ لكل مجموعة إمكانية التعبير الجماعي عن مصالحها المشروعة واللائقة.⁽⁴¹⁾ ولكن لا يمكنها اللجوء إلى القضاء إلا من أجل الدفاع عن هذه المصالح الحقيقية خاصة من أجل احترام اختصاصاتها، إذ يمكن للقاضي توقيف قرارات المستخدم متى لم يتم استشارة اللجنة.⁽⁴²⁾

طبّ العمل مثلاً التقرير السنويّ عن نشاط طبّ العمل بالنسبة للمؤسسات أو الفروع التي تشغل أكثر من 300 عامل، بطاقة طبّ العمل في المؤسسة حيث تبين خاصّة الأخطار المهنية، وكذا العمال المعرضين لها، ومضمون هذه البطاقة حدده قرار وزير العمل الصادر بتاريخ 29 ماي 1989، وهي غير إلزامية إلا في المؤسسات التي تشغل أكثر من 10 عمال.⁽³⁶⁾ وعليه يمكن للمشرع الجزائري أن يستفيد من هذه الأحكام أو أن تنصّ عليها الأنظمة الداخلية لهذه اللجان؛ فمن خلال الاطلاع على هذه المعلومات بشكل دائم يمكن للجان متابعة سير الأوضاع الصحية والأمنية داخل المؤسسة، ومشاركة مختلف الهيئات المعنية من أجل ترقّيها.

أمّا بالنسبة للمعلومات السنوية فقد ألزم المشرع الفرنسي الهيئة المستخدمة بتقديم وثيقتين سنوياً إلى لجنة الوقاية الصحية والأمن وشروط العمل بالإضافة إلى الوثائق المقدّمة بشكل منتظم من أجل القيام بدراساتها قصد إبداء الرأي بشأنها (النظام الداخلي، مشروع البدء في تنفيذ التعديلات التكنولوجية...)، ويتميز هذان المستندان بكونهما ذا طابع تركيبي؛ أحدهما يتعلّق بالماضي والآخر بالمستقبل؛ أمّا الأوّل فهو عبارة عن تقرير مكتوب عن النشاطات التي قام بها المستخدم خلال السنة المنصرمة لترقية سياسة الوقاية الصحية والأمن وشروط العمل داخل المؤسسة، وشرح أسباب عدم تنفيذ بعض الإجراءات عند الاقتضاء؛ وأمّا الثاني فهو عبارة عن برنامج سنويّ حول الوقاية من الأخطار المهنية وترقية شروط العمل في المؤسسة انطلاقاً من الدراسات المنجزة من قبل اللجنة؛ وذلك بتقديم القائمة المفصلة للإجراءات الواجب اتخاذها في السنة القادمة وشروط تنفيذ كل منها وتقدير تكاليفها.⁽³⁷⁾

وهذان المستندان مفيدان من أجل تقييم الأخطار والقضاء عليها أو التقليل منها، وخاصّة عن طريق استشارة لجان الوقاية الصحية والأمن، خاصّة بعد الأهمية التي أصبحت تكتسيها الوقاية عن طريق تقييم الأخطار في الجزائر؛ والتي تعدّ طريقة للتحليل الشامل لوضعيّات العمل تركز على تشخيص أو ترتيب سلمى للأخطار قصد ضبط نشاطات الوقاية، وتسّ عدة جوانب لاسيّما: تصوّر أماكن ومناصب العمل، اختيار الوسائل ومناهج العمل، تخطيط وتنظيم العمل، تنظيم الوقاية، اتخاذ تدابير الحماية الجماعية، وإعطاء الأولوية لتدابير الحماية الفردية، التعليمات، التكوين وإعلام العمال. وتتمّ من خلال مسعاً شامل للوقاية يقع على عاتق المستخدم على النحو الذي قرّره المشرع الفرنسي ويتجسّد في وثيقة وحيدة تساهم في الحوار الاجتماعي في المؤسسة من أجل بلوغ هدفها المتمثل في تصوّر وتجسيد تدابير وقائية لتحسين ظروف العمل، وقد أعدّ الأخصائيون في الميدان توصيات من أجل نجاحه تتلخّص في تحضير المسعى وتحديد الأخطار وترتيبها وإعداد نشاطات الوقاية، وسنحاول توضيحها تباعاً:

• **تحضير المسعى:** يلتزم المستخدم بانجاز المسعى وعرضه على الأجراء وممثليهم، ويقوم بتوفير وسائل تحقيقه (العمال

(2) الوسائل الفردية للجان الوقاية الصحية والأمن:

أ/ حق عضو لجنة الوقاية الصحية والأمن في تخصيص الوقت الضروري لأداء مهامه: نصّ المشرع الجزائري على أنّ وقت الحضور في اجتماعات اللجان خلال ساعات العمل والوقت المكرّس للمهام الفردية الموكلة لأعضائها تعدّ ساعات عمل مدفوعة الأجر، إلاّ أنّه لم يَقم بضبط الحجم الساعي وعليه يجب أن يحدده النظام الداخلي لهذه اللجان حسب المادة 19 والمادة 21 من المرسوم رقم 05-09. وهذا على عكس المشرع الفرنسي الذي حدّده ويتناسب وعدد العمال في المؤسسة، حيث يتراوح من ساعتين إلى عشرين ساعة في الشهر، ويزيد بنسبة 30% في المؤسسات الصناعية ذات النشاطات العالية الخطورة.⁽⁴³⁾

ب/ حق عضو لجنة الوقاية الصحية والأمن في تكوين متخصص: نصّ المشرع الجزائري على استفادة أعضاء لجان الوقاية الصحية والأمن ومندوبو الوقاية الصحية والأمن من تكوين مهني ملائم في مجال تخصّصهم، وهذا بهدف تفعيل أدائهم للمهام المنوطة بهم،⁽⁴⁴⁾ وذلك لمدة خمسة أيام على الأكثر، يمكن تجديدها بغرض تحسين المعارف والمستوى ويجب أن يكتسي التكوين طابعا أكثر تخصّصا آخذا بعين الاعتبار الخبرة المكتسبة في العهدة السابقة ويكون بذلك مكملًا للتكوين السابق ولا يمكن أن تقل مدّته عن خمسة أيام، ولم ينص صراحة على الهيئات المكلفة بالتكوين؛ ولا إجراءاته وهذا على عكس المشرع الفرنسي الذي فصل فيها، حيث حدّد هدف التكوين، مضمونه، مدّته، وإجراءات طلبه، الهيئات المكلفة به وإجراءات اعتمادها.⁽⁴⁵⁾

