

طب العمل في التشريع الجزائري

مذكرة لنيل شهادة الماستر قانون عام

تخصص قانون اداري

إشراف الاستاذة

بوسعيدة دليلة

اعداد الطالبة

حارم ريمة

شكر وتقدير شكر وتقدير

اشكر الله سبحانه من قبل ومن بعد على توفيقه لإتمام هذا العمل المتواضع

كما اسدي شكري الجزيل إلى الأستاذة المشرفة "بوسعيدة دليلة" على ما بذلته من جهد لإثراء
هذه الرسالة بآرائها وتوجيهاتها القيمة

والى السادة اعضاء المناقشة على تفضلهم بقبول مناقشة هذا البحث وتقييمه

والى كل اساتذة الحقوق على نصائحهم السديدة وآرائهم القيمة.

الأهداء

اهدي هذا العمل المتواضع إلى أحق إنسانين بالشكر التي لا يمكن ان تحصى فضائلهما ولا للكلمات أن توفي حقهما والدي الكريمين أطال الله في عمرهما

الى التي شاركتني في إحزاني وأفراحي وكانت سندا لي عند السقوط أختي اللهم ارزقها سعادة لا تنتهي

الى شريك حياتي أروع من جسد الحب بكل معانيه فكان السند والعتاء الذي مسح دموعي عند السقوط وكان بجانبني طوال مشواري الدراسي قدم لي الكثير في صور من الصبر لن أقول شكرا بل سأعيش الشكر دائما معك

الى الكتكوتة الصغيرة ميرال

الى كل من ساندني خلال مشواري الدراسي

المقدمة

مقدمة

اهتمت الحضارات القديمة والحديثة منذ وقت مبكر بالصحة والسلامة المهنية حيث أكدت على حماية العامل الأجير من الأخطار المهنية، وأدى ظهور هذه الأخطار المهنية إلى فتح مجال جديد في الطب الوقائي يعتني بكل المشاكل الصحية والطبية والمهنية التي تواجه العمال في شتى مجالات التصنيع والإنتاج وإيجاد حلول لها باستخدام كل الوسائل الطبية الحديثة وهو ما كان يطلق عليه الطب الصناعي المهني، وأصبح اليوم يسمى بطب العمل كما هو الحال في الجزائر.

استمدت مصالح طب العمل تنظيمها من أحكام القانون الفرنسي المؤرخ في 14/12/1956، ثم صدرت القرارات التطبيقية لهذا المرسوم بتاريخ 02/08/1957 التي تحدد شروط تنظيم وسير المصالح الطبية، أما بعد الاستقلال فقد أكدت الجزائر على بسط السيادة الوطنية حيث بادرت في الفترة الأولى إلى غاية 1978 بإصدار بعض القوانين منها صدور القانون الأساسي العام للعامل رقم 05/78 في 04 أوت 1978 الملغى والذي كان يهدف إلى تنظيم العمل وفقا للتطور الاجتماعي والاقتصادي آنذاك. واعتبر المشرع الجزائري طب العمل من المواد الأساسية التي ينبغي على المؤسسات العامة والخاصة إدماجها ضمن النشاط المهني تقاديا للحوادث المهنية التي تنتج معظمها عن إهمال الوضع الصحي للعمال ونجد أن المشرع الجزائري لم يتوقف عند هذا الحد في حماية العامل من الأخطار المهنية بل عمد إلى تطوير الحماية الاجتماعية للعمال وذلك من خلال إصداره لعدة قوانين منها القانون 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية.

يكتسي موضوع بحثنا أهمية بالغة كون طب العمل يعد أحد العناصر المهمة لتوفير الأمن الاقتصادي والاجتماعي، كما تعتبر دراسة طب العمل في التشريع الجزائري من أهم المواضيع الجديرة بالبحث والاهتمام حيث أنه لو التزمت به الهيئات المستخدمة لتحقق تدابير حفظ الصحة والأمن للعامل باعتباره موردا بشريا هاما وفاعلا في العملية الإنتاجية.

تتركز هذه الدراسة على طب العمل في التشريع الجزائري كأداة لحماية العامل في وسط العمل من الأخطار المحتملة الوقوع وكذا مناقشة أحكامه بالتحليل والوصف مبرزاً كيفية تنظيم طب العمل والرقابة عليه من طرف المشرع الجزائري.

تتمثل أهداف الدراسة فيما يلي:

- التعرف على مختلف الظروف التي قد تحيط بالعمل.

- تكوين نظرة شاملة حول كيفية تنظيم طب العمل.

- معرفة مدى تأثير طب العمل في وسط العمل.

ومن أسباب اختيارنا الموضوع طب العمل في التشريع الجزائري ما يلي:

- الأسباب الذاتية:

• اعتبار طب العمل موضوع حساس وحديث الساعة في وسط العمل.

• إمكانية البحث في هذا الموضوع وقدرة الوصول إلى المعلومة.

- الأسباب الموضوعية:

• الدور المهم الذي يلعبه طب العمل في الحماية الصحية والجسدية للعمال أثناء العمل.

• إهمال الهيئات المستخدمة الجانب الطبي للعامل حيث أنه لو التزمت به لتحققت تدابير

حفظ الصحة للعامل باعتباره مورد بشري هام في العملية الإنتاجية.

• التزام الهيئة المستخدمة بتنظيم طب العمل شكلاً هروباً من رقابة مفتشية العمل لا غير.

ومن هنا نطرح الإشكالية التالية:

• كيف نظم المشرع الجزائري طب العمل؟

ومن أجل الإجابة على هاته الإشكالية اعتمدنا في طرح هذا الموضوع ومعالجته على منهجين الوصفي والتحليلي، فالمنهج الوصفي كان بغرض تقديم فكرة حول طب العمل أما التحليلي كان بغرض تحليل النصوص القانونية والأحكام التي تنظم طب العمل. وارتأينا أن نقسم البحث إلى فصلين الفصل الأول نخصه للإطار المفاهيم لطب العمل حيث نتطرق في المبحث الأول إلى مفهوم طب العمل ومهام طبيب العمل والمبحث الثاني إلى الشروط القانونية لإنشاء طب العمل في المؤسسة

أما الفصل الثاني نتناول فيه الإطار التنظيمي لطب العمل ونقسمه إلى مبحثين المبحث لأول الرقابة على طب العمل والمبحث الثاني المسؤولية الناجمة بالالتزام المؤسسة بطب العمل

الفصل الأول

الإطار المفاهيمي لطب العمل

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لطب العمل

يتعرض كل عامل بغض النظر عن طبيعة نشاطه لعدد من المخاطر في مكان العمل. سواء كان في القطاع العام أو الخاص، ومن أجل وقاية العمال وحمايتهم من الأخطار المهنية التي قد تؤثر على صحتهم الجسدية والنفسية. ومن خلال المبحث الأول سنحاول تبيان مفهوم طب العمل و أهميته وكذا مهام طبيب العمل، أما المبحث الثاني خصصناه لشروط القانونية لإنشاء طب العمل في المؤسسة المستخدمة .

المبحث الأول مفهوم طب العمل

طب العمل حق مكفول قانونا للعامل والتزام وكالة العمل ولا يمارسه أحد. بل يقوم به أطباء متخصصون في طب العمل، وهذا ما دفع المشرع إلى تعيينه ومن خلال دراستنا لهذا الموضوع خصصنا مطلبين الأول تعريف طب العمل وأهميته و الثاني يتعامل مع مهام طبيب العمل.

المطلب الأول: تعريف طب العمل وأهميته

يختلف الفقهاء حول التعريف الدقيق لطب العمل التركيز على الرعاية الصحية والاجتماعية والنفسية للعاملين وعلم حمايتهم من الخطر تعرضوا لها في جميع المجالات ووجههم في الاتجاه الصحيح فرع الطب الذي يدرس ويعالج أمراض العمال الناشئة عن العمل وأثناءه نظرا لظروف وعوامل بيئة العمل المضرّة بالصحة، فهذا ما سنناقشه في هذا الفرع الأول هو تقديم تعريف دقيق لطب العمل، وفيما يتعلق بالفرع الثاني، سنناقش الأهمية الاجتماعية والقانونية والاقتصادية لطب العمل. العمل المنجز للعمال وأصحاب العمل والأهداف المحققة.

الفرع الأول: تعريف طب العمل

قبل دراسة موضوع ما استوجب أن يتم تعريفه فطب العمل لفظ مكون من كلمتين طب وعمل لذا يستوجب علينا تعريف الطب لغة واصطلاحا وكذلك العمل تعريفه لغة واصطلاحا لنخرج في الأخير بتعريف طب العمل

أولاً: تعريف الطب

1- لغة :

كلمة الطب كلمة لاتينية *médecina* وتعني العلم الذي يهدف إلى حفظ الصحة أو معالجة الاختلالات الصحية لذلك أطلق على من يمارس مهنة الطب *medicine* وهذا العلم يتفرع إلى عدة فروع منها الطب الشرعي والطب الاجتماعي وطب العمل..... إلى غير ذلك من الفروع المختلفة لعلم الطب¹.

ويظهر من هذه المعاني لكلمة الطب سواء في الاستعمال اللغوي العربي أو اللاتيني معنى يوحي بأنه علم من العلوم الطبية التي تهدف إلى حفظ الصحة وترقيتها بإبعاد الأمراض عنها وهو ما يسمى بالجانب الوقائي أو علاج الاختلالات الواقعة على الصحة عن طريق وصف أدوية ملائمة للقضاء على الداء الحال إلى ما كانت عليه وهو ما يسمى بالجانب العلاجي.

2- اصطلاحاً:

قد واكبت مهنة الطب تطور المجتمعات واكتسبت خبرتها من تطور الوسائل علمي وتكنولوجي حتى أصبح في شكله وكيفية ملاحظته في الوقت الحاضر عرف العالم عبد الرحمن بن خلدون كلمة الطب في مقدمته على أنها صناعة تنتظر إليها في جسم الإنسان من حيث المرض والصحة، يحاول المالك الحفاظ على الصحة وعلاج المرض بالأدوية والأطعمة بعد أن يتضح المرض الذي يصيب كل عضو من أعضاء الجسم ويظهر أسباب المرض، وهذه

¹ - petit Larousse illustré, librairies Larousse 1982 Paris France, p 621.

الأمراض وما يصيب كل مرض من عقاقير يستدل عليها من خلائط الأدوية وصلحياتها في هذا الشأن المرض بعلامات تؤدي إلى النضج وقبول الدواء¹ عرف قاموس لاروس الصغير المصور الطب بأنه علم هدفه حفظ الصحة كعلاج المرض² ويظهر من خلال هذه التعاريف أن الطب باعتباره مهنة فإن له مهمتين أساسيتين وفق المادة 25 و 76 من القانون رقم 85-05 المؤرخ في 16/02/1985 المتعلق بحماية الصحة وترقيته

-اتخاذ الإجراءات الوقائية للوقاية من المرض وهو ما يسمى الوقاية في العلوم الطبية الحديثة. الوقاية العامة والخاصة

- مبادرة تشخيص الأمراض من خلال الفحص الطبي والتحليل البيولوجي التصوير الإشعاعي بأنواعه ووصف الأدوية المناسبة للمرض أو الإجراء المشخص العمليات الجراحية³.

ثانيا: تعريف العمل

1- لغة

لغة تعني العمل، وهي المهنة أو الفعل الإنسان، وعمل العمل أي الصنع والمهنة، والعمل هو الفعل، والعامل هو الجمع بين العمال والعاملون، وعملة كل من يعمل بيديه أو يتولى شؤون الرجل في عمله⁴. العمل هو كلمة لاتينية تعني نشاط القيام بشيء ما أو إنجازه⁵ وأي عمل يزاول نشاطا أو مهنة ما.

¹ عبد الرحمن بن خلدون، المقدمة، مكتبة و مطبعة عبد الرحمن محمد لنشر القرآن و الكتب الإسلامية، القاهرة 1970 ص 351.

² petit Larousse illustré – op- cit ; p 621.

³ المادة 25 و 76 ويلبها من قانون رقم 85/05 المؤرخ في 16/02/1985 المتضمن حماية الصحة و ترقيتها المعدل و المتمم ج.ر.ع 08 في 17/02/1985

⁴ بن عزوز صابر الموجز في شرح قانون العمل الجزائري كتاب ثاني نشأة العلاقات عمل القرديّة دار الخلدونية الجزائرية. 2010. ص 257

⁵ petit Larousse illustré, op- cit, p 1026

من خلال هذه التعريفات اختلف الفقهاء في مفهوم المصنف على أنه كان هناك من عرفه هي العلاقة التي تنشأ بين شخص طبيعي يعمل لحساب شخص اعتباري آخر القطاع الخاص تحت إدارته وإشرافه مقابل أجر¹، وهناك من يعرفه بالعلاقة بينهما لكل من العمال والمؤسسات العاملة وما يترتب عليها من حقوق والتزامات ومناصب قانونية لكلا الطرفين. بشكل عام هو كل نشاط أو جهد يقوم به الإنسان سواء كان يدويا أو فكرياً سواء كانت منظمة أو غير منظمة مدفوعة أو غير مدفوعة الأجر.

2- اصطلاحا

مفهوم العمل اصطلاحاً، هو العمل الخاص الذي يعتمد على الأجر، والذي ينشأ من العلاقة عمل فردي أو جماعي أو نشاط منظم يقوم به شخص يسمى عامل لمالك عمل أو موظف أو مؤسسة أو قسم مقابل أجر معلوم، ويكون الإشراف على صاحب العمل التوجيه والانضباط ثم العامل أو النشاط البشري بشكل عام

ولذلك فلا يقصد باصطلاح قانون العمل القانون الذي ينظم العمل بصفة عامة أي النشاط الإنساني مطلقاً وإنما القانون الذي ينظم العمل الخاص التابع المأجور دون سواه²

بناء على ما سبق، فإن العمل بمعناه الاصطلاحي هو كل نشاط يقوم به العامل في هذا المجال علاقات العمل الخاصة والتابعة المأجورة، سواء كانت فردية أو جماعية، وهذا المفهوم مشمول الأعمال التي يقوم بها المهنيون والموظفون والمتدربون الذين يعملون لصالح الإدارات والمؤسسات العامة الخاضعة لأحكام قانون الخدمة العامة. العمل بهذا المعنى هو عمل خاص أو عام يعتمد على الأجر، أو بعبارة أخرى هو تبعية يعطي صاحب العمل للعامل أو الموظف سلطة الإشراف والمراقبة والتوجيه من خلال ما تقدم، نصل إلى تعريف طب العمل باعتباره

¹ - عصام أنور سليم، أصول قانون العمل، طبعة 01، سنة 2004، منشأة المعارف، الإسكندرية، ص 14

² - فيساح جلول التزامات الهيئة المستخدمة في طب العمل في القانون الجزائري اطروحة الدكتوراة حقوق قسم القانون العام، كلية الحقوق سعيد حمدين، جامعة الجزائر، 2016/2015، ص 74.

الطب الوقائي الذي يمارس في إطار المؤسسة. لكن هذا التعريف تعريف عام ولا يكفي كعمل طب يحتوي على مكونين رئيسيين:

- (1) طب العمل هو الطب الوقائي كقاعدة عامة، لكن التعريف يتجاهل الاستثناء الذي يمكن أن يكون يمارسها طبيب عامل في حالة الطوارئ والإسعافات الأولية.
- (2) أن هذا النوع من الطب يمارس في إطار المؤسسة أو المصنع أو الشركة أو الإدارة، إنه عنصر مهم للغاية في هذا التعريف، حيث تم تشريع طب العمل بشكل أساسي لحماية العمال أو الموظفين أثناء أداء عملهم وبالتالي فهو يختلف عن فروع الطب الأخرى¹ وفقاً لذلك، يُعرّف طب العمل بأنه الطب الوقائي والطب العلاجي والتمريضي في المقام الأول، مع استثناء يهدف إلى المحافظة على صحة العاملين والموظفين من الأخطار المهنية أو المهنية، وهذا حق وهي دستورية وقانونية للعامل والموظف على حد سواء، وهي من حقوق العمال أو الموظفين التزام على الإدارة أو المؤسسة يمارسه أطباء متخصصون في فرع من فروع العلوم الطبية²

من هذا التعريف يمكننا اشتقاق العناصر التالية:

- (1) طب العمل إذا كان حقاً للعامل أو الموظف، فهو واجب يفرضه عليه المشرع. تلتزم الإدارة أو المؤسسة بإنشائها وتنظيمها وتمويلها وتوفيرها مصلحة طب.
- (2) العمل لطب العمل لا يمارسه أحد، بل يمارسه أطباء متخصصون في طب العمل.
- (3) أن هذا النوع من الطب يمارس في إطار المؤسسة أو المصنع أو الشركة أو الإدارة.

¹ - فيساح جلول، مرجع سابق ص75

² - بحيح زهية، طب العمل في قانون الصحة الجزائرية، مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماستر في الحقوق قسم القانون العام، كلية الحقوق، جامعة مستغانم، 2018/2019 ص 15

4) اعتبار طب العمل حقا دستوريا وقانونيا نص عليه الدستور واعتبر من الحقوق العامة تولى القانون تنظيمه¹.

الفرع الثاني: أهمية طب العمل

تكمن أهمية طب العمل في الحفاظ على القدرة الإنتاجية للعامل أو الموظف وتحقيقها التوازن النفسي له وفي مختلف المجالات.

أولاً: أهمية طب العمل الاجتماعية

تكمن أهمية طب العمل الاجتماعي في أنه يشكل جزءاً مهماً من ظروف العمل التي يعيشها العامل، حيث توجد مفاهيم عديدة لظروف العمل. يعتقد الاقتصاديون ذلك تنعكس ظروف العمل في ارتفاع الأجور أو الرواتب التي يتلقاها العمال أو الموظفون وذلك لأن العمل بالنسبة لهؤلاء الأشخاص هو سلعة يتم شراؤها وبيعها في السوق وتشكل العنصر الأساسي في عملهم. عملية الإنتاج هناك باحثون ومفكرون آخرون يعتقدون أن الأجور والرواتب ليست واحدة الهدف الأول والأخير للموظف طالما أن هناك أشياء أخرى يرغبها العامل أكثر من الأجر مثل الظروف الاجتماعية الجيدة للعامل والعلاقات الاجتماعية الإيجابية للإدارة يتعدى الباحثون هذا الأمر ويقولون إن مطالبة العمال بزيادة الأجور ما هي إلا تعبير عن عدم رضاهم وقناعتهم بالظروف الاجتماعية والمادية والنفسية التي يعملون فيها، وبناءً على ذلك، يعمل طب العمل على خلق بيئة عمل اجتماعي تلبى شروط الأمن الصناعي توفر النظافة، ووجود مرافق الإضاءة والتدفئة والتبريد، والأجواء الصحية المناسبة هذا هو دواء العمل بالتنسيق مع المصالح النفسية للمؤسسة يحقق للعامل الموظف ثلاث رغبات هي على وجه الأخص:

1) قدرة العامل أو الموظف على سد حاجاته الانفعالية

¹ - قرواش فاطمة الزهرة، الإطار التنظيمي لطب العمل في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر تخصص قانون اجتماعي، مستغانم جامعة 2018/2019 ص 28-29.

(2) تحقيق العامل للاستقلالية

(3) اطمئنان العامل أو الموظف على مستقبله¹

ثانياً: أهمية طب العمل القانونية

انه التزام على المستخدم الذي يجب أن يقوم بإنشائه في المؤسسة أو القسم أو الشركة بما أن الطب من الحقوق المنصوص عليها في الدستور أو في النصوص القانونية والتنظيمية بالإضافة إلى الاتفاقات الجماعية لصالح ومصلحة العمال².

وفقاً للتشريع الجزائري، فإن الواجبات الرئيسية للعامل هي مراقبة تدابير الوقاية الصحية والأمن الذي يعده المستخدم وفق التشريعات واللوائح الداخلية، ويقبل جميع أنواع الرغبات طبي سواء داخلي أو خارجي في سياق عمل الطب وفي المقابل نجد حقه عند طلب العامل إجراء أي فحص طبي وتمكينه من تولي وظيفة تتناسب مع قدراته الصحية والفسولوجية³.

