

دور المشاركة العمالية في حماية بيئة العمل

د. مكي خالدية أستاذة محاضرة أ- جامعة تيارت.

رئيسة فرقة بالمخبر

الملخص:

اعتمد المشرع الطابع الإلزامي في تنظيم القواعد المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن للعمال، فنص على إقامة مصلحة طب العمل وألزم المستخدم بتنصيب أجهزة الحماية الصحية مهما كان عدد العمال الذين يشغلهم، من جهة أخرى ونظرا لان صحة العمال جزء من الصحة العامة ومسؤولية الجميع خول القانون مهمة ممارسة الرقابة على المستخدم لضمان تطبيق الإجراءات الوقائية المقررة بموجب نصوص القانون لأجهزة داخلية وخارجية عنها تتميز في كثير منها بأنها متساوية الأعضاء.

لم يعد المستخدم هو الطرف الوحيد الملزم بتوفير بيئة عمل صحية وسليمة للحفاظ على صحة العمال، بل أصبح المشرع اليوم يميل إلى إشراك جميع أطراف علاقة العمل في هذا المجال من خلال إنشاء أجهزة تضم طرفي علاقة العمل.

Summary:

The legislator adopted the mandatory nature of regulating the rules on the health and safety of workers. It stipulated the establishment of the Department of Labor Medicine and the user's obligation to install heat protection devices regardless of the number of worker sit occuppies. Moreover, because workers' healthiest part of public health and responsibility of all, The user shallensurethat the preventive measures prescribed by the provisions of the law apply to internal and external organs, which are characterized in many of them as equal members

The user is no longer the only party required to provide a healthy and healthy working environment for the health of workers. Today, the legislator tends to involve all parties in the business relationship by creating devices that include both sides of the business relationship.

\* رمز المقال: 32-17/2/م/ت.

تاريخ إيداع المقال لدى أمانة المجلة: 2017/01/23.

تاريخ إيداع المقال للتحكيم: 2017/03/09.

تاريخ رد المقال من قبل التحكيم: 2017/04/27.

تاريخ قبول المقال للنشر: 2017/05/25.

المقدمة:

بيئة العمل هي الحيز الجغرافي الذي ينجز فيه العامل عمله عن طريق استعماله لأدوات العمل وأجهزته والمواد الضرورية للإنتاج والتي يمكن أن يترتب عليها آثار سلبية وضارة بصحة العامل، ففي الحفاظ على بيئة العمل دور محوري في الحفاظ على صحة العامل وسلامته.

أكدت الجزائر على حق العامل في الحماية الصحية بداية بالدستور، فوجد دستور<sup>(1)</sup> سنة 1996 المعدل والمتمم ينص في مادته 66 أن الرعاية الصحية حق للمواطنين، وثانيا من خلال مصادقتها على العديد من المعاهدات التي تؤكد هذا الحق، منها المادة 12 من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية<sup>(2)</sup> لسنة 1966، والاتفاقية الدولية رقم 42 المتعلقة بتعويض العمال عن الأمراض المهنية<sup>(3)</sup>، كما صادقت على العديد من الاتفاقيات العربية<sup>(4)</sup> والدولية<sup>(5)</sup> في هذا المجال

تجسيدا لهذه الالتزامات الدولية نجد المشرع ومن خلال المادة 5 في فقرتها 5 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل يعتبر الوقاية الصحية والأمن وطب العمل من الحقوق الأساسية للعمال، وألزم المستخدم من خلال 77 بضرورة أن يحدد في النظام الداخلي<sup>(6)</sup> للمؤسسة قواعد الوقاية الصحية والأمن.

<sup>1</sup> - الدستور الجزائري لسنة 1996 الصادر بموجب المرسوم الرئاسي 96-438 المؤرخ في 07/12/1996 المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية العدد 76 المؤرخة في 08/12/1996، ص 6.

<sup>2</sup> - العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية المصادق عليه بموجب المرسوم الرئاسي رقم 89-67 المؤرخ في 16/05/1989، الجريدة الرسمية العدد 20 المؤرخة في 17/05/1989، ص 531.

<sup>3</sup> - صادقت عليها الجزائر سنة 1962، تم مراجعة هذه الاتفاقية سنة 1964 بموجب الاتفاقية رقم 121 بشأن الإعانات في حالة إصابات العمل من خلالها عدلت قائمة الأمراض المهنية، وسنة 1980 ثم سنة 2002 عن طريق التوصية رقم 194 بشأن قائمة الأمراض المهنية وتسجيل الحوادث والأمراض المهنية والأخطار بها.

<sup>4</sup> - الاتفاقية العربية رقم 7 لسنة 1977 بشأن السلامة والصحة المهنية صادقت عليها الجزائر بموجب المرسوم الرئاسي 05-280 المؤرخ في 14-08-2005، يتضمن المصادقة على الاتفاقية العربية رقم 7 بشأن السلامة والصحة المهنية لسنة 1977، الجريدة الرسمية رقم 65، والاتفاقية العربية رقم 13 لعام 1981 بشأن بيئة العمل وتوصيتها رقم 5 صادقت عليها الجزائر بموجب المرسوم الرئاسي 05-281 المؤرخ في 14/08/2005 يتضمن المصادقة على الاتفاقية العربية رقم 13 بشأن بيئة العمل المعتمدة ببنغازي سنة 1981، الجريدة الرسمية رقم 65

<sup>5</sup> - منها الاتفاقية رقم 119 لسنة 1963 بشأن الوقاية من الآلات صادقت عليها الجزائر بموجب الأمر 69-42 المؤرخ في 03/06/1969 المتضمن التصديق على الاتفاقية رقم 119 المتعلقة بالحماية ضد الآلات والمعتمدة سنة 1963، الجريدة الرسمية رقم 56.

تجدر الملاحظة أن موضوع استخدام الفسفور الأبيض في صناعة الكبريت محلا لاتفاقية دولية صدرت قبل قيام منظمة العمل الدولية، حيث وقعت اتفاقية برن عام 1906..... =

= ويبرز اهتمام منظمة العمل الدولية بهذا الموضوع من خلال اعتمادها ثلاث توصيات في عاها الأول سنة 1919 وهي التوصية رقم 3 بشأن الوقاية من الحمرة الخبيثة والتوصية رقم 4 بشأن حماية النساء والأحداث من التسمم بالرصاص، والتوصية 6 بشأن تحريم استعمال الفوسفور الأبيض في صناعة الكبريت.

