

الميدان علوم إنسانية واجتماعية

الشعبة علوم إجتماعية

التخصص : تنظيم وعمل

نجاعة نظام التعويضات على حوادث العمل لدى مؤسسة الضمان الإجتماعي حسب  
وجهة نظر الإطار الرسمي

دراسة ميدانية بمؤسسة الصندوق الوطني للعمال الأجراء **CNAS** -تبسة-

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر "ل.م.د"

دفعة 2019

إشراف الدكتور:

- داود بلقاسم

إعداد الطالبتين:

- تومي نور الهدى

- مرخي سعيدة

أعضاء لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الصفة
وحيد دروات	أستاذ محاضر قسم - أ -	رئيسا
داود بلقاسم	أستاذ مساعد قسم - أ -	مشرفا ومقررا
قفاف خديجة	أستاذ مساعد قسم - أ -	عضوا

السنة الجامعية: 2018-2019



الميدان علوم إنسانية واجتماعية

الشعبة علوم إجتماعية

التخصص : تنظيم وعمل

نجاحة نظام التعويضات على حوادث العمل لدى مؤسسة الضمان الإجتماعي حسب

وجهة نظر الإطار الرسمي

دراسة ميدانية بمؤسسة الصندوق الوطني للعمال الأجراء **CNAS** -تبسة-

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر "ل.م.د"

دفعة 2019

إشراف الدكتور:

- داود بلقاسم

إعداد الطالبتين:

- تومي نور الهدى

- مرخي سعيدة

أعضاء لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الصفة
وحيد دروات	أستاذ محاضر قسم - أ -	رئيسا
داود بلقاسم	أستاذ مساعد قسم - أ -	مشرفا ومقررا
قفاف خديجة	أستاذ مساعد قسم - أ -	عضوا

السنة الجامعية: 2018-2019



# شكر وعرفان

نحمد الله العظيم أنه وفقنا لإتمام هذا العمل العلمي، فله سبحانه وتعالى الحمد والشكر والثناء على نعمه كلها وعلى توفيقه لنا في إنهاء هذه المرحلة من التحصيل العلمي، وسلاما على سيد الخلق القائل: " لا يشكر الله من لا يشكر الناس "

وانطلاقا من هذا التوجيه النبوي الكريم، نتقدم بأسمى عبارات الشكر والتقدير إلى الأستاذ "داود بلقاسم" الذي شرفنا بقبوله الإشراف على إنجاز هذا البحث العلمي

فأفاض علينا بعلمه ووقته وجهده، ولم يبخل علينا بنصائحه وتوجيهاته طيلة إنجازنا لهذا العمل، فأليك أستاذنا الفاضل خالص الشكر والتقدير والاحترام فجزاك الله خيرا ورعاك وأنار دربك وكذلك الشكر الجزيل لأعضاء اللجنة المناقشة على تفضلهم للإطلاع وتقييم عملنا المتواضع مما ساعد على إثرائه

ولا يفوتنا تقديم أسمى التشكرات إلى كل من لم يخطهم القلم وحفظهم القلب

**لكم منا فائق الاحترام والتقدير**

# فهرس المحتويات

فهرس المحتويات

شكر و عرفان
فهرس المحتويات
فهرس الجداول
فهرس الأشكال
مقدمة.....أ-د
الفصل الأول: الإطار المنهجي والمفاهيمي للدراسة
1- الإشكالية: ..... 6
2- أهمية الدراسة: ..... 7
3- أسباب اختيار موضوع الدراسة: ..... 8
4- أهداف الدراسة: ..... 8
5- تحديد مفاهيم الدراسة : ..... 9
6-الدراسات السابقة: ..... 15
7-فرضيات الدراسة..... 27
الفصل الثاني: الإطار النظري لنظام التعويضات على حوادث العمل لدى الضمان الاجتماعي
المبحث الأول: حوادث العمل .....
المطلب الأول: شروط حوادث العمل..... 29
1 - الضرر البدني: ..... 29
2- الفجائية: ..... 29
3- السبب الخارجي: ..... 30
المطلب الثاني: موقف المشرع الجزائري من شروط حادث العمل ..... 30
المطلب الثالث: إصابات الطريق وحالات أخرى لحادث العمل بالمفهوم الواسع ..... 31
1- إصابة الطريق التي تندرج ضمن حادث العمل: ..... 31

32.....	2- حالات حوادث العمل بالمفهوم الواسع:
32.....	1.2 - حوادث الإنقاذ والنفذ العام:
32.....	2.2- بالحوادث الواقعة أثناء النشاطات الرياضية التي تنظمها الهيئة المستخدمة:
32.....	3.2- الحادث الناجم عن القيام خارج المؤسسة بمهمة ذات طابع إستثنائي أو دائم طبقا لتعليمات المستخدم:
33.....	4.2- الحادث الحاصل أثناء ممارسة عهدة إنتخابية أو بمناسبة ممارستها:
33.....	5.2- الحوادث الحاصلة أثناء مزاولة الدراسة بإنتظام خارج ساعات العمل:
33.....	المطلب الرابع : أسباب وعوامل حوادث العمل والنتائج المترتبة عليها.
33.....	1-الأسباب والعوامل الشخصية:
33.....	2-الأسباب والعوامل التنظيمية:
34.....	3- الأسباب والعوامل الفنية:
34.....	4- تصنيف النتائج المترتبة على إصابات العمل
34.....	1.4- النتائج المباشرة:
35.....	2.4- النتائج غير المباشرة:
35.....	المطلب الخامس : بعض تفسيرات لحوادث العمل من منظور علم الإجتماع:
.....	<b>المبحث الثاني: التعويض عن حوادث العمل</b>
39.....	المطلب الأول: إجراءات إثبات حوادث العمل
39.....	1- إلزامية التصريح بحادث العمل
40.....	1-1- التصريح بحادث العمل من قبل المصاب:
41.....	2-1- التصريح بحادث العمل من قبل صاحب العمل:
41.....	1-2-1 التصريح بالحوادث من قبل صاحب العمل لدى هيئة الضمان الاجتماعي خلال مهلة 48سا
41.....	1-2-2-1- التصريح بحادث العمل من قبل المصاب أو مفتشية العمل أو المنظمة النقابية خلال أجل 4 سنوات في حالة عدم قيام رب العمل بالتصريح:
41.....	1-2-2-3- جزاء عدم التصريح بحادث العمل من قبل صاحب العمل:

42.....	1-3- التصريح بحادث العمل من قبل هيئة الضمان الاجتماعي المختصة :
42.....	2- معاينة الإصابة الناجمة عن الحادث العمل:
43.....	3- طرق إثبات حادث العمل:
44.....	المطلب الثاني: الفصل في الطابع المهني للحادث.....
45.....	1- آجال البث في الطابع المهني للحادث من طرف هيئة الضمان الاجتماعي.....
45.....	2- اعتراض هيئة الضمان الاجتماعي على الطابع المهني للحادث.....
45.....	3- الإجراءات التي تقوم بها هيئة لضمان الاجتماعي في حالة اعتراضها على الحادث.....
46.....	4- ثبوت الطابع المهني للحادث إذا لم تتعرض هيئة الضمان الاجتماعي خلال 20 يوما.....
46.....	5- قيام هيئة الضمان الاجتماعي بالتحقيق الإداري:
47.....	المطلب الثالث: تقدير قيمة التعويض عن الضرر الناتج عن حوادث العمل.....
47.....	1- الأداءات عن العجز المؤقت.....
47.....	1-1 الأداءات العينية :.....
47.....	1-1-1 العلاجات: العناية الطبية:.....
48.....	1-1-2 الأجهزة التعويضية:.....
48.....	1-1-3 مصاريف إعادة التأهيل الحركي:.....
48.....	1-1-4 مصاريف إعادة التأهيل المهني:.....
48.....	2-1 الأداءات النقدية :.....
49.....	1-2-1 دفع التعويض اليومي:.....
49.....	2-2-1 تقدير التعويض اليومي:.....
50.....	2- الأداءات عن العجز الدائم.....
50.....	1-2 تحديد تاريخ الجبر :.....
50.....	2-2 تحديد ربع العجز الدائم :.....
51.....	3-2 مراجعة الربع (نسبة العجز).....
51.....	3- الأداءات في حالة الوفاة.....