ثالثاً: أهمية طب العمل الاقتصادية :

اعتبرت البلدان طب العمل نوعاً من الاستثمار البشري في عملية الإنتاج طريقه يمكن أن يطور الموارد البشرية كما ونوعاً. أما فيما يتعلق بالجانب الكمي، فإن عمل الطب يساعد على ذلك تخفيض نسبة حوادث العمل والأمراض المهنية بين العاملين والموظفين، وذلك من شأنه يزيد من استمرارية العامل في مسعاه المهني، وبالتالي يزيد من قدرة العامل ويحقق قدرته على الإنتاج وتقديم الخدمات⁴.

¹ - قرواش فاطمة الزهرة، نفس المرجع السابق ص 30

² - بحيج زهية، نفس المرجع السابق ص 16

³ - فيساح جلول، نفس المرجع السابق ص 87

⁴ - فيساح جلول، نفس المرجع السابق ص 88

من الناحية النوعية، طب العمل يساعد في القضاء على الأمراض الصناعية أو بطريقة ما الأمراض العامة التي تنال من حيوية العمال أو الموظفين بسبب بيئة العمل حتى بدونها سيكون العمال المصابون عبئاً ثقیلاً على المنظمة، لذا ستتحسن صحة العمال وستزيد صحتهم ترتبط إنتاجيتهم وكفاءة عملهم بساعات عملهم اليومية أو يزيد الإنتاج بالنسبة إلى حجم العمل الذي يقومون به في حياتهم المهنية تحسين الخدمات والازدهار¹.

بالإضافة إلى ذلك، فإن طب العمل يقلل من تكلفة المؤسسة، أي التكلفة المالية تنفقه الوكالات على العاملين المصابين بأمراض مهنية أو المرضى الذين يعانون من أمراض مهنية ظاهرة ومصابة تؤثر سلباً على ميزانية الإنتاج لعمال المنظمة أو موظفيها، ومن أجل تحسين أداء الخدمة بالنسبة للموظفين والعاملين، يجب تحسين الصحة حتى لا يستمر العمال المرضى الجهد في عملية الإنتاج وامتيازاتها، والعامل أو الموظف المناسب، والعقل والجسم موارد بشرية يمكن أن تشارك بشكل جيد وفعال في زيادة وتيرة العمل وتحسين الإنتاج².

رابعاً: أهمية طب العمل من حيث التحفيز

الدافع: هو مجموعة العوامل الداخلية المنشطة والقوى الموجهة لتصرفات العمال وعلى هذا الأساس ف وراء كل سلوك دافع و وراء كل دافع حاجة و وراء كل حاجة سبب، والسلوك يسعى دائماً لتحقيق هدف، إن الدافع يؤدي إلى نشوء السلوك لدى كل عامل فالاختلاف يظهر في نوع السلوك الذي يقوم به العامل فقط، ويرجع هذا الاختلاف إلى مجموعة من الأسباب التي تتمثل في الخبرات السابقة للفرد والنظم الادارية السائدة ونظم المكافآت المادية والمعنوية والعلاقة بين الجماعات الصغيرة ودراسة الدافع يفيد الهيئات المستخدمة في:

1- فهم سلوك العامل أو الموظف أو العامل وتفسيره باتجاهاته المختلفة.

¹ - فيساح جلول، نفس المرجع السابق ص 88

² - فيساح جلول، نفس المرجع السابق ص 89

2- تفسير اختلاف تصرفات العمال تجاه نفس الحافز.

3- تمكن دراسة الدوافع الهيئات المستخدمة من القدرة على التنبؤ بسلوك العمال أو الموظفين وذلك

بتحديدهم للدوافع التي تؤدي إلى تكرار سلوك معين في ظل الظروف المشابهة.

يظهر مما سبق أن طب العمل إذا استخدم الاستخدام الأمثل وشعر العامل أو الموظف أنه متكفل به صحيا ووقائيا يكون حافزا له على أداء العمل الجيد ويخلق في نفسه الأمان وحب الإبداع وبذل الجهد مما يزيد في كفاية الإنتاج وجودته ويؤدي إلى تحقيق خدمة عالية الجودة تسر طالبها وترضي مستعملي المرافق العمومية. وعليه فإن طب العمل وما يوفره للعامل أو الموظف من أمن ونظافة ورعاية صحية وإسعافات أولية وما يقوم به من إجراءات وقائية من المخاطر الصناعية أو الخدماتية والأمراض المهنية يعد حافزا قويا وعامل مساعدا على إقبال العامل أو الموظف على العمل باطمئنان وروح معنوية عالية، وإن كان في الواقع العملي أن هذا الحافز الهام مازال لم يبلغ مرتبته الحقيقية بعد الأسباب عديدة¹.

¹ - فيساح جلول المرجع السابق الصفحة 91.

المطلب الثاني: مهام طبيب العمل

تتعدد مهام طبيب العمل وإن كانت تصنف على أنها تدابير وقائية أساسا علاجية استثناءا ولهذا فإن له صلاحيات متعددة يمارسها على مستوى المؤسسة المستخدمة باعتباره طبيبا مختصا ويستمد صلاحياته ومهامه من القانون والتنظيم الساري المفعول لاسيما القانون رقم 88/07 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل والمرسوم التنفيذي رقم 120/93 المتعلق بتنظيم طب العمل والمرسوم التنفيذي رقم 07/05 المتعلق باللجان المتساوية الأعضاء ومندوبي الوقاية الصحية والأمن والمرسوم التنفيذي رقم 10 /05 المحدد لصلاحيات لجنة ما بين المؤسسات للوقاية الصحية والأمن وتشكيلها وتنظيمها وسيرها، والمرسوم التنفيذي رقم 11 /05 المؤرخ في 08/01/2005 المحدد لشروط إنشاء مصلحة الوقاية الصحية والأمن في وسط العمل وتنظيمها وسيرها وكذا صلاحياتها فضال عن القرارات المتخذة من قبل وزارة الصحة ووزارة العمل والضمان الاجتماعي والتشغيل وكذا الاتفاقيات الجماعية للعمل والنظام الداخلي للمؤسسة. وفي هذا الصدد فإنه يجب عليه معرفة مناصب العمل ودراستها مع الهيئات المختصة، وال يكتفي طبيب العمل بإعداد قائمة هذه المناصب بل يجب عليه أن يقوم بدراستها دراسة وافية وتتضمن هذه الدراسة لمناصب العمل النقاط التالية:

- الوضعية الجغرافية لمنصب العمل.
- الحركات والأفعال التي يقوم بها العامل لإنجاز الأنشطة الموكولة إليه.
- الأعباء المادية.
- المحيط الذي يقع فيه منصب العمل.

والهيئات المستخدمة تستغل هذه الإحصائيات والاقتراحات المقدمة وتعمل على أساسها على تحسين بيئة العمل مما ينعكس على الوضعية الصحية للعمال. كما يلتزم طبيب العمل بإعداد ملف طبي لكل عامل، ولا يبلغ إلا لطبيب العمل المفتش المختص إقليمياً على أن يتم هذا الملف بعد كل فحص طبي الحق تحدد مدة حفظ الملف الطبي 10 سنوات بعد تاريخ الإحالة على تقاعد¹.

الفرع الأول: مهام طبيب العمل

تتمثل مهمة الطبيب العامل بشكل أساسي في الحفاظ على صحة العمال وخلق البيئة التي تقوم فيهل العمل كما أن لديها مهام استشارية وإدارية فرعية.

أولاً: مهام طبيب العمل الوقائية:

1- إشراف طبي: تتمثل إحدى واجبات الطبيب العامل في إجراء بعض الفحوصات على العامل بما في ذلك الحالة الإلزامية، بما في ذلك العناصر الاختيارية التي يطلبها العمال.

لذلك فإن الأطباء ملزمون بإجراء فحص طبي أولي لكل عامل عند تعيينهم لأول مرة في المستشفى لمعرفة مدى ملائمة العامل للوظيفة الممنوحة له حسب تعليمات طبيب الوظيفة تحقق من جميع العمال بانتظام، هذا الإجراء هو الخطوة الأولى في حماية العمال من الأذى الأمراض المهنية، للتمكن من السيطرة على الأعراض التي قد تصيب العمال، عادة ما يكون تزويده بالوسائل اللازمة أمراً بسيطاً، حيث لا تتطلب العديد من الأمراض تحديد الهوية لديه مركز احترافي مجهز بأحدث الوسائل العلمية².

¹ - الاستاذ بن عزوز بن صابر، المرجع السابق، ص 269.

² - جلاب خوله، الخدمة الصحية و ضغوط العمل في المؤسسة الاستشفائية، مذكرة نيل شهادة الماستر ل.م.د قسم العلوم الاجتماعية، جامعة تيسة، دفعة 2016، ص 39.

تم تحديد فئات العمال الخاصة لفحصين دوريين لمدة سنة على الأقل من طرف المشرع وهم وفق المادة 16 من القانون 93-120 المتعلق بتنظيم طب العمل.

- العمال المعرضون بشكل خاص للأخطار المهنية.

- العاملون في الوظائف التي تتطلب مسؤوليات خاصة في مجال السلامة.

- العمال الذين تقل أعمارهم عن 18 عامًا.

- العمال فوق سن 55 سنة.

- الأشخاص الذين يعانون من إعاقات جسدية وأمراض مزمنة.

- المستخدمون المكفون بالإطعام.

- النساء الحوامل والأمهات اللاتي لهن أطفال تقل أعمارهم عن سنتين (2 ans).

يمكن للطبيب العامل إجراء فحوصات انتقائية وفقًا لمتطلباته الخاصة، ويمكنه أيضًا المشاركة فيها عينات العامل للتحليل أو لأي غرض آخر طالما أن الغرض هو صحة العامل ويصرح القانون للطبيب العامل بتعيين أخصائي أو إجراء بعض الفحوصات ملحق للأغراض التالية:

- تحديد الأهلية الصحية لمنصب العمل، لاسيما اكتشاف الإصابات التي تتماشى مع منصب العمل المقصود.

- اكتشاف عن مرض معدي.

- اكتشاف المرض المهني¹.

¹ - المادة 19 من. المرسوم التنفيذي رقم 120/93 المؤرخ في 15 ماي 1993 المتعلق بتنظيم طب العمل ج ر عدد 33

من واجب الطبيب العامل إعداد ملف كامل عن العامل والاحتفاظ به وتقديمه عند الحاجة، لا توجد أخلاقيات مساومة عندما يتعلق الأمر بالسرية المهنية ما لم يكن ذلك ضروريًا تقتضي التصريح بالمرض المهني مثلًا ويعد أن يقدم الطبيب نتائج الفحوصات إلى المؤسسة التي تكون ملزمة بما جاء في التقرير الطبي¹.

2-مراقبة ظروف العمل:

يجب على المؤسسة المستخدمة إبلاغ الطبيب العامل، مع الأخذ في الاعتبار أن هذا الأخير هو يعمل كمستشار بطبيعة المواد المستخدمة في العمل وتكوينها وطرق استعمالها والأوضاع التي تعالج فيها هذه المواد، ولا يتوقف الأمر عند هذا الحد، بل يجب أن يكون كذلك ملزم بإبلاغه بأساليب العمل الجديدة بالإضافة إلى جميع نتائج الإجراءات والتحليلات التي تم إجراؤها². وذلك لكي يكون الطبيب على دراية بالمخاطر المحتملة على العامل، ولتحديد مدى ملائمة العمال مع الآليات الجديدة في العمل، فهو ملزم بتكليف المواقف معها الهيكل المادي للعامل، من أجل تحقيق ذلك، يلتزم بما يلي:

- مراقبة الصحة العامة للمؤسسة.

- تطوير شروط العمل.

- إعطاء نصائح وإرشادات الأعضاء الصحة والأمن³.

¹ - جلاب خولة، المرجع السابق، ص 40

² - المادة 24 من المرسوم 120/93 السابق ذكره

³ - قالية فيروز، الحماية القانونية للعامل من الأخطار المهنية، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في القانون، كلية الحقوق 3 جامعة تيزي وزو، سنة 2012 ص 69

ثانيا - المهام العلاجية:

تتمثل المهمة الرئيسية لطبيب العمل في حماية العمال من كل خطر ينتظرهم ولكن لا مانع من ذلك من ممارسة بعض المهام العلاجية المصاحبة أحيانا للحالات المستعجلة ومنها الخدمات المساعدة العلاجية والطبية التي تقدم للمصاب في مكان العمل حفاظا على حياته، أو التقليل من مضاعفات الإصابة حتى يتم نقله إلى المستشفى يقوم طبيب العمل بتقديم خدمات الإنعاش وذلك للحفاظ على التنفس الطبيعي بالإضافة إلى حماية وظائف القلب والتوقف علاج النزيف الداخلي والصدمة بعد إنقاذ العامل¹، يقوم طبيب العمل بإعداد تقرير يتم إرساله إلى المستشفى مع المريض إذ الإصابة التي يعاني منها العامل هي جرح أو كسر ومهمة الطبيب العمل هنا ويقتصر على وقف النزيف ولو بقطعة قماش وإصلاح الكسور إن أمكن بحقن العامل. بمصل الكزاز إذا كانت تربة المصنع ملوثة. بغض النظر عن تنوع المهام الموكلة إليه ومع ذلك، فإن طبيب العمل ملزم في جميع الأحوال بإعداد تقرير في نهاية كل عام يوضح تنظيم العمل والأنشطة الطبية التي قام بها، كما يقوم بإعداد إحصائيات عن أوضاع العمال المتعلقة ببيئة العمل ودراستها واستخدامها لحماية العمال وتطوير النشاط².

ثالثا-المهام الاستشارية:

نقسم المهام الاستشارية لطبيب العمل إلى أن يكون طبيب العمل هو استشاري المؤسسة المستخدمة ودوره في لجان الصحة والسلامة.

1- طبيب يعمل مستشارا المؤسسة المستخدمة:

¹ - جلاب خولة، المرجع السابق، ص 40

² - جلاب خولة، المرجع السابق، ص 41

يعتبر طبيب العمل مستشارا للرئيس أو جهة العمل أو من ينوب عنه يبدي له الرأي من أجل إرساله حماية صحية فعالة للعمال من أجل تحسين الظروف المهنية والتعيينات وكذلك تعريفه بالأنشطة المختلفة المذكورة على سبيل المثال:

- طبيعة المواد المستخدمة وتكوينها وكيفية استخدامها.
- نتائج جميع الإجراءات والتحليلات المنجزة.
- كما يقدم المشورة بشأن تصميمات المباني واللوائح والتغييرات الجديدة ذات الصلة بالمعدات والآلات¹.
- وقد نصت المادة 22 من المرسوم التنفيذي 120/93 المتعلق بتنظيم طب العمل أن تستشير جهة العمل طبيب العمل على النحو التالي:
- النظافة العامة في مكان العمل.
- نظافة المطاعم ومراكز الاستقبال وأماكن المعيشة.
- حماية العمل من التلف.
- إرشاد المستخدم في مجالات الصحة والنظافة والأمن في وسط العمل².
- تحدد الاتفاقيات الجماعية مجموعة من المهام للطبيب العامل بناءً على الزيارات ميدانية إجبارية ودورية ومفاجئة لأماكن العمل والمراقبة الفعلية لظروف العمل مع تقديم مجموعة من الاقتراحات بصفته مستشار صحي للمؤسسة المستخدمة¹.

¹ - أمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، ج 01 ديون المطبوعات الجامعية، الجزائر، طبعة 1998، ص 372

² - المادة 22 من المرسوم التنفيذي 120/93 السابق ذكر

2-صلاحيات طبيب العمل في لجان حفظ الصحة والأمن:

يشارك الطبيب العامل في أعمال الهيئات المشكلة قانوناً في الهيئات المستخدمة للجميع القضايا المتعلقة بالمحافظة على الصحة والأمن وطب العمل، بناءً على نص المادة 21 من المرسوم التنفيذي 120/93 الخاص بتنظيم الطب المهني²، ومنه يمكن القول إن للطبيب العامل الحق في المشاركة في أعمال لجان الصيانة الصحية والأمن كعضو فيه وله رأيه فيه، وهذا لأن مهمته الأساسية هي الحفاظ على الصحة والأمن داخل جهة العمل، وكذلك المصلحة الوقائية والأمنية في الهيئة المستخدمة وهي الهيئة التنفيذية للجنة الأعضاء المتساوية لحماية الصحة والأمن³ و وبالتالي يعمل بالتنسيق عند اتخاذ الإجراءات الوقائية والأمنية مع إدارة طب العمل . وبذلك يفتح المجال أمام الطبيب العامل لإبداء ملاحظاته ومقترحاته، سواء في استشارته أثناء القيام بأعمالها أو إشراكها أثناء التحقيق في فعالية الإجراءات الوقائية الصحية والأمنية ولقد نصت المادة 14 من المرسوم التنفيذي 05-09 المؤرخ في 8 جانفي 2005 ليكون طبيبا ويشارك في هذا العمل عمل الوحدة أو طبيب العمل بالمؤسسة بحسب الأحوال لجان بصفة مستشار، ويتم تشكيل هذه اللجان في كل جهة موظفين يعمل بها أكثر من 09 العمال الذين تربطهم علاقة عمل غير محددة.

رابعاً-صلاحيات الإدارية والرقابية:

بحكم وظيفة طبيب العمل يعتبر مسيراً ومراقباً لمختلف العناصر المتعلقة بنشاط طب العمل التي تقوم عليها و قد منحه القانون مجموعة من الصلاحيات لتحقيق ذلك و هي

¹- بوعبد الله ميلود دواجي، طب العمل و مسؤولية الطبيب، مذكرة لنيل شهادة الماسر تخصص قانون طبي جامعة مستغانم، السنة الجامعية-2015

2014 ص28

²- المادة 21 من المرسوم التنفيذي 120/93 السابق ذكره

³- بحيج زهية، المرجع السابق، ص -27.

1- لطبيب العمل الحق في الدخول إلى أماكن العمل وتشمل:

- مراقبة مقاييس المجال المستعملة.

- مراقبة الأجهزة والآلات و الأدوات.

- مراقبة المطعم وعرف النوم و المعامل و تنظيم الأنشطة¹

2- تحرير و مسك الوثائق و السجلات المتعلقة بطب العمل و هو مهمة إدارية ويتمثل أغلب

الوثائق و السجلات فيما يلي:

- التقرير السنوي.

- الملف الطبي الفردي.

- بطاقة الفحص الطبي الفردي.

- سجل النشاط اليومي.السجل الخاص بالمناصب المعرضة للأخطار.

- سجل التقيحات في وسط العمل.

-سجل الأمراض المهنية².

الفرع الثاني : إلتزام المؤسسة المستخدمة بتنفيذ آراء طبيب العمل وملاحظاته

أولاً:الطبيعة القانونية لآراء طبيب العمل وقراراته

¹- يشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل علاقات العمل الفردية و الجماعية الطبعة الثانية، دار الريحانة للكتاب،الجزائر،

2006،ص159

²- قرار وزاري مؤرخ في 2001/10/16 يحدد محتوى الوثائق المحررة إجباريا من قبل طبيب العمل و كيفية إعدادها و مسكها ج.ر.ع. 21.

