

دور مفتشية العمل في ظل أزمة كوفيد 19

The role of the labor inspectorate in light of the COVID-19 crisis

قزار أحمد وحيد

مفتش رئيسي للعمل مكتب القل ولاية سكيكدة

kezzarahmed28@gmail.com

تاريخ النشر: 2023/01/31

تاريخ القبول: 2022/12/19

تاريخ الاستلام: 2022/05/13

الملخص:

إن قانون العمل بما يتضمنه من نصوص، وما يتميز به من خصائص في مجال الوقاية الصحية، وعلى وجه الخصوص تعرضها للأمراض المعدية وإجراءات الوقاية منها. كما أخضعت تلك النصوص مهمة الرقابة على تطبيقها إلى مفتش العمل، مانحة إياه صلاحيات واسعة من أجل مواجهة أي خطر يعترض صحة العامل. الكلمات المفتاحية: قانون العمل، مفتش العمل، الأمراض المعدية "كوفيد 19"، الإجراءات الوقائية، طبيب العمل.

Abstract :

With the labor law with its Legal provision and its characteristics in the field of health prevention, in particular its exposure to infectious diseases and prevention measures.

These texts also subjected the task of monitoring their implementation to the labor inspector, granting him broad powers in order to confront any danger to the worker's health.

Key words : work law, work supervisor, infection diseases (covid -19), preventive measures, work doctor.

المؤلف المرسل: قزار أحمد وحيد kezzarahmed28@gmail.com

مقدمة:

إن قانون العمل غير المقنن والذي هو عبارة عن مجموعة من النصوص التشريعية والتنظيمية، التي تهدف الى ضبط وتنظيم مختلف الروابط والعلاقات في مجال العمل بين العامل والمستخدم. فقد ترك المشرع بعضا من مجال تنظيمها الى الإرادة المشتركة لطرفيها، وذلك في إطار التفاوض وخصوصا إذا تعلق الأمر بالمحافظة على صحة وأمن العمال والمكفولة دستوريا، وذلك عن طريق النص على خلق هياكل داخلية، والتي تتمثل في الأجهزة واللجان والمندوبين، والتي تشترك جميعا في العمل والسهل على حماية العمال من الأخطار الصحية داخل الهيئة المستخدمة.

إن قانون العمل لم يكتف بتلك الهياكل الداخلية بل ذهب الى أبعد من ذلك حين أوكل مهمة الرقابة على تطبيق تلك النصوص الى منظومة تسمى " مفتشية العمل " والتي تتكون بدورها من موظفين لهم رتب تتعلق بالتفتيش يتمتعون بسلطة التوجيه والارشاد، الردع والقمع في حالة عدم الامتثال وبالسلطة التقديرية للأخطار المحتمل وقوعها، كما أن لهم صفة الضبط القضائي التي تمكنهم من تحرير محاضر المخالفات.

إن هذه الخصائص التي فرض المشرع وجودها هي التي جعلته في حقيقة الأمر يتميز عن غيره من القوانين، وذلك من خلال رغبته في الحرص على الحماية الصحية وأمن العمال داخل الهيئة المستخدمة.

إن قانون العمل قد راعى عند النص على الإجراءات الوقائية وتدابيرها نوع النشاط وطبيعته الذي يمارسه العمال داخل الهيئة المستخدمة، فضلا عن اشتراطه وسائل الحماية التي تتناسب مع عمله.

أهمية الدراسة:

تبرز أهمية هذه الدراسة في محاولة البحث في الجانب الوقائي الصحي للعامل، داخل الهيئة المستخدمة بسبب ظهور "فيروس كوفيد"، وما يشكله من خطر على سلامته، وفي حق الرقابة على تطبيقها، الممنوحة لمفتشية العمل والتي تناولها قانون العمل. فالإشكال المطروح يتمثل في مدى ملائمة رقابة مفتشية العمل والنصوص القانونية في الحماية الصحية للعمال من انتشار فيروس كوفيد داخل الهيئة المستخدمة؟

المنهج المتبع:

لقد اتبعنا في دراستنا لهذه الإشكالية المنهج التحليلي، من خلال تحليل النصوص القانونية التي تتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل.

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة الى البحث في الإجراءات والتدابير الوقائية التي تحمي الحياة الصحية للعامل داخل الهيئة المستخدمة، وكيفية تطبيقها بسبب تفشي فيروس كوفيد، ومدى الفعالية في مواجهته أو التقليل من انتشاره.

العناصر الأساسية للدراسة:

لقد قمنا بتقسيم هذه الدراسة الى مبحثين، تناولنا في المبحث الأول لمحة عامة عن مفتشية العمل و "فيروس كوفيد"، وفي المبحث الثاني تناولنا مدى ملاءمة نصوص قانون العمل وصلاحيات مفتش العمل في مواجهته.

المبحث الأول: لمحة عامة عن مفتشية العمل و "فيروس كوفيد"

تم تقسيم هذا المبحث الى مطلبين، نتعرض الى لمحة عامة عن مفتشية العمل في المطلب الأول ثم الى "فيروس كوفيد" في المطلب الثاني.