ج/ حق عضو اللجنة المكلفة الوقاية الصحية والأمن في الحماية القانونية من التّسريح: إنّ المشرع الجزائري لم يتناول الحماية المقرّرة لأعضاء لجان الوقاية الصحية والأمن ضمن المرسوم رقم 05-09، والرسوم رقم 05-10 بالرغم من أهميّة هذه الحماية لتفعيل نشاط أعضائها، بينما نصّ في الأمر رقم 75-31 على أنّ العاملين عضوا لجنة الوقاية الصحية والأمن المعيّنين من بين أعضاء القسم النقابي يتمتّعان بالحماية من التّسريح المرتبطة بمهام ممثلي العمال، ممّا يدفعنا للتساؤل هل يتمتّع هؤلاء بذات الحماية المقرّرة للمندوب النقابي أو مندوب المستخدمين في لجنة المشاركة؟

وفي مقابل هذه الوسائل المتاحة لأعضاء اللجان فإنّه يقع عليهم التزام التّحفظ إزاء المعلومات ذات الطابع السريّ المقدّمة من قبل ربّ العمل، بالإضافة إلى ذلك هم ملزمون بالسّر المهنيّ إزاء كلّ المسائل المرتبطة بطرق الإنتاج في المؤسسة.⁽⁴⁶⁾

المحور الثاني: اختصاصات وعلاقات لجان الوقاية الصحية والأمن:

سنوضّح فيما يلي اختصاصات لجان الوقاية الصحية والأمن وعلاقاتها بمختلف الهيئات النّاشطة في المجال ذاته.

أولا: اختصاصات لجان الوقاية الصحية والأمن:

تتمثل اختصاصات لجان الوقاية الصحية والأمن في اختصاصات رقابية، وأخرى استشارية.

1- الاختصاصات الرقابية للجان الوقاية الصحية والأمن:

أ/ الاختصاصات الرقابية للجان الوقاية الصحية والأمن في الحالات العادية: حوّل المشرع الجزائري للجان الوحدة، ولجنة ما بين المؤسسات الرقابة على تطبيق تدابير الحماية الفردية والجماعية، وفي غيابها يتولّى ذلك مندوب الوقاية الصحية والأمن. إذ نصّ على أنّ لجان الوحدة يجب أن تقوم بتفتيش أماكن العمل قصد التّأكد ممّا يأتي: توفر الشّروط الحسنة للوقاية الصحية العامّة والنّظافة الصحية، احترام القواعد التّنظيمية وتطبيقها في مجال المراقبة الدورية ومراجعة الآلات والمنشآت والأجهزة الأخرى، الصيانة الحسنة والاستعمال الحسن لأجهزة الحماية، كما تقوم بتقييم نتائج هذا التفتيش، ونصّ على أنّه من صلاحيّاتها إجراء كلّ تحقيق إثر وقوع حادث عمل أو مرض مهنيّ خطير لمعرفة أسباب حدوثه بهدف الوقاية. وأوجب على المستخدم تبليغ مفتش العمل المختصّ إقليميّاً بنتائج التّحقيق في أجل لا يتجاوز ثمان وأربعين (48) ساعة، من أجل اتخاذه الإجراءات المناسبة.⁽⁴⁷⁾ وتتيح هذه التّحقيقات التّعرّف الموضوعيّ على الأخطار الجسيمة والمفاجئة وأسبابها والقيام بالإجراءات الأوليّة التي تفترضها.⁽⁴⁸⁾

ب/ الاختصاصات الرقابية للجنة الوقاية الصحية والأمن في الحالات الخطيرة:

من خلال نص المادة 34 من القانون رقم 88-07 أعطى المشرع الجزائري لكلّ من عضو لجنة الوقاية الصحية والأمن، مندوب الوقاية الصحية والأمن، طبيب العمل، العامل، صلاحية الإشعار الفوريّ لمسؤول الأمن أو مسؤول الوحدة في حال وجود سبب خطر وشيك ويتم تسجيله في سجلّ خاص، وعليه يجب المستخدم أن يتخذ فوراً الإجراءات الضرورية لوقف الخطر، كما يتعيّن إخطارهم لمفتش العمل في حال عدم اتّخاذ الإجراءات الضرورية من قبل مسؤول الوحدة أو ممثله أو نائبه خلال 24 ساعة، وهذا الأخير له أن يأخذ بأحد الحلين التاليين: إعدار المستخدم إذا لاحظ وجود خرق أو نقص في التدابير الخاصّة بالوقاية الصحية والأمن التي نصّ عليها القانون، ومنحه مهلة لا تتجاوز ثمانية أيام لإصلاح هذه المخالفة إذا تعلّق الأمر بخرق سافر للأحكام الأمرة، إخطار القضاء إذا كان عدم احترام الإجراءات والتدابير الخاصّة بالوقاية الصحية والأمن يشكل خطراً على العمال ويهدّد أمنهم فعلى المفتش العمل، وللقضاء أن يأمر السلطات الإدارية بإقفال الورشة أو المعمل وتوقيف العمل، أو حجز مواد الإنتاج كالألات... إلى غاية زوال الخطر، وكذا إخطار الوالي من أجل اتّخاذ الإجراءات الضرورية، لوقف الخطر الوشيك الذي تحقّق منه أثناء زيارته التفقيديّة، كما يمكن للعامل أو العمال الأكثر تأهيلاً اتّخاذ هذه الإجراءات في حال تحقّقهم من وجود سبب لخطر وشيك، وهذا من أجل حماية أنفسهم وصحتهم.⁽⁴⁹⁾

2) الاختصاصات الاستشارية للجان الوقاية الصحية والأمن:

أ/ الاختصاصات الاستشارية للجان الوقاية الصحية والأمن في مجال التكوين: أوجب المشرع الجزائري مشاركة لجان الوقاية الصحية والأمن في إعداد برنامج التكوين، وتحسين مستوى الفرق المكلفة بمصالح الحرائق والإنقاذ وتسهر على احترام التعليمات المقررة، وكلفها بالمساهمة في إعلام العمال وفي تكوين المستخدمين المعنيين وتحسين مستواهم في مجال الوقاية من الأخطار المهنية. وبهذه الصفة تسهر وتشارك في إعلام المشغلين الجدد والعمال المكلفين بمهام جديدة أو بالعمل في ورشات جديدة حول الأخطار التي قد يتعرضون لها ووسائل الحماية منها. وتقديم تكوين حسب الأخطار كل في نطاق اختصاصها؛ لجان الوحدة على مستوى الوحدات، ولجنة المؤسسة على مستوى المؤسسة ولجنة ما بين المؤسسات في المؤسسات المعنية، ولا يمكن أن تقل فترة التكوين عن مدة أسبوع ولا أن تفوق مدة ثلاثة أسابيع.⁽⁵⁰⁾