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

1- القرارات أو الآراء المتعلقة بوضعية العمال

إن هذه الأحكام جاءت بصيغة الوجوب أو بعبارة أشمل فإن هذه الأحكام ذات طبيعة إلزامية وآمرة، ومع ذلك إن الهيئة المستخدمة يجب عليها أن تتقيد تقيدا صارما بكل قرار أو رأي يتخذه طبيب العمل أو إجراء يقوم به فعندما يتعلق هذا الرأي بوضعية العمال المهنية والصحية، فإذا خالفت الهيئة المستخدمة هذا القرار أو لم تنفذه تنفيذا سليما وفقا للإجراءات أو الاقتراحات التي وصفها طبيب العمل، فإنها تقع تحت المساءلة الإدارية وحتى الجزائية لاسيما إذا تعلق الأمر بحياة العمال، بما يسمح بتدخل الهيئات الرقابية من مفتشية للعمل أو الوالي أو طبيب العمل المنسق المكلف بالرقابة. إن هذا ما يفسر إلتزام طبيب العمل بإعداد تقرير سنوي ومفصل يرسله إلى المؤسسة الصحية وإلى مفتشية العمل المختصة إقليميا بإطلاعها بالتفصيل على الوضعية الوقائية والصحية في المؤسسة المستخدمة، الشيء الذي يدعو إلى القول أن قرار طبيب العمل هو قرار ملزم للمؤسسة المستخدمة لا يمكن مخالفته أو إغفاله بأي حال من الأحوال فهو تصرف من باب مخالفة قاعدة أمره لا يمكن الاتفاق على مخالفتها، التي تلزم مفتش العمل بتحرير محضر عند ملاحظته أن العمال قد تعرضوا لأخطار جسيمة سببتها مواقع العمل أو أساليبه العديدة أو الخطيرة ويعذر رئيس المؤسسة المستخدمة باتخاذ تدابير الوقاية الملائمة للأخطار المطلوب اتقاؤها.

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

إن القانون ألزم المؤسسة بإنشاء مصلحة الوقاية الصحية والأمن في وسط العمل، كما نص على إنشاء مجلس وطني للوقاية الصحية والأمن وطب العمل يكلف بإبداء توصيات وآراء

تتمثل في تحديد السياسة الوطنية للوقاية من الأخطار المهنية فهو بهذه الصفة يقوم بثالث مهام أساسية

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

- المساهمة في تحديد الطرق والوسائل الضرورية لتحسين ظروف العمل.

- دراسة الحوصلات الدورية للبرامج المنجزة مع إبداء الآراء حول النتائج المحصل عليها¹

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

إن رأي طبيب العمل في هذه اللجان هو رأي إستشاري يمكن أن يؤخذ به ويمكن أن يخالف لوجود آراء أكثر أهمية منه، وهذا ما يفهم ضمنا من نص المادة 15 من المرسوم التنفيذي 09/05 المؤرخ في 2018/01/08 المحدد لشروط إنشاء مصلحة الوقاية الصحية والأمن في وسط العمل وتنظيمها وسيرها وكذا صلاحيتها التي تنص على أن مصلحة الوقاية الصحية والأمن تتعاون مع مصلحة طب العمل، والتعاون يكون في أغلب الأحوال تقديم توصيات أو

¹ - المادة 31 من قانون 71/88 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل.

أراء تخص بصفة عامة محيط العمل ووضعيات العمال، فطبيب العمل عندما يستشار أو يشرك في أعمال هذه اللجنة فإن رأيه أو توصيته الذي يمكن أن تكون ملزمة لهذه اللجنة، إذا وجد من الآراء ما يفوقها دقة وإجراء أو أدلة مثبتة ميدانيا، ولكن يجب التذكير بأنه إذا تعلق الأمر بوضعية العمال أو تحسين ظروفهم أو أخطار تمس حياة العمال فإنها تصبح آراء أو قرارات طبية ملزمة للمؤسسة المستخدمة أو لأعمال لجان الوقاية الصحية والأمن.

3- الآراء المتعلقة بتحسين ظروف العمل

إن المؤسسة المستخدمة يجب عليها أن تأخذ بآراء طبيب العمل فيما يتعلق بالفحص الوجوبي للعامل أو المتمهن¹، والفحوص التلقائية التي تجرى بناء على طلب من العامل كما أن المؤسسة المستخدمة يجب عليها أن تأخذ بعين الاعتبار آراء طبيب العمل في الحالات التالية المحددة على سبيل الحصر:

- القرارات الطبية التي سبق لنا ذكرها سابقا.
- تطبيق التشريع المتعلق بالمناصب المخصصة للمعوقين.
- التبديل في المناصب بسبب إصابة صحة العامل.
- تحسين ظروف العمل².

إن كل الآراء أو القرارات التي يتخذها طبيب العمل في مجال صحة العمال أو حفظها أو تحسينها أو ما تعلق بتحسين ظروف العمل لاسيما حالة المعوقين والمتمتهنين أو اقتراح تبديل مناصب العمل تعد قرارات أو آراء ملزمة للهيئة المستخدمة يجب الأخذ بها وتنفيذها حسب مواصفات طبيب العمل، فإن خالفت هذه المواصفات أو الآراء الطبية عدت مخالفة الالتزام قانوني وتتخذ ضدها إجراءات خولها القانون والتنظيم لطبيب العمل .

¹ - المادة 74/11 من القانون 71/88 المتعلق بالوقاية الصحية والامن وطب العمل.

² - المادة 36 من المرسوم التنفيذي رقم 137/12 المتعلق بتنظيم طب العمل.

ثانيا : جزاء عدم تنفيذ آراء طبيب العمل

1 - جزاء عدم تنفيذ الآراء غير الملزمة :

إن هذه الآراء التي يتخذها أو يقترحها طبيب العمل فإنها تتخذ في إطار مصلحة الوقاية والأمن بصفته عضواً أو متعاوناً، ولذلك فإن رأيه يبقى مجرد رأي استشاري يمكن للهيئة المستخدمة الأخذ به في إطار السياسة الصحية الوقائية العامة لاسيما إذا كان رأيه يتوافق مع أعضاء المصلحة المختصة، أو إذا كان رأياً شاذاً انفرد به عن باقي أعضاء المصلحة، فإنه الضرر على المؤسسة المستخدمة في عدم الأخذ به واعتماد الآراء الأخرى المفيدة لأنه قد تقرر كمبدأ عام أن رأي المستشار اختياري وليس ملزماً للمستشير.

2- جزاء عدم تنفيذ الآراء الملزمة :

إذا لم تأخذ المؤسسة المستخدمة برأي طبيب العمل في المسائل التي ذكرت على سبيل الحصر في المادة 36 من المرسوم 120/93، فإنه بإمكانه أن يبلغ مفتش العمل المختص إقليمياً بتقرير مفصل عن هذا التصرف غير القانوني¹، ويقوم مفتش العمل بدراسة هذا التقرير الطبيب المفتش اتخاذ الإجراء المناسب حفاظاً لصحة العمال، ويمكنهما الانتقال إلى عين المكان للتأكد من هذا والمخالفة لهذا الالتزام القانوني، فإذا لاحظ مفتش العمل تقصيراً أو خرقاً للأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل فإنه يوجه إلى المستخدم إعدارا بامتنال للتعليمات ويحدد في هذا الصدد مفتش العمل أجل للمستخدم ليضع حداً لهذا الخرق، كما أنه إذا اكتشف خرقاً سافراً للأحكام الآمرة في القوانين والتنظيمات يلزم المستخدم بامتنال لها في أجل الذي يمكن أن يتجاوز ثمانية 08 أيام كحد أقصى، وإذا لاحظ أن هناك خطراً حالاً على صحة العمال فإنه يخطر الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي المختص إقليمياً لإتخاذ الإجراءات الردعية اللازمة ضد مسؤول المؤسسة المستخدمة وإذا لم

¹ - الموقع الإلكتروني: www.sistm50.com.

ينفذ المستخدم هذا الإعدار فإن مفتش العمل يحزر محضرا ويخطر الجهة القضائية المختصة، بالإضافة إلى هذه الإجراءات فإن طبيب العمل ملزم بإعداد تقرير سنوي عن نشاط طب العمل كما هو منصوص عليه في المادة 29 من المرسوم التنفيذي رقم 120/93، ومن خلال هذا التقرير السنوي يمكن لطبيب العمل أن يخطر مفتش العمل بالمخالفات والخرق للنصوص القانونية والتنظيمية الخاصة بطب العمل والتقرير يحدد محتواه بقرار وزاري مشترك بين وزارة الصحة والسكان وإصلاح المستشفيات ووزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، إن هذا يبين بوضوح أن طبيب العمل تقع عليه مسؤولية عدم الإخطار للسلطات المحلية ولمفتش العمل عن كل ما يلاحظه من خروقات أو عدم الأخذ برأيه في المسائل الآمرة¹.

إن طبيب العمل ملزم في كل الحالات بإعداد تقرير في نهاية كل سنة يبين فيه تنظيم الأنشطة الطبية التي قام بها كما يعد إحصائيات عن حالة العمال التي لها صلة بوسط العمل ويستغلها في حماية العمال².

المبحث الثاني: الشروط القانونية المتعلقة بإنشاء طب العمل في

المؤسسة المستخدمة

يقع على عاتق جهة العمل مسؤولية توفير وتنظيم مصلحة طب العمل، وهذا هو من أجل رعاية الوضع الصحي للعمال وإثبات هذه المصلحة لابد من الحصول عليها رخصة مسبقة من الجهات الصحية والشروط المطلوبة لمن يمارس مهنة الطب والاستثناءات الواردة فيه حفاظا على استمرارية هذا الاهتمام، وهذا ما سوف نتناولها في (المطلب الأول)، وقد أُلزم المشرع الهيئة المستخدمة في تمويل طب المخاض وفق شروط قانونية وتنظيمية محددة، وهذا ما سنتطرق إليه في (المطلب الثاني) و كذلك وضع المشرع الجزائري شروط معينة لممارسة

¹ - فيساح جلول المرجع السابق الصفحة 318.

² - جلاب خولة الخدمة الصحية وضغوط العمل في المؤسسة الإستشفائية دراسة ميدانية بالمؤسسة الإستشفائية عاليا صالح تبسة -مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر ل م د"السنة الجامعية 3711/3712 جامعة العربي التبسي تبسة، ص 43.

طب العمل، والمتمثلة في الطبيب المختص في طب العمل، كما يمكن للهيئة المستخدمة اللجوء إلى طبيب عام ممارس لتنفيذ التزاماته بتوفير الحماية للعامل، وكذا تحقيق استمرارية طب العمل وهذا ما تناولناه في (المطلب الثالث)

المطلب الأول: الشروط الاجرائية والموضوعية لإنشاء طب العمل

إن التزام صاحب العمل لم يعد يقتصر على دفع الأجور، بل تجاوزه ليشمل عدة جوانب المهنية والاجتماعية والصحية، حتى لو لم تتناول القوانين السابقة طب العمال ورعايتهم الرعاية الصحية للعاملين ولكن بعد صدور القانون 07/88، هناك التزام قانوني ودقيق على كانت الهيئة تهتم بدواء العمل وتنظمه وفق قواعد عامة، وهذا ما سناقشه إليها في (الفرع الأول) كذلك الالتزام بمجموع مصاريف التجهيز والفحوص و الالتزام بالمقاييس في مجال الوسائل البشرية سناقشه في (الفرع الثاني) أما الفرع الثالث سنتناول السلطة المختصة في تحديد المقاييس .

الفرع الأول: الشروط الاجرائية

إن الالتزام بتوفير طب العمل تنظمه قاعدتان هما:

تقضي القاعدة الأولى أنه يجب على الهيئة المستخدمة توفير مصلحة طب العمل وتجهيزها بالتجهيز الكافي بما في ذلك أجهزة الإسعاف الطبي وفقا لمستويات يحددها التنظيم الذي يكون في الغالب مرسوما تنفيذيا وقرارات تفسيرية تختص بإصدارها وزارة الصحة والسكان وإصلاح المستشفيات من حين إلى آخر استجابة لتساؤلات المؤسسات المستخدمة.

أما القاعدة الثانية يتوجب الأمر أن يصدر الوزير الأول في إطار مجلس الحكومة، بعد دراسة متخصصة مرسوما تنفيذيا يحدد فيه العناية الطبية الوقائية والعلاجية للعمال وواجبات الهيئات المستخدمة إنشاء الوحدات الطبية المشتركة بين أكثر من هيئة أو الاستعانة بطبيب خاص بواسطة التعاقد، أو التعاقد مع المؤسسة العمومية الاستشفائية أو المؤسسة العمومية للصحة

الجوارية، بمقتضى اتفاقية نموذجية وطريقة تمويلها والأجهزة الفنية الواجب توافرها في هذه الوحدات الصحية والفحوص الدورية للعمال وبناءا على هذا النص التنظيمي الصريح فإن الهيئة المستخدمة ملزمة بإنشاء مصلحة طب العمل في مكان العمل، وتنظيم الوقت الضروري لأداء طبيب العمل لمهامه على أساس النقطتين التاليتين¹ :

- إن طبيب العمل مطالب بأن يعمل مدة ساعة واحدة في الشهر لكل 10 عمال إذا كان مكان العامل شديد الخطورة.

- إن طبيب العمل ملزم بأن يعمل لمدة ساعة عمل في الشهر لكل 15 عاملا إذا كان مكان العمل متوسط الخطورة.

يبقى التزام الهيئة المستخدمة قائما حتى ولو لم تتوفر على عشرة عمال في وضعية خطيرة أو 15 في حالة متوسطة أو خمسين عاملا تعفى في هذه الحالة من تجهيز مصلحة

طب العمل ولكن يجب عليها الرعاية الصحية والفحوص الطبية بأنواعها سواء في القطاع الصحي أو عند طبيب مؤهل² .

وتجدر الإشارة أن المشرع الجزائري قد أحسن وانتهج النهج الصحيح حينما خفض عدد العمال إلى عشرة حين يكون محيط العمل خطيرا و15 عاملا عندما يكون محيط العمل متوسط الخطورة. إذ يلمس في هذا الموقف توازن بين مصالح العمال والهيئة المستخدمة³

يجب استيفاء الشروط المنصوص عليها في القانون من أجل إنشاء خدمة طبية للتوظيف، وهي تشمل ما يلي:

¹ - المادة 02 من المرسوم التنفيذي 120/93 السابق ذكر

² - قرواش فاطمة الزهرة، نفس المرجع السابق ص 53. المادة 3 من المرسوم التنفيذي رقم 93-120 السابق ذكره.

³ - فيساح جلول، نفس المرجع السابق ص 154

أولاً- الترخيص القبلي:

يجب أن تخضع جميع الهياكل الصحية أو الهياكل الصحية للإشراف الفني والرقابة من قبل وزارة الصحة والسكان وإصلاح المستشفيات¹

عندما يتم إنشاء مصالح طب العمل، سواء بين المؤسسات المستخدمة كقاعدة عامه أو إنشاء مصلحة طب العمل ما بين الهيئات على أي نمط من أنماطها، لأن الطب العامل يندرج تحت سياسة الصحة العامة للدولة، تتولى المهمة تقدمها وتوافرها وفقاً للمعايير المعتمدة. تنص المادة 17 من القانون 05-85 فيما يتعلق بحماية الصحة وتعزيزها على أساس إنشاء مرفق صحي أو ذو طابع صحي على ما يلي التوسع، التغيير المهني، الإغلاق المؤقت أو النهائي إلزامي يخضع وجوباً إلى رخصه قبلية يسلمها وزير الصحة والسكان وإصلاح المستشفيات.

وطبقاً لنص المادة 07 من المرسوم التنفيذي رقم 93/ 120 أن الرخصة القبلية محصورة على مصالح طب العمل المشاركة بين الهيئات دون غيرها من المصالح الأخرى²

وبذلك فإن الرخصة القبلية التي يختص بها وزير الصحة دون سواه هي تلك المتعلقة بمصالح طب العمل المشتركة ما بين الهيئات لا غير بسبب حجمها الكبير ونشاطها المتعدد أما المصالح الأخرى لطب العمل فتخضع لرخصة مدير الصحة والسكان بكل ولاية³.

ثانياً- توفر موارد بشرية مختصة :

طبقاً للمادتين 02 و 03 من المرسوم التنفيذي رقم 93/ 120 أنه يتوجب على كل مؤسسة مستخدمة تشغل 10 عمال في موقع شديد الخطورة أو 15 عاملاً في موقع متوسط الخطورة¹

¹ - المادة 10 من القانون رقم 85 - 05 المؤرخ في 26 جمادى الأولى عام 1405 الموافق لـ 16 فبراير سنة 1985 يتعلق بحماية الصحة و ترفيتها ج ر عدد 08 الصادرة في 17/02/1985.

² - المادة 07 من المرسوم التنفيذي 120/93 المتعلق بتنظيم طب العمل. السابق ذكره

³ - فيساح جلول، نفس المرجع السابق ص 155.

ويتوافق معيار 10 عمال في مكان شديد الخطورة مع الوقت اللازم الذي يجب أن يقوم به الطبيب العمل أنه يعمل في مؤسسة المستخدمة، وتحدد بساعة واحدة في الشهر، فيعادلها عشرة عمال. ساعة عمل و15 عاملاً تساوي ساعة واحدة في حالة العمل في موقع متوسط أو منخفض الخطورة. وقد أحسن المشرع عندما نزل مع عدد العمال إلى الحد الأدنى والمعقول وهو عشرة في الحال خطورة و15 في حالة الخطورة متوسطة، لأن هذا القيد يلزم المؤسسة بتأسيس مصلحة طب العمل².

ولكن المعيار الذي انتهجه المشرع الجزائري في تحديد بدقة مواقع العمل الأشد خطورة عن الأقل خطورة من الناحية العلمية حتى لو تم تحديدها بموجب قوائم، فإنه يعتريه نوع من الغموض³.

ثالثاً-بناء هيكل ذي طابع صحي :

وفقاً للمادة 13 من القانون رقم 07/88 " أن طب العامل يعد التزاماً يلقي على عاتق المؤسسة المستخدمة واجب التكفل به"⁴

وفي تطبيق نص هذه المادة، على المؤسسة يجوز لأصحاب العمل إنشاء أقسام لطب العمل وفق الضوابط المنصوص عليها في اللوائح لذلك يجب أن يكون لها هيكل صحي داخل المؤسسة أو هيكل صحي مشترك في المؤسسات على أساس إقليمي، مع جميع القوانين

¹ - لمادة 02-03 من المرسوم التنفيذي 120/93. السابق ذكره

² - قرواش فاطمة الزهراء، نفس المرجع السابق ص 54.

³ - بحيج زهية، نفس المرجع السابق ص 39

⁴ - المادة 13 من القانون رقم 07/88 المؤرخ في 26 /01 /1988 المتعلق بالوقاية الصحية و الأمن و طب العمل. ج

عدد 04 في 27/01/1988

والمعايير المستخدمة في البناء ويجب أن تتأسس هذه المصالح وفق خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية الوطنية¹.

رابعاً-توفر الوسائل المادية والبشرية :

من أجل إنشاء قسم طب العمل، يجب الحصول على ترخيص قبلي للتسليم فقط إذا أثبت في سجل التفتيش الخاص به أن المصلحة لديها بالفعل جميع المتطلبات والأدوات المعدات اللازمة لتشغيل القسم، وكذلك الموارد البشرية والطبية وشبه الطبية، لذلك لا يمكن القول أنه لا يتم إنشاء أي مصلحة دون إذن، كما تلتزم السلطات بذلك إنشاء المصلحة قانونياً من حسابها الخاص وتسعى لتوفير الوسائل والموارد البشرية والمواد اللازم²

الفرع الثاني: الشروط الموضوعية

إن المؤسسة المستخدمة تلتزم بتمويل طب العمل لان هذا الالتزام يعود عليها بالنفع و الريح لكونها تحافظ على القدرة المهنية لعمالها وتخفف من أعباء حوادث العمل والأمراض المهنية التي تكون تكاليفها باهظة على الهيئة المستخدمة، وتحفيز للعمال من جانب آخر إذ عندما يشعر العامل بأنه مؤمن صحياً ويعالج في الوقت المناسب فإنه يقبل على العمل بكل فعالية واطمئنان

أولاً: الالتزام بمجموع مصاريف التجهيز والفحوص

تلتزم المؤسسة المستخدمة في مجال طب العمل بمجموع مصاريف التجهيز و الفحوص وفق مايلي :

1- مضمون مصاريف التجهيز

¹ - المادة 14 من قانون رقم 07/88.السابق الذكر

² - قرواش فاطمة الزهرة، نفس المرجع السابق ص 55

مضمون مصاريف التجهيز هو كل ما يتعلق ببناء محال مطابقة للمعايير وكذلك الأثاث الطبي الذي يجب أن توفره المؤسسة المستخدمة في هذه المحال المستخدمة وعدد الأجهزة والأدوات الطبية الضرورية الواجب توافرها وكذلك نوعيه الأدوية التي يجب أن تتوفر في مصلحة طب العمل¹

1-1-1 تخصيص المحل :

يقصد بالمحال هو المكان المشيد عليه بنايه متوفرة على المقاييس والشروط المطلوبة في ممارسة طب العمل، وتبقى في القرار الوزاري الصادر في 2001/10/16 الذي يحدد المقاييس في ميدان الوسائل البشرية والمجال والتجهيزات في مصالح طب العمل و المحال تختلف حسب المصلحة الطبية.