سنة 1921 اعتمد مؤتمر العمل الدولي الاتفاقية رقم 13 بشأن تحريم استخدام الرصاص الأبيض في الطلاء(صادقت عليها الجزائر سنة 1962) والتوصية رقم 31 لعام 1929 بشأن الوقاية من منع حوادث العمل في الصناعة، وفي عام 1953 أصدر مؤتمر العمل الدولي التوصية رقم 97 بشأن حماية صحة العمال في أماكن العمل، وتوالت العديد من الاتفاقيات والتوصيات، ففي سنة 2006 أصدرت منظمة العمل الدولية التوصية رقم 197 بشأن الإطار الترويجي للسلامة والصحة المهنيين..

<sup>6</sup> - يلزم المستخدم بوضع النظام الداخلي إذا كان يشغل 20 عاملا على الأقل في المؤسسة، وهو وثيقة مكتوبة يعدها المستخدم ويعرضها على لجنة المشاركة أو ممثلي العمال لإبداء الرأي فيما قبل تطبيقها، ويقوم بإيداع نسخة منه لدى مفتشية العمل المختصة إقليميا للمصادقة

ولم يكتفي المشرع بأن يضع على عاتق المستخدم التزاما بضرورة كفاءة صحة العامل وسلامته أثناء أدائه لعمله بأن يوفر كل الاحتياطات والضوابط الفنية وخلق ظروف عمل تحفظ الصحة والسلامة للعامل دون أن يصيبه مكروه في جسده أو في صحته، ووجوب الكشف الطبي قبل التشغيل وأثناءه، بل أوكل مهمة الرقابة على بيئة العمل إلى أجهزة السلامة والصحة المهنية التي تتنوع بين أجهزة<sup>(7)</sup> رقابية داخلية وأخرى خارجية، ويعد هذا تنفيذا للمعايير الدولية منها نص المادة 73 من الاتفاقية العربية رقم 6 لسنة 1976 المتعلقة بمستويات العمل المعدلة والتي تنص " تنشأ لجان مشتركة على مستوى المنشأة من ممثلي الإدارة والعمال تتولى اقتراح تنظيم شؤون العمال ورفع الكفاية الإنتاجية والتدرج والتدريب المهني وإدارة الخدمات الاجتماعية".

لكن من جهة أخرى فرض المشرع على المستخدم أن يشرك العمال في تسيير مؤسستهم، وتم مشاركة العمال في الهيئة المستخدمة طبقا للمادة 91 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم بواسطة مندوبي المستخدمين وبواسطة لجنة المشاركة.

من هنا وعند تنظيم المشرع للهيكل المكلفة بحفظ الصحة والأمن على مستوى المؤسسة حرص على أن يكون من أعضائها ممثلي العمال.

إبرازا لدور المشاركة العمالية في حماية بيئة العمل سنعرض لأجهزة الرقابة الداخلية المتمثلة في لجنة المشاركة ولجان الصحة والأمن التي تعكس المشاركة في تطبيق قواعد الحماية والأمن داخل أماكن العمل.

**أولا: لجنة المشاركة:** تلعب هذه اللجنة دورا فعالا في حماية العمال من خلال مشاركتها في إدارة وتسيير الهيئة المستخدمة، وتجسد التعاون بين العمال والمستخدمين على أرض الواقع، من خلال سلطتها في إبداء الرأي في القرارات التي يتخذها المستخدم خاصة في مجال الوقاية الصحية والأمن باعتبارها ونظرا لتشكيلتها في حالة ارتباط بواقع العمال وعلى دراية كاملة بظروف العمل وعلى الخصوص فيما يتعلق باتخاذ المستخدم إجراءات

عليه، وتودع نسخة ثانية لدى كتابة ضبط المحكمة، ويضمن له إشهارا واسعا وسط العمال المواد من 75 إلى 79 من القانون 90-11

المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية عدد 17 لسنة 1990<sup>7</sup> منها لجنة ما بين المؤسسات للوقاية الصحية والأمن في وسط العمل أوجدها المرسوم التنفيذي 05-10 المؤرخ في 08/01/2005، المتعلق بتحديد صلاحيات اللجنة ما بين المؤسسات للوقاية الصحية والأمن في وسط العمل، الجريدة الرسمية العدد 04 لسنة 2005، طبقا للمادة الثانية من هذا المرسوم تؤسس اللجنة وجوبا عندما تتجمع عدة مؤسسات تابعة لنفس الفرع المهني أو لعدة فروع مهنية لممارسة نشاط في نفس مكان العمل لمدة محددة وتشغل لذلك عمالا تكون علاقة عملهم محددة سواء في شكل إنجاز ( البناء والأشغال العمومية والري) أو في شكل تقديم خدمات كعمليات المناولة والنقل والتخزين.

**ومصلحة الوقاية الصحية والأمن في وسط العمل التي تنشأ في المؤسسة المستخدمة التي تشغل أكثر من 50 عاملا، أو تشغل أقل من هذا العدد لكنها تمارس أحد النشاطات التابعة لتقاطع الصناعة أو أشغال البناء والري أو الأشغال العمومية، وتعد هذه المصلحة من الأجهزة التابعة للمستخدم، تقوم بتنفيذ التدابير التي تقررها اللجنة المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن، وتسهر على وضع السياسة العامة للمستخدم في مجال الصحة والأمن بمشاركة اللجان المختصة وتنفيذها طبقا لأحكام المرسوم التنفيذي 05-11 المؤرخ في 08/01/2005، المحدد لشروط إنشاء مصلحة الوقاية الصحية والأمن في وسط العمل وتنظيمها وسيرها وصلاحياتها، الجريدة الرسمية العدد 4 لسنة 2005.**

الوقاية الصحية والأمن المنصوص عليها قانونا ومدى احترام العمال لهذه التدابير ومدى وعيهم بها، والذي يساعد اللجنة في القيام بمهامها هذه تشكيلتها العالية.

**1-تشكيل لجنة المشاركة:** طبقا للمادة 5 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل تعد المشاركة<sup>(8)</sup> في الهيئة المستخدمة من الحقوق الأساسية للعمال.

<sup>8</sup> - يرجع تاريخ العمل بنظام مشاركة العمال في الإدارة والتسيير إلى الحرب العالمية الثانية بفرنسا حيث اعتمد في عهد حكومة "فيشي"- برنامج المجلس الوطني للمقاومة في مارس 1944، بمشاركة وتدعيم الكنفدرالية العامة للعمال (CGT) إن هذا البرنامج يهدف إلى إشراك العمال في التكفل بمسؤوليات مؤسساتهم لمواجهة متطلبات الحرب، وذلك بتنظيمهم وإدماجهم في الهياكل الإدارية للمؤسسات، أي في مجالس الإدارة، وعلى شكل لجان ومجالس، عرفت بلجان المؤسسات كانت متساوية الأعضاء أي نصفها من المساهمين، والنصف الثاني من العمال.