ب/ الاختصاصات الاستشارية للجان الوقاية الصحية والأمن في مجالات أخرى: نص المشرع الجزائري على ضرورة عمل لجان الوحدة على تنمية الإحساس بالخطر المهني والشعور بالأمن لدى العمال، ومشاركة لجنة المؤسسة للوقاية الصحية والأمن في إعداد السياسة العامة للهيئة المستخدمة في هذا المجال، وجمع المعلومات والوثائق التي من شأنها المساهمة في تطوير الوقاية الصحية والأمن وطب العمل في الوحدات وتدعيمها، واتخاذ كل التدابير التي تكون أكثر أمنا، وكذا تهيئة مناصب العمل. من خلال هذه الصلاحيات يضمن مبدأ ملائمة العمل للعامل، بالإضافة إلى دراسة و/أو مشاركة لجان المؤسسة في إعداد البرامج السنوية و/أو البرامج المتعددة السنوات المسطرة على مستوى المؤسسة المتعلقة بالوقاية من الأخطار المهنية ومتابعتها ومراقبتها وإعداد الإحصائيات حولها، وإعداد تقرير سنوي عن نشاطها وإرساله إلى الهيئة المستخدمة، وتكلف لجنة المؤسسة بالإضافة لهذا بتنسيق نشاطات لجان الوحدة في مجال الوقاية الصحية والأمن وتوجيهها، كما تقوم بتنظيم الملتقيات واللقاءات، والتدريبات لفائدة أعضاء لجان الوحدة. كما حول لجنة ما بين المؤسسات السهر على انسجام وتوافق مخططات الوقاية الصحية والأمن، حسب الأخطار الخاصة بوسط العمل وتنسيق أعمال أجهزة الوقاية الصحية والأمن، ويتولى مندوبو المستخدمين في غياب اللجنة المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن مهمة اقتراح التدابير الضرورية، وإعداد تقارير سنوية حول نشاطاتهم وإرسالها إلى مسؤولي الهيئة المستخدمة وتدوين هذه الاقتراحات والتقارير في سجل الوقاية الصحية والأمن وطب العمل.⁽⁵¹⁾

وتجدر الإشارة إلى أنه بالإضافة إلى الأخطار المهنية الكلاسيكية (فيزيولوجية كيميائية، بيولوجية وأرغونومية) هناك ما يسمى بالخطر النفسي الاجتماعي الذي يتميز بعدم تأقلم العامل مع وضعيات خاصة فعدم التركيز يؤدي إلى وقوع الأخطار المهنية أو إلى أشكال مختلفة من العنف

والانهايار. ولقد نظمت وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي بالتعاون مع المكتب الدولي للعمل يوما إعلاميا حول هذا النوع من الأخطار من تنشيط الدكتور الخبير بهذا المكتب دافيد غولد (David Gold) وقد ذكر هذا الأخير أمثلة كثيرة منها أن بعض الدول تحصى 50% من العمال يعانون من مستوى عال من القلق، وأن أوروبا تحصى أيضا 23 % من العمال يعانون من التعب العام بالنظر إلى المشاكل النفسية الاجتماعية التي يواجهونها في المحيط المهني مما تسبب ضياع الوقت والمال للمؤسسات من خلال الغيابات والمبالغ المرتفعة للفحوص الضرورية للعمال المصابين جراء هذه الأخطار، وإن الوعي بها أدى بالمكتب الدولي للعمل إلى تطوير برنامج يسمى SOLVE موجه لمحاربة هذه الآفة ويحتوي كل حرف على المعنى الآتي: القلق، العنف، الكحول والمخدرات، السيدا VIH، التدخين، وحسب الخبير فإن هذا الخطر تترتب عنه أشكال مختلفة من العنف، وتنتج عنه أوضاع تؤدي لاستهلاك الكحول والمخدرات وفي الأخير التدخين، وهذا البرنامج موجه في النهاية إلى تبني إستراتيجية لمحاربة هذا الخطر من خلال عمليات التكوين التي تهدف في المرحلة الأولى إلى توعية المستخدمين بها، وفي مراحل أخرى العمل على تجسيد دورات تكوينية اتجاه العمال وإطارات المؤسسة وهذا قصد تحديد السلوكات التي تسمح بتجنب وتقليل الوضعيات المرتبطة بها.⁽⁵²⁾

وتجدر الإشارة إلى أن المشرع الفرنسي أوجب استشارة لجنة الوقاية الصحية والأمن وشروط العمل فيما يخص الإجراءات المتخذة بشأن وضع وتسليم والحفاظ على مناصب عمل المصابين بحوادث العمل العاجزين والعمال المعاقين والنساء، واقتراح إجراءات الوقاية من التحرش الجنسي أو المضايقة الفكرية وهذا تطبيقا لمبدأ الحماية الخاصة لبعض الفئات العمالية مراعاة لظروفهم الاجتماعية والنفسية وتركيباتهم الفيزيولوجية الذي لا يتعارض مع مبدأ حرية العمل والتشغيل، والذي تلعب فيه اللجنة دورا أساسيا، ويمكن هو الآخر أن يدعم الحماية بتبني هذا النص، كما أوجب المشرع الفرنسي استشارة اللجنة حول مخطط التكيف المتتابع (المتوالي) الذي يعده المستخدم للبدء في القيام بالتحويلات الاقتصادية الضرورية والسريعة في المؤسسة، خاصة تلك الإجراءات المتعلقة بمشروع مهم قصد إدخال التكنولوجيات الحديثة وآثارها على شروط عمل العمال في المؤسسات، مع إمكانية اللجوء إلى خبير، ويمكن لمشرعنا النص على هذا خاصة في ظل الثورة التكنولوجية المعاصرة والتي أصبح إدخالها في المؤسسات ضرورة حتمية من أجل القدرة على المنافسة المحلية والخارجية والموازنة بين الجانب الاجتماعي والاقتصادي.⁽⁵³⁾

ثانياً: علاقات لجان الوقاية الصحية والأمن مع باقي الهيئات الناشطة في مجال الوقاية الصحية والأمن:

1) علاقات لجان الوقاية الصحية والأمن بالهيئات المحلية الناشطة في مجال الوقاية الصحية والأمن:

أ/ علاقة لجان الوقاية الصحية والأمن بمصلحة الوقاية الصحية والأمن: نصّ المشرع الجزائري في المادة 26 من القانون رقم 88-07 على أنه تنشأ مصلحة الوقاية الصحية والأمن إجبارياً كلما اقتضت ذلك أهمية الهيئة المستخدمة أو طبيعة نشاطها وتعتبر هيكلاً عضوياً في المؤسسة وتطبق لهذا النص أصدر المرسوم رقم 05-11 المتعلق بتحديد شروط إنشاء هذه المصلحة وتنظيمها وسيرها وكذا صلاحياتها، ويضيف وجوب إنشائها في المؤسسات التالية: المؤسسات التي تشغل أكثر من 50 عاملاً بغض النظر عن طبيعة نشاطها، المؤسسات التي تمارس أحد النشاطات التابعة لقطاع الصناعة، كل الفروع مجتمعة أو لقطاعات البناء والأشغال العمومية والري، وقد خصص الفصل الثاني منه لتحديد صلاحياتها، والتي من خلالها تتحدد العلاقة المباشرة لهذه المصلحة باللجان المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن؛ حيث تتمثل هذه العلاقة في ما يلي:

- تنفيذ تدابير الوقاية التي تقررها اللجنة المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن طبقاً للقوانين والتنظيمات المعمول بها، بالإضافة لهذا فمصلحة الوقاية الصحية والأمن تساعد في الكثير من الأعمال:

- إعداد السياسة العامة للمستخدم في مجال الوقاية الصحية والأمن، والسهر على تنفيذها.