(ا) إذا كانت الهيئة المستخدمة قد أنشأت مصلحة طب العمل مستقلة فإنه يتوجب عليها توفير المحال التالية²:

- عيادة طبية لكل طبيب لكامل الوقت.
- قاعه للعلاج والفحوص التكميلية.
- مكتب للأمانة الطبية في حالة وجود أكثر من طبيبين.
- قاعة الانتظار.
- منشآت أو وحدات صحية جواريه.

¹- فيساح جلول، نفس المرجع السابق ص 170.

²- المادة 04 من القرار الوزاري المؤرخ في 16-10-2001 المتعلق بتحديد المقاييس في ميدان الوسائل البشرية و ج المحال و التجهيزات في مصالح طب العمل . المحال و التجهيزات في مصالح طب العمل . عدد 21

ووفقا للمادة 05 من القرار الوزاري السابق ذكره أن الهيئة المستخدمة إذا كانت تشغل أكثر من 2000 عاملا فإنها ملزمة بإنشاء قاعة مراقبة مزودة بأسرة لوضع الجريح أو المريض في وضعية ممدودة حتى يتمكن أطباء العمل من ممارسة مهامهم بكيفية لائقة وفعالة¹

وقد ألزم القرار المذكور أن تكون العيادة الطبية وقاعة العلاج متجاورتين حتى يتمكن الأطباء والمرضى من أعمالهم واقتصاد الوقت في حاله الاستعجال أو الضرورة الطارئة².

(ب) في حاله إجراء الفحوص الطبية في مصلحة طب العمل المشتركة بين الهيئات التابعة للمؤسسة العمومية الصحية فإن الهيئة المشتركة يجب عليها أن تحترم المقاييس في مجال المحال كالاتي:

- عيادة طبية.
- قاعة العلاج.
- قاعة فحوص تكميلية.
- أمانة طبية.
- قاعة الانتظار.
- منشآت صحية جوارية³.

1-2 التجهيز بالأثاث :

إن المؤسسة المستخدمة ملزمة بتجهيز هذا المحال بالأثاث الطبي حتى يتمكن الأطباء من تأدية مهامهم بكيفية لائقة وفعالة ولم يترك الأمر في تنفيذ هذا الالتزام إلى الهيئة المستخدمة

¹- فرواش فاطمة الزهرة، نفس المرجع السابق ص 63.

²- فيساح جلول، نفس المرجع السابق ص 170.

³- المادة 04 من القرار الوزاري المؤرخ في 2001/10/16 المشار إليه

وطبقا لإحكام المادة 07 من القرار الوزاري المؤرخ في 16/10/2000 وجب على مصلحة طب العمل أن تحترم وتلتزم بالمقاييس الدنيا الآتية في مجال التجهيز :

- عتاد ضروري للفحص العيادي الكامل لكل عيادة كالساعة وجهاز قياس الضغط وخشبيات اللسان والقفازات والحقن.

- جهاز لقياس الطول والوزن لاختبارات القياس.

- مقياس بصري لقياس حده البصر.

- بطاقةية تحفظ الملفات الطبية.

- عتاد ضروري للفحوص المخبرية كتوفير الكواشف لتحليل الدم.

- وضع عوازل لإمكانية نزع الثياب أو حاجب خشبي.

- تزويد بالماء الجاري بصفه دائمة.

يعتبر هذا العتاد الحد الأدنى الواجب توفره، وفي حاله احتياج الطبيب إلى العتاد وأدوات أخرى فانه يجب على المؤسسة المستخدمة إن توفره لأنه يدخل في إطار وقاية العمال وحفظ صحتهم¹.

1-3 التجهيز بالأجهزة والأدوية الطبية:

وجب على الهيئة المستخدمة توفير الأدوية الإستعجالية، وكذا الأجهزة الطبية الضرورية لاسيما تلك التي يصفها طبيب العمل كجهاز قياس نبضات القلب وأجهزة المخبر الضرورية لتحليل الدم ومختلف الأجهزة التي يراها طبيب العمل لممارسه نشاطه المهني.

2 : مضمون مصاريف الفحوص

¹ -المادة 07 من القرار الوزاري المؤرخ في 16-10-2001. السابق ذكره

نبين الالتزامات التي تكون على عاتق الهيئة المستخدمة فيما يخص التكفل بمصاريف الفحوص تكميلية والتحليلية وكذا التكفل بنقل العامل المريض.

1-2 الالتزام بالفحوص التكميلية والتحليل:

إذا لم تتوفر الهيئة المستخدمة أو الهيئة المشتركة بين الهيئات على الفحوص التكميلية والتحليل البيولوجية لمعرفة حقيقة المرض وتشخيصه فان الهيئة المستخدمة ملزمة بإجراء هذه الفحوص والتحليل سواء في المؤسسة العمومية استشفائية أو المؤسسة العمومية للصحة الجوارية التي تتوفر على مثل هذه الفحوص وفي حال تعذر عليها وجب الاستناد بهيكل صحي خاص أو طبيب يتوفر على هذه الفحوص وتكون المصاريف على عاتق المؤسسة المستخدمة ولا يمكنها الامتناع أو التحجج من اللجوء إلى هذه الفحوص¹.

2-2 الالتزام بنقل العامل المريض إلى المؤسسة العمومية الإستشفائية :

طبقاً لأحكام المرسوم 93-120 السالف الذكر في المادتين 9 و 10 المتضمن مصاريف التجهيز والفحوص فان الهيئة المستخدمة تلتزم بتوفير سيارة إسعاف مجهزة بكل اللوازم لنقل المريض أو العامل المريض إلى مؤسسة الاستشفاء أو توفير أي وسيلة نقل مع مراعاة قواعد الإسعاف وشروط نقل المرضى ويكون على نفقتها دون إلزام العامل المريض بالتكفل بمصاريف نقله².

¹ - فيساح جلول، نفس المرجع السابق ص 173 و 174.

² - المادة 5 و 10 من المرسوم التنفيذي رقم 120/93 المؤرخ في 15/05/1993 المتعلق بتنظيم طب العمل. السابق الذكر

ثانياً: الالتزام بالمقاييس في مجال وسائل البشرية

وفقاً للمادة 02 من القرار الوزاري المؤرخ في 2001/10/16 الذي يحدد المقاييس في ميدان الوسائل البشرية والمجال والتجهيزات في مصالح طب العمل والتي تنص على المقاييس في مجال وسائل البشرية وهاته المقاييس تحدد الحد الأدنى وبإمكان الهيئة المستخدمة أن تزيد عن هذا الحد حسب اهتمامها بتنظيم مصلحة طب العمل وهي كالاتي¹:

(1) مصلحة طب العمل المستقلة للهيئة المستخدمة أو السلك الطبي:

- طبيب عمل واحد 01 لكامل الوقت لـ 1730 عاملاً معرضاً بشده للأخطار المهنية.

- طبيب عمل واحد 01 لكامل الوقت لـ 2595 عاملاً معرضاً بشكل متوسط أو أقل عرضة للأخطار المهنية.

(2) مصلحة طب العمل المشتركة بين الهيئات أو المؤسسة الصحية:

- طبيب عمل واحد لكامل الوقت.

(3) مصلحة طب العمل المستقلة في الهيئة المستخدمة في مجال مقاييس الممرضين:

- ممرض واحد لكل 200 عاملاً فأكثر.

- ممرضان لكل 800 إلى 900 عاملاً.

- ما فوق 2000 عاملاً ممرض إضافي لكل 1000 عاملاً.

(4) الهيئة المستخدمة لعمال معرضين بشكل متوسط للأخطار المهنية :

¹ المادة 02 من القرار الوزاري المؤرخ في 2001/10/16 المتعلق بتحديد المقاييس في ميدان الوسائل البشرية المحال و التجهيزات في مصالح طب العمل. رقم الجريدة الرسمية 21.

- ممرض واحد لكل 500 عاملاً فأكثر.

- ممرضان لكل 1000 عاملاً فأكثر.

- أمين طبي في حاله وجود أكثر من طبيبين.

(5) المقاييس في مصلحه طب العمل بين الهيئات المشتركة أو المؤسسة الصحية :

-ممرض واحد.

- أمين طبي واحد.

الفرع ثالث: السلطة المختصة في تحديد المقاييس

تعتبر وزارة الصحة والسكان وإصلاح المستشفيات هي السلطة المختصة والمعنية لتحديد المقاييس في مجال الموارد البشرية والمحال والتجهيزات لأن هذه المصلحة هي مسألة تقنية محضة.

ومن خلال كل هذا فان مديره الوقاية بالوزارة والمديرية الفرعية للوقاية الخاصة بما فيها مصلحه طب العمل، يقع عليها الالتزام بالتحديد لكل متطلبات مصلحه طب العمل ويقتصر التحديد على الحد الأدنى ويفتح المجال للمؤسسات المستخدمة في أضافه موارد بشرية أو مساعدين طبيين أو التجهيزات أو بناء محال جديدة واسعة أكثر مما تضمنته المقاييس الوزارية.

غالبا ما تضع السلطة الوصية مقاييس تستند إلى المقاييس الدولية المحددة عن طريق

المنظمة العالمية للصحة¹

¹- فيساح جلول، نفس المرجع السابق ص 176.

المطلب الثاني: شروط ممارسة طب العمل

نقصد بالشروط تلك المتعلقة بطبيب العمل فلقد جعل المشرع الجزائري ممارسة طب العمل مرتبطة بتكوين علمي ورخصة وزارية بعد استيفاء مجموعة من الشروط إضافة إلى إمكانية تأهيل الطبيب العام من طرف الوزارة المكلفة بالصحة.

حسب نص المادة الأساسية (06) من المرسوم التنفيذي 93-120 المتعلق بتنظيم طب العمل يعتبر طبيب عمل كل طبيب يحمل شهادة تخصص في طب العمل وكذا يجب ان يرخص له بممارسته لحسابه الخاص. كما يمكن للوزير المكلف بالصحة العمومية أن يؤهل الأطباء العامين. نفهم من خلال هذه المادة أن هناك شرطين أساسيين شرط الترخيص وشرط التأهيل وكذا الشروط التي تخص مجال تكوينه و توظيفه، هذه الشروط المحددة في النصوص القانونية و التنظيمية سوف نتعرض لها في (الفرع الأول .)

يعتبر العقد الذي يربط طبيب العمل بالمؤسسة أو المصلحة المشتركة بين المؤسسات عقد عمل و ذلك مع خضوعه للأحكام التي تنظم واجبات المهن الطبية، في هذه الحالة لا يرخص له بالعمل إلا بعد تأشير عقودهم من قبل القسم النقابي في المشروع¹

أمام المركز القانوني لطبيب العمل داخل الهيئة المستخدمة، الذي يختلف عن مركز الطبيب العادي، فلقد منحت له عدة صلاحيات بموجب نصوص قانونية أهمها المرسوم التنفيذي رقم 93-120 المتعلق بتنظيم طب العمل، فمن بين هذه الصلاحيات نجد الصلاحيات الاستشارية فيعتبر طبيب العمل المستشار الرئيسي لدى الهيئة المستخدمة خاصة في مجال حفظ الصحة في أماكن العمل (الفرع الثاني).

¹ - د جلال مصطفى القرشي، شرح قانون العمل الجزائري، الجزء الأول علاقات العمل الفردية، ديوان المطبوعات الجامعية، الحج ازر، 1984، ص 271.

الفرع الأول: شروط خاصة بطبيب العمل

وضع المشرع الجزائري شروطا معينة لممارسة طب العمل تتمثل في الطبيب المختص في طب العمل، يمكن للجهة العاملة أيضا أن تلجأ إلى طبيب عام ممارس لتنفيذ التزاماتها توفير الحماية للعامل، وكذلك تحقيق استمرارية طب العمل.

أولا: طبيب العمل الاختصاصي

يعتبر طبيب العمل المتخصص في الطب المهني دكتوراً حائزاً على دبلوم في الدراسات دراسة طبية متخصصة S M E D تتطلب أربع سنوات من الدراسة الطبية المتخصصة في مراكز المستشفيات الجامعية بعد اجتياز مسابقة الاختيار بالإضافة إلى المشاركة في المؤتمرات وأيام دراسية تساعده على مواصلة التدريب في مجال تخصصه وبالتالي لديه قانونه الأساسي الخاص، والذي على أساسه ينتمي طبيب العمل إلى القانون الأساسي بالنسبة للهيئة الطبية، فهي تختلف فقط من حيث المهام، حيث أن للهيئة الطبية بشكل عام مهمة علاجية وطبيب العمل مهمته الرئيسية الوقائية¹ ويجب أن يكون أخصائياً في شعبة الطب المهني في الأساس، وهذا ما نصت عليه المادة 61 من القانون رقم 07/88²

من شروط التوظيف لكي يتمكن طبيب العمل المختص من مزاوله الطب المهني، يجب استيفاء الشروط التالية وفق القانون رقم 85-05 المؤرخ في 16 فبراير 1985 المتعلق بحماية وتعزيز الصحة، المعدل والمكمل خاصة المواد 197-198 منه :

- أن يكون حاصلاً على الدكتوراه في الطب العام ودبلوم الدراسات الطبية المتخصصة شعبة طب العمل.

- ألا يكون مصاب بعاهة أو بعلة مرضية منافية لممارسة المهنة.

¹- فيساح جلول، نفس المرجع السابق ص 162.

²- المادة 16 من القانون رقم 07/88 المتعلق بالوقاية الصحية و الأمن و طب العمل. السابق ذكره

- أن لا يكون قد تعرض لعقوبة مخلة بالشرف.
- أن يكون جزائري الجنسية.
- أن يكون مسجلا لدى مجلس أخلاقيات الطب. وهذا ما نصت عليه المادتين الرابعة والخامسة من المرسوم التنفيذي رقم 92-276 المؤرخ في 06/07/1992 المتضمن مدونة أخلاقيات الطب، وكذلك المادة 204 من نفس المرسوم التنفيذي.

ثانيا: طبيب عام ممارس

- في حال تعذر على الهيئة المستخدمة إسناد مصلحة طب العمل إلى طبيب اختصاصي في طب العمل فانه بإمكانها الاستعانة بطبيب عام ممارس تتوفر فيه الشروط القانونية والتنظيمية وهذا ووفقا للمادة 197 من القانون 05/85 السالف ذكره وتتمثل في:
- أن يكون متحصل على دبلوم دكتوراه الطب العام.
 - أن لا يكون مصابا بعاهة أو مرض تتنافى مع ممارسة مهنة الطب.
 - أن لا يكون قد تعرض لعقوبة مخلة بالشرف.
 - أن يكون جزائري الجنسية.
 - أن يؤدي اليمين أمام زملائه.
 - أن يكون مسجلا في أخلاقيات الطب¹.

¹ - المادة بالموظفين المنتمين لأسلاك الممارسين الطبيين في الصحة العمومية. ج ر عدد 70 بالموظفين المنتمين لأسلاك الممارسين الطبيين في الصحة العمومية. ج ر عدد 70 الصادرة في 29/11/2009.

ووفقاً لنص المادة 2/16 من القانون 07/88 أنه في حالة ما استدعى الأمر على المؤسسة المستخدمة عند الحاجة وبصفة انتقالية أن تلجأ إلى الأطباء الممارسين العاميين وتأهيلهم لممارسة طب العمل بشرط أن يتم هذا التأهيل من طرف الوزير المكلف بالصحة العمومية¹.

الفرع الثاني: صلاحيات طبيب العمل

نظراً للمركز القانوني الذي يتمتع به طبيب العمل فلقد منح له المشرع عدة صلاحيات في مجال اختصاصه، والتي حد 93-120 المذكور سابقاً وهي دها في المرسوم التنفيذي صلاحيات تمكن طبيب العمل من أداء مهامه بصورة منتظمة، وتتمثل فيما يلي:

لطبيب العمل صلاحيات استشارية فيما يخص حفظ الصحة في أماكن العمل فهو يشارك في أشغال الهيئات المكونة قانوناً في الهيئات المستخدمة، وذلك فيما يتعلق بجميع المسائل المتضمنة حفظ السلم والأمن و طب العمل. يعتبر طبيب العمل مستشاراً للمؤسسة المستخدمة وكذا لرؤساء المصالح والقسم النقابي لاسيما فيما يخص:

- السهر على حفظ الصحة العامة للوحدة وبصفة خاصة المجالات المتعلقة بالنظافة العامة في أماكن العمل مثل التدفئة و الإضاءة، خزانات الثياب و المغاسل، وكذا نظافة مصالح الإطعام و المياه و المشروبات.
- حفظ صحة المصانع وحماية العمال المتدربين من الغبار والأبخرة الخطرة والحوادث ويتولى أخذ عينات من المنتجات التي يعتقد أنها ضار.
- ابداء ملاحظاته بشأن اعداد كل تقنية جديدة للإنتاج وعلى صاحب العمل اعلام طبيب العمل بتركيب المنتجات.

¹ - المادة 02/16 من القانون 07/88. السابق نكره

- ابداء اقتراحاته بقصد تحسين ظروف الصحة العامة للمؤسسة، وعلى صاحب العمل أخذ بعين الاعتبار كل الآراء التي يدلي بها طبيب العمل فيما يخص نقل العاملين من الوظائف التي يشغلونها في حالة عدم الملائمة الطبية.

كما يستشار طبيب العمل في جميع مسائل التنظيم العام لمصلحة طب العمل ويحضر اجتماعات المصلحة، ويجب عليه أن يعد في كل عام و تحت مسؤولية صاحب العمل تقريراً يتناول فيه نشاط وسير المصلحة الطبية، ويرفع هذا التقرير إلى القسم النقابي ويحيله بدوره إلى مفتشية العمل و التكوين المهني خلال ثمانية (08) أيام، مرفقا بالملاحظات المناسبة.

يعد طبيب العمل تقريراً سنوياً آخر حول نشاطاته الطبية ويرفعه ضمن ظرف سري إلى مفتش العمل و إلى وزارة الصحة العمومية.

يحرر طبيب العمل زيادة عن التقارير السابقة، وثائق تتعلق بصحة العامل ولقد ذكر المشرع هذه الوثائق في المادة 29 من المرسوم 93-120 وهي كالاتي:

- الملف الطبّي الفردي وبطاقة الفحص الطبّي الفردي.
- سجل النشاط اليومي وفحوص التشغيل والفحوص الدورية والتلقائية والفحوص الإستثنائية.
- السجل الخاص بالمناصب المعرضة للأخطار.
- سجل التلقيحات في وسط العمل.
- سجل الأمراض المهنية.
- سجل فحوص الورشات.

ملخص الفصل الأول

من خلال دراستنا لهذا الفصل خلصنا إلى أن طب العمل حق دستوري وجزء لا يتجزأ منه تهدف السياسة الصحية الوطنية، باعتبارها في الأساس طب وقائي وعلاجي، كاستثناء إلى الحفاظ عليها على صحة العمال من المخاطر المهنية. من ناحية أخرى، نجد أنه يهدف إلى الحفاظ على أكبر قدر من الراحة الجسدية للعمال والعقلية في جميع المهن من أجل رفع مستوى قدراتهم الإنتاجية والإبداعية، كما خلصنا إلى أن الطب المهني يمارس في مكان العمل ومن قبل طبيب متخصص في الطب العمل والاستثناء من قبل طبيب عام أو طبيب وفق شروط محددة. يتم تمويل قسم طب العمل أيضًا من قبل جهة العمل وفقًا للشروط والمعايير المحددة في اللائحة.