المطلب الأول: لمحة عامة عن مفتشية العمل

لقد أنشئت مفتشية العمل في الجزائر سنة 1909 خلال الحقبة الاستعمارية وكان ذلك بموجب قرار الصادر بتاريخ "11 جانفي 1909" والذي أنشأ هيئة مفتشي العمل الجزائريين، و قد عرفت مفتشية العمل بعد ذلك تحولات هامة في تنظيمها وسيرها.

كما قد عرفت سنة 1948 تنظيما جديدا بموجب المرسوم الصادر في "20 أفريل 1948" المتضمن تنظيم المصالح الولائية لليد العاملة و مفتشية العمل⁽¹⁾.

أما بعد الاستقلال فقد سارت حسب نمط مستوحى بشكل كبير من النظام الفرنسي، وهذا نص عليه القانون⁽¹⁾ الصادر في "31 ديسمبر 1962"، يبقى العمل بالتشريع الفرنسي الى

¹ - يعيش الزهرة، مفتشية العمل في الجزائر، مذكرة ماستر، تسيير المؤسسات كلية الحقوق و العلوم السياسية،

جامعة أحمد دراية، أدرار 2016-2017 ص -ب-.

حين صدور قوانين جزائرية. وفعلًا قد كان ذلك، و تم صدور عدة نصوص قانونية جزائرية، ومن أواخرها، المرسوم التنفيذي⁽²⁾ الذي ينظم المفتشية العامة للعمل وسيورها، وعدة قرارات تتعلق بها كالقرار الوزاري المشترك⁽³⁾ الذي يحدد عدد مكاتب مفتشية العمل وتنظيمها واختصاصها الإقليمي، و القرار الوزاري المشترك⁽⁴⁾ الذي يحدد تنظيم مفتشية العمل للولاية، والقرار الوزاري المشترك⁽⁵⁾ الذي يحدد المفتشيات الجهوية للعمل، كما تجدر الإشارة الى أن مفتشية العمل قد عرفت تطورا تاريخيا لنظام التفتيش⁽⁶⁾ بما يتلاءم مع الوضع الاقتصادي لكل مرحلة.

¹ - المادة 1، 2 من القانون رقم 62-157 المؤرخ في 31 ديسمبر 1962، ج ر، السنة الثانية العدد الثاني المؤرخة في 11 جانفي 1963، ص 18.

² - المرسوم التنفيذي رقم 05-05 المؤرخ في 06 جانفي 2005، يتضمن تنظيم المفتشية العامة وسيورها، ج ر، عدد 04 المؤرخة في 09 جانفي 2005.

³ - القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 16 أوت 2005، يحدد عدد مكاتب مفتشية العمل وتنظيمها واختصاصها الإقليمي، ج ر، عدد 75 المؤرخة في 20 نوفمبر 2005.

⁴ - القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 16 أوت 2005، يحدد تنظيم مفتشية العمل للولاية، ج ر، عدد 75 المؤرخة في 20 نوفمبر 2005.

⁵ - القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 16 أوت 2005، يحدد المفتشيات الجهوية للعمل وتنظيمها واختصاصها الإقليمي، ج ر، عدد 75 المؤرخة في 20 نوفمبر 2005.

⁶ - مزناد صبرينة، تفتيش العمل وتحدياته في ظل التحولات الاقتصادية، أطروحة دكتوراه، القانون الاجتماعي، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، 2019-2020 ص 19.

كما يتكون هذا الجهاز من موظفين خاضعين لقانون الوظيفة العمومي⁽¹⁾، و من أهمهم المفتشون الذين يحكمهم، فضلا عن ذلك القانون الأساسي الخاص بهم⁽²⁾ الذي يخول لهم ممارسة مهام مفتشية العمل و أهمها⁽³⁾، مراقبة تطبيق الأحكام التشريعية و التنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل الفردية و الجماعية، و ظروف العمل و الوقاية الصحية و أمن العمال، بالإضافة الى التوجيه والإرشاد فيما يخص حقوق وواجبات طرفي علاقة العمل، والمساعدة في إعداد الاتفاقيات والعقود الجماعية، وإجراء المصالحة وكل ما يرتبط بعلاقة العمل.

كما منح المشرع لمفتش العمل ضمانات من أجل تمكينه من القيام بتلك المهام، على أكمل وجه نذكر منها:

- القيام بالزيارات الى أماكن العمل في أي وقت شريطة أن تكون هناك علاقة عمل قائمة.
- طلب يد العون والمساعدة من الأعوان المكلفين بالمحافظة على النظام العام⁽⁴⁾.
- القيام بأي إجراء يراه مفتش العمل ضروري في إطار علاقة العمل.
- تمتعه بسلطة تقديرية في تحرير إحدى الوثائق المنصوص عليها قانونا⁽⁵⁾، وتمتعه بسلطة تقدير الأخطار.

حيث يقوم مفتش العمل بعملية إسقاط و ملاءمة للنصوص القانونية على الواقعة

المرتكبة أو المحتمل وقوعها، وبناء عليها يقرر الإجراء الذي يتخذه، والذي قد يصل الى إحالة

1 - الأمر رقم 03-06 مؤرخ في 05 جويلية 2006، يتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، ج ر، عدد 46 المؤرخة في 16 جويلية 2006.

2 - المرسوم التنفيذي رقم 11-261 مؤرخ في 30 جويلية 2011، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لسلك مفتشي العمل، ج ر، عدد 43 المؤرخة في 03 أوت 2011.