- تفتيش أماكن ومناصب العمل والتحقق من السير الحسن لوسائل الوقاية التابعة للهيئة المستخدمة.

- مراقبة تطبيق القواعد المقررة في التشريع والتنظيم المعمول بهما، وكذا مراعاة تعليمات الوقاية الصحية والأمن وطب العمل.

- إعداد المخططات السنوية، والمتعددة السنوات للوقاية من الأخطار المهنية في مجال الوقاية الصحية والأمن.

- مساعدة اللجان في كل تحقيق حول الحوادث التي قد توحى بوجود خطر من شأنه أن يتسبب في عواقب خطيرة.

- إعداد الإحصائيات المتعلقة بحوادث العمل، وإعلام مفتش العمل المختص إقليمياً.

- المساهمة في تكوين العمال وتعليمهم وتربيتهم في مجال الوقاية الصحية والأمن، وإعداد البرامج السنوية والمتعددة السنوات في مجال التكوين وتحسين مستواهم لاسيما المشغلين الجدد منهم بالاتصال مع لجنة الوقاية الصحية والأمن، وإعلام العمال المعنيين وتحسيسهم بتعليمات مكتوبة حول الأخطار المرتبطة بمسار الصنع وبمناصب العمل، وبتجهيزات الحماية الفردية وكيفية استعمالها.

- مشاركة لجان الوقاية الصحية والأمن في القيام بالتحقيقات المتعلقة بحوادث العمل والأمراض المهنية.⁽⁵⁴⁾

- مشاركة اللجنة المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن، بمساهمة المؤسسات المختصة المعنية في مجال الحرائق في السهر على تطبيق التنظيم المتعلق بتنظيم تعليم فرق التدخل والإنقاذ والإسعاف وتحسين مستواهم، وضع مخطط للتدخل وفقاً للتنظيم المعمول به، السهر على مراقبة عتاد مكافحة الحرائق والتدخل.

- مساعدة اللجنة المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن في تحسين ظروف العمل وتنظيمه، بمساهمة الهيئات المتخصصة، لاسيما فيما يخص الوقاية الصناعية والبيئة في وسط العمل بالمبادرة بكل دراسة وبحث، يهدف إلى التنبؤ بالأخطار المهنية، أو التقليل منها، أو القضاء عليها، بإدخال مقاييس عمل جديدة وإعادة تهيئة مناصب العمل، وتوسيع المحلات وتحديثها واقتناء أجهزة ومعدات أو تجهيزات، وتغيير الطرق والكيفيات العملية واستعمال كل مادة جديدة.

- القيام في مجال الوقاية والأمن الصناعي بتطوير كل نشاط من شأنه أن يحسن الظروف الأمنية في العمل بالاستعانة عند الحاجة، بالهيئات المتخصصة في الوقاية بالتنسيق مع المصالح المعنية للهيئة المستخدمة، وهذه هي مهمة اللجنة المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن.

- مساعدة اللجنة المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن في الحصول على المعلومات الضرورية من خلال الاطلاع على السجلات التي كلفها المشرع بمسكها والمتمثلة في: سجل الوقاية الصحية والأمن وطب العمل، سجل المراجعات التقنية للمنشآت والتجهيزات الصناعية، سجل حوادث العمل.

- مشاركة مسؤول مصلحة الوقاية الصحية والأمن قانوناً، بصفة استشارية في أشغال لجان الوقاية الصحية والأمن.

- مساعدة مصلحة الوقاية الصحية والأمن مصلحة طب العمل في كل نشاط مشترك للوقاية يستدعي عملاً تكاملياً لتحقيق الأهداف المقررة، كما يتعين على المستخدم اتخاذ كل التدابير الضرورية قصد تجسيد التكامل وفقاً لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 93-120، والرسوم التنفيذية رقم 05-11، وهو ما يفتح المجال أيضاً للجان الوقاية الصحية والأمن باعتبار المهمة الأساسية لها؛ هي المساهمة في ترقية الوقاية الصحية والأمن.

- تقديم مصلحة الوقاية الصحية والأمن المساعدة إلى مفتش العمل أو إلى أي عون مراقبة مختص في هذا المجال، وهذه المساعدة يمكن تقديمها إلى عضو اللجنة المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن قصد تيسير أدائه لمهامه.

- عرض مصلحة الوقاية الصحية والأمن تقريراً سنوياً يبرز حصيلة نشاط الوقاية الصحية والأمن، وكذا الاقتراحات الرامية إلى تحسين تنظيم هذه النشاطات وسيرها على اللجنة المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن، وإرساله إلى الهيئة المستخدمة وإلى مديرية الصحة والسكان، وإلى مفتشي العمل المختصة إقليمياً، ويتم تحديد التقرير النموذجي عن الحصيلة العامة للوقاية الصحية والأمن ضمن الهيئة المستخدمة بقرار من الوزير المكلف بالعمل.⁽⁵⁵⁾

ب/ علاقة لجان الوقاية الصحية والأمن بمصلحة طب العمل:
 خُصص المشرع الجزائري الفصل الثالث من القانون رقم 88-07 لطب العمل، وأوجب في المادة 13 منه إنشاء مصلحة طب العمل، إجباريا في جميع المؤسسات المستخدمة، وتطبيقا لهذه المادة أصدر المشرع المرسوم التنفيذي رقم 93-120، ويمكن للجنة الاستفادة من الآراء الاستشارية لطبيب العمل ونصائحه في مجال الوقاية الصحية والأمن خلال الاجتماعات التي يمكنه حضورها أو خلال زياراتها للمؤسسة مما تسهل اتخاذ القرارات السلمية وكذا قراراتها، وهذا بحكم اتصاله المباشر بالعمال داخل أماكن عملهم وقدرته بحكم اختصاصه على تحديد مدى ملائمة كل منصب عمل لشاغله واختيار الأنسب له، فطبيب العمل يقوم بالفحوص الطبية للعمال، ومن خلالها يقدر حالتهم الصحية الجسدية والنفسية، وبعد استشارة المؤسسة والعمال، فيما يتعلق بالوقاية الصحية والأمن، ومدى ملائمة مناصب العمل للعمال، كما أنه يتمتع بحرية الدخول والخروج من المؤسسة، ويمكن لطبيب العمل الممارس لعمله داخل المؤسسة أن يبدي رأيه في تنفيذ برنامج التكوين في مجال أمن وصحة العمال وكذا المكلف بالصحة أو مأمور النظافة والأمن في إعداد هذه العمليات.⁽⁵⁶⁾