الفصل الثاني

الإطار التنظيمي لطب العمل

الفصل الثاني: الإطار التنظيمي لطب العمل

إن إنشاء جهاز الرقابة و التفتيش ضرورة أمثلتها المعطيات العملية ذلك ان المؤسسات المستخدمة قد تتعاس او تهمل تنفيذ الاحكام القانونية و التنظيمية او لا تأخذ بعين الاعتبار آراء طبيب العمل في مجال حفظ الصحة العمال او تحسين محيط العمل او مخالفة قواعد الصحة و الامن داخل المؤسسة او انها تقصر في جانب من الجوانب التزامات طب العمل ففي هذه الحالة فان انشاء جهاز رقابي و تفتيشي يردع هذه المخالفات وينذر رؤساء المؤسسات المستخدمة بالامتثال للقانون و التنظيم أمر ذا اهمية بالغة لكون الاخلال بالتزامات طب العمل هو اخلال بالمنظومة الصحية ومادامت رقابة نشاطات طب العمل و تفتيشه بهذه الاهمية فاني سأبين في المبحث الاول الاشخاص المكلفين بهذه الرقابة وهم بالخصوص مفتشو العمل و طبيب العمل المفتش بالإضافة الى طبيب المستشار لدى هيئة الضمان الاجتماعي، ثم هنالك دور الجهاز القضائي و الجزائي. وفي ظل هذه الرقابة فيتعين على المؤسسة المستخدمة اتخاذ كافة الإجراءات لحماية عمالها، وفي حالة إخلالها بالتزاماتها تقوم مسؤوليتها، هذه المسؤولية ذات طبيعة خاصة، تتميز عن المسؤولية في القواعد العامة، فبالإضافة للعقوبات الجزائية و المدنية التي قد تسلط على المستخدم في حال مخالفته لقواعد طب العمل، وكذلك يمارس طبيب العمل هو الآخر مهامه على مستوى المؤسسة المستخدمة وينفذ الالتزامات الملقاة عليه، وفي حال اخلاله بالتزاماته تقوم مسؤوليته حيث لا تسأل المؤسسة المستخدمة عن أخطائه التي يرتكبها بل يتحمل طبيب العمل المسؤولية عن أخطائه الطبية التي تسبب فيها للأذى بالآخرين أو بالمؤسسة التي يعمل بها و ينتمي إليها. وهذا ماتطرقنا اليه في المبحث الثاني.

المبحث الأول: الرقابة على طب العمل

طبقا لنص المادة 32 من المرسوم التنفيذي 120/93 السابق ذكره أن الرقابة على طب العمل من صلاحيات مفتش العمل و طبيب العمل المفتش وذلك بالسهر على مراقبة مدى احترام الهيئات المستخدمة لواجباتها في ميدان طب العمل وهذا ما سنتطرق إليه في المطلب الأول، أما المطلب الثاني فخصصناه لرقابة القضاء الجزائي والسلطات الوصية للهيئات المستخدمة في مجال طب العمل.

المطلب الأول: الأجهزة الرقابية الادارية على طب العمل

تكلف مفتشيه العمل برقابة وتفتيش نشاط طب العمل ويقوم مقام هذا الجهاز عون تابع لها وهو مفتش العمل، كما أن طبيب العمل المفتش يعتبر مستشارا لمفتشيه العمل، وهذا ما يجعل من أجهزة الرقابة على طب العمل تعمل بالتنسيق فيما بينها.

الفرع الأول: رقابة مفتش العمل على طب العمل

نتطرق في هذا الفرع إلى اختصاصات مفتش العمل والإجراءات التي يتبعها في ميدان الرقابة على نشاط طب العمل وكذا طرق تبليغ.

أولا: اختصاصات مفتش العمل في رقابة مصلحة طب العمل

يعتبر مفتش العمل موظف طبقا لأحكام الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 2005/07/15 المتعلق بالوظيفة العمومية¹، كما أن مفتش العمل يخضع لأحكام القانون 07/88 المتعلق بالوقاية الصحية و الأمن و طب العمل و كذا القانون 03/90 المتعلق بمفتشي العمل و المرسوم التنفيذي رقم 120/93 المتعلق بتنظيم طب العمل السابق ذكرهم.

¹ - الأمر 03/06 المؤرخ 2005/07/15 المتعلق بالوظيفة العمومي ج.ر عدد 46 .

بحيث أن القانون 307/11 الخاص بالموظفين المنتمين لسلك مفتشي العمل خول لمفتشي العمل صلاحيات واسعة في مجال مراقبة الأحكام القانونية والتنظيمية لقانون العمل و هي:

- معارضة مخالفات القانون والتنظيم المتعلقين بالوقاية الصحية و الأمن و طب العمل.
- الاطلاع على السجلات والوثائق الخاصة للسماح بممارسة الرقابة على الأنشطة في مجال الوقاية الصحية و الأمن¹.

- العمل بالسهر على احترام الهيئات المستخدمة و واجباتها في ميدان طب العمل.
- توجيه الإعذارات للهيئة المستخدمة عند مخالفاتها القانون أو التنظيم الخاصين بطب العمل².

وطبقا لأحكام المرسوم التنفيذي 261/11 المتعلق بموظفين المنتمين إلى هيئة مفتشي العمل في مادته رقم 11 فإن مفتش العمل مخول له زيارة الهيئات المستخدمة في أي وقت من النهار أو الليل أو بعد أوقات العمل القانوني³.

ووفقا للمادة 27 من قانون الإجراءات الجزائية فإن مفتش العمل يتمتع بصفة الضبط القضائي بحيث أن كل المحاضر التي يحددها لديها حجة مطلقة ما لم يطعن فيه بالتزوير⁴.

ثانيا: الإجراءات التي يتخذها مفتش العمل.

أن مفتش العمل المختص إقليميا بالتمتع بسلطة القيام بزيارة إلى أماكن العمل بغاية مراقبة تطبيق الأحكام القانونية والتنظيمية وله الحق في دخول إلى الأماكن التي يشتغل فيها

¹ - المادة 32/31 من القانون رقم 07/88 المتعلق بالوقاية و الأمن و طب العمل و السابق ذكره

² - المادة 32 من المرسوم التنفيذي رقم 120/93 المتعلق بتنظيم طب العمل و السابق ذكره

³ - المادة 11 من المرسوم التنفيذي رقم 261/1 المؤرخ في 2011/07/30 المتضمن القانون الأساسي لمفتشي العمل، ج ر العدد 43.

⁴ - المادة 27 من الأمر رقم 155/66 المؤرخ في 1966/06/28 المتعلق بقانون الإجراءات الجزائية المعدل و المنم

الأشخاص تحميمهم الأحكام القانونية والتنظيمية و التي يجب على مفتش العمل معاينتها و معرفة مدى تطبيقها وهذا وفق للمادة 5 من القانون 03/90 المتعلق بمفتشية العمل¹.

وطبقا للمادة 6 من القانون 03/90 المشار إليه سابقا فان مفتش العمل أثناء زيارته للهيئات المستخدمة يمكنه اتخاذ الإجراءات التالية:

- الاستماع إلى أي شخص بحضور شاهد أو بدونه فيما يخص الأسباب التي لها علاقة بمهمتهم.

- أخذ عينة من أي مادة مستعملة أو أي منتج موزع أو مستعمل أو السعي لأخذها قصد تحليلها.

- طلب الاطلاع على أي دفتر أو سجل أو وثيقة منصوص عليها في تشريع العمل وتنظيمه بغية التحقق من مطابقتها أو استنساخها أو استخراج خلاصات منها.

- التماس عند الحاجة أراد أي شخص مختص أو مساعدته أو إرشاداته لاسيما في مجال الوقاية الصحية والأمن و طب العمل.

- اصطحاب المستخدم أو ممثله وممثل العمل و أي شخص آخر يطلبون منه أن يصطحبهم خلال زيارتهم بحكم سلطاتهم².

كما يمكنه أن يتخذ الإجراءات التالية باعتباره موظف محلف:

- ملاحظات كتابية.

- تقديم اعتذارات.

- محاضر المخالفات.

¹ - المادة 05 من القانون 03/90 المتعلق بمفتشية العمل المؤرخ في 06/02/1990 ج ر عدد 06.

² - المادة 06 من القانون 03/90 المتعلق بمفتشية العمل

- محاضر المصالحة وعدم المصالحة قصد الوقاية من الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها¹.

كما يمكنه أن يوجه إلى المستخدم اعذرا مكتوبا يلزمه فيه بالامتثال للتعليمات الموجهة إليه وتنفيذ الأحكام القانونية والتنظيمية حسب ما تقضيه المادة التاسعة 09 من القانون 03/90 السابق ذكره إذا لاحظ أثناء قيامه بمراقبة الهيئة المستخدمة أن هناك تقصير في تنفيذ التزاماتها المتعلقة بتنظيم مصلحة طب العمل و كذا الأحكام الخاصة بالوقاية الصحة و الأمن وطب العمل بحيث، يقوم مفتش العمل بتحديد أجلا للمستخدم لسد النقص أو الامتثال إلى القانون في اجل لا يتعدى 08 أيام، و يسجل ذلك في سجل الاعتذارات²،

وإذا لاحظ مفتش العمل أثناء قيامه بالزيارة التفتيشية أن هناك خطرا جسيما على صحة العمال وأمنهم يوشك أن يقع فانه يخطر والي الولاية إقليميا أو رئيس المجلس الشعبي البلدي الذي تقع الهيئة المستخدمة في دائرة اختصاصه بمحضر عن هذا الخطر ليتخذ ما يراه لازما³.

فإذا اكتشف مفتش العمل خرقا سائرا الأحكام أمره في القوانين والتنظيمات يلزم المستخدم بالامتثال لها في اجل لا يتجاوز 08 أيام وذلك حسب المادة 12 من القانون 03/90 السابق ذكره⁴.

ثالثا: طرق إبلاغ مفتش العمل

¹ - المادة 07 من القانون 03/90 المتعلق بمفتشية العمل.

² - المادة 09 من القانون 03/90 السابق ذكره

³ - المادة 11 من القانون 03/90 السابق ذكره

⁴ - المادة 12 من القانون 03/90 السابق ذكره

سنتطرق في هذا العنصر إلى تبيان الطرق المنتهجة في إبلاغ مفتش العمل بحيث أن هذه الطرق تتمثل في التبليغ من طرف المؤسسة الصحية والتبليغ من طرف أعضاء المصلحة الوقاية و المعاينة المباشرة للمخالفات من طرف مفتش العمل.

1-التبليغ من طرف المؤسسة الصحية :

في حالة ما إذا لاحظ طبيب العمل الظروف السيئة التي تحيط بالعمال و التي تهدد حياتهم الصحية و المهنية، يمكن له أن يقدم إلى الهيئة المستخدمة مجموع من الاقتراحات و الآراء المتعلقة بمهامه على شكل قرارات و هي في غالب الأحيان قد تكون ذات طابع طبي بحيث يطالب فيها بتحسين ظروف العمل أو يقرر بموجبها تغيير منصب احد العمال، بسبب ضعف في صحته مما يجعله غير كفؤ لتولي ذلك العمل، و يتدخل أيضا حين تكون المؤسسة المستخدمة بصدد تطبيق التشريع المتعلق بالمناصب المخصصة للمعوقين بحيث يراقب مدى توفر الشروط الضرورية لتشغيلهم¹

و طبقا لأحكام المادة 02/36 من المرسوم التنفيذي رقم 120/93 إذا لم تأخذ أراء طبيب العمل بعين الاعتبار أمكنه أن يخطر مفتش العمل المختص إقليميا الذي يدرس الملف مع الطبيب المختص المكلف بالرقابة و التفتيش،و بالتالي يتدخل مفتش العمل بناء على الشكوى التي يرفعها طبيب العمل².

2-التبليغ من طرف أعضاء المصلحة الوقائية :

¹ -قالية فيروز، الحماية القانونية للعمال من الأخطار المهنية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، التخصص قانون المسؤولية المهنية، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2012 ص 84

² - المادة 36 من القانون 120/93 السابق ذكر

لقد نظم المرسوم 09/05 المتعلق باللجان المتساوية الأعضاء و مندوبي الوقاية الصحية و الأمن إنشاءً كان متساوية الأعضاء للوقاية الصحية و الأمن ضمن كل هيئة مستخدمة تشغل أكثر من 09 عمال ذو علاقة غير محددة، و يحق الأعضاء هذه المصلحة و مندوبيهم تقديم شكوى لمفتش العمل، كما تشارك لجان الوحدة في كل تحقيق يجري عند وقوع أي حادث عامل أو أي إصابة بمرض مهني تبلغ الهيئة المستخدمة مفتشيه العمل المختصة إقليمياً بنتائج التحقيق المذكورة في الفقرة الأولى أعلاه في اجل لا يتجاوز ثمانية و أربعون ساعة 48 ساعة¹.

أما إذا لاحظ أعضاء المصلحة الوقائية أي وقت كان تهاونا مفرطاً ينذر باحتمال وقوع خطر يهدد امن وسلامة العمال، وعدم توفر شروط النظافة والصحة وتهاون المستخدم في توفير وسائل السلامة والأمن للعمال مما يجعل حياتهم داخل الهيئة المستخدمة في خطر².

فيمكن الأعضاء مصلحة الوقاية و الأمن أن يرفع تقرير إلى صاحب الهيئة المستخدمة و يطالبونه بالامتثال لقراراتهم، و في حالة تقاعسه أو عدم المثل لها، فلهم حق إعلام المفتش العمل المختص إقليمياً الذي يتولى التصدي لذلك عن طريق قيامه بزيارة خاصة ليتفقد الأوضاع داخل الهيئة المستخدمة، و يتخذ بذلك الإجراءات اللازمة³.

3- المعاينة المباشرة للمخالفات من طرف مفتش العمل :

¹ - المادة 02 و المادة 06 من المرسوم التنفيذي رقم 05-09 المؤرخ في 2005/01/8 المتعلق باللجان متساوية الأعضاء و مندوبي الوقاية الصحية ج.ر. عدد 04

² - ابزار ليلة، راجف ريمة، مفتشة العمل، مذكر ماستر قانون اجتماعي، كلية الحقوق جامعة تيزي وزو. 2013. ص 67.

³ - بحيج زهية المرجع السابق ص 85.

يتمتع مفتش العمل المختص إقليمياً بسلطة القيام بزيارات إلى أماكن العمل التابعة لمهام و مجال اختصاصه بغرض مراقبة تطبيق الأحكام القانونية و التنظيمية، و يمكنه الدخول إلى أماكن العمل في أي وقت من ساعات العمل¹.

إذا لاحظ مفتش عند معاينته لمخالفات تتعلق بتشريع الوقاية الصحية و الأمن و طب والعمل فإنه يعذر مسؤول الهيئة المستخدمة ليدفعه إلى الامتثال للقانون و التنظيم، كما له الحق أثناء زيارته للمؤسسة المستخدمة أن يطلب منها تقديم السجلات و الوثائق الخاص بالوقاية الصحية و الأمن و طب العمل، لتسمح له بمراقبة مدى امتثال مسؤول المؤسسة للشروط المنصوص عليها قانوناً و المفروضة عليه²، بحيث أن مفتش العمل يكلف قانوناً بالعمل و الحرص على احترام الهيئة المستخدمة وواجباتها في نطاق طب العمل³.

بالتالي أُلزم المشرع مفتشي العمل بالمبادرة بكل عمل يهدف إلى تحسين شروط العمل لاسيما بإعداد تنظيم إستراتيجية الوقاية والمراقبة، وبالتالي يتبين لنا جلياً أن مفتش العمل يقوم بنفسه بالتعرف على مدى احترام القانون والتنظيم مباشرة أثناء ممارسة صلاحياته أما وسائل الإبلاغ الأخرى فإنها وسائل إبلاغ استثنائي

الفرع الثاني: رقابة طبيب العمل المفتش على طب العمل

نتطرق في هذا الفرع إلى تبيان اختصاصات مفتش العمل وكذا الإجراءات التي يتخذها في ميدان الرقابة على طب العمل و كذا طرق تبليغه.

أولاً: اختصاصات طبيب العمل المفتش

¹ - المادة 05 من القانون 03/90 السابق ذكره

² - المادة 31 و 32 من المرسوم 07/88 السابق ذكره

³ - المادة 32 من القانون 120/93 السابق ذكره

يتم تعيين طبيب العمل المفتش و الذي يعتبر طبيب اختصاصي في طب العمل بقرار من وزير الصحة و السكان و إصلاح المستشفيات الذي يحدد اختصاصه المحلي، و يكلف بتطبيق القوانين و الأنظمة المتعلقة بالعمل و صحة العمال.

فطبيب العمل المفتش هو منصب عالي يعين فيه وفقا للمادة 36 من المرسوم التنفيذي رقم 394-09 المتعلق بالموظفين المنتمين لسلك الممارسين الطبيين المتخصصين في الصحة العمومية و يشمل الممارسون المتخصصون الرئيسيون في طب العمل و الذين يثبتون 03 سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة، من بين الممارسين المختصين في طب العمل الذين يثبتون 05 سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة.

ووفقا للمادة 32 من المرسوم التنفيذي رقم 93-120 المتعلق بتنظيم نشاط طب العمل في فقرته الثانية الذي يبين مهام الطبيب المكلف بالرقابة والتفتيش¹.

وطبقا للمادة 33 من المرسوم التنفيذي 394-09 السابق ذكره فان مهام واختصاصات تطبيق العمل المفتش بصفة عامة يمكن تبيانها فيما يلي²:

- المادة 33 من المرسوم 394/09 المؤرخ في 2009/11/24 المتعلق بالموظفين المنتمين لسلك الممارسين الطبيين 3 المادة 32 من المرسوم 120/93 السابق ذكره³

- التفتيش و إجراء التحقيقات و تقييم نشاط و سير الهيئات و المؤسسات العمومية و الخاصة في صحة العمال.

- إعداد للحاضر متضمنة لكل الملاحظات والأحداث والإجراءات التحفظية.

- ضمان مراقبة تطبيق التنظيم الخاص بممارسة المهن الطبية وتحديد الأتعاب.

¹ - فيساح جلول المرجع السابق ص 224.

² - لمادة 32 من المرسوم 120/93 السابق ذكر

³ - المادة 33 من المرسوم 394/09 المؤرخ في 2009/11/24

- السهر على احترام تطبيق التنظيم المتعلق بمدونة التصرفات والأعمال الطبية.

- مراقبة تطبيق برامج الصحة.

- السهر على مدى احترام قواعد النظافة والوقاية.

- دراسة الملفات الطبية مع مفتش العمل المختص إقليميا عندما يبلغ من طرف طبيب العمل للهيئة المستخدمة مؤكدا عدم اخذ رأيه بعين الاعتبار.

ثانيا: الإجراءات التي يتخذها طبيب العمل المفتش

ترتكز رقابة طبيب العمل المفتش أساسا على كيفية تنظيم هياكل طب العمل و هل مطابقة للمقاييس المحددة قانونا من حيث الم حال و أطباء العمل و المستلزمات الطبية و السجلات الخاصة بالتفتيش و الفحص و حوادث العمل و الأمراض المهنية و محيط العمل و أماكن الإيواء و المغاسل و الاطلاع على تقريره و آرائه¹، وطبقا للمادة 35 من المرسوم 120/93 السابق ذكره فإن لطبيب العمل المفتش حرية الدخول إلى المؤسسات أو الوحدات أو المنشآت، و بإمكانه أن يكلف من يقول بأي تحر أو اخذ عينة للتحليل التي يراها مفيدة في رقابة تطبيق التنظيم في ميدان طب العمل².

في حين انه على الهيئة المستخدمة أن تأخذ بعين الاعتبار آراء طبيب العمل وتوليها اهتماما في الحالات التالية:

- القرارات الطبية.