وقد جاء هذا البرنامج المعمد في هذه السنة استجابة للفكرة التي طرحها ما عرف بها "ميثاق العمل لسنة 1941" القاضية بضرورة إقامة علاقات تعاون بين العمال وأصحاب العمل، في إطار اتفاقيات جماعية من أجل ضمان تعاون اجتماعي للقضاء على الصراع الطبقي. وقد استمر العمل بهذا النظام على أساس تعاقدي دون أن يصدر بشأنه أي نص ينظمه بعد نهاية الحرب، إلى أن صدر الأمر 45-289 المؤرخ في 22 فيفري 1945 الذي أسس بصفة رسمية أجهزة المشاركة والمثمنة على الخصوص في "لجنة المؤسسة" ثم تبعه قانون 16 أفريل 1946 الذي رسم العمل لنظام ممثلي العمال ومعمولا به بصفة تلقائية عن طريق أدوات وأساليب اتفاقية. هذا، وقد كان نظام مشاركة العمال في الإدارة من بين المطالب التي ما فتئت تنادي بها التنظيمات النقابية الفرنسية، لاسيما في المؤتمر التاسع عشر (19) للكنفدرالية العامة للعمل لسنة 1927، التي كانت تطالب بضرورة إشراك العمال في تحديد شروط العمل والطرق والوسائل التنظيمية الدائمة.

وفي سبيل تحقيق هذا المسعى تم صدور القوانين المنشئة والمنظمة للجنة المؤسسة والتي جاءت تنويفا للمطالب النقابية في إقامة أجهزة دائمة تضمن نوعا من التوازن في المراكز الوظيفية والمهنية بين كل من أرباب العمل من جهة والعمال من جهة أخرى، فيما يتعلق بسلطة القرار التي لم تعد محصورة في يد صاحب العمل فقط، لاسيما ما تعلق منها بالمسائل التي تهم العمال، والتي أصبح لهؤلاء دور هام في اتخاذها عن طريق ممثليهم في لجان المؤسسة.

أما عن نظام المشاركة العالية في الإدارة والتسيير بالجزائر، فقد اعتبر مبدأ المشاركة العالية في القوانين الاقتصادية والعالية منذ البداية أحد الأسس التي يقوم عليها النظام الإداري والاقتصادي في الجزائر، بداية من نظام التسيير الذاتي في بداية الاستقلال ومرورا بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات إلى لجان المشاركة.

هذا، وإذا كان مبدأ المشاركة العالية من المبادئ الأساسية التي يقوم عليها نظام التسيير في المؤسسة الجزائرية، فإن التنظيم القانوني لهذا المبدأ الهام لم يتم بصفة رسمية إلا في سنة 1971، بمقتضى قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات، وهو القانون الذي يعتبر بداية التاريخ الرسمي لها

ومن سنة 1971 إلى غاية سنة 1987، بدأت هذه المرحلة من الناحية السياسية والقانونية، بصدور ميثاق وقانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات في 16 نوفمبر 1971، بالنسبة للمؤسسات العامة، وقانون العلاقات الجماعية للعمال في القطاع الخاص، بالنسبة للمؤسسات والمقاولات الخاصة، حيث وضع ميثاق وقانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات مبدأ حق للمشاركة العالية في التسيير انطلاقا من مبدأ الملكية العامة لوسائل الإنتاج من أي المؤسسات نفسها إن التسيير الذي يقوم به العمال في التنظيم الاشتراكي للمؤسسات يتجسد خاصة في مجلس العمال الذي ينتخب لمدة 03 أعوام من قبل مجموع العمال سواء في مستوى الوحدات أو في مستوى المؤسسة.

تتشكل لجنة المشاركة من مندوبي العمال الذين ينتخبون من بين العمال المشبتهن اللذين تتوفر فيهم شروط الناخب، البالغين 21 سنة والمشبتهن لأقدمية أكثر من سنة في الهيئة المستخدمة، بالاقتراع الفردي الحر السري والمباشر، وعليه لا يكون الترشح مفتوحا لكل العمال بل أنه وطبقا للمادة 97 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل يعتبر غير قابل للانتخاب عليهم الإطارات القيادية في الهيئة المستخدمة وأصول المستخدم وفروعه وحواشيه أو أقاربه بالنسب من الدرجة الأولى والإطارات المسيرة والعمال الذين يشغلون مناصب مسؤولية مع التمتع بسلطة تأديبية والعمال الذين لا يتمتعون بحقوقهم المدنية والوطنية<sup>(9)</sup>، وبهذا فإن هذا القيد يجسد المشاركة واقعيًا وفعليًا.

طبقا للمادة 98 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل يتم الاقتراع في دورين، في الدور الأول تقدم المنظمات النقابية التمثيلية<sup>(10)</sup> ضمن الهيئة المستخدمة مرشحين للانتخاب مندوبي المستخدمين من بين العمال الذين تتوفر فيهم معايير قابلية الانتخاب

إذا كان عدد المصوتين أقل من نصف عدد الناخبين يجري الدور الثاني من الاقتراع في مدة أقصاها ثلاثون (30) يوما، وفي هذه الحالة، يمكن لكل العمال الذين تتوفر فيهم معايير قابلية الانتخاب المحددة أن يرشحوا أنفسهم.

كما أنه في حالة عدم وجود منظمة أو منظمات نقابية تمثيلية ضمن الهيئة المستخدمة، تنظم انتخابات مندوبي المستخدمين يمكن لكل عامل تتوفر فيه الشروط الترشح للانتخابات

هذا ويشترط المشرع أن يسمح نمط الاقتراع بالحصول على تمثيل عادل لمختلف الفئات الاجتماعية والمهنية في مكان العمل وفي الهيئة المستخدمة المعنية، إلى أنه لا يجوز أن يكون تمثيل الإطارات والأعوان المهرة في لجنة المشاركة أقل من (3/1) المقاعد المطلوب شغلها إلا في حالة تعديل توافق عليه اللجنة الانتخابية طبقا

هذا، والصفة الممنوحة للعامل في هذا الإطار هي صفة المنتج المسير، في مجلس العمال المذكور، والذي لا تنحصر مراقبته لنشاط المؤسسة في المظاهر التقنية فحسب بل تتجاوزها لتتخذ بُعدًا سياسيًا على الخصوص..... =  
= وهكذا، أصبحت المشاركة العالية في تسير المؤسسات الاقتصادية تتم من خلال لجنة المشاركة على مستوى مقر الهيئة المستخدمة أو مندوبي المستخدمين وعلى مستوى كل مكان عمل متميز يحتوي على أكثر من عشرين (20) عاملا  
ينظر في هذا الموضوع ولأكثر تفصيل مارة عبلة، دور المشاركة العالية في تطوير المؤسسة الاقتصادية، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران 2، 2014، ص 6 وما بعدها

<sup>9</sup> - المادة 97 من القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 / 04 / 1990 المتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية عدد 17، لسنة 1990 المعدل والمتمم.