ج/ علاقة لجان الوقاية الصحية والأمن بلجنة المشاركة أو ممثلي العمال: إن لجنة المشاركة تعتبر صاحبة الاختصاص العام فيما يتعلق بترقية سياسة الوقاية الصحية والأمن، وتحسين ظروف العمل، من خلال حقها في الرقابة على تطبيق النصوص القانونية في هذا المجال واقتراح كل ما من شأنه تحسين وضعية العامل، وظروفه في المؤسسة من خلال آرائها الاستشارية، في مجال التكوين، ومشاريع إعادة هيكلة المؤسسة، والنظام الداخلي للمؤسسة... واتخاذ كل الإجراءات اللازمة في حال خرق المستخدم لهذه القواعد القانونية المتعلقة بأمن وصحة العمال.⁽⁵⁷⁾ وتتضح العلاقة بينهما في أن لجنة المشاركة تقوم بتعيين أعضاء اللجان المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن في حالة عدم وجود الهيكل النقابي الأكثر تمثيل، كما أنه يتعين على الهيئتين تبادل المعلومات والآراء بهذا الشأن، من أجل تحقيق الهدف المنشود، فمثلا يمكن للجان إفادة لجنة المشاركة بخصوص الاستشارة التي يطلبها المستخدم بشأن النظام الداخلي خاصة تلك البنود المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن، وأيضا ينبغي التنسيق بين أعمالهما خاصة كونهما تشتركان في إبداء بعض الآراء الاستشارية كتلك المتعلقة بأعمال تكوين العمال، وتنظيم العمل...

د/ علاقة لجان الوقاية الصحية والأمن بمفتشية العمل: تتمثل مهمة مفتشية العمل في الرقابة على تطبيق النصوص التشريعية والتنظيمية في مجال العمل. وقد أخذت بعدا جديدا بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 05-05 المتعلق بتنظيم مفتشية العمل وسيورها وذلك من خلال إنشاء الهيكل المركزي الجديد المسمى المديرية الفرعية لرقابة ظروف العمل التابعة لمديرية العلاقات المهنية ومراقبة ظروف العمل ومهمتها السهر على مراقبة وتحسين ظروف العمل وتكفل لاسيما بما يلي:

السهر على مراقبة تطبيق التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل في مجال ظروف العمل، العمل على تدعيم مقاييس العمل في مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل، تطوير كل الأعمال والمناهج الرامية إلى تحسين ظروف العمل والمساهمة في إعداد برامج النشاطات وإجراءات الوقاية بالتنسيق مع الهيكل المركزي والهيئات المتخصصة، وضع آليات تهدف إلى تزويد العمال والشركاء الاجتماعيين بالمعلومات والإرشادات المتعلقة بحقوقهم وواجباتهم في هذا المجال.⁽⁵⁸⁾

إن العلاقة بين لجان الوقاية الصحية والأمن وجهاز مفتشية العمل هي علاقة تعاون وتنسيق عن طريق تبادل المعلومات والمساعدات بين الهيئتين من أجل ترقية سياسة الأمن في المؤسسة إذ تقوم لجنة الوقاية الصحية والأمن بما يلي:

- إعداد تقرير سنوي عن نشاطاتها وإرساله إلى مفتش العمل المختص إقليميا، ومن خلاله يمكنه ممارسة رقابته على تطبيق تشريع العمل بما في ذلك تلك الاقتراحات المقدمة من قبل اللجنة متى تراءى له ذلك ضروريا لحفظ صحة وأمن العمال.

- الاستفادة من آراء مفتش العمل المقدمة أثناء الاجتماعات التي تنظمها اللجنة والتي يمكنه حضورها بصفتها الاستشارية، والحصول منه على كل المعلومات الضرورية التي تفيدها في أداء دورها، خاصة في ظل إنشاء المديرية الفرعية لرقابة ظروف العمل، كما يمكن لمفتش العمل مرافقة أعضاء اللجنة أثناء زيارتهم للمؤسسة، وإبداء ملاحظاتهم له بهذه المناسبة.

- إعلام مفتش العمل عن كل مخالفة أو خرق لتشريع العمل، أو عن كل خطر جسيم يهدد صحة وأمن العمال بعد إخطار مسبق للمستخدم لم يقيم على إثره باتخاذ الإجراءات المناسبة، وهذا حتى يتمكن من اتخاذ التدابير اللازمة، وإن اقتضى الأمر اللجوء إلى القضاء لمتابعة المستخدم ومعاقبته متى تراءى له ذلك حسب درجة خطورة الوضعية الملحوظة داخل المؤسسة.⁽⁵⁹⁾

كما أن برنامج العمل المبادر به من قبل المفتشية العامة للعمل بعد صدور المراسيم التنفيذية المتعلقة بلجان الوقاية الصحية والأمن، يدرج بصفة دقيقة جانب دائم موجه إلى معرفة حقيقية لدى تطبيق المرسوم التنفيذي رقم 05-09، وتحديد عدد وهوية المؤسسات التي تحتوي على لجان الوقاية الصحية والأمن، وأخير السير الحسن لهذه الهياكل، وهذا يسمح بإضافة إلى ذلك مراقبة تطبيق قواعد قانونية ملزمة بتنمية الإحساس بالوقاية لدى جميع العمال وهذا هو الهدف المنشود.⁽⁶⁰⁾

هـ/ علاقة لجان الوقاية الصحية والأمن بالصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية: تساهم مصالح الضمان الاجتماعي في أداء الدور الرقابي من خلال حملاتها التوعوية، ويمكن للجان الوقاية الاستفادة من الإحصائيات التي تقوم بها لاتخاذ التدابير الناجعة؛ إذ نصت المادة 73 من القانون رقم 83-13 على أنه يتولى الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية بالاتصال مع

حسب ما يكون قد قدم أو لم يقدم صاحب العمل من مجهودات في مجال الوقاية من الأخطار المهنية وما يكون قد اتخذ أو لم يتخذ التدابير التي قد أُمليت عليه، وتحدد هذه التخفيضات والزيادات بقرار من الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي، ولكن لم يتم ممارسة هذه الصلاحية لأنه لم يتم إصدار القرار الوزاري المذكور.⁽⁶²⁾ ويتحمل الصندوق كل المصاريف المتعلقة بإنجاز هذه النشاطات وتتكون موارده من منتج الاشتراك الخاص بحوادث العمل والأمراض المهنية، وتحدد نسبة هذا الجزء في مرحلة أولى بـ: 1.5% ، ويمكن أن تعدل هذه النسبة بقرار من الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي حسب المادة السابعة من المرسوم التنفيذي رقم 97-424. ومن خلال استعراض نشاطات الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية، نلاحظ أن هناك اختصاصات مشتركة بينه وبين لجان الوقاية الصحية والأمن، تستدعي التعاون والتنسيق.