المطلب الرابع: طرق المطالبة بالتعويض عن حوادث العمل: 52.....
1-المطالبة بالتعويض إداريا: 52.....
2- المطالبة بالتعويض قضائيا 52.....
المبحث الثالث : ماهية الضمان الاجتماعي.....
المطلب الأول : لمحة تاريخية عن تطور الضمان الاجتماعي في الجزائر..... 53
المطلب الثاني : خصائص واهداف نظام الضمان الاجتماعي واهميته 54.....
1- خصائص الضمان الإجتماعي..... 54
2- أهداف الضمان الاجتماعي : 54.....
3- أهمية الضمان الاجتماعي : 55.....
3-1 الوظيفة الاجتماعية : 55.....
3-2 الوظيفة النفسية: 55.....
3-3 الوظيفة الاقتصادية : 56.....
المطلب الثالث: المساهمة في الضمان الاجتماعي..... 56
1- الأشخاص المشمولون بنظام الضمان الاجتماعي: 56.....
2- طبيعة المساهمة في الضمان الاجتماعي..... 57
2-1 مؤسسة الضمان الاجتماعي: 57.....
2-2 صاحب العمل: 57.....
2-3 العامل: 57.....
المطلب الرابع: منازعات الضمان الاجتماعي: 57.....
1-المنازعات العامة: 58.....
2- المنازعات الطبية : 58.....
3- المنازعات التقنية ذات الطابع الطبي: 59.....
المطلب الخامس: التأمينات المشمولة بقطاع الضمان الاجتماعي 59.....
1- التامين على المرض: 59.....

59.....	2- التأمين على الولادة :
60.....	3- تأمين العجز :
60.....	4- التأمين على الوفاة :
60.....	5- التأمين على البطالة :
61.....	6- التأمين على الشيخوخة:
61.....	7- التأمين على التقاعد :
61.....	8- التأمين على حوادث العمل والأمراض المهنية :
<b>الفصل الثالث: الإطار الميداني للدراسة</b>	
63.....	أولاً: مجالات الدراسة:
63.....	1- المجال المكاني:
69.....	2- المجال الزمني:
70.....	3- المجال البشري:
71.....	4- المنهج المستخدم.....
72.....	5- الأدوات والأساليب المستخدمة.....
72.....	أ- الملاحظة.....
73.....	ب- المقابلة.....
73.....	ج- الإستمارة.....
75.....	د- الوثائق والسجلات.....
75.....	6 - مجتمع البحث: .....
76.....	ثانياً: تفريغ وتحليل البيانات ونتائج الاستمارة.....
76.....	1- تفريغ البيانات والتعليق عليها وتحليلها.....
76.....	1.1- تفريغ البيانات الشخصية وتحليلها.....
80.....	2.1- تفريغ البيانات المتعلقة بالفرضية الأولى.....
86.....	3.1- تفريغ البيانات المتعلقة بالفرضية الثانية.....

96.....	4.1- تفرغ البيانات المتعلقة بالفرضية الثالثة.....
102.....	2- نتائج الدراسة.....
102.....	1.2- نتائج الدراسة حسب الفرضيات الجزئية:.....
107.....	2.2- نتائج الدراسة حسب الفرضية العامة.....
108.....	3.2- مناقشة النتائج في ضوء الدراسات السابقة:.....
110.....	الإقتراحات والتوصيات.....
113.....	الخاتمة.....
	قائمة المصادر والمراجع
	الملاحق

فهرس الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	الجدول رقم
76	بوضح توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب الجنس	01
76	بوضح توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب السن	02
77	بوضح توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب المستوى التعليمي	03
78	بوضح توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب الحالة المدنية	04
78	بوضح توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب الأقدمية	05
79	بوضح توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب طبيعة المهنة	06
80	بمثل دراية المبحوثين بقانون حوادث العمل والأمراض المهنية.	07
81	بمثل آراء المبحوثين حول وجود توافق في التعويض عن حوادث العمل في المؤسسة مع القوانين المتعلقة في هذا المجال.	08
82	بمثل درجة تطبيق الأحكام المتعلقة بالتعويض عن حوادث العمل من طرف المؤسسة.	09
82	بمثل مدى اتسام قانون نظام التعويضات بالمرونة الكافية للتعامل مع الحالات المختلفة لحوادث العمل.	10
83	ببين رأي الموظفين في مدى فعالية نظام التعويضات على حوادث العمل المتبع في مؤسستهم.	11

84	يبين إذا كانت هناك ثغرات أو نقائص يتضمنها نظام التعويضات عل حوادث العمل أم لا	12
85	يبين مدى مواكبة مؤسسة الضمان الإجتماعي لأي تغيير أو تعديل في نظام التعويضات على حوادث العمل.	13
86	يمثل مدى اتسام القوانين المتعلقة بحوادث العمل بالصرامة	14
87	يتعلق بإرسال طلبات تعديل في قانون التعويضات على حوادث العمل.	15
87	يتعلق بتعديل في قانون التعويضات على حوادث العمل.	16
88	المتعلق بحدوث تغيير في قانون التعويضات على حوادث العمل	17
89	يبين مدى استجابة قانون التعويضات لأغلب الحالات الخاصة بحوادث العمل.	18
90	يوضح العلاقة بين التوافق في التعويض على حوادث العمل بالمؤسسة مع القوانين المتعلقة بهذا المجال باستجابة قانون نظام التعويضات لأغلب الحالات الخاصة بحوادث العمل.	19
91	يوضح العلاقة بين التوافق في التعويض على حوادث العمل بالمؤسسة مع القوانين المتعلقة بهذا المجال باستجابة قانون نظام التعويضات لأغلب الحالات الخاصة بحوادث العمل.	20
92	يبين إذا كانت هناك آلية جديدة مستعملة في نظام التعويضات بالنسبة للمؤسسة.	21
93	يبين مدى تغطية المواد القانونية للتعويضات للحالات المختلفة لحوادث العمل التي تم إحصائها في المؤسسة.	22
94	يوضح العلاقة بين اتسام قانون نظام التعويضات بالمرونة الكافية للتعامل مع مختلف حوادث العمل وقانون نظام التعويضات ودوره في تغطية مختلف الحالات لحوادث العمل التي تم إحصائها في المؤسسة	23