<sup>10</sup> - طبقا للمادة 35 من القانون 90-14 المتعلق بممارسة الحق النقابي "تعتبر تمثيلية داخل المؤسسة المستخدمة الواحدة، المنظمات النقابية للعمال التي تضم 20% على الأقل من العدد الكلي للعمال الإجراء الذين تغطيهم القوانين الأساسية لهذه المنظمات النقابية، و/ أو المنظمات النقابية التي لها تمثيل 20% على الأقل في لجنة المشاركة، إذ كانت موجودة داخل المؤسسة المستخدمة."

للإادة 17 من المرسوم التنفيذي 289-90 المؤرخ في 29 سبتمبر 1990 المتعلق بكيفيات تنظيم انتخابات مندوبي المستخدمين<sup>(11)</sup>.

طبقا للإادة 99 من القانون 11-90 المتعلق بعلاقات العمل يتحدد عدد المندوبين تبعا لعدد العمال في المؤسسة فمن 20 إلى 50 عاملا يمثلهم مندوب واحد، و من 51 إلى 150 عاملا مندوبان، ومن 151 إلى 400 عاملا أربعة مندوبين، ومن 1401 إلى 1000 عاملا يمثلهم ستة مندوبين، ويخصص مندوب إضافي عن كل شريحة 500 عاملا إذا تجاوز العدد 1000 عاملا

تدوم عضوية مندوبي المستخدمين ثلاث سنوات ويمكن أن تسحب هذه العضوية من مندوبي المستخدمين بناء على قرار أغلبية العمال الذين انتخبوهم خلال جمعية عامة يستدعيها رئيس مكتب لجنة المشاركة.

يتم الاقتراع بإشراف هيئة متساوية الأعضاء من ممثلي العمال والمستخدم في حدود ثلاثة أعضاء لكل طرف، برئاسة أكبر الأعضاء سنا، وتكون مهمة هذه الهيئة ضبط القائمة الانتخابية وتحديد توزيع المناصب على الفئات العمالية المختلفة، والتحقق من سلامة الانتخابات وتلقي شكاوي المرشحين وتنصيب المرشحين المنتخبين.

بعد إعلان النتائج وتنصيب اللجنة تعد هذه الأخيرة نظامها الداخلي وتنتخب من بين أعضائها مكتبا يتكون من رئيس ونائب رئيس، عندما تتكون من مندوبين اثنين للمستخدمين على الأقل طبقا للإادة 102 من نفس القانون.

وتجدر الإشارة أنه يتولى مهام اللجنة في المؤسسات التي لا تتوفر على لجنة مشاركة مندوبي المستخدمين<sup>(12)</sup>.

وطبقا للإادة 151 من القانون 11-90 المتعلق بعلاقات العمل يعاقب بغرامة مالية تتراوح من خمسة آلاف إلى عشرون ألفا وبالحبس من شهر واحد إلى ثلاثة أشهر أو بإحدى هاتين العقوبتين، كل من يعرقل تكوين لجنة المشاركة أو تسييرها أو ممارستها لصلاحياتها أو صلاحيات مندوبي المستخدمين أو كل من رفض تقديم تسهيلات ووسائل منحها القانون لأجهزة المشاركة.

**2 - اجتماعات اللجنة:** تجتمع لجنة المشاركة مرة واحدة في كل ثلاث أشهر على الأقل وتجمع إجباريا بطلب من رئيسها أو بطلب من أغلبية أعضائها، ويجب إبلاغ المستخدم بمجدول أعمال هذه الاجتماعات قبل 15 يوما من اجتماعها، ويمكن لهذا الأخير أن يفوض واحد أو أكثر من مساعديه لحضور هذه الاجتماعات طبقا للمادة 103 من القانون 11-90 المتعلق بعلاقات العمل، وتسهيلا للجنة للقيام بمهامها ألزم المشرع المستخدم بوضع الوسائل

<sup>11</sup> - الجريدة الرسمية العدد 42 المؤرخة في 03/10/1990، ص 1316.

<sup>12</sup> - المادة 93 مكرر من قانون 11-90 المتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية العدد 17 لسنة 1990.

المادية الضرورية تحت تصرف أعضاء اللجنة من خلال توفير مقر لها لعقد اجتماعاتها وإنجاز أعمال السكرتارية والدمم المالي لها، وأجاز لها المشرع الاستعانة بخبرات خارجية عن المؤسسة<sup>(13)</sup>.

يجمع مكتب لجنة المشاركة أيضا تحت رئاسة المستخدم أو ممثله المخول قانونا يساعده مساعدوه الأقربون مرة واحدة على الأقل كل ثلاثة أشهر، يجب أن يبلغ جدول أعمال هذه الاجتماعات إلى رئيس مكتب لجنة المشاركة قبل ثلاثين يوما على الأقل، كما يجب أن يتناول مواضيع تابعة لاختصاصات لجنة المشاركة، وتبلغ الملفات الخاصة بالمسائل المطلوبة تناولها إلى رئيس اللجنة.

للقيام بمهامهم يحق لمندوبي المستخدمين التمتع بحساب عشر ساعات عمل في الشهر مدفوعة الأجر من قبل المستخدم كوقت عمل ليرسوا عضويتهم ماعدا خلال عطلتهم السنوية توزع بالاتفاق مع المستخدم، طبقا للمادة 46 من القانون رقم 90-14 المتعلق بالحق النقابي التي تنص "يحق للمندوبين النقابيين التمتع بعشر- ساعات في الشهر مدفوعة الأجر كوقت عمل فعلي وذلك لممارسة مهمتهم النقابية".

ويحظر القانون على المستخدم توقيع أية عقوبة تأديبية على مندوبي المستخدمين بسبب ممارستهم لنشاطهم التمثيلي، وتمتد هذه الحماية سنة بعد انتهاء مهمتهم طبقا لنص المادة 53 من نفس القانون التي تقضي- بأنه "لا يجوز للمستخدم أن يسلط على أي مندوب نقابي، بسبب نشاطاته النقابية، عقوبة العزل أو التحويل أو عقوبة تأديبية كيفما كان نوعها".