- تطبيق التشريع المتعلق بالمناصب المخصصة للمعوقين.

- التبديل في المناصب بسبب إصابة صحة العمال.

¹ - بحيج زهية، المرجع السابق، ص 52.

² - المادة 35 من المرسوم 120/93 السابق ذكره

- تحسين ظروف العمل.

إذا لم تأخذ الهيئة المستخدمة برأي طبيب العمل فإنه يقوم بإعلام مفتش العمل المختص إقليمياً الذي بدوره يدرس الملف مع الطبيب المكلف بالرقابة والتفتيش¹.

ثالثاً : طرق إبلاغ طبيب العمل المفتش

تختلف طرق إبلاغ طبيب العمل المفتش بحيث أنه تم تقسيمها إلى ثلاثة عناصر كالآتي:

1- الاطلاع المباشر على المخالفات :

إن طبيب العمل المفتش له الحق في مراقبة وضمان التفتيش المتضمن تنظيم طب العمل و يسيره هذا لا يأتي إلا بالمراقبة المباشرة من خلال الامتيازات المقررة له قانوناً و هذا طبقاً للنص الدخول في أي وقت من الليل أو النهار إل ى الهيئة المستخدمة للتعرف عن قرب على مدى احترام القانون و التنظيم المتعلقين بنشاط طب العمل².

فوفق لنص المادة 35 من المرسوم التنفيذي 120/93 السابق ذكره فإن له الحق في إجراء أي تحقيق أو تحري و اخذ أي عينة بغية التحليل ومعرفة شروط العمل و مدى تطبيق الالتزامات المقررة في طب العمل و له الحق أيضا في فحص السجلات الخاصة بالفحص و حوادث العمل و الأمراض المهنية لاتخاذ القرارات المناسبة في مجال الرقابة³.

2 -الاطلاع من طرف مصالح وزارة الصحة والسكان وإصلاح المستشفيات

طبقاً لنص المادة 38 من المرسوم التنفيذي 120/93 السابق ذكره فإن القطاع الصحي يعد ملخصاً لمجموع أعمال طب العمل، و يرسله إلى الوزير المكلف بالصحة و الوزارة المكلفة

¹- لمادة 36 من المرسوم 120/93 السابق ذكر

²- فرواش فاطمة الزهراء المرجع السابق ص 74

³- المادة 35 من المرسوم 120/93 السابق ذكر

بالعمل¹، وبعد اطلاع الوزارة الوصية على الملخص فإنها تكلف طبيب المفتش بواسطة مديرية الوقاية الخاصة بإجراء تحقيقات أو تفتيش على مستوى نطاق المؤسسة المستخدمة وبذلك يباشر عمله المخول له قانونا و تنظيميا.²

3- الاطلاع من خلال التنسيق مع مفتش العمل

إذا لم تأخذ آراء طبيب العمل بعين الاعتبار أمكنه أن يخطر مفتش العمل المختص إقليميا، و هذا الأخير يقوم بدراسة الملف المقدم من طرف طبيب العمل مع طبيب العمل المفتش الذي يقدم رأيه فيه و هذا طبقا الأحكام المادة 36 من المرسوم التنفيذي 120/93 سابق الذكر³.

الفرع الثالث: رقابة الطبيب المستشار لدى هيئات الاجتماعية

ان هيئات الضمان الاجتماعي تجري مراقبتين على المؤمن المريض، الأولى مراقبة طبية يقوم بها الطبيب المستشار التابع للصندوق وذلك بعد تقديم وصفة التوقف عن العمل، و الثانية مراقبة ادارية يقوم بها اعوان هيئة الضمان الاجتماعي بمقر اقامة المؤمن له المريض و ذلك للتأكد من مدى التزام هذا الأخير بما ورد في نص المادة 26 من المرسوم 84-127 حيث تتشكل الرقابة الطبية من ممارسين استشاريين طبيب مستشار وطبيب جراح للأسنان مستشار و كذا مستخدمين اداريين و يتم تنظيم مصالحها وطنيا ومحليا وفقا لهيكل هرمي تضمن مهمة الرقابة الطبية التي يقوم بها الممارس المستشار تطبيق تشريع الضمان الاجتماعي و تسمح باستفادة كل مؤمن له اجتماعيا من الأداءات الموافقة لحالته الصحية يستقبل الطبيب المستشار المؤمن لهم اجتماعيا الذين تقرر مصالح الأداءات اخضاعهم للرقابة الطبية و له ان يستدعي المريض اذا رأى ان الفحص الطبي امرا ضروري بعد دراسة الملف الطبي يقوم

¹ - المادة 38 من المرسوم 120/93 السابق ذكره

² - بحيح زهية المرجع السابق ص 55.

³ - المادة 36 من المرسوم 120/93 السابق ذكره

الطبيب المستشار باتخاذ قرار حول طلب تعويض اداءات الضمان الاجتماعي هذا القرار الذي يحول الى مصالح الأداءات يمكن للراي الطبي ان يشمل وصفة طبية عطلة مرضية طلب الحصول على التكال بالحوالات المرضية المزمنة يمكن اجراء الرقابة الطبية:

- قبل تسديد الأداءات (الرقابة القبلية).

- بعد تسديد الأداءات (الرقابة البعدية).

يتم اصدار راي طبي ايجابي عندما يكون لدى الطبيب المستشار ادلة مقنعة تبرر طلب الحصول على الاداءات، ويتم اصدار قرار الرفض ذي الطابع الطبي في حال وجود خلاف بين الطبيب المعالج والممارس المستشار حول تقييم الحالة الصحية للمريض

المطلب الثاني: رقابة القضائية على طب العمل

خول المشرع للقضاء الجزائري والسلطات الوصية والمتمثلة في الوالي ورئيس المجلس الشعبي البلدي الرقابة على نشاط طب العمل، وذلك من خلال محاضر المخالفات المحررة

الفرع الأول: رقابة القضاء الجزائري

إن المخالفات التي يعاينها مفتش العمل في الهيئات المستخدمة في إطار ممارسة صلاحيته المخول له قانونيا في إثباتها وفي حدود اختصاصه الإقليمي ويتخذ كل التدابير والإجراءات المناسبة وفقا لطرق و كفيات محددة حتى يتمكن القسم الجزائري لدى المحكمة من تطبيق عقوبات جزائية على المخالف للأحكام القانونية و التنظيمية المتعلقة بطب العمل.

1- كيفية مباشرة الإجراءات.

وفقا للمادة 39 من المرسوم التنفيذي رقم 120/93 فان المشرع الجزائري حدد آجال للتنفيذ للاعدارات التي يأمر بها مفتش العمل بحيث تكون الآجال وفق المادة 39 المشار إليها كالاتي:

- اجل أدنى قدره ثلاث أشهر بالنسبة إلى لأوامر المنصوص عليها في المواد (11.9.4.2).

- اجل أدنى قدره شهر واحد بالنسبة للأوامر المنصوص عليها في المواد فقرة (30.27.20.16.15.10.7.3 في الفقرة 1 و 31 في الفقرة 2).

- اجل أدنى قدره 08 أيام بالنسبة إلى الأوامر المنصوص عليه في المواد (37.36.31.30.25.24.21.19.18.17.14).

- اجل أدنى قدره يوم واحد (1) بالنسبة إلى الأوامر المنصوص عليها في المادتين 26 و 36¹.

ومن خلال هذا يفهم أن مفتش العمل يتقيد بهذه الآجال حسب الأولوية في كل حالة وإذا انتهت هذه المهمة التي دونتها مفتش العمل كتابيا في السجل أو الدفتر المنصوص عليه في المادة 08 من القانون 03/90 ورغم التعليمات الموجهة إلى المستخدم فان مفتش العمل يحرر محضر يصف فيه هذه المخالفات بدقة ويذكر عناصرها مع إرفاقها بكل الإثباتات من

¹المادة 39 من المرسوم 120/93 السابق ذكره: عملا بأحكام المادة 31 من القانون 88-07 المؤرخ 1988/01/62

لا يمكن أن تقل المهلة التي يحددها مفتش العمل للهيئة المستخدمة فيما يخص الأوامر التي يترتب عليها تطبيق إجراء الإنذار بموجب الوفاء عن اجل التنفيذ الدنيا المنصوص عليها فيها يأتي.

- اجل أدنى قدره 3 أشهر بالنسبة إلى الأوامر المنصوص عليها المواد.11.9.4.2.

- اجل أدنى قدره شهر واحد بالنسبة إلى الأوامر المنصوص عليها في المواد (30.27.20.16.10.7.3 فقرة (2)

- اجل أدنى قدره 80 يوم و النسبة إلى الأوامر المنصوص عليها في المواد.30.25.24.21.19.18.17.14 فقرة ثانية و 31 فقرة الأولى "

- اجل أدنى قدره يوم واحد بالنسبة إلى الأوامر المنصوص عليها في المادة 26 و 36

الشهود¹ فيقوم بإرسال المحضر كاملا إلى الجهات القضائية أي النيابة العامة الممثلة في وكيل الجمهورية لاتخاذ الإجراءات اللازمة².

2- المخالفات الجزائية في طب العمل :

من خلال دراستنا لنصوص المواد 13.14.14.23.24.25.26.28 من القانون رقم 88/07 السابق ذكره استخلصنا المخالفات التالية:

- مخالفة المؤسسة المستخدمة الالتزام بطب العمل و التكفل به باعتباره التزاما يقع على عاتقها³.

- مخالفة المؤسسة المستخدمة للنصوص الطبية المقررة للعمال وأراء طبيب العمل بحيث انه يخضع وجوبا عامل أو متمهن للنصوص الطبية الخاصة بالتوظيف و كذا الفحوص الدورية و الخاصة و المتعلقة باستناد العمل كما يتعين علي المؤسسة المستخدمة أن تأخذ بعين الاعتبار أراء طبيب العمل⁴.

- مخالفة عدم التزام الهيئة المستخدمة ضمان ممارسة طب العمل ضمن أماكن العمل نفسها، وذلك انه يتعين عليها إنشاء مصلحة لطب العمل وفقا لضوابط تحدد عن طريق التنظيم و في حالة ما تعذر عليها و جب عليها المساهمة في إنشاء مصلحة طب العمل ما بين الهيئات علي أساس إقليمي أو إبرام اتفاق مع القطاع الصحي، وفي ما تعذر القطاع الصحي الاستجابة إلي طلب المؤسسة المستخدمة أو تخلي عن التزاماته و جب علي الهيئة المستخدمة إبرام اتفاق مع أي هيكل مختص في طب العمل أو أي طبيب مؤهل⁵.

¹ المادة 08 من القانون 03/90 السابق ذكره

² المادة 12 من القانون 03/90 السابق ذكره

³ - المادة 13 من المرسوم 07/88 السابق ذكره

⁴ - المادة 17 من المرسوم 07/88 السابق ذكره

⁵ - المادة 14 من المرسوم 07/88 السابق ذكره

- مخالفة المؤسسة المستخدمة لالتزامها بتمويل انجاز مجموع أنشطة طب العمل و ذلك أن الالتزامات ملقاة على عاتقها¹.
- مخالفة أحكام تأسيس لجنة الوقاية الصحية و الأمن و تعيين مندوب للوقاية الصحية، إذا تأسس وجوبا لجان الوقاية الصحية و الأمن في المؤسسات التي تشغل أكثر من 09 عمال ذوي عقود عمل غير محددة المدة، و مندوبا دائما مكلف بالوقاية الصحية و الأمن².
- مخالفة إنشاء مؤسسات مكلفة بالوقاية الصحية و الأمن علي مستوى قطاعات النشاط ذات الدرجة العالية الأخطار و ذلك إن المؤسسة المستخدمة التي تنتمي إلي هذا النوع من القطاعات فضلا عن إنشائها لجان الوقاية الصحية و الأمن يمكن إنشاء مؤسسات مكلفة بأعمال مكملة و خصوصية في مجال الوقاية الصحية و الأمن، غير انه عندما يحول نشاطها دون تأسيس تلك للجان، فهي ملزمة بالانخراط في إحدى هذه المؤسسات³.
- مخالفة عدم اطلاع العمال الجدد علي الأخطار التي قد يتعرضون لها في مناصب عملهم، حيث انه وجب علي المؤسسة المستخدمة اطلاع العمال الموظفين الجدد وكذا أولئك المدعويين إلي تغيير مناصب أو مناصب أو وسائل عملهم عند تعيينهم على الأخطار التي قد يتعرضون لها في مناصب عملهم⁴.
- مخالفة عدم تنظيم عمليات تكوينية خاصة من اجل الوقاية لصالح العمال المعنيين بحيث انه وجوبا علي المؤسسة المستخدمة تنظيم عمليات تكوينية من اجل الوقاية لفائدة العمال من قبل جهاز أو هيكل أو شخص مختص في مجال الوقاية الصحية والأمن و طب العمل⁵.

¹ - لمادة 28 من المرسوم 07/88 السابق ذكره

² - المادة 23 من المرسوم 07/88 السابق ذكره

³ - المادة 25 من المرسوم 07/88 السابق ذكره

⁴ - المادة 21 من المرسوم 07/88 السابق ذكره

⁵ - المادة 22 من المرسوم 07/88 السابق ذكره

- المخالفات المرتبطة بالأجهزة أو الآلات التي لا تستجيب إلي الضوابط في مجال الوقاية و الأمن بحيث انه يمنع قصد الاستعمال صنع أو عرض للبيع أو استيراد أو إيجار أو التنازل بأي صفة كانت الأجهزة أو الآلات أو أجزاء من الآلات التي لا تستجيب إلي الضوابط الوطنية أو الدولية هما يجعلها مخالفة لقواعد الأمن و استعمال أجهزة لا تضمن حماية العمال من الأخطار بسبب استعمال مستحضرات ضارة¹.

3- العقوبات الجزائية :

تتمثل هذه العقوبات الجزائية في ما يلي:

أ) مخالفة أحكام المادة 37 من القانون رقم 07/88 السابق ذكره حيث يعاقب كل مخالف الأحكام المادة 08 و 10 و 34 من ذات القانون بغرامة مالية من 1000 دينار إلى 2000 دج وفي حالة العود يعاقب المخالفة بالحبس من شهرين إلي ستة أشهر و بغرامة من 4000 دج إلى 6000 دج بإحدى هاتين العقوبتين و يمكن تطبيق الغرامة بقدر عدد المرات التي يتعرض فيها العامل للخطر بسبب انعدام إجراءات الوقاية الصحية و الأمن المقررة².

ب) مخالفة أحكام المادة 38 من القانون رقم 07/88 نصب علي انه يعاقب كل مخالف بغرامة القانون نفس من 3.5.6.7.11.13.14.17.23.25.26.28 المادة الأحكام مالية من 500 دج إلى 1500 دج و في حالة العود يعاقب المخالف بالحبس لمدة ثلاثة اشتر أو أكثر بغرامة من 2000 دج إلى 4000 دج أو بإحدى العقوبتين³.

¹ - المادة 28 من المرسوم 07/88 السابق ذكره

² - المادة 37 من المرسوم 07/88 السابق ذكره.

³ - المادة 38 من المرسوم 07/88 السابق ذكره.

ج) مخالفة أحكام المادة 39 من القانون رقم 07/88 يعاقب كل مخالفة الأحكام المادية 21 و 22 بغرامة من 500 إلى 1500 في حالة العود تكون الغرامة من 2000 دج إلى 4000 إلى دج¹.

د) بتحليل المادة من القانون 07/88 تكون عقوبة جزائية في حالة العودة المثبت بمحضر يعده مفتش العمل وبناء على قرار يصدر من المحكمة إلى الغلق الكامل أو الجزئية للمؤسسة المستخدمة إلى غاية انجاز الأشغال التي اقراها القانون الجاري به العمل قصد ضمان الوقاية الصحية والأمن لعمل².

الفرع الثاني: رقابة القضاء الاجتماعي

ان القضاء الاجتماعي قضاء مختص في النزاع العمالي وكل ما يتعلق بتطبيق القانون والتنظيم المتعلقين بعلاقات العمل

أولاً: الإجراءات التحفظية

يمكن للممثلين النقابيين ان يرفعو دعوى استعجاليه أمام المحكمة بالقسم الاستعجالي واتخاذ اجراء تحفظي معين كغلق المصنع لاستعماله مواد خطرة او مواد كيميائية تلحق أضراراً بصحة العمال و أمنهم حيث يمكن ان يقوم مفتش العمل المختص إقليمياً بعد اعذاره للمستخدم باتخاذ الإجراءات أو إزالة الضرر أو إدخال تعديلات على الآلات و الأجهزة الصناعية وانتهت مدة الاعذار، ويأبى المستخدم لامتنال إلى هذا الاعذار حيث يحق له استصدار أمر من القسم الاجتماعي بالمحكمة اتخاذ إجراءات احتياطية مؤقتة كغلق المؤسسة المستخدمة أو توقيف استعمال المواد الخطرة او إجراء تعديلات معينة وفي هذا الصدد فان النصوص القانونية و التنظيمية ساكتة عن هذا الإجراء لأنه من الناحية العلمية لم توجد سابقة

¹ - المادة 39 من المرسوم 07/88 السابق ذكره.

² - المادة 40 من المرسوم 07/88 السابق ذكره.

فضائية اجتماعية تعين على هذا التصور اي لجوء مفتش العمل او الممثل النقابي الى رفع دعوى الى القسم الاجتماعي و انما غالبا ما يلجا في ذلك الى توقيف الإضراب لعدم شرعيته او تهديده للمسار المهني للوحدة اما صحة العمال و أمنهم فلم نعثر لها على أي اثر.

ثانيا : الإجراءات المدنية

بعد بيان الإجراءات التحفظية التي يمكن ان يتخذها القسم الاستعجالي، إذا شعر العامل او العمال بضرر أصاب صحته أو آمنة أو ان منصب العمل المحول اليه لا يتوافق مع قدراته الجسدية و العصبية النفسية فانه يطرح الأمر على المستخدم فإذا رفض بعد مدة معينة وهي ثمانية أيام فانه يتقدم بشكوى إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا و التي تحيلها بدورها الى مكتب المصالحة فإذا لم تفلح المصالحة يسلم العامل المشتكي محضر عدم المصالحة، و بإمكانه اللجوء إلى القضاء للمطالبة بالتعويض أو إلزام الهيئة بتهيئة منصب ملائم له او التكفل بحالته إلى غير ذلك من الحالات و الإجراءات بما في ذلك طلب تعويض يتناسب مع الضرر اللاحق به وهذا الأمر يفيد الرجوع إلى إجراءات المنازعة الفردية و التي لا تضمن كثيرا حصول العامل على حقه كاملا وفي أسرع الأوقات، وكان أولى بالمشروع ان يخول مفتش العمل القيام بهذا الإجراء، و ذلك من خلال تكثيف عدد مفتشي العمل و توزيع الاختصاص عليهم ومن ثم تضمن حماية حقيقية لصحة العمال و أمنهم

المبحث الثاني: المسؤولية الناجمة بالالتزام المؤسسة بطب العمل

المؤسسة المستخدمة هي من توجد في صميم الرقابة، وكل مخالفة ترتكبها لقواعد حفظ الصحة والأمن وطب العمل فإنها تعرض نفسها للجزاء، فيتعين على المؤسسة المستخدمة اتخاذ كافة الإجراءات لحماية عمالها من الأخطار المهنية، وفي حالة إخلالها بالتزاماتها تقوم مسؤوليتها، هذه المسؤولية ذات طبيعة خاصة، تتميز عن المسؤولية في القواعد العامة، نظرا لخصوصية حوادث العمل والأمراض المهنية من جهة، وطبيعة العالقة التي تربط العامل

بالمستخدم من جهة أخرى، فبالإضافة للعقوبات الجزائية التي قد تسلط على المستخدم في حال مخالفته لقواعد طب العمل، سواء تلك المنصوص عليها في القانون المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل أو في قانون العقوبات، يحق للعامل الذي تعرض لإصابة عمل أن يتحصل على التعويضات القانونية المقرر من هيئة الضمان الاجتماعي باعتباره مؤمن له لديها، كما يمكنه أن يرفع دعوى ضد المستخدم للمطالبة بتكملة التعويض عن الضرر الذي لحقه في حالة عدم تغطية الأخطاء التي تحصل عليها من هيئة الضمان الاجتماعي كل الضرر اللاحق به، ولكي يتمكن من رفع دعوى ضد المستخدم البد من أن يصدر من هذا الأخير أو أحد تابعيه خطأ يوصف بغير المعذور أو العمدي، وعلى العامل المصاب أو ذوي حقوقه إثبات ذلك بكافة طرق الإثبات.