3 - المادة 02 من القانون رقم 90-03 المؤرخ في 06 فيفري 1990، يتعلق بمفتشية العمل، ج ر، عدد 06 المؤرخة في 07 فيفري 1990.

4 - المادة 16 من القانون 90-03 السابق الذكر.

5 - المادة 07 من نفس المرجع.

الملف الى الجهة القضائية المختصة، وذلك نظرا لكونه يتمتع بسلطة الضبط القضائي التي تمكنه من تحرير المحاضر، وذلك كله في ظل تمتع مفتش العمل بمبدأ الحياد والموضوعية، فهم أعوان محلفون⁽¹⁾.

إن مفتش العمل يعمل على كسب ثقة المستخدم والعامل، خاصة عند قيامه بالزيارة الأولى الى مكان العمل، من خلال التعريف بنفسه⁽²⁾ ومهامه دون المساس بالطابع الفجائي للزيارة، هذه الزيارة التي يقوم بها قد تكون عادية تبعا لمخطط أو برنامج تم إعداده مسبقا، أو بناء على دورية أو جولة استكشافية أو تكون زيارة مضادة والتي تعتبر في الحقيقة امتداد للزيارة العادية التي تكون في حالة تحرير مفتش العمل لإحدى الوثائق المنصوص عنها قانونا، مانحا المستخدم أجلا لتسوية الوضعية قبل تحرير محضر المخالفة، فينتقل مفتش العمل من أجل التأكد من إزالة تلك النقائص، أو تكون زيارة خاصة بناء على شكوى مقدمة أو تحقيق في حادث العمل، أو زيارة مزدوجة يقوم بها مفتش العمل مع أعوان صناديق وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي.

المطلب الثاني: "لمحة عامة عن فيروس كوفيد"

إن فيروس كوفيد 19 أو كورونا و إن اختلفت تسميته بسبب سرعة انتشاره، إلا أنها تتفق بأنها مرض معدي⁽³⁾، أعراضه شبيهة بالأنفلونزا الموسمية، والتي تتمثل في سيلان الأنف و الصداع و الآلام في الحلق و المفاصل، وضيق في التنفس يعيق وصول الأكسجين الى الرئتين، فينتج عنه الوفاة⁽⁴⁾، وفي وقت قصير خاصة بالنسبة للمرضى الذين يعانون من مرض ضغط الدموي و داء السكري.

1 - المادة 08 من المرسوم التنفيذي رقم 11-261 السابق الذكر.

2 - المادة 14 من نفس المرجع.

3 - موقع منظمة الصحة لعالمية، تاريخ الاطلاع 29 جانفي 2022 الساعة 14:25

<https://www.who.int/ar/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019>

4 - موقع منظمة الصحة العالمية من نفس المرجع.

لقد ظهر لأول مرة في مدينة ووهان الصينية في 31 ديسمبر 2019، نتيجة عدة عوامل مجهولة لحد الساعة، ولكن يرجح أن تكون بيولوجية، كما أدى ظهوره الى تفشي حالة من الهلع و الخوف و الفوضى بجميع أنحاء العالم، هذا الفيروس الذي لا يعترف بالحدود الجغرافية في انتشاره، فقد حقق عددا من الضحايا، والتي مازالت في تزايد مستمر، وفي وقت قصير، ما عجزت الحروب عن تحقيقه في جميع الجوانب الاقتصادية والاجتماعية وحتى السياسية، وذلك في غياب علاج فعال لمواجهته، بدون آثار جانبية و التي تتطلب إجراء اختبارات قد تستمر لعدة سنوات.

فهو يعتبر بمثابة قوة لا يستهان بها من خلال تمكنه من تحقيق اختلال في موازين القوى في العالم.

إن ظهور وانتشار هذا الفيروس في دولة الجزائر وكغيرها من دول العالم، قد دفعها الى اتخاذ إجراءات لمواجهته أو التقليل من أضراره، من خلال إدراكها أن الوسيلة الوحيدة في ذلك هي الوقاية، فتم اللجوء الى إصدار تعليمات وقرارات وتفعيل النصوص الموجودة، والتي تتناسب مع الوضع، كل في مجال اختصاصه، وهنا أخص بالذكر مجال علاقات العمل و التي هي ميدان دراستنا دون الخوض في مسألة كونه قوة قاهرة أم حدث مفاجئ لتحديد المسؤولية.

المبحث الثاني: "مدى ملائمة نصوص قانون العمل وصلاحيات مفتش العمل في مواجهته أو التقليل من أضراره أو انتشاره"

تم تقسيم هذا المبحث الى مطلبين، نتعرض لمدى ملائمة نصوص قانون العمل في مواجهة أو التقليل من الأضرار في المطلب الأول، ثم لصلاحيات مفتش العمل في مواجهته والتقليل من أضرار انتشاره في المطلب الثاني.

المطلب الأول: مدى ملائمة نصوص قانون العمل في مواجهته أو التقليل من أضراره

لقد كان ولا يزال الهدف الأساسي لقانون العمل هو الحماية الصحية والأمن للعمال في بيئته، والتي يعد الدستور مصدرا لها⁽¹⁾، لذلك قد حرص المشرع كل الحرص على تحقيقها

1 - المادة 66-69 من القانون رقم 01-16 المؤرخ في 06 مارس 2016، المتضمن التعديل الدستوري، ج ر، عدد 14

المؤرخة في 07 مارس 2016.