**3-مهام وصلاحيات لجنة المشاركة:** تتنوع صلاحيات لجنة المشاركة بين صلاحيات استشارية وصلاحيات إعلامية وصلاحيات رقابية، كل هذا يسمح للجنة أن تكون على دراية كاملة بالوضع الاقتصادي والمالي وواقع العمل في المؤسسة مما يجعلها تساهم بفعالية في تسيير المؤسسة أو على أقل تقدير إبداء المشورة المناسبة وبالمقابل نشر الوعي بين العمال بالوضع داخل المؤسسة وتحدياتها.

فطبقا لأحكام المادة 94 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل ألزم المشرع المستخدم بضرورة إعلام لجنة المشاركة كل ثلاثة أشهر على الأقل بالمعلومات الخاصة بتطور إنتاج المواد والخدمات والمبيعات وإنتاجية العمل، وتطور عدد العمال وهيكل الشغل، نسبة التغيب وحوادث العمل والأمراض المهنية، وتطبيق النظام الداخلي.

كما ألزمه بأخذ رأي اللجنة قبل تنفيذ المخططات السنوية وحصيلة تنفيذها، وتنظيم العمل (مقاييس العمل، وطرق التحفز، ومراقبة العمل، وتوقيت العمل)، وفيما يتعلق بمشاريع إعادة هيكلة الشغل (تخفيض مدة العمل، إعادة توزيع العمال وتقليص عددهم)، ومخططات التكوين المهني وتجديد المعارف وتحسين المستوى<sup>(14)</sup>،

<sup>13</sup> - المادتين 109 و110 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، المرجع السابق.

<sup>14</sup> - المادة 20 من القانون 88-07 المؤرخ في 26/01/1988 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، الجريدة الرسمية العدد 4 لسنة 1988.



ففي هذا المجال تقترح اللجنة الوسائل الضرورية لإنجاز مخطط التكوين، وتعد مشروع ميزانيته، كما تتولى تنفيذ هذا المخطط، وتعد حصيلة دورية عن تطور التنفيذ، وتتولى اللجنة تعيين العمال المكونين وإحاطتهم بمناصبهم. التزام المستخدم بعرض مخطط التكوين على لجنة المشاركة لإبداء الرأي فيه نابع من أنها المسؤولة على تنفيذ مخطط وقادرة أكثر من غيرها نظرا لتشكيلتها للتأكيد على أن المخطط المقترح يتناسب مع قدرات المؤسسة وقابل للتنفيذ فيها، لكن يعاب على هذه الأحكام أنها تجعل من نتيجة الاستشارة غير ملزمة للمستخدم حتى ولو كان طلب الاستشارة في حد ذاته ملزما له.

يظهر دور اللجنة بشكل جلي في مجال الصحة والأمن حيث أنها تستشار وجوبا فيما يخص شروط تنظيم أعمال تعليم العمال وإعلامهم وتكوينهم في ميدان الوقاية من الأخطار المهنية<sup>(15)</sup>، فالمشرع يلزم المستخدم بضرورة تكوين العمال في مجال الوقاية الصحية والأمن، وهو ما جاء به نص المادة 19 من قانون 88-07 المؤرخ في 26/01/1988 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، التي تلزم المستخدم بالإضطلاع بمهمة التعليم والإعلام والتكوين المتعلق بالأخطار المهنية وقواعد الوقاية الصحية والأمن، كما أننا نجد أن المشرع يلزم المستخدم بأن يقدم للعمال الجدد دروس نظرية وعملية عن الأخطار المهنية طبقا للمادة 17 من المرسوم التنفيذي 02-427 المؤرخ في 07/12/2002 والمتعلق بشروط تنظيم تعليم العمال وإعلامهم وتكوينهم في ميدان الوقاية من الأخطار المهنية.<sup>(16)</sup>

وفي هذا المجال هذه النصوص تطابق نص الفقرتين 39 و44 من التوصية 117 المتعلقة بالتدريب المهني والصادرة عن منظمة العمل الدولية، التي تلزم أصحاب الأعمال أن يتشاوروا ويتعاونوا مع بعضهم ومع ممثلي العمال في مؤسساتهم في إعداد وتنفيذ أنظمة التدريب في المؤسسات، بالأخذ بعين الاعتبار طبيعة التدريب ومدته، عدد المتدربين وسنهم وثقافتهم وخبرتهم، مدى ملائمة التدريب في العمل للمهنة، لما لهذا من فائدة لتسهيل التحول من التدريب إلى العمل مباشرة وبما يتوافق والإمكانيات الفنية للمؤسسة.

ويظهر الدور الرقابي من خلال سلطة اللجنة في مراقبة تنفيذ الأحكام المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن، حيث يمكنها القيام بكل عمل تراه ملائما لدى المستخدم في حالة عدم احترام الأحكام المتعلقة بهذا المجال من أجل وقف هذه الخروقات، وبالتالي إذا تبين لها أن أجهزة حفظ الصحة والأمن لم تقم بواجبها يمكنها تنبيه المستخدم لذلك من خلال شكاوى داخلية لكن دون أن يكون لها الحق باللجوء إلى مفتشية العمل والطلب منها التدخل.

<sup>15</sup> - المادة 6 من المرسوم التنفيذي رقم 02-427 المؤرخ في 07/12/2002 المتعلق بشروط تنظيم تعليم العمال وإعلامهم وتكوينهم في ميدان الوقاية من الأخطار المهنية، الجريدة الرسمية العدد 8 لسنة 2002.

<sup>16</sup> - الجريدة الرسمية رقم 82 المؤرخة في 11/12/2002، ص 18.

بل أكثر من ذلك طبقا للمادة 95 من قانون 90-11 عندما تضم المؤسسة المستخدمة أكثر من 150 عاملا وعندما يوجد بداخلها مجلس الإدارة أو المراقبة تعين لجنة المشاركة من بين أعضائها أو من غير أعضائها قائمين اثنين بالإدارة يتولون تمثيل العمال داخل هذا المجلس.

نخلص في الأخير أن دور لجنة المشاركة يبقى دورا استشاريا غير ملزم لكن رغم ذلك يمكن أن تلعب دورا مهما إذا استثمرت دورها الإعلامي جيدا لما للنتائج الطيبة التي يمكن أن ينتجها خاصة إذا اكتسبت المصادقية لدى مجموع العمال.

إذا كان هذا حال لجنة المشاركة، فما هو الدور الذي أعطاه المشرع للجان الوقاية الصحية والأمن؟

**ثانيا: لجان الوقاية الصحية والأمن،** طبقا لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 05-09 المؤرخ في 08/01/2005 المتعلق باللجان المتساوية الأعضاء وندوبي الوقاية الصحية والأمن<sup>(17)</sup>، يجب على كل المؤسسات مهما كان شكلها أو نشاطها إقامة هذه اللجان إذا توافرت الشروط المطلوبة أهمها ما يتعلق بعدد العمال المستخدمين لديها، وفي هذا الإطار فرق المشرع بين المؤسسات التي تشغل أجرا يعقود عمل غير محددة المدة وتلك التي تستخدم عمال في إطار عقود عمل محددة مدة.