يمارس طبيب العمل هو الآخر مهامه على مستوى المؤسسة المستخدمة وينفذ الالتزامات الملقاة عليه، وفي حال اخلاله بالتزاماته تقوم مسؤوليته، حيث لا تسأل المؤسسة المستخدمة عن أخطائه التي يرتكبها أثناء ممارسة مهنته، مادام أن الرابطة الوحيدة للتبعية القائمة بين طبيب المؤسسة المستخدمة والإدارة يكمن في الميدان الإداري، إذ يبقى لطبيب العمل استقالة الكامل في ممارسة مهامه، مادام المستخدم ليس له أية رقابة مباشرة على النشاط الطبي الممارس لهذا الطبيب، أنه طبيب معتمد من وزارة الصحة والسكان ووزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، وبذلك تقوم مسؤولية طبيب العمل التأديبية لوحدها إذا ارتكب أخطاء ولو لم ترتب أضرار، وذلك نتيجة لمخالفته لالتزاماته القانونية المفروضة عليه، وذلك أمام الجهات المختصة ووفق الإجراءات المقررة لذلك، والتي تتميز بطابعها الخاص نظرا لخضوع طبيب العمل في ممارسة أعماله إلى ازدواجية في قانونها الأساسي، فيخضع إلى قواعد مهنة الطب، وفي نفس الوقت يعتبر تابع للهيئة المستخدمة التي التزمت بتشغيله. يخضع طبيب العمل كذلك للمساءلة الجزائية إذا ترتب عن أفعاله جرائم معاقب عليها قانونا، وبالرغم من أن مهنة الطب مهنة إنسانية تستلزم المحافظة على سلامة الانسان والمحافظة على صحة بصفة

عامة، إلا أنه قد يخل الأطباء بما فيهم طبيب العمل بأخلاقيات مهنتهم ويرتكبون جرائم عمديه مع العلم بأنها تمس بحياة البشر وسالمتهم فيساءلون على ذلك، كما يحق للمضرور من خطأ طبيب العمل رفع دعوى ضده للمطالبة بتعويض الأضرار التي لحقت به. تتعدد الالتزامات القانونية المتعلقة بطب العمل بتعدد الأطراف الملقاة عليها هذه الالتزامات، والتي تتمثل في جهتين أساسيين هما الهيئة المستخدمة وطبيب العمل، ومن خلال هذا المبحث سنحاول تحديد آثار اخلال كل منهما بالتزاماته المتعلقة بطب العمل حيث نبين مسؤولية المستخدم في اطار طب العمل (المطلب الاول) لنبين بعد ذلك مسؤولية طبيب العمل في طب العمل (المطلب الثاني).

المطلب الاول: مسؤولية المستخدم في اطار طب العمل

المستخدم هو كل شخص طبيعي أو معنوي، عام أو خاص، يشغل عاملاً أجيراً يؤدي عمال يدويا عضليا أو فكريا أو فنيا مقابل أجر، في إطار التنظيم وتحت إشراف وتوجيهه ورقابته، وفي إطار تسييره لمؤسسته يقع عليه التزام اتخاذ كافة الإجراءات لحماية عماله من الأخطار المهنية، وفي حالة إخلاله بالتزاماته تقوم مسؤوليته، هذه المسؤولية تتميز بطابعها الخاص نظرا لخصوصية حوادث العمل والأمراض المهنية، حيث يكون المستخدم محل مساءلة عن الأفعال التي يرتكبها مساءلة جزائية باعتبار الفعل الذي ارتكبه بنفسه أو من طرف أحد تابعيه، يتعارض مع قاعدة قانونية محددة أقرت لمن يخالفها عقوبة جزائية (الفرع الأول) كما قد يسأل عن خطئه مدنيا، حيث يلتزم بتعويض المضرور عن الضرر الذي لحق به نتيجة خطئه الشخصي أو خطأ أحد تابعيه، تكملة للتعويض الذي قد يتحصل عليه من هيئة الضمان الاجتماع باعتبار العامل مؤمن له من ذلك الخطر (الفرع الثاني)

الفرع الاول: المسؤولية الجزائية للمستخدم

تعد قواعد الوقاية الصحية والأمن وطب العمل قواعد قانونية آمرا، يقع على كل مستخدم التقيد بها تحت طائلة العقوبات الجزائية، ونظرا للأهمية التي تكتسبها هذه القواعد فقد ضمنها

المشرع عقوبات رادعة أكثر مما هو مقرر في جرائم العمل الأخرى وهذا توفيراً لصحة العمال وأمنهم، فيتعرض المستخدم للعقوبات الجزائية المنصوص عليها في قانون الوقاية الصحية والامن وطب العمل في حالة مخالفته للنصوص القانونية المتعلقة بطب العمل، كما يتعرض للعقوبات المقررة في قانون العقوبات إذا ما أدى بإخلاله بالتزاماته لقتل العامل أو إصابته بجروح، لان هذا النوع من الجرائم منظم بموجب قانون العقوبات بصفة عامة كما تقوم مسؤولية المستخدم أيضا في حالة ارتكاب عماله لهذه المخالفات إذا لم يتم بفرض احترام العمال لقواعد السلامة والصحية المنصوص عليهما قانونا، أو أنه لم يتم بمعاقبتهم بما يردع تكرارهم للمخالفة، حيث خالفا للقواعد العامة التي تقضي بالمسؤولية الشخصية عن الأفعال الإجرامية، فإن مسؤولية المستخدم يمكن أن تثور عن فعل عماله طبقا للاتجاه الحديث في قيام المسؤولية الجنائية عن افعال الغي¹

أولاً: مسؤولية المستخدم عن فعله الشخصي

يلتزم المستخدم بمجموعة من الالتزامات في إطار طب العمل حيث يسهر على تأمين بيئة عمل آمنة وصحية لعماله لتجنب أو التقليل من حوادث العمل الأمراض المهنية، كما يخضع جميع عماله للفحوص الطبية اللازمة طوال مسارهم المهني، ولهذا الغرض يسهر على تنظيم مصلحة طب العمل على مستوى الهيئة المستخدمة، أو التعاقد مع الجهات المختصة وفق ما هو مقرر قانونا لتأمين خدمات طب العمل، وإذا قصر في التزاماته تقوم مسؤوليته، ويتعرض بصفة شخصية لكل مخالفة ثابتة للعقوبات التي قررها قانون الوقاية الصحية والأمن وطب العمل، بالإضافة إلى إمكانية متابعته بموجب قانون العقوبات إذا ارتكب جريمة القتل والجرح الخطأ

1- مساءلة المستخدم بموجب قانون الوقاية الصحية والأمن وطب العمل

¹ - لمليكشي حياة، طب العمل، اطروحة دكتوراه، تخصص قانون اجتماعي، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2020/10/04، ص 279

يرتكب المستخدم في إطار التزاماته المتعلقة بطب العمل جرائم عدة، عاقب عليها الجرائم التي قد يرتكبها المستخدم كالتالي:

- مخالفة التعامل بأجهزة وآلات ومواد لا تستجيب للضوابط الوطنية أو الدولية في مجال الوقاية والأمن الذي أقره المشرع الجزائري في القانون رقم 88-07 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، حيث أكد على ضرورة أن تراعي المؤسسة المستخدمة أمن العمال في اختيار التقنيات والتكنولوجيا وفي تنظيم العمل¹.

- مخالفة عدم تنفيذ الالتزامات المتعلقة بالصحة والأمن في العمل حيث جرمت المادة 38 من قانون الوقاية الصحية والأمن وطب العمل.

- مخالفة المستخدم لمجموعة من الالتزامات المتعلقة بضمان الوقاية الصحية والأمن وطب العمل للعمال، من توفير تهوية وإضاءة ملائمة وحماية من الضجيج ومن آلات العمل، وتوفير وسائل الحماية الفردية والجماعية التي تتناسب وطبيعة الأشغال بالمؤسسة².

- مخالفة عدم إطلاع العمال الجدد والمعينين في مناصب جديدة على المخاطر التي ينطوي عليها منصب عملهم حيث جعلت المادة 39 من قانون الوقاية الصحية والأمن وطب العمل عدم إطلاع المستخدم للعمال الجدد أو الذين نقلوا إلى مناصب جديدة، عن طبيعة المخاطر التي ينطوي عليها منصب عملهم عند تعيينهم، جريمة يعاقب عليها جزائيا بغرامة.

ثانيا: مسؤولية المستخدم عن أفعال تابعيه

الأصل في القانون الجزائري أنه لا وجود لأي مبرر لتحميل شخص مسؤولية أو خطأ شخص آخر، بسبب قيام المسؤولية الجزائية على الخطأ الشخصي الذي يرتبط بفكرة الإثم والإجرام، ويرتب جزاء لا مثيل له في القانون المدني وهو العقوبة السالبة للحرية غير أنه يمكن تحميل

¹ - المادتين 7 و8 من القانون رقم 88-07، سالف الذكر

² - cass.crim du 30 september 2003،cite in :CORRÉAND Isabelle :ANAYA Patrick : BRUN patrick ، op.cit،p.11

المستخدم المسؤولية الجنائية المفترضة إذا لم يتم بفرض احترام العمال لقواعد السلامة والصحية المنصوص عليهما قانونا أو أنه لم يتم بمعاقبتهم بما يردع تكرارهم للمخالفة، وهذا طبقا لاتجاه الحديث في قيام المسؤولية الجنائية عن أفعال الغير بسبب التبعية القانونية في الانضباط واتباع الإجراءات¹.

أصبح التركيز التشريعي لمسؤولية المستخدم عن أفعال تابعيه حقيقة قائمة في القانون اليوم، فبالرغم من تأكيد أغلب التشريعات الحديثة على مبدأ شخصية المسؤولية، إلا أنها فتحت المجال لمسائلة المستخدم جزائيا عن فعل لم يرتكبه شخصا، ولقيام هذه المسؤولية البد من توفر شروط معينة تتمثل فيما يلي:

- ارتكاب جريمة من طرف التابع حيث يشترط لمساءلة المستخدم جزائيا في هذا الإطار أن ترتكب الجريمة من طرف أحد عماله، حيث لا يسأل المستخدم جزائيا عن فعل لم يقترفه إلا إذا ارتكب هذا الفعل أشخاص يتبعون المؤسسة التي يشرف عليها، حيث يعتبر التنفيذ المادي للجريمة من قبل التابع الأساس الموضوعي للمسؤولية الجنائية عن فعل الغير، وتقتصر مسؤولية المستخدم على تلك الجرائم التي لها عالقة بأداء التابع لعمله العادي الموكل إليه في وظيفته.

- وجود التزام قانوني على عاتق المستخدم حيث يجب الالتزام الذي يعطي الصفة والصبغة الإجرامية لسلوك المستخدم أن يرد في القوانين والأنظمة، وأن يتخذ صبغة إيجابية، أي أن يكون هناك التزام على عاتق المستخدم باتخاذ إجراءات واحتياطات معينة أو القيام بالإشراف والرقابة لمنع وقوع المخالفات، وبذلك فهو التزام محدد مادام الخطأ غير العمدي يتخذ صبغة

¹ - جبلي محمد، المسؤولية الجنائية للأشخاص المعنوية و تطبيقاتها في التشريع الجنائي الجزائري، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في قانون العقوبات و العلوم الجنائية، معهد العلوم القانونية والادارية، المركز الجامعي العربي بن مهدي، ام البواقي، 2006-2007، ص.15.

سلبية، فهو ينتج عادة من عدم مراعاة التزام معين¹ ولا يمكن للمستخدم أن يعفي نفسه من المسؤولية إلا في حالة تفويضه لجزء من سلطاته لأشخاص آخرين، ففي هذه الحالة يتحمل كل شخص المسؤولية المباشرة والشخصية في حدود ما أوكل إليه، الأمر الذي يعفي المستخدم من المسؤولية الجزائية الملقاة على عاتقه.

- وجوب ارتكاب المستخدم بنفسه لخطأ سمح أو سهل أو ساهم في الجريمة لكي تقام المسؤولية الجزائية للمستخدم يكفي التحقق من ارتكابه لخطأ شخصي، والذي يستنتج من مجرد عدم مراعاته الأنظمة القانونية والتنظيمية المتعلقة بصحة وسلامة العمال، ولا يتطلب الأمر أن تكون هناك نتيجة فعال، أو أنها نتيجة تصرفه المباشر، ففي جرائم العمل لا محل للاشتراط الركن المعنوي للجريمة، لأن الهدف من وضع هذه الجرائم ليس المعاقبة على أفعال مستوجبة اللوم بل لمجرد العقاب على مخالفات تتعلق بأمور تنظيمية بتوفر الشروط سالفة الذكر تقوم المسؤولية الجزائية للمستخدم عن فعل تابعيه، ولا يمكنه نفي مسؤوليته إلا بإثبات القوة القاهرة أو خطأ الضحية وفقا للقواعد العامة في القانون الجزائي، مادامت المسؤولية الجزائية للمستخدم تستمد أساسها من القواعد العامة لهذا القانون، ومادام أن الحالات الأخرى لنفي المسؤولية الجزائية كحالة الجنون والإكراه وعدم الأهلية مستبعدة الوقوع في موضوع البحث لتعلق الأمر برئيس المؤسسة.

الفرع الثاني: المسؤولية المدنية للمستخدم

المسؤولية بصفة عامة إما عقدية تقوم على أساس الإخلال بالتزام عقدي يختلف باختلاف ما اشتمل عليه العقد من التزامات، وإما مسؤولية تقصيرية تقوم على أساس الإخلال بالتزام قانوني واحد لا يتغير وهو الالتزام بعدم الإضرار بالغير، فالدائن والمدين في المسؤولية العقدية مرتبطين بعقد قبل تحقق المسؤولية، أما في المسؤولية التقصيرية قبل أن تتحقق كان المدين

¹ - مباركي علي، المسؤولية الجزائية لرئيس المؤسسة الاقتصادية عن افعال تابعيه، رسالة دكتوراه دولة، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو 2006-2007، ص155

أجنبيا عن الدائن. أما بخصوص مسؤولية المستخدم فتتعدد المواقف بشأنها هل هي مسؤولية عقدية أم تقصيرية، غير أنه يمكن القول أن قبل صدور القوانين التشريعية التي تكفل للعمال المصابين حق طلب التعويض، كانت مسؤولية المستخدم تعتبر مسؤولية عقدية، تقوم على أساس الالتزام بسلامة العمال، واعتبر التزاما بتحقيق نتيجة، إذ أن إصابة العامل أثناء العمل تعتبر الإخلال من المستخدم بالالتزام السالمة، والمطالبة بالتعويض سواء من العامل المصاب أو ورثته لا يحتاج إلى أي دليل، لكن الأمر اختلف تماما بعد صدور القوانين، ولم تعد لمسؤولية المستخدم الصبغة العقدية، بل مبنية على أساس تحمل التبعية، فأصبح المستخدم ملزما ببذل عناية في حماية عماله من الأخطار التي تترص بهم أثناء تأدية عملهم، وكل الإخلال منه لا يقوم على أساس الإخلال بالالتزام عقدي وإنما تقصيري، ولا يسأل عن كل خطأ يرتكبه، ويلحق ضررا للعمال، وإنما يجب ان يوصف هذا الخطأ بالعمد أو غير المعذور، وبذلك فأصل في مسؤولية المستخدم أنها مسؤولية تقصيرية، حيث بمجرد قيام عالقة العمل يقع على عاتق المستخدم الالتزام بتوفير كل شروط الوقاية الصحية والأمن وطب العمل، وحماية ووقاية عماله من حوادث العمل والأمراض المهنية.

المطلب الثاني: مسؤولية الطبيب في إطار طب العمل

يتحمل طبيب العمل المسؤولية عن أخطائه الطبية التي تسبب فيها للآخرين أو بالمؤسسة التي يعمل بها وينتمي إليها. قد تكون هذه المسؤولية إما تقصيرية أو عقدية، ويتحمل الطبيب المسؤولية عند ارتكاب فعل يجرمه قانون العقوبات قد تكون المسؤولية المدنية عقدية أو تقصيرية.

الفرع الأول: المسؤولية المدنية للطبيب:

المسؤولية المدنية قد تكون مسؤولية عقدية وقد تكون مسؤولية تقصيرية.

1- المسؤولية العقدية: تتحقق المسؤولية العقدية بشكل عام إذا امتنع المدين عن تنفيذ التزامه التعاقدية أو أدائه تنفيذه معيب، وقد أدى ذلك إلى إلحاق الضرر بالدائن، وبالتالي تم إثبات المسؤولية العقدية على الركائز، وهي الخطأ العقدي، والضرر العقدي والعلاقة السببية بين الخطأ والضرر¹.

2- المسؤولية التقصيرية: تتحقق المسؤولية التقصيرية بشكل عام في الحالة التي تنشأ خارج نطاق العقد ومصدر الامتثال لها هو القانون. إذا ارتكب الإنسان سلوكاً يضر بالآخرين وجب عليه التعويض لذلك، فهو يقوم على خرق التزام قانوني واحد لا يتغير، وهو الالتزام بعدم إلحاق الضرر بالآخرين تستند المسؤولية التقصيرية إلى ثلاث ركائز هي الضرر والخطأ التقصيري والعلاقة السببية بين الخطأ والضرر².

وتكون مسؤولية طبيب العمل المدنية اتجاه المستخدم في حال ارتكاب طبيب العمل خطأ ولو بسيط يمكن أن يرفع العامل عليه دعوة مباشرة للمطالبة بالتعويض أو ترفع على المستخدم باعتباره متبوعاً ولكن تحقق لهذا الأخير أن يرفع دعوى رجوع على طبيب العمل ليطلب بتعويض ما دفعه المستخدم للعمل نتيجة خطئه³.

كما تقوم مسؤولية طبيب العمل المدنية اتجاه العامل في مجال مراقبة الوسط العمالي وفي مراقبة ومتابعة صحة العمال كعدم احترام الفحوص التكميلية⁴.

ويعد طبيب العمل مسؤولاً إذا اتخذ موقفاً سلبياً بعد أن يعلمه المستخدم إذ يجب عليه في هذه الحالة أن يجري جرداً للمواد الخطرة وذلك من خلال زيارة للورشات واخذ عينات من المواد

¹ - وائل تيسير محمد عساف، المسؤولية المدنية للطبيب، مذكرة ماجستير، في القانون الخاص، بكلية الدراسة العليا، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين، 2008 ص 12.

² - تيسير محمد عساف، المرجع السابق ص 12.

³ - فيساح جلول المرجع السابق ص 277

⁴ - فراوش فاطمة الزهرة، المرجع السابق، ص 83.

وتحليلها. أما في ميدان تنظيم العمل والنظافة وأمن الهيئة فإن طبيب العمل لا يقدم سوى استشارة أو آراء وبهذا يعد مقصرا إذا لم يقدم آراء ضرورية يترتب عن ذلك مسؤولية مدنية¹.