95	يبين إذا ما تم التغاضي أو التساهل أثناء إجراء عملية التعويض عن بعض القوانين المتعلقة بحوادث العمل.	24
96	المتعلق بوجود عراقيل تواجه العامل ضحية حادث عمل أثناء المطالبة بالتعويض	25
97	يتعلق باستفادة العامل المصاب من توعية كافية بشأن حقه في التعويض من جهات إدارية ؟	26
98	يتعلق بجهل المؤمنین للقوانين المتعلقة بنظام التعويضات كنوع من العراقيل.	27
99	إذا سبق أن تعرضت المؤسسة لشكوى من قبل أحد المصابين بحادث العمل لعدم تعويضه وضياع حقه.	28
100	يبين إذا كانت ظروف في عمل الموظف تؤثر على تأدية عمله على أكمل وجه	29
100	يبين مدى تحكم نوعية الحادث ونسبة خطورته في مدة اجراء عملية التعويض او دراسة ملف المصاب.	30
101	يبين إذا ما تعرض أحد الموظفين المبحوثين أو أحد زملائهم في المؤسسة لحادث العمل	31

## فهرس الأشكال

الصفحة	العنوان	رقم الشكل
66	الهيكل التنظيمي للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية-وكالة تبسة-	01

# مقدمة



## مقدمة:

كان الإنسان معرضاً للأخطار منذ القدم، فإخذ يسعى جاهداً إلى مواجهة هذه الأخطار بتوفير وسائل وسبل مختلفة لحمايته، بدايةً بالمحاولات الفردية، ثم المحاولات الجماعية.

ومن ثم بدايةً جهود الدولة في توفير الحماية للأفراد، ومما لا شك فيه أن كل فرد في المجتمع يحتاج على الحد الأدنى من الحماية الاجتماعية، وسلامة واستقرار دخله.

وقد عرفت المجتمعات الحماية الاجتماعية منذ زمن بعيد، رغم أنها لم تكن بالشكل الذي عليه الآن، فمن الممكن القول أن الحماية الاجتماعية اقترن وجودها بوجود الخطر في حياة الأفراد.

ومع التطور الحاصل في المجتمع عقب ظهور الثورة الصناعية في أوروبا في القرن التاسع عشر وتوسعها انتشرت المصانع، وظهر التصنيع في المجالات، وحل العمل بالآلة محل العمل اليدوي، وقد كان لهذه الثورة الأثر البالغ على الحياة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية.

فقد ساهمت الثورة الصناعية في تحقيق الرخاء الاقتصادي، وإحراز تقدم في جميع النواحي الطبية والصناعية... وغير ذلك، فقد زادت نسبة الإنتاج، وتحسنت مع الاعتماد على الآلة، لكن ومن جهة أخرى زادت من نسبة المخاطر خاصة في بيئة العمل، حيث يتعرض العمال لحوادث العمل أثناء أدائهم لعملهم في المصانع، وقد كان العمال متكونين من النازحين من الأرياف، بحثاً عن فرص للعمل ومن سكان المدن حيث حصل انقسام في المجتمع، وظهرت طبقة تملك وسائل الإنتاج ورؤوس الأموال، وتمتلك المصانع وتتمتع بالرخاء، وطبقة العمال التي لا تملك إلا قوة عمالها، من أجل الحصول على الدخل ومن هذا التفاوت الاجتماعي ولد التصادم بين المصالح والتناقض فيما بينها مما أدى إلى ضرورة تدخل طرف ثالث يضمن عدم تصادم المصالح، ويحرص على تحقيق العدالة الاجتماعية، فقد تدخلت الدولة بوضع نظم للحماية تتضمن تشريعات عمالية تخص الضمان الاجتماعي، وتتكفل بتأمين العمال من الحوادث والأمراض المهنية إلى غير ذلك، فالعامل في بيئة العمل يكون معرضاً لخطر الإصابة التي قد تؤدي إلى وفاته أو إصابته



جسديا، مما يؤدي إلى عجز كلي أو دائم أو عجز جزئي دائم (فقدان البصر أو أحد أطراف الجسم)، مما يتسبب في ضرر الشخص المصاب كخسارته لمنصب عمله، وبالتالي فقدان الدخل المترتب عنه، كما أن الضرر الجسدي يلحق ضرر نفسيا بالغا بالفرد، ولهذا كان من الضروري الاهتمام بهؤلاء العمال وتأمينهم، ولهذا ظهر التأمين في مختلف دول العالم.

و قد كانت الجزائر من بين الدول التي سارعت إلى الاهتمام بمجال التأمين الاجتماعي، حيث كان أول نص يؤكد على الأخذ بنظام الضمان الاجتماعي في مجال العمل، في المادة 187 من القانون الأساسي العام للعمال سنة 1978، والتي نصت على أنه " يستفيد العامل من الحق في الضمان الاجتماعي " وقد صدرت مجموعة من النصوص القانونية ابتداء من سنة 1983 ركزت على إعادة إصلاح هذا النظام من الجانبين التنظيمي والموضوعي بطريقة أكثر شمولاً.

وقد جاءت دراستنا من زاوية مختلفة من موضوع نظام التعويضات على حوادث العمل، مركزين على وجهة نظر الإطار الرسمي، في مدى فعالية ونجاعة نظام التعويضات على حوادث العمل لدى مؤسسة النظام الاجتماعي.

كما أن للموضوع علاقة بتخصصنا، فقد جاء رغبة منا في تسليط الضوء على فعالية نظام التعويضات لدى مؤسسة النظام الاجتماعي حسب وجهة نظر الإطار الرسمي، كونه الجهة الأكثر دراية بقانون نظام التعويضات، وإجراءات التعويض على حوادث العمل، وبما أن هذه الفئة هي أكثر احتكاكا بالمصابين ما يجعلنا قادرين على أخذ المعلومات الخاصة، إما بقانون التعويضات أو طريقة عمل المؤسسة أو حتى انطباعات المصابين، وهذا ما يساعدنا على الوصول إلى نتائج لدراستنا حول مدى نجاعة نظام التعويضات على حوادث العمل لدى مؤسسة الضمان الاجتماعي.

وقد جاءت دراستنا هذه مفصلة في ثلاثة فصول كالآتي :

الفصل الأول : في هذا الفصل تطرقنا إلى الإطار المنهجي والمفاهيمي للدراسة والذي يحتوي على :

الإشكالية (وقد ضمت تساؤلات الدراسة، أهمية الدراسة، أسباب اختيار موضوع الدراسة، أهداف الدراسة)، تحديد مفاهيم الدراسة (التي ترتبط بالموضوع وتمثلت في: نظام التعويضات، حوادث العمل، الضمان الاجتماعي) والدراسات السابقة (التي ارتبطت بالموضوع)، وأخيرا فرضيات الدراسة (و قد تمثلت في تصورات مسبقة لما نراه من نتائج من هذه الدراسة ومن ثم اختبارها ميدانيا)

وتطرقنا في الفصل الثاني إلى الإطار النظري لنظام التعويضات على حوادث العمل لدى الضمان

الاجتماعي ويضم ثلاث مباحث:

المبحث الأول: تحت عنوان حوادث العمل، ويحتوي على خمسة مطالب كالتالي: (شروط حوادث

العمل موقف المشرع الجزائري من شروط حادث العمل، إصابات الطريق ومجالات أخرى لحادث العمل