**1-تشكيلة لجان الوقاية الصحية والأمن:** يتأرجح التزام المؤسسة المستخدمة بين إنشاء جهاز الوقاية والأمن يمثل في مندوبين فقط وبين إنشاء لجنة الوقاية الصحية والأمن، كما يمكن أن تنشأ مصلحة للوقاية الصحية والأمن<sup>(18)</sup>.

طبقا لأحكام المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 05-09 تؤسس لجان الوقاية الصحية والأمن في المؤسسات التي تشغل على الأقل تسعة عمال ذوي علاقة عمل غير محدودة، وتشكل من عضوين يمثلان الهيئة المستخدمة، وعضوين يمثلان العمال يعينها الهيكل النقابي الأكثر تمثيلا وفي حالة عدم وجوده يعينان من طرف لجنة المشاركة وفي حالة عدم وجود هذين الجهازين ينتخبان من مجموع العمال طبقا للمادة 9 من نفس المرسوم، ويتم تعيينهم لمدة ثلاث سنوات قابلة للتجديد، وفي حالة اقطاع عضوية أحدهم يتم تعويضه بنفس الأشكال، ويتم اختيار هؤلاء الأعضاء على أساس مؤهلاتهم وخبراتهم في مجال الوقاية الصحية والأمن.

بالنسبة للمؤسسات التي تشغل أكثر من تسعة عمال بعلاقة عمل محددة يلزم المستخدم بتعيين مندوب دائم للوقاية الصحية والأمن يساعده عاملان الأكثر تأهيلا في هذا المجال طبقا للمادة 23 من نفس المرسوم، أما في المؤسسات التي تشغل تسعة عمال أو أقل يعين المستخدم مندوبا للوقاية الصحية والأمن، وبعد تنصيب المندوبين يبلغ المستخدم محضر التنصيب إلى مفتش العمل المختص إقليميا، ويقوم المندوب بعمله بالاشتراك مع المستخدم أو ممثله القانوني وباستشارة طبيب العمل.

<sup>17</sup> - الجريدة الرسمية العدد 4 المؤرخة في 09/01/2005.

<sup>18</sup> - المرسوم التنفيذي رقم 05-11 المؤرخ من 8 يناير 2005 المحدد لشروط إنشاء مصلحة للوقاية الصحية والأمن وسط العمل وتنظيمها وسيرها وكذا صلاحياتها، الجريدة الرسمية العدد 04 المؤرخة في 09/01/2005.

وفي حالة وصول النصاب ولم يقيم المشرع بإنشاء هذه اللجان يعاقب المخالف طبقا للزيادة 38 من القانون 88-07 بغرامة من 500 إلى 1500 دج وفي حالة العود يعاقب بالحبس لمدة ثلاثة أشهر على الأكثر وبغرامة من 2000 إلى 4000 دج أو بإحدى هاتين العقوبتين.

مما سبق يتبين لنا أن أعضاء اللجنة من ممثلي العمال إما يعينها الهيكل النقابي فنكون أمام مندوبين نقايين، أو ينتخبهم العمال فنكون أمام ممثلي عمال، وأمام عدم إعطاء المشرع لممثلي العمال صلاحيات خاصة للتدخل الفعلي في مجال الأمن والصحة و يبقى عملهم من خلال اللجنة التي تدير كل شيء، فإن الطريق الأول للتعين هو الأفضل أي التعيين عن طريق النقابة.

إن عضوية اللجنة من طرف المندوبين النقايين يهدف من خلاله المشرع ضمان استقلالية اللجنة وفعاليتها تجاه المستخدم، لأنه لا يمكن تعيين أي عامل كمندوب نقابي إلا إذا كان منظما إلى نقابة تمثيلية وتتوافر فيه الشروط المنصوص عليها في المادة 44 من القانون 90-14 المتمثلة في شرطي السن والأقدمية وتمتع المندوب بالحقوق المدنية والوطنية، فنيا يخص السن يجب أن يكون بالغا 21 سنة كاملة على الأقل يوم تعيينه<sup>(19)</sup>، ويجب أن يكون مضى على عمله لدى المؤسسة مدة سنة على الأقل<sup>(20)</sup>، فالسن والخبرة شرطين ضروريين لنجاح مهمتها لأنها تجعل المندوب على دراية وإطلاع كبير بواقع المؤسسة وبمشاكل العمال الذين سيمثلهم، وحتى يكون تحقيق هذا الهدف قائم فيجب أن يبقى المندوب على علاقة مستمرة بالهيئة المستخدمة، وعليه لا يمكن أن يكونوا أعضاء في اللجنة أولئك الذين علقت علاقات عملهم لأي سبب من الأسباب.

من جهة أخرى يدعم عمل اللجنة الحرية التي يتمتع بها المندوبون النقايون أثناء أداءهم لمهامهم حيث يمكنهم التنقل بحرية وسهولة داخل المؤسسة، ولهم الحق في الاتصال بالعمال أثناء أوقات العمل وخارجه للوقوف على مشاكلهم الحقيقية، والتكفل بإعلامهم بكل ما يهمهم عن طريق النشرات التي يتم تعليقها في الأماكن التي يخصصها المستخدم لهذا الغرض طبقا لنص المادة 38 من القانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي<sup>(21)</sup>، وتنبع

<sup>19</sup> - المادة 44 من القانون رقم 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي المؤرخ في 02/06/1990، الجريدة الرسمية العدد 23 المؤرخة في 06/06/1990.

<sup>20</sup> - تنص المادة 44 من القانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي المؤرخ في 02/06/1990 "يجب أن يبلغ المندوب النقابي أو ممثل العمال 21 سنة كاملة يوم انتخابه وان يتمتع بحقوقه المدنية والوطنية، وأن تكون له أقدمية لا تقل عن سنة واحدة في المقاولة أو المؤسسة أو الهيئة أو الإدارة العمومية المعنية"، تنص هذه المادة على انتخاب المندوب النقابي لكن في الحقيقة هو يعين طبقا لنص المادة 41 من نفس القانون.