داخل الهيئة المستخدمة، والذي يظهر من خلال تنازل المشرع عن عدد العمال في تكوين كل من لجنة المشاركة، ولجنة الوقاية والأمن، والنظام الداخلي، مع الاحتفاظ بأهم المهام المتعلقة أو المرتبطة بالوقاية الصحية و الأمن داخل الهيئة المستخدمة.

ففي النظام الداخلي الذي هو عبارة عن وثيقة مكتوبة تنص فيها الهيئة المستخدمة على القواعد المتعلقة بالوقاية الصحية و الأمن والانضباط⁽¹⁾، فقد ربط المشرع إلزامية إعداده بتوفر عدد معين من العمال وهو 20 عاملاً فأكثر⁽²⁾، وأقل من 20 عاملاً.

و ذلك حسب خصوصية الأنشطة التي يحدد طبيعتها التنظيم⁽³⁾، أما أقل من 20 عاملاً وخارج عن الأنشطة التي يحددها التنظيم فتكون اختيارية.

إلا أنه يجب القول أن النظام الداخلي هو مسألة ضرورية في حياة الهيئة المستخدمة بغض النظر عن عدد عمالها لأنه على أساسه تحدد المسؤولية أولاً، وثانياً يعد وسيلة لضبط المفاهيم للهيئة المستخدمة و تحديد وفرض العقوبات على عدم الالتزام بها، بما يتناسب مع حجم مخالفتها⁽⁴⁾، سواء كان ذلك في الظروف العادية أو الاستثنائية، التي يمكن فيها أن تعد الهيئة المستخدمة ملحقاً للنظام الداخلي، أو تقوم بتحيينه بما يتماشى والوضع السائد في مجال الوقاية الصحية والأمن.

أما لجنة المشاركة والتي تعتبر الهيكل الذي خول له القانون حق تمثيل العمال في الهيئة المستخدمة، التي تضم مندوبين في مستوى مقر الهيئة والمندوبين وفقاً لحدود عدد العمال المنصوص عليهم قانوناً⁽⁵⁾، أو عن طريق مندوبي في مستوى كل مكان عمل متميز يحتوي على 20 عاملاً على الأقل⁽⁶⁾، ومن أجل ضمان حماية فعالة قد تنازل المشرع عن شرط عدد العمال

1 - المادة 77 من القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990، المتعلق بعلاقات، العمل المعدل والمتمم، ج ر، عدد

17 المؤرخة في 25 أبريل 1990.

2 - المادة 75 من نفس المرجع.

3 - المادة 76 من نفس المرجع.

4 - المادة 77 ف 2 من القانون 90-11 السابق الذكر.

5 - المادة 99 من نفس المرجع.

6 - المادة 91 ف 1 من نفس المرجع.

في مكان العمل، وسمح بتحقيقه بانضمام العمال المتواجدين في عدة أماكن متميزة⁽¹⁾، كما حافظ المشرع على صلاحية⁽²⁾ للمندوبين في حالة عدم تحقق نصاب تكوين لجنة المشاركة في مجال الوقاية الصحية و الأمن عند وجود عدة أماكن متميزة وهي:

- القيام بكل عمل ملائم لدى المستخدم في حالة عدم احترام الأحكام التشريعية والتنظيمية الخاصة بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، وصلاحيات اللجنة المشاركة في الحالات التي تتوفر فيها الهيئة المستخدمة على مكان عمل متميز وحيد.

موسعا المشرع بذلك صلاحياته⁽³⁾ في المجال المذكور الى:

- مراقبة تنفيذ الأحكام المطبقة في ميدان الوقاية الصحية والأمن.

الأمر الذي يمكنها من أن يكون لها دور فعال في مواجهة أي ظرف استثنائي قد تمر به الهيئة المستخدمة في مجال الوقاية الصحية والأمن، ونفس الشيء بالنسبة للجنة المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن، والتي تعد كذلك هيكل قد أنشأه القانون من أجل السهر على الحماية الصحية والأمن داخل الهيئة المستخدمة فقد أوجب القانون تكوينها.

بالنظر الى عدد العمال و طبيعة عقود العمل التي تجمعهم مع الهيئة المستخدمة، إلا أنه ونظرا للدور الذي تلعبه هذه اللجنة في مجال الوقاية الصحية والأمن، فقد تنازل المشرع وسمح بتعيين مندوب مهما كان عدد عمالها و طبيعة عقود العمل⁽⁴⁾ التي تجمعهم مع الهيئة المستخدمة، مع احتفاظهم بأهم الصلاحيات الممنوحة للجنة الوقاية الصحية والأمن⁽⁵⁾.

1 - المادة 92 من نفس المرجع.

2 - المادة 96 من نفس المرجع.

3 - المادة 93 مكرر من القانون رقم 90-11 السابق الذكر.

4 - المادة 23 القانون رقم 88-07 المؤرخ في 26 جانفي 1988، المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، ج ر، عدد 04، المؤرخة في 27 جانفي 1988.