أسباب وعوامل حوادث العمل وتصنيف النتائج المترتبة عنها وبعض تفسيرات الحوادث العمل من منظور علم

الإجتماع ) المبحث الثاني: التعويض على حوادث العمل، ويضم أربعة مطالب ( إجراءات إثبات حوادث

العمل، الفصل في الطابع المهني للحوادث، تقدير قيمة التعويض عن الضرر الناتج عن حوادث العمل وطرق

المطالب بالتعويض عن حوادث العمل)

المبحث الثالث: تحت عنوان ماهية الضمان الاجتماعي ويضم خمسة مطالب (لمحة تاريخية عن

تطور الضمان الاجتماعي في الجزائر، خصائص وأهداف الضمان الاجتماعي وأهميته، المساهمة في

الضمان الاجتماعي، منازعات الضمان الاجتماعي، التأمينات المشمولة بنظام الضمان الاجتماعي)

وأخيرا الفصل الثالث، وفي هذا الفصل تم التطرق فيه للإجراءات المنهجية والدراسة الميدانية وتمثلت

فيما يلي:

مجالات الدراسة (المجال المكاني، المجال الزمني، المجال البشري، المنهج المستخدم، الأدوات والأساليب المستخدمة وأخيرا مجتمع الدراسة" الدراسة الميدانية التي قمنا بها على مستوى مؤسسة الضمان الاجتماعي للعمال الأجراء - CNAS - تيسة، والتي على مستواها قمنا باختبار الفروض ووضعناها في مجال المتابعة الميدانية، محاولين معرفة مدى نجاعة نظام التعويضات على حوادث العمل لدى مؤسسة الضمان الاجتماعي حسب وجهة نظر الإطار الرسمي، ونحاول من خلال هذه الدراسة معرفة النقائص والثغرات وتسلط الضوء عليها من اجل زيادة كفاءة النظام التعويضات وفعاليتها.)

تفريغ وتحليل البيانات ونتائج البحث ( وتم فيها، تفريغ البيانات والتعليق عليها وتحليلها، نتائج البحث والاقتراحات والتوصيات)

وفي الأخير تم الخروج بخاتمة نهائية لموضوع الدراسة.

# الفصل الأول : الإطار المنهجي والمفاهيمي للدراسة

1 - الإشكالية

2- أهمية الدراسة

3 - أسباب اختيار موضوع الدراسة

4- أهداف الدراسة

5 - تحديد مفاهيم الدراسة

6 - الدراسات السابقة

7- فرضيات الدراسة

## 1- الإشكالية:

يتولى الضمان الاجتماعي حماية العامل من الأخطار المهنية وتعويضه عن الضرر الذي يتعرض له خلال مساره أو حياته المهنية.

فالعامل خلال مساره المهني معرض لأخطار عديدة، فقد يصيبه حادث عمل أو مرض مهني فيمكن أن يصبح عاجزا عن العمل وفي تحقيق الإنتاج للمؤسسة المستخدمة، وعليه يجب المحافظة عليه وحمايته قدر الإمكان من الإصابة بالضرر، سواء كان هذا الضرر بدني أو معنوي ومحاولة تعويضه وضمان حقه ونظرا لحساسية هذه المخاطر، لقد كرس المشرع الجزائري نظام قانوني خاص يهدف إلى التوسع في مجال المستفيدين من حوادث العمل بهدف ضمان حماية كاملة شاملة للعمال.

فأحكام التعويض تكون على حسب حجم الضرر الذي لحق بالعامل سواء عن طريق حادث عمل أو عن طريق مرض مهني وذلك حسب قانون: 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية المؤرخ في 2 جويلية 1983.

لذلك تعتبر مؤسسة الضمان الاجتماعي من أهم النظم الاجتماعية الحديثة التي تهدف إلى معالجة الآثار التي تتجم عن الأخطار التي يتعرض لها العامل خلال حياته الوظيفية عن طريق التعويض عن حادث العمل حسب وضع الخطر أو نوع الخطر الذي يتعرض له العامل.

إن موضوع بحثنا هذا يقتصر أساسا حول فعالية هذا النظام لدى مؤسسة الضمان الاجتماعي حسب وجهة نظر الإطار الرسمي.

وانطلاقا من فكرة أهل مكة أدرى بشعابها:

- يعتبر هذا الإطار - الإطار الرسمي - الأكثر دراية، معرفة، تعامل وفهم لمجمل الإشكالات المحيطة بهذا العنصر - حوادث العمل - وكيفية التعويض عليها.

- باعتبار هذا الإطار له الخبرة النظرية والعملية لآليات التعاطي مع هذا الموضوع.

- باعتبار هذا الإطار الأدرى بالقوانين المعمول بها في هذا النظام.

وجاءت دراستنا هذه كمحاولة منا لتسليط الضوء على هذا النظام لاكتشاف مدى تطبيقه ومقارنته مع النصوص القانونية المتعلقة بحوادث العمل لدى مؤسسة الضمان الاجتماعي حسب وجهة نظر الإطار الرسمي، باعتبارهم الموظفين الأنسب لإفادتنا في هذه الدراسة لكونهم القائمين على مصلحة التعويض على حوادث العمل.

وعلى هذا الأساس يتمحور التساؤل الرئيسي للإشكالية حول:

ما مدى نجاعة نظام التعويضات على حوادث العمل لدى مؤسسة الضمان الاجتماعي حسب وجهة نظر

الإطار الرسمي ؟

وتتدرج ضمن الإشكالية الأسئلة الفرعية التالية:

- هل هناك توافق في طرق وسير الوكالة في التعويض على حوادث العمل مع القوانين المتعلقة في هذا المجال حسب وجهة نظر الإطار الرسمي ؟
- هل تم تعديل أو تغيير في النصوص القانونية المتعلقة بحوادث العمل ؟
- هل يواجه المؤمن له أو المصاب بحدوث العمل أية عراقيل للمطالبة بالتعويض حسب وجهة نظر الإطار الرسمي ؟

## 2- أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في :

- محاولة رفع الستار على قطاع بالغ الأهمية لا يزال الكثير من اللبس يشوبه.
- معرفة كيفية تسيير وتطبيق نظام التعويضات من قبل الإطار الرسمي المتخصص في التعويض عن حادث العمل.

- معرفة مدى فعالية ومسايرة وتطبيق القوانين المتعلقة بالتعويض عن حوادث العمل لدى مؤسسة الضمان الاجتماعي.

### 3- أسباب اختيار موضوع الدراسة:

#### أسباب ذاتية:

- الميل والرغبة الشخصية والفضول والاهتمام بدراسة هذا النوع من المواضيع.
- اندراج الموضوع ضمن مجال التخصص، علم اجتماع تنظيم وعمل.
- إمكانية البحث في هذا الموضوع قديم جديد والوصول للمعلومات.

#### أسباب موضوعية:

- معرفة أهمية ودور نظام التعويضات لدى مؤسسة الضمان الاجتماعي.
- قلة الدراسات السوسولوجية، النظرية والميدانية التي تناولت هذا الموضوع حسب إطلاعنا.
- موضوع حساس باعتبار العامل هو العنصر الأساسي والفعال في المؤسسة العامة والمؤسسة الخاصة وأي خلل يصيبه له تداعيات العامل وعلى المؤسسة من حيث إستمراريتها وتطورها.