<sup>21</sup> - "تتمتع المنظمات النقابية التمثيلية للعمال بالإجراء في كل مؤسسة مستخدمة في إطار التشريع والتنظيم المعمول بها، بالصلاحيات الآتية:

المشاركة في المفاوضات الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية، داخل المؤسسة المستخدمة.  
المشاركة في الوقاية من الخلافات في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.  
جمع أعضاء المنظمة النقابية في الأماكن أو المحلات المتصلة بها خارج أوقات العمل، واستثناء أثناء ساعات العمل، إذ حصل اتفاق مع المستخدم =

استقلالية المندوب من استقلالية المنظمة التي تعينه فالنقابة التمثيلية طبقاً للمادة 35 من نفس القانون هي التي تضم 20% على الأقل من العدد الكلي للعمال الأجراء الذين تغطيهم القوانين الأساسية لهذه المنظمات النقابية و/أو المنظمات النقابية التي لها تمثيل 20% على الأقل في لجنة المشاركة إذ كانت موجودة داخل المؤسسة المستخدمة، وهذا يمنحها طبقاً لأحكام القانون السابق سلطة تمثيل العمال وتمثيلهم لدى المستخدم والسلطات العمومية والتفاوض باسمهم وحسابهم مع المستخدم.

ينصب اللجنة المستخدم ويترأسها هو أو ممثله المفوض قانوناً، ويشارك طبيب العمل في أشغالها بصفة مستشار، كما يمكن للجنة أن تسعين بأي شخص مؤهل تراه ضرورياً للقيام بمهامها<sup>(22)</sup>، ويتولى أمانة اللجنة عامل مؤهل في مجال الوقاية الصحية والأمن يعينه المستخدم.

إن رئاسة المستخدم للجنة يبرره أن هذه اللجنة ليست فقط لجنة استشارية، ولكنها لجنة مقررة في مجال الصحة والأمن حتى ولو لم تصدر قرارات، فتشكيلتها واجتماعاتها الدورية أكد أنه يترتب عليه اتخاذ تدابير في المؤسسة لضمان سلامة العمال، وعليه لا يمكنها اتخاذ أي تدبير في غيابها خاصة أنه الضامن لتنفيذها. وعليه إذا فوض المستخدم رئاسة اللجنة لغيره، عليه أن يفوضه السلطات والصلاحيات الضرورية للقيام بمهامه خاصة أن تبني أي تدبير في هذا المجال يكون عادة مكلف مادياً، وبالتالي يمكن أن يفرغ المستخدم هذه اللجنة من محتواها ويجردها من أهميتها إذا تم التفويض بدون صلاحيات، وعليه لا بد أن يتدخل المشرع لتعديل هذا الوضع الخطير.

**1-اجتماعات اللجنة:** تجتمع اللجنة مرة واحدة على الأقل في الشهر، وتجتمع بطلب رئيسها إثر وقوع أي حادث عمل خطير أو طارئ تقني هام، كما تجتمع بطلب من ممثلي العمال أو طبيب العمل، وتتعقد اجتماعاتها في مكان العمل في محل ملائم يوفره صاحب العمل وهذا معناه أن المشرع لا يفرض على المستخدم أن يوفر لها مقر خاص بها طبقاً للمادة 5 تتلقى اللجنة من المستخدم المعلومات والوسائل العادية الضرورية للقيام بمهامها، لكن يلزم بأن ييسر عملها ويوفر لها مكان ملائم لعقد اجتماعاتها.

تدون اللجنة محاضر اجتماعاتها في سجل الوقاية الصحية والأمن وطب العمل الذي يوضع تحت تصرف مفتش العمل المختص إقليمياً طبقاً للمادة 20 من المرسوم التنفيذي 09-05 المؤرخ في 2005/01/08 المتعلق باللجان المتساوية الأعضاء ومندوبي الوقاية الصحية والأمن.

= إعلام جماعات العمال المعنيين بواسطة النشرات النقابية أو عن طريق التعليق في الأماكن الملائمة التي يخصصها المستخدم لهذا الغرض.

جمع الاشتراكات النقابية في أماكن العمل من الأعضاء حسب الإجراءات المتفق عليها مع المستخدم.

تشجيع عمليات التكوين النقابي لصالح أعضائها".

<sup>22</sup> - المادة 15 من المرسوم التنفيذي رقم 09-05 المؤرخ في 2005/01/08 المتعلق باللجان المتساوية الأعضاء ومندوبي الوقاية الصحية والأمن، الجريدة الرسمية العدد 4 المؤرخة في 2005/01/09

يتضمن هذا السجل طبقا للمادة 10 من المرسوم التنفيذي 98-96 المؤرخ في 6 مارس 1996 المحدد لقائمة الدفاتر والسجلات الخاصة التي يلزم بها المستخدمون ومحتواها<sup>(23)</sup>، ملاحظات وآراء أعضاء اللجنة الذين لهم دراية بمجال الوقاية الصحية والأمن وكذا طب العمل، أو أي عامل آخر، عن كل ما يتعلق بالمخاطر والأفعال المضرة بصحة وأمن العامل والتي يلاحظونها عند تطبيق القواعد المرتبطة بمقاييس حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل.

كما يدون ممثلي العمال فيه التوصيات المقدمة لتحسين ظروف العمل التي يرونها ضرورية، والمساعد التي يبذلونها لدى المستخدم لتطبيق الأحكام القانونية المتعلقة بحفظ الصحة والأمن. وتدون في هذا السجل تقارير حوادث العمل الخطيرة أو القاتلة التي وقعت في مكان العمل وحالات الأمراض المهنية والتدابير المقترحة في هذا المجال.

هذا السجل يمسك ويراجع تحت رقابة المستخدم ومسؤوليته لذلك يمنع أن يشوبه أي تشطيب أو تحشر. أو إضافة، ولمنع أي تلاعب أو تزوير من المستخدم يلزم هذا الأخير وطبقا للمادة 15 من نفس المرسوم بتقديمه لمفتشيه العمل لترقيمه والتوقيع عليه، كما يفهرس لديها في سجل خاص مفتوح لهذا الغرض.

**2- صلاحيات اللجنة:** تعد اللجنة جهازا دائما فهي في حالة انعقاد مستمر تعمل على استقصاء المخاطر المهنية داخل المؤسسة والعمل على تطبيق النصوص القانونية في هذا المجال ورقابة استعمال الآلات والمعدات والوسائل داخل أماكن العمل، ورغم عدم النص من طرف المشرع فإنها وللقيام بمهامها تقوم بتكليف أعضائها إما بصفة منفردة ومجمعين للقيام بمهمة الاستقصاء والبحث داخل المؤسسة.

تتنوع صلاحيات هذه اللجنة بين رقابية واستشارية وإعلامية وتحقيقية، لكن أهم دور لها يكون الدور الوقائي، وفي هذا الإطار تتولى اللجنة تفتيش أماكن العمل للتأكد من تطبيق القواعد القانونية المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن، وتتحقق من توافر الشروط المطلوبة والملائمة للوقاية الصحية العامة والنظافة الصحية.