5 - المادة 24 من المرسوم التنفيذي رقم 05 - 09 المؤرخ في الموافق 8 جانفي 2005، المتعلق باللجان المتساوية الأعضاء ومندوبي الوقاية الصحية والأمن، ج ر، عدد 04، المؤرخة في 09 جانفي 2005.

والمتمثلة في التأكد من تطبيق القواعد التشريعية والتنظيمية المعمول بها في مجال الوقاية الصحية والأمن، والمشاركة في إعداد السياسة العامة للهيئة المستخدمة في مجال الوقاية الصحية والأمن، والتأكد من توفر الشروط الحسنة للوقاية الصحية العامة والنظافة الصحية.

وإضافة إلى كل ما تقدم ذكره من دور للأجهزة، يمكن القول أن قانون العمل بما يحتويه من نصوص تشريعية وتنظيمية، قد تطرق إلى ضرورة اتخاذ عدة إجراءات وقائية للحفاظ على أمن وصحة العمال، سواء كان ذلك في إطار ظروف العمل العادية أو الاستثنائية، كالنص⁽¹⁾ على تجنب الازدحام والاحتفاظ وتنظيف أماكن العمل بصورة مستمرة، وتشخيص كل العوامل التي تضر بصحة العامل وتهوية أماكن العمل وتطهيرها واتخاذ تدابير خاصة⁽²⁾ بالتطهير والحماية من الأمراض المعدية، وتخصيص محل لتناول الغداء ومراحيض بحسب عدد معين من العمال³.

ومن أجل تعزيز هذه الإجراءات الوقائية و الأمن للعمال، قد أوجب القانون على العمال القيام بالفحوصات الطبية الدورية، وأخرى تكميلية من أجل⁽⁴⁾ البحث عن أي داء خطير على بقية العمال، أو اكتشاف الأمراض المعدية⁽⁵⁾، والقيام بالتحاليل وتكون المصاريف على عاتق الهيئة المستخدمة⁽⁶⁾، وكذا تكون متكفلة بطب العمل في جميع الحالات، كما فرض رقابة طبية

1 - المادة 4-5 من القانون رقم 88-07 السابق الذكر.

2- المادة 5 من المرسوم التنفيذي رقم 91-05 المؤرخ في 19 جانفي 1991، المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل، ج ر، عدد 04 المؤرخة في 23 جانفي 1991.

3 - المادة 18-22 من نفس المرجع.

4 - المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 93-120 المؤرخ في 15 ماي 1993، المتعلق بتنظيم طب العمل، ج ر، عدد 33 المؤرخة في 19 ماي 1993.

5 - المادة 19 من نفس المرجع.

6 - المادة 10 من نفس المرجع.

خاصة⁽¹⁾، وذلك بالنظر الى سن العمال وطبيعة الأخطار والعقود التي تجمعهم بالهيئة المستخدمة.

و حرصا من المشرع على إمكانية ظهور أي وضع جديد يهدد السلامة الصحية للعمال، فقد استعمل مصطلح⁽²⁾ "كلما اقتضى الامر ذلك" في كل ما يتعلق بتوفير الوسائل الصحية والأمن للعمال، فاسحا بذلك المجال للسلطة التقديرية لمفتش العمل باتخاذ أي إجراء يراه ملائما ومناسبا في الحماية و المحافظة على صحة وأمن العمال.

كما ألزم طبيب⁽³⁾ العمل بالتحريير الاجباري للوثائق ومسك سجلات تتعلق بصحة العامل ومن بينها سجل التلقيحات، الذي يعرضه على مفتش العمل وتحت مسؤوليته، وتكوين ملف طبي لكل عامل.

ويتمتع طبيب العمل بحرية الدخول الى أماكن العمل مهما كان نوع تنظيم طب العمل، وهذا⁽⁴⁾ يدل على أن لطبيب العمل دور كبير في مجال الوقاية الصحية⁽⁵⁾ داخل الهيئة المستخدمة، وذلك بالتنسيق وتحت إشراف مفتش العمل⁽⁶⁾، فهو يعد مستشار⁽⁷⁾ لصاحب العمل و شروطه، و الترقية الصحية من حيث إمكانية إجراء دراسات وتحقيقات عن الأمراض و الأوبئة.

1 - المادة 16 من نفس المرجع.

2 - المادة 3-4 من المرسوم التنفيذي رقم 91-05 السابق الذكر.

3 - المادة 02 من القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 16 أكتوبر 2001، الذي يحدد الوثائق الحرة إجباريا من قبل طبيب العمل و كيفية إعدادها و مسكها، ج ر، العدد 21 المؤرخة في 27 مارس 2002.

4 - المادة 35 من المرسوم التنفيذي رقم 93-120 السابق الذكر.

5 - المادة 22 من نفس المرجع.

6 - المادة 03 من القرار الوزاري المؤرخ في 16 أكتوبر 2001 السابق الذكر.

7 - بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية والجماعية، الجسور للنشر والتوزيع، الجزائر، الطبعة الثانية 2003، ص 174.