### 4- أهداف الدراسة:

تسعى دراستنا إلى تحقيق أهداف تتمثل في :

- التعرف بكل من نظام التعويضات على حوادث العمل والضمان الاجتماعي.
- إبراز مكانة نظام التعويضات على حوادث العمل وأهميته.
- الوقوف على مدى نجاعة نظام التعويضات على حوادث العمل ودوره الحقيقي في تعويض العامل المتعرض لحوادث العمل لدى مؤسسة الضمان الاجتماعي حسب وجهة نظر الإطار الرسمي.
- معرفة أهم المشاكل والعراقيل التي يتعرض لها العامل المصاب بحدوث عمل عند مطالبته بالتعويض.



## 5- تحديد مفاهيم الدراسة :

### 1.5- نظام التعويضات:

• **تعريف النظام:** "ويعني الطريقة أو العادة، يقال مازال على نظام واحد، أي على طريقة واحدة.

فالنظام يعني الترتيب والتنسيق ويعرف أيضا أنه الأساليب والتنظيمات التي تؤلف معا قاعدة نظرية ونهجا عملياً<sup>1</sup>.

• **تعريف التعويض:**

**لغة:** "مصدر الفعل عوض، جمعه تعويضات، وهو ما يعطى بدل ضرر، ويعرف أيضا، أنه ما يدفع

للموظف أو العامل حين يصرف من الخدمة أو حين يحق له تركها"<sup>2</sup>

### إصطلاحا:

"القصد من التعويض هو تغطية الضرر الواقع بالتعدي أو الخطأ".

"وفيه نفع يجبر الضرر وترميم آثاره"<sup>3</sup>.

فالتعويض عبارة عن وسيلة لمحو الضرر أو التقليل من آثاره، وذلك حسب الضرر.

"التعويض مبلغ من النقود يساوي المنفعة التي كان سيحصل عليها الدائن لو نفذ المدين إلتزامه على النحو

الذي يقضي به مبدأ حسن النية، والثقة المتبادلة بين الناس"<sup>4</sup>

تتأول هذا التعريف التعويض على إعتبار أنه مبلغ نقدي فقط، في حين أن التعويض قد يأخذ أشكالا أخرى كأن يكون عينيا.

<sup>1</sup> المنجد الأبجدي، بيروت، لبنان، دار المشرق، ط5، 1967، ص1074.

<sup>2</sup> المصدر نفسه، ص 264.

<sup>3</sup> وهبة الزحيلي، نظرية الضمان أو أحكام المسؤولية المدنية والجبائية في الفقه الإسلامي دراسة مقارنة، دمشق، سوريا، دار الفكر، 1998، ص 82.

<sup>4</sup> حسن علي الدينون، النظرية العامة للإلتزامات، أحكام الإلتزام، مطبعة الجامعة المستنصرية، 1976، ص 348.

كما يعرف التعويض أيضا بأنه: "ذلك التأمين الذي يعالج ما يقع من حوادث العمل والأمراض المهنية بتوفير الرعاية الطبية وتوفير المعونات والتعويضات والمعاشات، ومعالجة آثارها المختلفة بتوفير خدمات التأهيل، فتأمين إصابات العمل يسري على فئات معينة من العاملين ويقرر لكل من يصاب أثناء العمل أو بسببه الحق في الرعاية الطبية"<sup>1</sup>.

شرح هذا التعريف التعويض من زاوية التأمين على حوادث العمل والأمراض المهنية بالنسبة للعمال الذين تعرضوا لأمراض مهنية أو أصيبوا بحدوث عمل أدى إلى ضرر، فالتعويض هنا يكون بالعلاج والرعاية الطبية أو غير ذلك حسب نسبة الضرر ونتائجه.

### • التعريف الإجرائي للتعويض:

التعويض وسيلة لجبر الضرر عن المصاب والتخفيف عنه قدر الإمكان، ومحو الضرر إن أمكن ذلك، ويكون بصورة نقدية أو غير نقدية.

أما بالنسبة للتعويض من زاوية التأمين على حوادث العمل والأمراض المهنية فهو يسري على فئات من العاملين الذين تعرضوا لأمراض مهنية وأصيبوا بحدوث عمل أدى إلى ضرر، ويكون إما بتقديم مبالغ مالية للمصابين كتعويض عن الأجر الذي خسروه بسبب المرض أو حادث العمل أو بتقديم الرعاية الطبية والعلاج في حالة المرض المهني أو حادث العمل الذي يتطلب المرافقة الطبية والعلاج، وتتحكم نسبة الضرر ونوعه في كيفية التعويض وتقديره.

<sup>1</sup> محمد نجيب توفيق، الخدمات العمالية بين التطبيق والتشريع، دار الحامي للطباعة والنشر، ط1، 1997، ص523.

### • تعريف نظام التعويضات:

أقر المشرع الجزائري بنص المادة 81 من قانون علاقات العمل ضرورة التكفل بحماية العامل من المخاطر التي تتجم عن العمل إما بتحسين ظروف العمل أو التعويض عن الأضرار الناتجة عن العمل وتحديد التعويضات وأخذها في الاعتبار عند تصنيف مناصب العمل وتحفيزها، وإلغائها عند اللزوم<sup>1</sup>.

فهو مجموعة من التشريعات القانونية التي تنظم وتؤطر لأهداف معينة تصنيف مصلحة العامل من أجل تغطية الأخطار والحوادث التي يتعرض لها في حياته المهنية، والإستفادة من العناية التي كفلت له بموجب القانون في حال تعرضه لحادث عمل، وعلى العامل إتباع الإجراءات اللازمة في حال تعرضه لذلك وفقا لقوانين والتشريعات الخاصة بهذا النظام.

ويعرف نظام التعويضات أيضا: " أنه إستراتيجية تتبناها المنظمات فهي ترى في التعويضات عبارة عن إتفاق إستثماري يحقق لها إرتقاعا في مستوئلاء العاملين، وزيادة الرضا لديهم، وتجعل منها مكاناً محبباً للعمل فيه، يساعدها على إستقطاب الكفاءات البشرية من سوق العمل من جهة، والحفاظ على كفاءاتها البشرية من جهة أخرى.<sup>2</sup>

وتكون التعويضات مالية أو غير مالية كالحوافز المعنوية المتعلقة ببيئة العمل النفسية والإجتماعية، والمادية، فموجب هذه الإستراتيجية تسعى المنظمة إلى أن تتميز عن المنظمات الأخرى في بند أو أكثر من بنود التعويضات (الرواتب، الأجور، الأجر الإضافي، التأمين الصحي، الضمان الإجتماعي،.....الخ)<sup>3</sup>.

فالمنظمات تتبنى التعويضات، وتجعلها جزء من سياستها وقوانينها وذلك لأهميتها لدى هذه الأخيرة فهي تستخدمها كوسيلة لإستقطاب الموارد البشرية لها، والحفاظ على مواردها، فالمنظمات وبحكم المنافسة بينها تسعى لجعل بيئة العمل أكثر ملائمة وأكثر جذباً للعمال.

<sup>1</sup> بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية والحماية الجماعية، القبة الجزائر، دار الريحانة للكتاب، ط2، 2006، ص136.

<sup>2</sup> عمر وصفي عقيلي، إدارة الموارد البشرية المعاصرة، بعد إستراتيجي، عمان، الأردن، دار وائل للنشر، 2005، ط1، ص502.