<sup>23</sup> - الجريدة الرسمية العدد 17 لسنة 1996.

إن العمل التكويني أحد عوامل الترقية الاجتماعية والمهنية للعامل وضمان للتنمية الاقتصادية للمؤسسة وللبلاد على حد سواء لأنه يسمح للعامل بأداء عمله بفعالية دون هدر للموارد ودون تسبب في الحوادث ذلك أن قلة الكفاءة أهم عوامل المتسببة فيها، لهذا من خلال المادة 57 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل ألزم المشرع كل مستخدم<sup>(24)</sup> بأن يباشر أعمال تتعلق بالتكوين وتحسين المستوى لصالح العمال حسب برنامج يعرضه على لجنة المشاركة لإبداء الرأي فيه، وتساهم لجنة الوقاية الصحية والأمن في المؤسسة في إعلام العمال وتنفيذ هذا البرنامج عن طريق تكوينهم وتحسين مستواهم في مجال الوقاية من الأخطار المهنية ووسائل الحماية منها، كما تسهر على تكوين وتحسين مستوى عمال مصلحة الحريق والإنقاذ.

وفي المجال الاستشاري تتولى اقتراح التحسينات التي تراها ضرورية وتشرك فيما يتعلق اختيار أساليب العمل الأكثر أمنا وتكييف العتاد والأجهزة ومجموع الأدوات اللازمة للأشغال المنجزة وكذا تهيئة مناصب العمل. ونظرا لأهمية عملها تتولى إجراء كل تحقيق إثر وقوع حادث عمل أو مرض مهني خطير بهدف الوقاية، كما تتولى إعداد الإحصائيات المتعلقة بحوادث العمل والأمراض المهنية، وهذه الصلاحيات تسمح لها بالوقوف على المشاكل الحقيقية في مجال الصحة والأمن في المؤسسة واتخاذ التدابير المناسبة لعلاج المشاكل والوقاية اللاحقة. عند نهاية كل سنة تكلف اللجنة بإعداد تقرير سنوي عن المجال الذي تراقبه، وتقوم بإرسال نسخ منه لمسئول الهيئة المستخدمة ومفتش العمل المختص إقليميا باعتباره المختص الأصلي في رقابة تطبيق تشريع العمل، رغم ذلك لم يعطي المشرع هذه اللجنة صلاحية إخطار مفتش العمل أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي، قصد اتخاذ التدابير والإجراءات المناسبة ضد المستخدم بل يبقى عملها داخلي فقط والتقارير التي تكتب ستكون بموافقة المستخدم وتحت رقابته مما يضعف دور اللجنة.

#### الخاتمة:

الحفاظ على بيئة عمل سليمة والسهر على صحة العامل التزام مشترك بين طرفي علاقة العمل، فالمستخدم ملزم بإقامة إجراءات ووسائل السلامة المهنية الضرورية للعمل وسلامة العمال، والسهر على علم العمال بها وتكوينهم في مجال الوقاية الصحية، كما أنه مطالب برقابة احترام هذه الإجراءات من قبل الجميع سواء من العمال

<sup>24</sup> - وعي المشرع بالدور الكبير الذي تلعبه الهيئات المستخدمة في التكوين ظهرت بوادره مع أول سنة استقلال من خلال القانون رقم 63-277 المؤرخ في 26/07/1963 المتعلق بتوظيف الأموال الذي ألزم المؤسسات المقبولة بالقيام بالتكوين وتعبئة عمالها وإطاراتها الجزائرية من خلال مادته الثانية.

في سنة 1982 صدر المرسوم رقم 82-298 المؤرخ في 04/09/1982 المتعلق بتنظيم التكوين المهني في المؤسسة وتمويله، الجريدة الرسمية رقم 36 المؤرخة في 07/09/1982، ص 1768، الذي يؤكد أن دور المؤسسة في التكوين لا غنى عنه لتوفير جزء أو كل احتياجاتها لليد العاملة، بالإضافة إلى المساهمة في توفير الاحتياجات الوطنية من اليد العاملة المؤهلة

أو ممثلي المستخدم مع إعلام العامل بكل المخاطر التي تواجهه أثناء أدائه لعمله خاصة إذا كان عاملاً جديداً فالوقاية أهم من العلاج.

من جهة أخرى فإن عدم امتثال العامل لتعليمات السلامة يعد إخلالاً بواجب أساسي وهو واجب مراعاة تدابير الوقاية الصحية والأمن التي يعدها المستخدم طبقاً للفقرة الرابعة من المادة السابعة من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل وهذا يعرضه لجزاءات تأديبية قد تصل إلى تسريحه عن العمل دون إخطار أو تعويض لأنه وطبقاً للمادة 73 من نفس القانون قد ارتكب خطأً جسيماً يتمثل في الرفض وبدون عذر مقبول تنفيذ التعليمات المرتبطة بالتزاماته المهنية أو التي تلحق أضراراً بالمؤسسة، في هذه الحالة لا شك أن العامل يعرض سلامته وسلامة زملائه ومصالح المؤسسة للخطر.

لكن ما يمكن ملاحظته أنه رغم أهمية الدور الذي يقوم به المندوبين النقابيين فإن المشرع لم يحدد بدقة الاختصاصات والسلطات المخولة لهم مما يعيق عملهم وفاعلية تدخلهم، لهذا على المشرع التدخل ولجعل تمثيل العمال أكثر فاعلية من خلال إعطاء المندوبين صلاحيات حقيقية ومستقلة في مجال حماية صحة العمال وسلامتهم ونشر الوعي في أوساطهم خاصة وأن أقصر طريق للتسريح وأسهله بالنسبة للمستخدم هو ارتكاب العامل لمخالفة لقواعد الصحة والأمن لأن هذا يعرض مصلحة الجميع للخطر، والزام المستخدم عند تفويض رئاسة هذه اللجان لغيره أن يخولهم السلطات والصلاحيات الضرورية للتداول مع ممثلي العمال.

من جهة تجدر الإشارة أن العقوبات المنصوص عليها سواء في القانون 90-11 لعدم تكوين لجنة المشاركة، أو المنصوص عليها في القانون 88-07 لعدم تكوين لجان الوقاية الصحية والأمن أصبحت اليوم وفي الظروف الحالية غير كافية لأنه لم يعد لديها الطابع الردعي لهذا لا بد من مراجعتها وتشيديها أكثر للحفاظ على صحة العمال مكسب للمؤسسة والمجتمع ككل.