المطلب الثاني: "صلاحيات مفتش العمل في مواجهة أو التقليل من أضرار انتشار هذا الفيروس"

لقد سبق وأن تطرقنا الى أن مفتش العمل، يقوم بزيارة أماكن العمل من أجل الوقوف على مدى احترام تطبيق النصوص القانونية، ويسجل ما عاينه من وضعية، وذلك في إطار الرقابة الميدانية، كما قد يقوم حسب الحالة باستدعاء الهيئة المستخدمة من أجل القيام بالرقابة الإدارية، والمتمثلة في مراقبة السجلات القانونية ومنها سجل الوقاية الصحية والأمن ووثائق أخرى متعلقة بها.

إن صلاحيات مفتش العمل واسعة، والتي تتمثل من جهة في سلطة التوجيه والارشاد والردع والقمع في حالة عدم الامتثال، ومن جهة أخرى في السلطة التقديرية للأخطار المحتمل وقوعها، وفي سلطته تقديرية في تحرير إحدى الوثائق المنصوص عليها قانونا وهي⁽¹⁾، الملاحظة والإعذار ومحضر المخالفة وذلك نظرا لما يتمتع به مفتش العمل من سلطة⁽²⁾ الضبط القضائي.

إن مفتش العمل يقدم التوجيه والارشاد لطرفي علاقة العمل، سواء كان ذلك في إطار استقبال انشغالات العمال أو المستخدمين فيما يتعلق بعلاقة العمل، أو في إطار الزيارات التي يقوم بها في شكل ملاحظات تتضمن الامتثال لها في أقرب الآجال⁽³⁾، أو إعذار⁽⁴⁾ يتضمن ذلك لتسوية الوضعية، وتختلف مدته باختلاف طبيعته والتي تتراوح⁽⁵⁾ من 01 الى 03 أشهر، وبانقضاء هذه المدة تصبح الهيئة المستخدمة عرضة لإحالة ملفها الى الجهة القضائية المختصة، و يكون ذلك بناء على زيارة مضادة يقوم بها مفتش العمل. على أن تدون هذه الملاحظة والإعذارات في سجل خاص يفتحه المستخدم خصيصا لذلك، وهو سجل

1 - المادة 08 من القانون رقم 90-03 السابق الذكر.

2 - المادة 27 من الأمر رقم 66-155 المؤرخ في 08 جوان 1966، المتضمن قانون الاجراءات الجزائية، ج ر، العدد 48، المؤرخة في 10 جوان 1966.

3 - نموذج من تحرير محضر ملاحظة "وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي".

4 - المادة 31 من القانون رقم 88-07 السابق الذكر.

5 - المادة 67 المرسوم التنفيذي رقم 91-05 والمادة 39 من المرسوم التنفيذي رقم 93-120 السابق الذكر.

الإعذارات⁽¹⁾ الذي يعبر على الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة و الذي يعتبر مرآة لها من حيث تقيدها بإزالة النقائص.

وعليه فإذا كانت القاعدة⁽²⁾ أو المبدأ يتضمن قيام مفتش العمل بتوجيه إعدار في مجال الوقاية والأمن قبل تحرير محضر مخالفة، إلا أن المشرع قد أورد على هذه القاعدة استثنائيين، أحدهما استثناء زمني وآخر عكسي.

فالاستثناء الزمني⁽³⁾ يتمثل في تقليص المشرع لأجال الإعذارات الى 08 أيام مهما كانت طبيعتها، إذا كان هناك خرق سافر للأحكام الأمرة في القوانين والتنظيمات، وهذا يعني أن يكون هناك خرقا جليا وواضحا للعيان فيما يتعلق بالوقاية الصحية أو غيرها فالنص قد ورد بصفة عامة.

أما الاستثناء العكسي⁽⁴⁾ فيتمثل في كون مفتش العمل يقوم بتحرير محضر المخالفة، ثم يقوم بإعذار الهيئة المستخدمة لتسوية الوضعية وهذا إذا تعلق الأمر بوجود أساليب عديمة النظافة أو خطيرة، وهذا بالإضافة الى تمتعه بصلاحيه⁽⁵⁾ إخطار الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي، في حالة وجود خطر محتمل الوقوع على صحة العامل وأمنه، وهذا كله في غياب نص صريح يحدد مجال تحرير الملاحظة وما تتمتع به من امتثال فوري لتوجيهات مفتش العمل، سواء في ميدان الوقاية الصحية أو غيرها، الأمر الذي يجعلها تتميز بخاصيتين وهما: خاصية الامتثال لمضمونها، وخاصية الوقت " في أقرب الأجال " ودون تحديده، هاتان الخاصيتان هما اللتان يتطلبهما الوضع الاستثنائي.

إن هذه المسألة هي التي تمكن مفتش العمل من مراقبة تطبيق محتواها بمجرد تسجيلها في سجل الإعذارات، وتسليمها للمستخدم، هذا من جهة ومن جهة أخرى على الرغم من أنها قد

1 - المادة 08 من القانون رقم 90-03 السابق الذكر.

2 - المادة 09 من نفس المرجع.

3 - المادة 12 من نفس المرجع.

4 - المادة 10 من نفس المرجع.

5 - المادة 11 من نفس المرجع.

وردت في أولى الوثائق التي يحررها مفتش العمل، إلا أنها تتمتع بقوة الالتزام بها أكثر من غيرها من الوثائق، ومقيدة بالرقابة الآتية، مخالفة بذلك مبدأ التدرج.