<sup>3</sup> المصدر نفسه، ص 504.

### • التعريف الإجرائي لنظام التعويضات:

هو عبارة عن مجموعة من التشريعات والقوانين التي تتبعها مختلف مؤسسات للتأمين من أجل التنظيم والتأطير الأمثل لعملية وإجراءات التعويض في مختلف المجالات، ويعد إستراتيجية تتبناها المنظمات للإستفادة داخليا وخارجيا من خلال إستقطاب الموارد البشرية والحفاظ على مواردها في الوقت نفسه، ولتحقيق رضا الزبائن ورفع مستوى أداء العاملين، وخلق بيئة عمل ملائمة وجذابة، ويكفل نظام التعويضات على حوادث العمل والأمراض المهنية إستفادة المصاب من الآداءات المقررة لجبر الضرر الناجم عن الإصابة في حال تعرضه لحدث وفقا للقوانين المتعلقة بالتعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية في حال تعرضه لحدث وفقا للقوانين المتعلقة بالتعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية، ويكون التعويض نقدياً أو غير نقدي، وذلك حسب نوع الضرر ونسبته.

### 2.5- حوادث العمل:

• **تعريف الحادث:** المقصود به هو ذلك الحدث الذي يقع دون سابق معرفة أو توقع، وقد ينتج عنه أضرار تصيب الشخص أو الآخرين أو الممتلكات أو المعدات أو كل ذلك معا أو بعضه<sup>1</sup>.

### • تعريف حادث العمل:

يعرف الضرر الذي يصيب العامل بسبب وقوع حادث معين بأنه الإصابة، أي أن الإصابة هي النتيجة المباشرة للحادث الذي يتعرض له العامل، وتعرف إصابة العمل بأنها الإصابة التي تحدث للعامل في مكان العمل أو بسببه، وكذلك تعتبر الإصابات التي تقع للعمال في طريق ذهابهم إلى العمل، أو طريق الرجوع من العمل إصابات عمل بشرط أن يكون الطريق الذي سلكه العامل هو الطريق المباشر دون توقف أو الإنزلاق، وتعتبر الأمراض المهنية من إصابات العمل.

<sup>1</sup> فرج عبد القادر طه، ميكولوجية الحوادث وإصابات العمل، دراسة نظرية وميدانية، مكتبة الخانجي، القاهرة، مصر، 1979، ص20.

إن "حادث العمل مرتبط بالضرر الذي يصيب العامل، والمتمثل في الإصابة ويشترط أن يكون الحادث في مكان العمل أو بسببه، أو في طريق ذهاب العمال إلى العمل أو طريق الرجوع دون إنحراف"<sup>1</sup>

ويعرف أيضا: "على أنه كل توقف عن النظام الطبيعي لسير العمل، ومن هنا فإن الخلل البسيط في نظام سير العمل حادثة يستوجب إيقافها لإصلاح الخلل"<sup>2</sup>

وليس كل ما يقع من حوادث تنتج عنه إصابة إلا إن الحادث في حد ذاته قد يكون أبعد خطر وأعمق أثر على الإنتاج وأدواته رغم خلوه من الإصابات.

فأي خلل بسيط في نظام سير العمل يعتبر حادثة يلزم إيقافها، وإصلاح الخلل لينتج عن ذلك أضراراً على الإنتاج حتى وإن غابت الإصابة للأشخاص.

### • التعريف الإجرائي لحوادث العمل:

حادث العمل هو كل حدث غير متوقع وغير مخطط له، قد يخلق أضراراً كإصابة عامل أو عمال آخرين، أو تلف للمعدات والوسائل في المنشآت أو المنظمة، ويشترط أن يحدث حادث العمل فيمكان العمل أو بسببه، أو في طريق الذهاب للعمل أو طريق الرجوع منه دون إنحراف، وقد لا يشترط وقوع أضرار في حادث العمل إلا أنه يؤثر سلباً على الإنتاج وأدواته ويعد معيقاً لسير الحسن للعمل، ويعتبر حادث العمل من الإصابات التي يغطيها التأمين الإجتماعي ويكفلها القانون.

### 3.5- الضمان الإجتماعي:

• **تعريف الضمان:** عرفه الغزالي على أنه: "واجب رد الشيء أو بدله بالمثل أو بالقيمة"<sup>3</sup>

<sup>1</sup> حمزة الجبالي، السلامة المهنية في المنشآت التعليمية، عمان، الأردن، دار أسامة، ط1، 2006، ص 116.

<sup>2</sup> مجدي عبد الله شرارة، السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل، فريد ريش إيبيرت، القاهرة، مصر، 2016، ص 21.

<sup>3</sup> وهبة الزحيلي، نظرية الضمان أو أحكام المسؤولية المدنية والجناحية في الفقه الإسلامي، مصدر سابق، ص 21.

ويعرف أيضا: "أنه الإلتزام بتعويض الغير عما لحقه من تلف المال أو ضياع المنافع، أو الضرر الجزئي أو الكلي للحادث بالنقص البشرية"<sup>1</sup>

### • تعريف الضمان الإجتماعي:

"يعرف الضمان الإجتماعي على أنه يمثل الحماية التي يضمنها المجتمع لأفراده عن طريق وضع مجموعة من التدابير لمجابهة المخاطر الإجتماعية والإقتصادية التي يحتمل أن يتعرض لها هؤلاء الأفراد لسبب معين، كنقص ملموس في الدخل أو المرض، إضافة إلى تقديم العلاج الطبي، ومنح الآداءات للعائلات ذات الأطفال"<sup>2</sup>.

إن الضمان الإجتماعي هو نظام تأميني وظيفته الأساسية العمل على توفير الحماية الإجتماعية للأفراد، ووسيلة تساعد على الرعاية الإجتماعية وذلك من خلال تغطية عدة أخطار إجتماعية يمكن أن يتعرض لها أفراد المجتمع نتيجة لأسباب عديدة.

أما في الجزائر فإن مفهوم الضمان الإجتماعي من حيث الأهداف الذي يتوخاه، لا يختلف مبدئيا عما هو سائد في التشريعات المقارنة، إذ أن أول نص يؤكد على الأخذ بهذا النظام في مجال العمل، ما جاء في المادة 187 من القانون الأساسي العام للعامل لسنة 1976، التي نصت على أنه: "يستفيد العامل من الحق في الضمان الإجتماعي" وتكريسا لذلك صدرت مجموعة من النصوص القانونية ابتداءً من سنة 1983 ليصبح النظام أكثر شمولاً مما كان عليه سابقاً<sup>3</sup>.

فالتشريع الجزائري قد حرص على توفير الحماية الإجتماعية لأفراد المجتمع وذلك ما تترجمه النصوص والمواد التي جاءت لإكساب الفرد حقوق الضمان الإجتماعي من خلال تغطية عدة مخاطر من قبل هذه المؤسسة وما تقدمه من رعاية في إطار القانون.

<sup>1</sup> وهبة الزحيلي، نظرية الضمان أو أحكام المسؤولية المدنية والجنائية في الفقه الإسلامي، مصدر سابق، ص 22.

<sup>2</sup> بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية والجماعية، مصدر سابق، ص 147.

<sup>3</sup> بشير هدي، المصدر نفسه، ص 148.