2. علاقة لجان الوقاية الصحية والأمن بالهيئات الوطنية الناشطة في مجال الوقاية الصحية والأمن:

بالإضافة لهذه الهيئات المحلية الناشطة في مجال الوقاية الصحية والأمن فقد أنشأ المشرع الجزائري هيئات وطنية، تتمثل هذه الهيئات في المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية، والمجلس الوطني للوقاية الصحية والأمن وطب العمل.

أ/ علاقة لجان الوقاية الصحية والأمن بالمعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية: إن المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية هو مؤسسة عامة ذات طابع صناعي وتجاري يخضع لوصاية وزير العمل ويسير عن طريق مجلس إدارة، مكلف بالمساهمة مع باقي الهيئات في إعداد تنظيمات وتقنيات الأمن والمشاركة في نشاطات مختلف الهياكل كلجان الوقاية الصحية والأمن، والسهر على تكوين المعنيين وتقديم الخدمات عن طريق الدراسات والتشخيصات الخاصة بالوقاية الصحية والأمن.⁽⁶³⁾

ب/ علاقة لجان الوقاية الصحية والأمن بالمجلس الوطني للوقاية الصحية والأمن: تأسس هذا المجلس تطبيقاً لنص المادة 27 من القانون رقم 88-07، ليسهر على إشراك كل الأطراف المعنية بهذا المجال بوضع سياسة وطنية والسهر على تطبيقها وتشجيع كل نشاط يهدف لذلك.⁽⁶⁴⁾ ومن بينها لجان الوقاية الصحية والأمن. غير أنه بالرجوع إلى المرسوم التنفيذي رقم 96-209 المحدد لتشكيلة المجلس لا نجد هذه اللجان تحظى بتمثيل داخله ونحن نتساءل لماذا مع ما لها من دور كبير في هذا المجال؟

إذن يمكن القول أن لجان الوقاية الصحية والأمن دورا كبيرا في القضاء أو التقليل على الأقل من الأخطار المهنية داخل المؤسسة، متى توافرت لها الوسائل وتم التنسيق بينها وبين مختلف الهيئات الناشطة في المجال نفسه، وذلك من خلال تدارك النقائص والثغرات القانونية بإصدار مراسيم تنفيذية أو في الأنظمة الداخلية لهذه اللجان، والتي يتعين التأكد من وضعها، وصحة مضمونها من خلال الرقابة التي تمارسها مفتشية العمل في هذا المجال، وذلك لترقية ما يسمى بالعمل

الهيئات الأخرى للعمل بالنهوض بسياسة الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية، وهو يتولى تسيير الصندوق الوطني للوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية، الذي يخصص لضمان تمويل أعمال الوقاية، وتتمثل نشاطات هذا الصندوق في: المشاركة في ترقية الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية، وذلك من خلال نشاطات مباشرة تقوم بها هيكله الخاصة، المساهمة في تمويل نشاطات نوعية مبرمجة، إبداء الرأي حول جميع النصوص التشريعية والتنظيمية التي لها علاقة بالوقاية، وينشأ داخل مجلس إدارة الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية لجنة الوقاية من الأخطار المهنية، تكلف بضبط برنامج النشاط النوعي الخاص بالصندوق، وتبلغ القرارات المتخذة إلى الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي في ظرف 15 يوما من انعقاد اجتماع المجلس أو اللجنة ولا تكون نافذة إلا بموافقة ويمكنها الاستعانة بمصالح أو لجان تقنية زيادة على المصالح الإدارية.⁽⁶¹⁾

ويمكن أن يشمل البرنامج الذي يموله صندوق الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية كل من النشاطات الآتية أو بعضها: إنشاء مصالح داخلية مكلفة بتنظيم مراقبة الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية، المشاركة في الدراسات وإعداد التدابير العامة أو الخاصة التي تقتضيها احتياجات الوقاية من الأخطار المهنية، الانجاز والمشاركة في التحقيقات والمراقبة لدى أصحاب العمل وتبليغ نتائجها إلى كل السلطات والهياكل المعنية، المشاركة في تطوير مؤسسات الدراسات والبحث في مجال الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية، إبرام اتفاقيات و/أو منح قروض أو إعانات إلى مؤسسات مكلفة بانجاز سياسة الوقاية، إنجاز و/أو المشاركة في إنجاز قنوات الإعلام والإشهار باستعمال كل الوسائل من أجل التعريف بمناهج الوقاية داخل المؤسسات أو في أي مكان تقتضي فيه الضرورة ذلك، مساعدة المؤسسات ذات الكفاءة الضعيفة قصد تنظيم مصالح الوقاية الصحية وأمن العمل والوقاية من الأخطار المهنية، تبليغ أصحاب العمل بالتدابير الضرورية والمبررة للوقاية من الأخطار المهنية التي يجب اتخاذها ومتابعة تطبيقها على أساس نتائج التحقيقات والرقابة، إعداد ونشر الإحصائيات التقنية والتكنولوجية لحوادث العمل وأسبابها وأماكن وظروف وقوعها، وتكرارها وآثارها حسب المادة السادسة من المرسوم التنفيذي رقم 97-424.

ويمكن أن تشمل أيضا نشاطات الوقاية من الأخطار المهنية على ما يأتي: تقديم اقتراحات إلى الوزارة المكلفة بالعمل لاتخاذ تدابير عامة للوقاية في ميدان الأخطار المهنية والمطالبة بتطبيقها على كافة أصحاب العمل المعنيين، طلب تدخل مفتشية العمل قصد تطبيق الإجراءات القانونية في حالة إثبات مخالفات لتدابير الوقاية من الأخطار المهنية، اقتراح وتطبيق تدابير التحفيز (تخفيض من مبلغ الاشتراكات المتعلقة بحوادث العمل والأمراض المهنية)، أو المعاقبة (زيادة في مبلغ الاشتراكات المتعلقة بحوادث العمل والأمراض المهنية)، وذلك

17- ناهد العجوز، الحماية الجنائية للحقوق العمالية في قانون العمل في مصر والدول العربية (رسالة دكتوراه)، الطبعة الأولى، منشأة المعارف، مصر، 1996، ص. ص. 160-161.

18- فتحي عبد الصبور، الوسيط في قانون العمل، الجزء الأول: المدخل إلى تشريع العمل (علاقات العمل الفردية)، دار الهنا للطباعة، مصر، 1985، ص. 557؛ علي عوض حسن، تلخيص وتنقيح أحمد علي عوض المختصر الوجيز في شرح قانون العمل، دار الفكر الجامعي، مصر، 2001، ص. 361.

19- المادة 336 من مدونة الشغل المغربية الصادرة بموجب الظهير الشريف رقم 1-03-194 المؤرخ في 11 سبتمبر 2003، الجريدة الرسمية الصادرة بتاريخ 8 ديسمبر 2003 الصادر بتنفيذ القانون رقم 65-99.