إن مفتش العمل بما يمتلكه من سلطات تجعله يحقق التوازن في امتثال الهيئة المستخدمة للأوامر والتعليمات، وتمكنه أيضا من التصدي لكل ما يضر بصحة العامل من خلال تقديره للأخطار المحتمل وقوعها، وباتخاذ الإجراءات التي يراها مناسبة عند مخالفة⁽¹⁾ مضمون تدابير الأمن والوقاية الصحية.

وكعينة على ذلك سوف نتناول ما قامت به مفتشية العمل على مستوى مكتب القل من إجراءات وتدابير، خلال الفترة التي بلغ فيها عدد الإصابات ذروتها، حيث تمت مراقبة في هذا الإطار ما يقارب 998 مؤسسة في مختلف القطاعات والموزعة على دائرة اختصاصها، وقد نتج عن ذلك تحرير 120 ملاحظة تتضمن ضرورة اتخاذ التدابير والإجراءات ضد انتشار فيروس كوفيد، و150 إعدارا يتضمن ضرورة احترام تدابير الوقاية، و230 إعدارا حول إبرام اتفاقية طب العمل، و160 إعدارا من أجل القيام بالفحوصات الطبية، إلى جانب تحرير إعدارات تتعلق بتنظيف أماكن العمل بصورة دورية ومنظمة وبمواد معقمة، وتقديم يد العون والمساعدة للشركاء الاجتماعيين من أجل التطبيق السليم للإجراءات والتدابير.

¹ - بنيزة جمال، رقابة مفتشية العمل على تطبيق أحكام القانون الاجتماعي، مذكرة ماجستير، القانون الاجتماعي،

كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران، 2011-2012 ص 175.

الخاتمة:

إن قانون العمل بما يحتويه من نصوص في مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل، وبالرغم من عدم حداثتها ومعاصرتها لأزمة كوفيد-19 أو كورونا، إلا أنه يمكن اعتبار تلك النصوص بمثابة المبادئ والقواعد الأساسية التي يمكن الارتكاز عليها، من أجل احتوائها أو التقليل من أضرارها داخل الهيئة المستخدمة نظرا لما تتميز به من مرونة وتنوع وسلطات واسعة في مراقبة مدى تطبيقها، مما يجعله قادرا على تقدير الاخطار المحتمل وقوعها وعلى التحكم فيها وضبطها، واتخاذ الإجراءات اللازمة لمواجهةها التي تصل الى حد المتابعة القضائية. فيكفي أن تكون هذه النصوص القانونية قد نصت على إجراءات وتدابير وقائية قد تطرقت اليها تعليمات وقرارات ومراسيم معاصرة للأزمة، كتجنب الاكتظاظ والازدحام، والقيام بالفحوصات التي تتعلق بالأمراض المعدية، ووسائل الحماية منها، ومسك طبيب العمل لسجل التلقيحات، والقيام بتنظيف أماكن العمل بصورة دورية ومنظمة وغيرها من الإجراءات، بالإضافة الى دور الاجتماعات التي يعقدها ممثلو العمال مع الهيئة المستخدمة في مجال الوضع الصحي للعمال التي يفرضها قانون العمل.

ومهما يكن ما تضمنه أو وفره قانون العمل من حماية للعمال، وما منحه من صلاحيات لمفتشية العمل في مجال الوقاية الصحية والأمن، إلا أنه يبقى الدور الذي لعبته مفتشية العمل في مواجهة انتشار فيروس كوفيد داخل الهيئة المستخدمة نسبيا ومحدودا، في ظل الظروف الاستثنائية، وهذا على الرغم من أنها تمثل الجانب الشكلي أو الاجرائي لعملية الرقابة في حين يمثل قانون العمل الجانب الموضوعي، الأمر الذي يمكننا من خلال هذه الدراسة الخروج بجملة من التوصيات والتي تكون خارجة عن الأحكام العادية التي تتعلق بعلاقات العمل:

- غياب نصوص منظمة للآثار المترتبة على الإصابة، فأغلب العمال يخشون لتصريح بها خوفا من فقدان مناصب عملهم، أو الامتيازات المتعلقة بها.
- غياب الضبط الدقيق لبعض المصطلحات القانونية في مجال الوقاية الصحية، كالخطر المحدق، والخطر الوشيك، الأسباب الجديدة.