التعريف الإجرائي الضمان الإجتماعي: هو نظام تأميني وبرنامج تابع للحكومة أو الدولة، يعتبر أحد أهم الحقوق الإنسانية للعامل ولل فرد في المجتمع، فهو شامل لكافة أنواع الحماية الإجتماعية والخدمات والرعاية في إطار قانوني، يهدف إلى تقديم المساعدة والرعاية الإجتماعية كمعالجة الأخطار التي يتعرض لها العامل خلال حياته المهنية عن طريق التأمين والتعويض، ويظهر نظام الضمان الإجتماعي من خلال مؤسساته المختلفة كمؤسسة الضمان الإجتماعي للعمال الأجراء وغيرها من المؤسسات التي تطبق إجراءات التعويض بمختلف أشكاله، وقد قنن المشرع الجزائري أحكام التعويض من المادة 124 إلى 133 ثمن المادة 182 إلى 187 من التقنين المدني، ويكون التعويض حسب نسبة الضرر ووفق تقدير الجهات المختصة.

## 6 - الدراسات السابقة:

### الدراسات المحلية:

#### الدراسة الأولى:

- صاحب الدراسة : سمير حديبي.
- عنوان الدراسة: حوادث العمل وعلاقتها بالروح المعنوية دراسة ميدانية بمركب المجارف والرافعات على العمال المنفذين، بعين السمارة، قسنطينة.
- المرجع: مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، في علم النفس العمل وسلوك التنظيمي، لسمير حديبي.
- سنة الدراسة: 2009/2008
- مكان إجراء الدراسة: مركب المجارف والرافعات بعين السمارة، قسنطينة.

#### الفرضية:<sup>1</sup>

- الفرضية العامة: هناك علاقة بين حوادث العمل والروح المعنوية لدى العمال.

<sup>1</sup> - سمير حديبي، "حوادث العمل وعلاقتها بالروح المعنوية"، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، قسم علم النفس، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر 2009/2008، ص18.

- الفرضيات الجزئية:

الوقوع المستمر في حوادث العمل يقلل من الروح المعنوية لدى العمال.

يساهم توفير الأمن الصناعي في رفع الروح المعنوية لدى العمال

ملخص الإشكالية:

تتعرض المنظمات باختلاف أنواعها سواء الصناعية منها أو الخدماتية الصغيرة والكبيرة، العامة منها والخاصة إلى مشكلات لا حصر لها نتيجة لأسباب متنوعة كسوء التسيير أو أسباب أخرى متعلقة بشخصية العمال والمناخ التنظيمي العام، ومن بين تلك المشكلات حوادث العمل التي تشكل خطراً على المنظمة وعلى العامل كونها تهدد سلامته وبالتالي زعزعة الروح المعنوية لديه، ومن هذا المنطلق فإن الاهتمام بحوادث العمل والروح المعنوية ودراستهما كمتغيرين ضروري من أجل توضيح العلاقة بينهما<sup>1</sup>.

• التساؤلات:

- التساؤل الرئيسي: هل هناك علاقة بين حوادث العمل والروح المعنوية لدى العمال بمركب المجارف.

- التساؤلات الفرعية: هل يؤدي الوقوع المستمر في حوادث العمل إلى التقليل من الروح المعنوية لدى

العمال.

هل لتوفير المن الصناعي أثناء العمل دور في رفع الروح المعنوية لدى العمال.<sup>2</sup>

• مجتمع الدراسة : يقدر ب 130 عاملا في مركب المجارف والرافعات بعين السمارة، قسنطينة.

• العينة: عينة عشوائية مكونة من 60 فردا.

• أدوات الدراسة: إستبيان يتألف من 30 عبارة.

<sup>1</sup> - سمير حديبي، "حوادث العمل وعلاقتها بالروح المعنوية"، مصدر سابق، ص16.

<sup>2</sup> - المصدر نفسه، ص:09.



- المنهج : الوصفي التحليلي.<sup>1</sup>
- أهم نتائج الدراسة: من خلال التحليل كانت نتائج الدراسة انه توجد علاقة بين متغيري الدراسة من خلال التأثير الذي تمارسه حوادث العمل على الروح المعنوية لدى العمال، ومن هذا المنطلق نجد أن الفرضية العامة قد تحققت بدليل النتائج المتحصل عليها ومن خلال إجابات العمال على الاستبيان يتضح لنا تحقيق الفرضيتين الجزئيتين بمعنى أن الوقوع المستمر في حوادث العمل يقلل فعلا من الروح المعنوية لدى العمال، كما أن توفر الأمن الصناعي يساهم في رفع الروح المعنوية لدى العمال.<sup>2</sup>

### الدراسة الثانية:

- صاحب الدراسة: سلامة أمينة.
- عنوان الدراسة: الثقافة المنية ودورها في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية، مؤسسة صناعة الكوابل، بسكرة، نموذجا.
- المرجع: أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه الطور الثالث، في علم الاجتماع تخصص علم الاجتماع الإدارة والعمل لسلامة أمينة.
- سنة الدراسة: 2018/2017.
- مكان إجراء الدراسة مؤسسة صناعة الكوابل، بسكرة.
- مجتمع الدراسة: 553 عامل في مؤسسة صناعة الكوابل، بسكرة.
- عينة الدراسة: عينة طبقية منتظمة، 30 % من المجتمع المدروس.
- أدوات الدراسة: السجلات والوثائق، الاستبيان، المقابلة، الملاحظة.
- المنهج: المنهج الوصفي.

<sup>1</sup> - سمير حديبي، "حوادث العمل وعلاقتها بالروح المعنوية"، مصدر سابق ص: 110،111،113.

<sup>2</sup> - سمير حديبي، المصدر نفسه، ص،163.

\* ملخص الإشكالية:

حاولت الإشكالية التعرف على الدور الذي تلعبه الثقافة الأمنية لتقليل من حوادث العمل، وتسلط الضوء على موضوع الثقافة الأمنية في الجزائر بصفة عامة، والمؤسسة الصناعية بصفة خاصة، وذلك من خلال تحليل الأسس ومعايير التي يقوم عليها الأمن الصناعي والوقاية من الأخطار المهنية.<sup>1</sup>

• تساؤلات الدراسة :

- التساؤل الرئيسي: ما الدور التي تلعبه الثقافة المنية في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية؟

- التساؤلات الفرعية:

- كيف تساهم التوعية داخل المؤسسة الصناعية في التقليل من حوادث العمل؟
- كيف تساهم الإجراءات التنظيمية لمؤسسة الصناعية في التقليل من حوادث العمل؟
- هل للمسات المنتسبين للمؤسسة الصناعية، دور في وقوع حوادث العمل؟
- كيف يساهم الإستقرار المهني داخل المؤسسة الصناعية في التقليل من حوادث العمل؟

ما الآليات التي تعتمدها المؤسسة الصناعية في التقليل من حوادث العمل؟<sup>2</sup>

• نتائج الدراسة:

تمثلت نتائج الدراسة فيما يلي:

- إبراز الدور الذي تلعبه الثقافة الأمنية في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية وذلك عن

طريق فعالية البرامج الإرشادية والتوعية وإرساها في ذهنية العامل، حتى تكون مسلما في حياته المهنية

- كلما كانت هناك توعية وقائية داخل المؤسسة الصناعية كلما قلت حوادث العمل.