فالقضاء الجزائري ينص على أن مسؤولية الطبيب مسؤولية تقصيرية إلا أنها يمكن أن تكون عقدية، وبالتالي فإن طبيب العمل تكون مسؤوليته عقدية بالنسبة للهيئة المستخدمة تقصيرية بالنسبة للعمال²

الفرع ثاني: المسؤولية الجزائية للطبيب:

تنشأ متابعة جزائية على طبيب العمل في الهيئة المستخدمة وذلك من خلال ارتكابه جرم أثناء عمله المكلف به، ومن بين هاته الجرائم ما يلي:

1- جريمة القتل أو التسبب فيه:

وفقا لنص المادة 288 من قانون العقوبات الجزائري كأن تحدث حالة قتل لعامل في الهيئة المستخدمة بطريق الخطأ و ذلك أثناء الفحص فحفا دوريا أو خاصا أو اخفي مرضا خطيرا يعاني منه العامل بسبب عدم قراءته للتقرير البيولوجي أو التدقيق في التصوير الإشعاعي، فإذا اثبت هذه الجريمة و أسندت إلى طبيب العمل فإنه يعاقب بالحبس من ستة أشهر إلى ثلاثة سنوات و بغرامة من 1000 دج إلى 20.000 دج و في حالة رعونة الطبيب أو عدم الاحتياط في اخذ الإجراءات أو التبليغ لمسؤول الهيئة المستخدمة إصابة أو جرح أو مرض أو أدى ذلك إلى العجز الكلي عن العمل لمدة تتجاوز ثلاثة أشهر فإن العقوبة تكون من شهرين إلى سنتين و بغرامة من 500 دج إلى 1500 دج أو بإحدى العقوبتين³

2- جريمة إخفاء مرض أو تقديم بيانات كاذبة:

¹ - فيساح جلول المرجع السابق ص 277

² - فراوش فاطمة الزهرة، المرجع السابق، ص 83.

³ - المادة 289 من القانون العقوبات الجزائرية

طبقاً لنص المادة 226 من القانون العقوبات الجزائرية فإن طبيب العمل يمكن أن يتابع بها إذا توفرت الشروط التالية:

- أن يكون مرتكب الجريمة إما طبيب أو جراح أسنان أو ممرض فإن لم تكن له هذه الصفة فلا يمكن تطبيق هذه الجريمة.

- أن يقدم طبيب العمل أثناء فحصه للعمال بيانات خاطئة عن مصدر المرض أو العاهة أو بيان خاطئ عن سبب الوفاة.

- أن يكون هذا الإخفاء أو التصريح بالبيانات بقصد المحاباة لأحد العمال وذلك بدافع انساني كخوفه على عامل مصاب بمرض خطير كي لا يتم تسريحه فيلجأ إلي إخفاء مرضه فإذا ثبتت هذه الجريمة فيعاقب بالحبس من سنة إلى ثلاث سنوات يجوز علاوة على ذلك أن يحكم على طبيب العمل بالحرمان من حق أو أكثر من الحقوق الواردة في المادة 14 من سنة على الأقل 5 سنوات على الأكثر¹.

3- جريمة عدم مساعدة شخص في حال خطر:

طبقاً لنص المادة 182 من قانون العقوبات الجزائرية تعاقب كل من لم يقدم مساعدة إلى شخص في حالة خطر كان بإمكانه مساعدته، وفي الأصل أن هذه الجريمة تهم كل المواطنين و لكنها على الخصوص الأطباء. فقيام هذه الجنحة تتطلب وجود خطر وشك الوقوع يستلزم من الطبيب التدخل الفوري أمام العامل المحتاج للمساعدة هذا يتطلب ثلاث شروط وهي:

- العمل والوعي بحالة الخطورة الوشيكة الوقوع.

- غياب الخطر على الطبيب المتدخل للمساعدة.

- الإرادة والقصد بعد المساعدة.

¹ - المادة 226 من القانون العقوبات الجزائرية

فإذا أثبتت هذه اللجنة في حق طبيب العمل وتوفرت شروطها فإنه يعاقب بالحبس من ثلاثة أشهر إلى خمس سنوات و بغرامة مالية من 500 دج إلى 15000 دج أو بإحدى هاتين العقوبتين¹.

4- جريمة إفشاء السر المهني:

نصت المادة 206 من القانون 05-85 المتضمن حماية الصحة و ترقيتها على أنه يجب على الأطباء و جراحي الأسنان و الصيادلة أن يلتزموا بالسر المهني، إلا إذا حررتهم من ذلك صراحة الأحكام القانونية²، فإن طبيب العمل باعتباره مؤتمنا على أسرار العمال وأمراضهم ملزم بعدم إفشاءها و عدم السماح لأي شخص أجنبي بالاطلاع عليها فإن حدث و أخل طبيب العمل بالتزامه فيطبق عليه أحكام المادة 301 من القانون العقوبات و التي تنص بالحبس من شهر إلى ستة أشهر و بغرامة مالية من 500 دج إلى 5000 دج³.

5- جريمة الرشوة:

طبقا للمادة 25 من القانون رقم 06-01 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته أنه إذا ثبت على طبيب العمل هذا الفعل فإنه يتابع على أساس جريمة الرشوة ولقيام هذه الجريمة يجب أن يتوفر ما يلي:

- أن تكون له صفة الموظف العمومي (طبيب عمل).
- أن يقبل هذه المزية غير المستحقة.
- تنشأ هذه الجريمة إما بطلب منه أو أن تعرض عليه.
- أن هذه المزية قد يستفيد منها هو نفسه أو احد أفراد عائلته.

¹ - المادة 182 من القانون العقوبات الجزائري

² - المادة 206 من القانون 85/05 المتعلق بحماية الصحة و ترقيتها المؤرخ في 16/04/1985 ج ر عدد 8

³ - المادة 301 من قانون العقوبات الجزائري

- أن تكون هذه الرشوة من أجل أداء عمل له، كأن يطلب عامل من الطبيب أن يغير له منصب عمله لعدم صلاحية أهليته للمنصب الحالي، مقابل مبلغ من المال.

فإذا ثبتت هذه الجريمة في حق طبيب العمل فإنه يعاقب وفق المادة السابقة الذكر من سنتين إلى عشرة سنوات وغرامة مالية من 200,000 دج إلى 1.000.000 دج¹.

الفرع الثالث: المسؤولية الإدارية للطبيب:

فإذا ارتكب طبيب العمل خطأ مهنيًا يخضع للمساءلة الإدارية ويعرضه للعقوبة تأديبية والمشرع الجزائري في الأمر 06/ 03 قد حمى الطبيب الموظف من كل متابعة مدنية من الغير بسبب خطأ في الخدمة ما لم ينسب إلى هذا الطبيب خطأ شخصي منفصل عن المهام الموكولة إليه كرفضه اسعاف مريض بدون عذر مقبول أو عدم مراعاته لقواعد العمل الطبي أما إذا كان الطبيب يشتغل في مؤسسة اقتصادية أو تجارية أو عيادة خاصة فإنه يخضع لأحكام القانون 90-11 فإذا ارتكب خطأ مهنيًا جسيم تطبق عليه عقوبة التسريح مع اتباع إجراءاتها القانونية.

¹ - المادة 25 من القانون رقم 06-01 المؤرخ في 20/02/2006 المتعلق بالوقاية من الفساد و مكلفاته ج ر عدد 14.

ملخص الفصل الثاني

خلصنا من خلال دراستنا لهذا الفصل أن المشرع الجزائري عمد إلى إنشاء أجهزة رقابية تعمل بالتنسيق فيما بينها على مراقبة مدى احترام المؤسسة المستخدمة لالتزاماتها في مجال طب العمل.

هذه الأجهزة الرقابية ممثلة في مفتش العمل وطبيب العمل المفتش وطبيب المستشار للهيئة الضمان الاجتماعي، كما انه خول للقضاء الحق في الرقابة، وذلك من خلال محاضر المخالفات المحررة من طرف مفتش العمل بالنسبة للقضاء الجزائري.

كما أن المؤسسة المستخدمة وطبيب العمل في حالة اخلالهم بشروط الصحية للطب العمل تقوم عليهم مسؤوليات مدنية والجزائية وكذا الادارية.

الخاتمة

يتبين لنا من الدراسة المتعلقة بطب العمل في التشريع الجزائري أنه يعتبر حقا مكرسا دستورا وقانونا وتنظيما لكافة العمال والمواطنين في مختلف قطاعات النشاط وإدراجه ضمن السياسة الوطنية للصحة العمومية.

- نستنتج من دراستنا هذه أن المؤسسة المستخدمة ملزمة بتوفير مصلحة لطب العمل وفق قواعد عامة ومقاييس من أجل تنظيم نشاط هذه المصلحة.

- نستنتج أيضا لطب العمل أهمية كبيرة في حياة العامل داخل المؤسسة المستخدمة وتتمثل هذه الأهمية في الحفاظ على قدرة العامل الإنتاجية وتحقيق التوازن النفسي له وخلق بيئة عمل محفزة له تقيه من الأخطار المهنية المختلفة الناتجة عن المهنة أو العمل الذي يقوم به.

- وتبين لنا أن المشرع وضع شروط لممارسة طب العمل وتتمثل هذه الشروط في أن يكون الطبيب الذي يمارس طب العمل مختص في المجال أو يكون طبيب عام ممارس وذلك حفاظ على استمرارية مصلحة طب العمل.

كما استنتجنا أيضا من هذه الدراسة المتعلقة بطب العمل أن المشرع كلف طبيب العمل بمهام أساسية تتمثل في العلاج والوقاية إضافة إلى صلاحيات فرعية وكذا الصلاحيات الإدارية والرقابية لمصلحة طب العمل.

- كما تبين لنا أن طبيب العمل مسؤول مسؤولية مدنية اتجاه العامل في مجال مراقبة الوسط العملي، وفي مراقبة ومتابعة صحة العمال كعدم احترام الفحوص التكميلية.

- كما تقوم مسؤولية طبيب العمل الجزائرية إذا ارتكب جريمة منصوص عليها في قانون العقوبات.

وفي حالة ما أخلت المؤسسة المستخدمة بأحد الالتزامات الملقاة على عاتقها فقد عمد المشرع إلى إنشاء أجهزة رقابة، متمثلة في مفتش العمل وطبيب العمل المفتش ومفتش طبيب المستشار الاجتماعي الذين يعملون على مراقبة مدى تطبيق القوانين والمراسيم والقرارات المتعلقة بطب العمل والوقاية والأمن داخل المؤسسة المستخدمة، وفي حالة ما تحقق نقاس وإهمال المؤسسة المستخدمة لالتزاماتها تتخذ في حقها إجراءات من هاته الأجهزة الرقابية تصل إلى حد غلق المؤسسة كذا المتابعة القضائية.

واستنادا إلى النتائج المتوصل إليها نقتح مايلي:

- ضرورة توفير مصلحة طب العمل وإنشائها داخل مؤسسات القطاع العام والخاص.
- وجوب تكوين أطباء مختصين في طب العمل وذلك نظرا للنقص الفادح.
- إعادة النظر في القانون 07/88 المشار إليه سابقا بتوفير الحماية القانونية لطبيب العمل وذلك من تعسف المؤسسة المستخدمة جراء إخطار مفتش العمل.
- إعادة النظر في العقوبات المنصوص عليها في القانون 07/88 وذلك بوضع قوانين ردية في حق المستخدم المخالف للأحكام المتعلقة بالوقاية والأمن وطب العمل.
- ضرورة وضع ميزانية سنوية لمسائل الوقاية الصحية والأمن وطب العمل داخل المؤسسة المستخدمة.
- ضرورة حصول الهيئات المستخدمة الجديدة على رخصة من مفتشي العمل بعد أن تتأكد هذه الأخيرة أن ظروف العمل مطابقة للنصوص التشريعية والتنظيمية.

قائمة المراجع

قائمة المراجع

المراجع باللغة العربية:

1 -) الكتب:

- بشير هدفي-الوجيز في شرح قانون العمل "علاقات العمل الفردية و الجماعية" الطبعة الثانية دارالريحانة للكتاب-الجزائر-2006.
- بن عزوز بن صابر-الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري-الكتاب الأول -مدخل الى قانون العمل الجزائري-دار الخلدونية-الجزائر 2010.
- جلال مصطفى القرشي، شرح قانون العمل الجزائري، الجزء الاول، ديوان المطبوعات الجامعية، طبعة 1998.
- سليمان أحمية-التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري-الجزء الأول-ديوان المطبوعات الجامعية-طبعة 1998.
- سليمان أحمية-آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي - ديوان المطبوعات الجامعية-ط 04-2005.
- عبد الرحمان بن خلدون -المقدمة-مطبعة عبد الرحمان محمد لنشر القران و الكتب الإسلامية-القاهرة-مصر-1970.
- عصام أنور سليم-أصول قانون العمل-طبعة 01-منشأة المعارف الإسكندرية-2004
- بن صاري ياسين-منازعات الضمان الاجتماعي في التشريع الجزائري-دار هومة طبعة 2004.

2 -الأطروحات و الرسائل:

أ - الأطروحات:

- مباركي علي، المسؤولية الجزائرية لرئيس المؤسسة الاقتصادية عن افعال تابعيه، رسالة دكتوراه دولة، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2007/09/29
- فيساح جلول-التزامات الهيئة المستخدمة في مجال طب العمل في القانون الجزائري- أطروحة دكتوراه علوم في الحقوق، قسم القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1، بن يوسف بن خدة، 2016/2015
- لمليكشي حياة، طب العمل، اطروحة دكتوراه، تخصص قانون الاجتماعي، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2020/10/04

ب- رسائل الماجستير:

- جبلي محمد، المسؤولية الجنائية للأشخاص المعنوية و تطبيقاتها في التشريع الجنائي الجزائري، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في قانون العقوبات و العلوم الجنائية، معهد العلوم القانونية و الادارية، المركز الجامعي العربي بن مهدي، ام البواقي ن 2006-2007
- وائل تيسير محمد عساف-المسؤولية المدنية للطبيب-مذكرة ماجستير في القانون الخاص بكلية الدراسات العليا-جامعة النجاح الوطنية-نابلس-فلسطين-2008 .
- فيروز غالية -الحماية القانونية للعمال من الأخطار المهنية-مذكرة نيل شهادة الماجستير في القانون - كلية الحقوق - جامعة تيزي وزو -2012 .

3- مذكرات الماستر:

- أمال أيت سعدي -حوادث العمل والأمراض المهنية وأجهزة الرقابة عليها في التشريع

الجزائري - مذكرة ماستر في الحقوق تخصص قانون طبي -جامعة مستغانم

2017/2018.

- زهية بحيح -طب العمل في قانون الصحة الجزائري- مذكرة ماستر في الحقوق-قسم

القانون العام-كلية الحقوق - جامعة مستغانم-دفعة 2019/2018 .

- ليلة أبيضار - ريمة راجف - مفتشيه العمل -مذكرة ماستر تخصص قانون اجتماعي

كلية الحقوق - جامعة تيزي وزو -2013.

- ميلود دواجي بوعبدالله -طب العمل ومسؤولية الطبيب-مذكرة ماستر-تخصص قانون

طبي-جامعة مستغانم-2015/2014.

- فاطمة الزهراء قرواش -الإطار التنظيمي لطب العمل في التشريع الجزائري-مذكرة ماستر -

قانون اجتماعي-جامعة مستغانم -2019/2018 .

- جلاب خولة-الخدمة الصحية وضغوط العمل في المؤسسة الاستشفائية- مذكرة ماستر -

قسم العلوم الاقتصادية -جامعة تبسة. -دفعة 2016.

5 - القوانين والتنظيمات:

(أ) القوانين :

- الأمر رقم 155/66 المؤرخ في 28/06/1966 المتعلق بقانون الإجراءات الجزائية.

- الأمر رقم 01/06 المؤرخ في 20/02/2006 المتعلق بالوقاية من الفساد و مكافحته ج ر

ع 14.

- الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15/06/2006 المتعلق بالوظيفة العمومي ج.ر.ع 46.

- القانون رقم 05/85 المؤرخ في 16/02/1985 المتعلق بحماية الصحة و ترقيتها ج.ر.ع 08.

- القانون رقم 07/88 المؤرخ في 26/01/1988 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن و طب العمل ج.ر.ع 04.

- القانون رقم 03/90 المؤرخ في 06/02/1990 المتعلق بمفتشيه العمل ج.ر.ع 06.

- القانون رقم 08/08 المؤرخ في 23/02/2008 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي ج.ر.ع 11.

ب) المراسيم و القرارات

- المرسوم التنفيذي رقم 120/93 المؤرخ في 15/06/1993 المتعلق بتنظيم طب العمل ج.ر.ع 33.

- المرسوم التنفيذي رقم 09/05 المؤرخ في 18/01/2005 المتعلق باللجان المتساوية الأعضاء و مندوبي الوقاية الصحية ج.ر.ع 04.

- المرسوم التنفيذي رقم 393/09 المؤرخ في 24/11/2009 المتعلق بالقانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لأسلاك الممارسين الطبيين للصحة العمومية ج.ر.ع 70.

- المرسوم التنفيذي رقم 261/11 المؤرخ في 24/11/2009 المتعلق بالقانون الأساسي لمفتشيه العمل ج.ر.ع 43.

- القرار الوزاري المشترك 2001/10/16 المتعلق بتحديد المقاييس في ميدان الوسائل البشرية و المحال و التجهيزات في مصالح طب العمل ج.ر.ع 21.

- القرار الوزاري المشترك 2001/10/16 المتعلق بتحديد الوثائق المحررة من قبل طبيب العمل و كيفية إعدادها ومسكها ج.ر.ع 21.

6 - المراجع باللغة الأجنبية

CORRÉAND Isabelle :cite in ،Crim du 30 september2003.Cass1) -

11.p،cit.op،BRUN Patrick:Patrick :ANAYA:

paris France 1982.libraire Larousse .Petit Larousse illustré 2)-

7 - المواقع الالكترونية:

com.sistem50.www

الفهرس

2	مقدمة
6	الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لطب العمل
6	المبحث الأول مفهوم طب العمل
6	المطلب الأول: تعريف طب العمل وأهميته
7	الفرع الأول: تعريف طب العمل
11	الفرع الثاني: أهمية طب العمل
15	المطلب الثاني: مهام طبيب العمل
16	الفرع الأول: مهام طبيب العمل
22	الفرع الثاني : إلتزام المؤسسة المستخدمة بتنفيذ آراء طبيب العمل وملاحظاته
27	المبحث الثاني: الشروط القانونية المتعلقة بإنشاء طب العمل في المؤسسة المستخدمة
28	المطلب الأول: الشروط القانونية المتعلقة بإنشاء طب العمل في المؤسسة المستخدمة
28	الفرع الأول: الشروط الاجرائية
32	الفرع الثاني: الشروط الموضوعية
38	الفرع ثالث: السلطة المختصة في تحديد المقاييس
39	المطلب الثاني:شروط ممارسة طب العمل
40	الفرع الاول: شروط خاصة بطبيب العمل
42	الفرع الثاني: صلاحيات طبيب العمل
44	ملخص الفصل الأول
46	الفصل الثاني: الإطار التنظيمي لطب العمل
47	المبحث الأول: الرقابة على طب العمل
47	المطلب الأول: الاجهزة الرقابة الادارية على طب العمل

47	الفرع الأول: رقابة مفتش العمل على طب العمل
53	الفرع الثاني: رقابة طبيب العمل المفتش على طب العمل
57	الفرع الثالث: رقابة الطبيب المستشار لدى هيئات الاجتماعي
58	المطلب الثاني: رقابة القضائية على طب العمل
58	الفرع الأول: رقابة القضاء الجزائي
63	الفرع الثاني: رقابة القضاء الاجتماعي
64	المبحث الثاني: المسؤولية الناجمة بالالتزام المؤسسة بطب العمل
66	المطلب الاول: مسؤولية المستخدم في اطار طب العمل
66	الفرع الاول: المسؤولية الجزائية للمستخدم
70	الفرع الثاني: المسؤولية المدنية للمستخدم
71	المطلب الثاني: مسؤولية الطبيب في إطار طب العمل
71	الفرع الاول: المسؤولية المدنية للطبيب
73	الفرع ثاني: المسؤولية الجزائية للطبيب
76	الفرع الثالث: المسؤولية الادارية للطبيب
76	ملخص الفصل الثاني
78	الخاتمة
81	قائمة المراجع