- وجود فراغ قانوني فيما يتعلق بالحقوق والواجبات للمستخدم و العامل التي تحكم علاقة العمل في ظل الظروف الاستثنائية.
- غياب طريقة العمل وفق نظام الفرق المزدوجة التي تساهم في تعزيز عملية الرقابة، مفتشية العمل، مديرية التجارة، قطاع الصحة.
- إخضاع المفتشين لتكوين في مجال الوقاية الصحية والأمن لأن هذا المجال هو أساس الحماية والوقاية والرقابة الصحية، وله تقنيات خاصة به.
- عدم منح صلاحية تطبيق النصوص والتعليمات لمفتش العمل والخاصة بانتشار فيروس كوفيد، بالإضافة الى خلوها من النص القانوني.
- الإسراع في إصدار النصوص التنظيمية لبعض المواد التي لا تزال عالقة الى يومنا هذا.
- التكفل الاجتماعي بجميع العمال المصابين بغض النظر عن وضعيتهم اتجاه هيئة الضمان الاجتماعي من أجل خلق الثقة لدى أطراف علاقة العمل للتصريح بالإصابات.
- العمل على وضع آليات وأدوات لجمع المعلومات والتنسيق بين مختلف القطاعات لمعرفة الإصابات في المؤسسات من الوهلة الأولى حتى يكون تدخل المفتش فعال.
- وفي الأخير نشير الى أمر ضروري، هو أن الجانب الصحي للعامل لا يقتصر فقط على الإصابة الجسدية، بل يتعداه الى الإصابة النفسية من جهة، ودورها من جهة أخرى في سرعة انتشاره، كعامل الخوف من الإصابة وأثره في نقص المناعة، وهذا ما أكدته الدراسات العلمية الحديثة، كما أكدت أيضا أن ممارسة الرياضة يؤدي بطريقة مباشرة أو غير مباشرة الى التقليل منها، وبالرجوع الى أحكام قانون العمل نجده قد نص على ضرورة ممارسة الرياضة الاستراحية والتي قد تكون موضوعا لدراسة مستقبلية.

قائمة المصادر والمراجع:

أولاً: المصادر

1- القوانين:

- قانون رقم 01-16 المؤرخ في 06 مارس 2016، المتضمن التعديل الدستوري، ج ر، عدد 14 المؤرخة في 07 مارس 2016.
- قانون رقم 30-90 المؤرخ في 06 فيفري 1990، يتعلق بمفتشية العمل، ج ر، عدد 06 المؤرخة في 07 فيفري 1990.
- قانون رقم 11-90 المؤرخ في 21 أفريل 1990، يتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم، ج ر، عدد 17 المؤرخة في 25 أفريل 1990.
- قانون رقم 07-88 المؤرخ في 26 جانفي 1988، المتعلق بالوقاية الصحية و الأمن وطب العمل، ج ر، عدد 04 المؤرخة في 27 جانفي 1988.
- قانون رقم 57-62 المؤرخ في 31 ديسمبر 1962، ج ر، السنة الثانية، العدد الثاني، المؤرخة في 11 جانفي 1963.

2- الأوامر:

- الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 06 جويلية 2006، يتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، ج ر، عدد 46 المؤرخة في 16 جويلية 2006.
- الأمر رقم 155-66 المؤرخ في 08 جوان 1966، المتضمن قانون الإجراءات الجزائية، ج ر، عدد 48 المؤرخة في 10 جوان 1966.

3- المراسيم:

- المرسوم التنفيذي رقم 11-261 المؤرخ في 30 جويلية 2011، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لسلك مفتشي العمل، ج ر، عدد 43، المؤرخة في 03 أوت 2011.
- المرسوم التنفيذي رقم 05-05 المؤرخ في 06 جانفي 2005، المتضمن تنظيم المفتشية العامة وسيورها، ج ر، عدد 04، المؤرخة في 09 جانفي 2005.
- المرسوم التنفيذي رقم 05-09 المؤرخ في 08 جانفي 2005، المتعلق باللجان

المتساوية الأعضاء ومندوبي الوقاية الصحية والأمن، ج ر، عدد 04، المؤرخة في 09 جانفي 2005.

- المرسوم التنفيذي رقم 93-120 المؤرخ في 15 ماي 1993، المتعلق بتنظيم طب العمل، ج ر، عدد 33، المؤرخة في 19 ماي 1993.
- المرسوم التنفيذي رقم 91-05 المؤرخ في 19 جانفي 1991، المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل، ج ر، عدد 04، المؤرخة في 23 جانفي 1991.

4- القرارات:

- القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 16 أوت 2005، يحدد تنظيم مفتشية العمل للولاية، ج ر، عدد 75، المؤرخة في 20 نوفمبر 2005.
- القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 16 أوت 2005، يحدد المفتشيات الجهوية للعمل، ج ر، عدد 75، المؤرخة في 20 نوفمبر 2005.
- القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 16 أوت 2005، عدد مكاتب مفتشية العمل وتنظيمها واختصاصها الاقليمي، ج ر، عدد 75، المؤرخة في 20 نوفمبر 2005.
- القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 16 أكتوبر 2001، الذي يحدد محتوى الوثائق المحررة إجباريا من قبل طبيب العمل وكيفية إعدادها ومسكها، ج ر، عدد 21، المؤرخة في 27 مارس 2002.

ثانيا: قائمة المراجع:

1- الكتب:

- بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية والجماعية، الجسور للنشر والتوزيع، الجزائر، الطبعة الثانية، 2003.

2- الرسائل الجامعية:

- بنيزة جمال، رقابة مفتشية العمل على تطبيق أحكام القانون الاجتماعي، مذكرة ماجستير، القانون الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران، 2011-2012
- مزناد صبرينة، تفتيش العمل وتحدياته في ظل التحولات الاقتصادية، أطروحة دكتوراه، القانون الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، 2019-2020
- يعيش الزهرة، مفتشية العمل في الجزائر، مذكرة ماستر، تسيير المؤسسات كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة أحمد دراية، أدرار 2016-2017

3- مواقع الأنترنت

- <https://www.who.int/ar/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019>