20- المرسوم رقم 74-255 المؤرخ في 28 ديسمبر 1974، المتعلق بتحديد كفاءات تأسيس لجنة حفظ الصحة والأمن واختصاصاتها وسيرها في المؤسسات ذات التسيير الاشتراكي، الجريدة الرسمية، العدد 02، الصادرة في 04 جانفي 1974، ص. 17، وقد تم إلغاؤه بإلغاء العمل بقوانين التسيير الاشتراكي.

21- المادة 262 من الأمر رقم 75-31، الفصل الرابع من المرسوم التنفيذي رقم 02 - 427.

22- المادة الأولى من المرسوم التنفيذي رقم 05-09، المؤرخ في 8 يناير 2005، الجريدة الرسمية، العدد 04، الصادرة بتاريخ 9 يناير 2005، ص. 20.

23- المادة الأولى من المرسوم التنفيذي رقم 05-10 المؤرخ في 8 يناير 2005، الجريدة الرسمية، العدد 04 الصادرة بتاريخ 9 يناير 2005، ص. 23.

24- المادة الثانية والمادة 22 من المرسوم التنفيذي رقم 05-09، المادة الثانية من المرسوم التنفيذي رقم 05-10.

25- المرسوم التنفيذي رقم 05-12 المؤرخ في 8 يناير 2005، الجريدة الرسمية، العدد 04، الصادرة بتاريخ 09 يناير 2005.

26- حسب نص المادة 38 من القانون رقم 88-07، تتمثل العقوبة في توقيع غرامة من 500 دج إلى 1500 دج، وفي حالة العود يعاقب المخالف بالحبس لمدة ثلاثة أشهر على الأكثر وبغرامة من 2000 دج إلى 4000 دج أو بإحدى هاتين العقوبتين.

27- المادة الثانية من المرسوم رقم 74-255- السالف الذكر-

28- المواد من 9 إلى 13 من المرسوم رقم 05-09- السالف الذكر-

29- المادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم 05-09، والمادة الرابعة من المرسوم التنفيذي رقم 05-10.

30- المادة 14، المادة 15 من المرسوم التنفيذي رقم 05-09، المادة التاسعة من المرسوم التنفيذي رقم 05-10.

31- المادة 17، المادة 18 من المرسوم التنفيذي رقم 05-09، المادة الثامنة من المرسوم التنفيذي رقم 05-10.

32- Bernadette Lardy Pélissier, Jean Pélissier, Agnès Roset, Lysiane Tholy, Le nouveau code du travail annoté, 28ème édition, Groupe Revue Fiduciaire, Paris, 2008, p. p.14581460-.

33- المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 05-09، وكذلك المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 05-10.

34- المادة الخامسة، المادة 26 من المرسوم التنفيذي رقم 05-09، والمادة 20 من المرسوم التنفيذي رقم 05-10.

Gabriel Guéry, op.cit, p.389 - 35

اللائق؛ الذي يهدف إلى تعزيز فرص حصول الرجال والنساء على عمل لائق ومنتهج في ظروف توفر لهم الحرية والعدالة، والأمن والكرامة والإنسانية في إطار التفاوض بالحقوق الأساسية الدولية في مجال العمل.⁽⁶⁵⁾ فإن كان التقدم الاقتصادي في الدولة يقاس بمعدلات نمو الإنتاج أو الدخل، فإن التقدم الاجتماعي يقاس بما يتمتع به العامل من حقوق وحرّيات معيّنة وبالأمن والحماية الاجتماعية، وهذا لا ينفي أن العمل المضطلع به، في ظروف لائقة ومقابل أجر لائق يمكنه المساهمة أيضا في تحقيق الكفاءة الاقتصادية.⁽⁶⁶⁾

الهوامش:

1- المادة 62 من دستور 1976، الصادر بموجب الأمر رقم 76-97 المؤرخ في 22 نوفمبر 1976، الجريدة الرسمية، العدد 94 الصادرة بتاريخ 24 نوفمبر 1976، ص. 1122، ودستور سنة 1989 الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 89-18 المتضمن دستور 1989 الصادر بتاريخ 28 فبراير 1989، المادة 55 من دستور سنة 1996، الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 96-438 المتضمن دستور 1996 المؤرخ في 7 ديسمبر 1996، الجريدة الرسمية العدد 28، الصادرة بتاريخ 08 ديسمبر 1996.

2- الأمر رقم 75-31 المؤرخ في 29 أفريل 1975، الجريدة الرسمية، العدد 39، ماي 1975.

3- القانون رقم 78-12 المؤرخ في 5 أوت 1978، المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، الجريدة الرسمية، العدد 12، الصادرة في 01 أوت 1978.

4- القانون رقم 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، المؤرخ في 02 جويلية 1983، الجريدة الرسمية، العدد 28 جويلية 1983.

5- القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، المؤرخ في 02 جويلية 1983، الجريدة الرسمية، العدد 28، جويلية 1983.

6- المادة الثانية، والمادة الثالثة من القانون رقم 88-07 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، المؤرخ في 26 جانفي 1988، الجريدة الرسمية، العدد 04، جانفي 1988.

7- القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أفريل 1990، الجريدة الرسمية، العدد 17، أفريل 1990.

8- المرسوم التنفيذي رقم 91-05 المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن المؤرخ في 19 جانفي 1991، الجريدة الرسمية، العدد 04، الصادرة في 23 جانفي 1991، ص. 74.

9- المرسوم التنفيذي رقم 93-120 المتعلق بتنظيم طب العمل المؤرخ في 15 ماي 1993، الجريدة الرسمية، العدد 33، الصادرة في 19 ماي 1993.

10- المواد من 19 إلى 22 من القانون رقم 88-07.

11- راجع المادة 19 من القانون رقم 88-07، والمادتين السادسة والسابعة من القانون رقم 90-11.

12- المرسوم التنفيذي رقم 02-427، المؤرخ في 7 ديسمبر 2002، الجريدة الرسمية، العدد 82، لسنة 2002.

13- Jean Nègre, Précis de législation du travail d'hygiène professionnelle d'instruction civique, 6ème édition, publication boy, Paris, 1969, p.229. 14- Jean Rivero, Jean Savatier, Droit du travail, les collections « Thémis », Paris, 1966, p.395.

15- Pierre Soulet, Mémento de l'hygiène, de la sécurité et de la médecine du travail, Les éditions sociales françaises, Paris, 1958, p.55.

16- J. Vatin, Droit du travail, droit social et droit fiscal, les éditions Foucher, Paris, 1973, p.107, Et dans le même sens Gabriel Guéry, Droit

- 54- المادة الأولى، المادة الثامنة والمادة التاسعة من المرسوم التنفيذي رقم 05-11 المؤرخ في 8 يناير 2005، الجريدة الرسمية، العدد 04، الصادرة بتاريخ 9 يناير 2005.
- 55- المادة 10، المواد من المادة 13 إلى المادة 18 من المرسوم التنفيذي رقم 05-11- السالف الذكر-
- 56- الفقرة الثانية من المادة 12 من القانون رقم 88-07، المادة الأولى، المواد من 13 إلى المادة 29 من المرسوم التنفيذي رقم 93-120، المادة الخامسة من المرسوم التنفيذي رقم 02-427.
- 57- راجع المادة 94 من القانون رقم 90-11 - السالف الذكر-
- 58- المادة الثانية من القانون 88-07، المادة الثامنة من المرسوم التنفيذي رقم 05-05، المؤرخ في 6 يناير 2005، الجريدة الرسمية، العدد 04، الصادرة بتاريخ 9 يناير 2005.
- 59- راجع المادة الثالثة والثامنة والمادة 15 من المرسوم التنفيذي رقم 05-09، وكذا المادة الثالثة، والمادة التاسعة من المرسوم التنفيذي رقم 05-10، المادة 32 من القانون رقم 88-07.
- 60- م. يطاغن، « أهمية اللجان المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن في تنظيم الوقاية من الأخطار المهنية في المؤسسة »، نشرة مفتشية العمل، المجلة السادسة للفتشيشية العامة للعمل، العدد 22، الجزائر، ديسمبر 2009، ص.11.
- 61- المادة 73 والمادة 74 من القانون رقم 83-13، المادة الثانية والثالثة والرابعة والخامسة من المرسوم التنفيذي رقم 97-424 المؤرخ في 11 نوفمبر 1997 المتضمن تحديد الشروط التطبيقية للباب الخامس من القانون رقم 83-13.
- 62- Mahamed Nasr-Eddine KORICHE, Droit du travail, Tome 2, Office des publications universitaires, Alger, 2009, pp.2829-.
- 63- راجع المرسوم التنفيذي رقم 2000-253 المؤرخ في 23 أوت 2002، المتضمن إنشاء المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية وتنظيمه وعمله، الجريدة الرسمية، العدد 53، الصادرة بتاريخ 27 أوت 2000، ص.06، والذي حل محل المعهد الوطني لحفظ الصحة والأمن المنشأ بموجب الأمر رقم 72-29 المؤرخ في 7 جوان 1972، الجريدة الرسمية، العدد 49، الصادرة بتاريخ 20 جوان 1972، ص.756، والذي تم حله بموجب المرسوم التنفيذي رقم 98-266 المؤرخ في 29 أوت 1998، الجريدة الرسمية، العدد 65، الصادرة بتاريخ 02 سبتمبر 1998، ص.04.
- 64- راجع المرسوم التنفيذي رقم 96-209 المؤرخ في 05 جوان 1996، والمحدد لتشكيل المجلس الوطني للوقاية الصحية والأمن وطب العمل وتنظيمه وسيره، الجريدة الرسمية، العدد 35، المؤرخة في 09 جوان 1996، ص.09.
- 65- مجلة منظمة العمل الدولية، « العمل اللائق والبرامج الوطنية في الدول العربية » العدد 60، جنيف، ديسمبر 2006، ص.19.
- 66- مجلة منظمة العمل الدولية، « دور الشركاء الاجتماعيين في تعزيز وتحقيق العمل اللائق » العددان 45 و46، جنيف، مايو 2003، ص.24-27.
- 36-Pierre Le Cohu, Agir avec les représentants du personnel, 3ème édition, Lamy SA, Paris, 2000, p. p.170 - 171.
- 37-Jean Paul Autona, Droit du travail, Dalloz, Paris, 1999, p.192; Bernard Teyssié, Droit du travail (relations individuelles de travail), deuxième édition, Litec, Paris, 1992, p.424.
- 38- ر.صايبي، « الوقاية عن طريق تقييم الأخطار »، نشرة مفتشية العمل، المجلة السادسة للفتشيشية العامة للعمل، العدد 17، الجزائر، جوان 2007، ص.9.
- 39- المادة 15 من المرسوم التنفيذي رقم 05-09 - السالف الذكر-
- 40-Bernard Teyssié, op.cit, p.p.4251426
- 14 - أنبيل إبراهيم سعد، المدخل إلى القانون، الكتاب الثاني؛ نظرية الحق، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت، 1995، ص.181.
- 42-Antoine Mazeaud, Droit du travail, 2ème édition, Montchrestien, Paris, 2000, p.121.
- 43-Michel Miné, Daniel Marchand, *Le droit du travail en pratique*, EYROLLES, éditions d'organisation, Paris, 2009, p.530.
- 44-Paulette Bauvert, Nicole Siret, Relations juridiques (Travail, Protection sociale, Crédit pénal, Contentieux), 11ème édition, DUNOD, Paris, 2006-2007, p.166.
- 45- راجع المادة 23 من القانون رقم 88-07، والمادة 11، المادة 12، المادة 21، المادة 22 من المرسوم التنفيذي رقم 02-427، ولقد أشارت المادة 23 من هذا المرسوم التنفيذي إلى صدور نصوص لاحقة لتحديد كفاءات تطبيقه.
- 46- J. Pluyette, Hygiène et sécurité (conditions- de travail), 21ème édition, ADASE éditeur, Paris, 1993, p. p.4411448.
- 47- المادة 26 من المرسوم التنفيذي رقم 05-09، والمادة 20 من المرسوم التنفيذي رقم 05-10.
- 48- المادتين الثالثة والرابعة والسادسة والمادة 24 من المرسوم التنفيذي رقم 05-09، المادة الثالثة من المرسوم التنفيذي رقم 05-10.
- 49-P.Dyèvre et D. Léger, Médecine de travail (Approche de la santé au travail), 2ème édition, Masson, Paris, 2000, p.18.
- 50- المادة 32 من القانون رقم 88-07، المواد من 9 إلى 12 من القانون رقم 90-03 المؤرخ في 6 فبراير 1990 المتعلق بمفتشية العمل المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية، العدد 06، 1990.
- 51- المادة الرابعة والمادة 20 من المرسوم التنفيذي رقم 02-427 من المرسوم التنفيذي رقم 02-427، المادة الثالثة والسابعة والثامنة من المرسوم التنفيذي رقم 05-09؛ والمادة 18، المادة الثالثة من المرسوم التنفيذي رقم 05-10.
- 52- المادة الثالثة والمادة الثامنة، المادة 25 من المرسوم التنفيذي رقم 05-09، المادة الثالثة من المرسوم التنفيذي رقم 05-10.
- 53- م. يطاغن، نشرة مفتشية العمل؛ المجلة السادسة للفتشيشية العامة للعمل، « الأخطار النفسية والاجتماعية في عالم الشغل »، العدد 17، الجزائر، جوان 2007، ص.08.
- 53-Paulette Bauvert, Nicole Siret, op.cit, p.165 ; Gabriel Guéry, op.cit, p.p.387388- ; J. Pluyette, op.cit, p.p. 3691370.