<sup>1</sup> - سلامة أمينة، "الثقافة الأمنية ودورها في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية"، المرجع السابق، ص 7.

<sup>2</sup> - المصدر نفسه، ص 17.

- تساهم السلامة المهنية في التقليل من حوادث العمل.
- تساهم آليات التكفل الصحي التي تعتمد على المؤسسة في التقليل من حوادث العمل.

## الدراسات العربية:

### الدراسة الأولى :

- صاحب الدراسة: محمد درع أحمد.<sup>1</sup>

\* عنوان الدراسة: إستراتيجية إدارة التعويضات وأثرها في المحافظة على المواهب، اختيار الدور المعدل الرأس المال الروحي.

- المرجع: رسالة مقدمة استكمال لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في إدارة العمال، قسم إدارة الأعمال، كلية العمال، جامعة الشرق الوسط لمحمد درع احمد.

سنة الدراسة: 2017.

- مكان إجراء الدراسة: البنوك الإسلامية في الأردن، عمان.

- فرضيات الدراسة:

الفرضية الرئيسية الأولى:

لا يوجد أثر لإستراتيجية إدارة التعويضات في المحافظة على المواهب في البنوك الإسلامية عند مستوى

$$a < 0.05$$

- الفرضيات الفرعية:

لا يوجد أثر لمستوى الرواتب في المحافظة على المواهب في البنوك الإسلامية عند مستوى  $a < 0.5$

لا يوجد أثر للإضافات على الرواتب في المحافظة على المواهب في البنوك الإسلامية عند مستوى

<sup>1</sup> - محمد درع أحمد، "إستراتيجية إدارة التعويضات وأثرها في المحافظة على المواهب"، اختبار الدور المعدل الرأس المال، مذكرة ماجستير، دراسة تحليلية من وجهة نظر العاملين البنوك الإسلامية، إدارة الأعمال، كلية الأعمال، جامعة الشرق الأوسط، عمان، الاردن 2017، ص 1.

$a < 0.05$ .

لا يوجد أثر لهيكل الرواتب في المحافظة على المواهب في البنوك الإسلامية عند مستوى  $a < 0.05$ .

لا يوجد أثر للمزايا في المحافظة على المواهب في البنوك الإسلامية عند مستوى  $a < 0.05$

الفرضية الرئيسية الثانية :

لا يغير الرأس المال الروحي من أثر الإضافات على الرواتب في المحافظة على المواهب في البنوك

الإسلامية عند مستوى  $a < 0.05$ .

ومنها تتفرع الفرضيات الفرعية التالية :

- لا يغير الرأس المال الروحي ( بوصفه متغير معدل) من أثر مستوى الرواتب في المحافظة على

المواهب في البنوك الإسلامية عند مستوى  $( a \leq 0.05 )$ .

- لا يغير رأس المال الروحي ( بوصفه متغير معدل) من أثر الإضافات على الرواتب في المحافظة على

المواهب في البنوك الإسلامية عند مستوى  $a \leq 0.05$ .

- لا يغير رأس المال الروحي ( بصفه متغير معدل) من أثر هيكل الرواتب في المحافظة على المواهب

في البنوك الإسلامية عند مستوى  $a \leq 0.05$ .

- لا يغير رأس المال الروحي ( بصفه متغير معدل) من أثر المزايا والمنافع في المحافظة على المواهب في

البنوك الإسلامية عند مستوى  $a \leq 0.05$ <sup>1</sup>.

\* أسئلة الدراسة :

التساؤل الرئيسي :

ما أثر استراتيجية إدارة التعويضات على المحافظة على المواهب بوجود رأس المال الروحي متغيرا معدلا من

وجهة نظر العاملين في البنوك الإسلامية الأردنية؟

<sup>1</sup> - محمد درع أحمد، "استراتيجية إدارة التعويضات وأثرها في المحافظة على المواهب"، مصدر سابق، ص7،8.

التساؤلات الفرعية :

- ما مستوى متغيرات الدراسة الثلاثة ( إستراتيجية إدارة التعويضات و المحافظة على المواهب، ورأس المال

الروحي ) من جهة نظر العاملين في البنوك الإسلامية المبحوثة؟

- ما أثر استراتيجية إدارة التعويضات في المحافظة على المواهب ؟

- هل يغير رأس المال الروحي بوصفه متغيراً معدلاً من أثر إستراتيجية إدارة التعويضات في المحافظة

على المواهب؟<sup>1</sup>

• تهدف الدراسة إلى الكشف عن أثر استراتيجيه إدارة التعويضات في المحافظة على المواهب واختبار

الدور المعدل لرأس المال الروحي في البنوك في المحافظة على المواهب واختبار الدور المعدل لرأس المال

الروحي في البنوك الإسلامية في عمان، الأردن.

• منهج الدراسة: المنهج الوصفي التحليلي.

• مجتمع الدراسة: جميع العاملين في المستويات الإدارية الثلاثة العليا الوسطى التنفيذية في هذه البنوك

و البالغ عددها (3672) فرداً.

• العينة : عينة طبقية نسبية من جميع المستويات يبلغ حجمها 351 عاملاً.

• الاستبيان : كأداة بجمع البيانات.<sup>2</sup>

• نتائج الدراسة :

أظهرت نتائج الدراسة أن ممارسة إستراتيجية غدارة التعويضات للمحافظة على المواهب في البنوك الإسلامية

في عمان كان مرتفعاً، كما أظهرت النتائج أن هناك أثر إستراتيجية غدارة التعويضات في المحافظة على

المواهب كما أو أظهرت النتائج أن رأس المال الروحي يغير ( بوصفه متغير معدل )

<sup>1</sup> - محمد درع أحمد، "إستراتيجية إدارة التعويضات وأثرها في المحافظة على المواهب"، مصدر سابق، ص ص5،6.

<sup>2</sup> - المصدر نفسه، ص ص.73،72.

من أثر إستراتيجية إدارة التعويضات في المحافظة على المواهب في البنوك الإسلامية.<sup>1</sup>

الدراسة الثانية :

- صاحب الدراسة : جمال نمر موسى المصري.
- عنوان الدراسة : أثر التعويضات في رضا العاملين في الجامعة الإسلامية بغزة - قطاع غزة -
- المرجع : رسالة مقدمة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير قسم إدارة العمال، كلية الدراسات العليا، الجامعة الإسلامية بغزة.
- سنة الدراسة : 2009، 1430 هـ
- مكان إجراء الدراسة : الجامعة الإسلامية - قطاع غزة - (1)

تتمثل مشكلة الدراسة البحث في التعرف على اثر التعويضات في رضا العاملين بالجامعة الإسلامية بغزة، وفي التعرف على مكوناتها التي تؤثر في الرضا، فمن خلال المعرفة بواقع التعويضات في فلسطين عامة وفق جميع القوانين وفي أغلب المؤسسات من الممكن أن نستنتج بعض أوجه القصور في التعويضات ومن هنا جاءت فكرة البحث التي تمحورت حول التعويضات والتي تشكل المؤثر الرئيسي في الرضا رغم احتمال وجود الكثير من العوامل والمؤثرات التي ينتج عنها وظيفي.<sup>2</sup>

• تساؤلات الدراسة:

كيف تؤثر التعويضات في رضا الموظفين في الجامعة الإسلامية بغزة؟

أو ما هو اثر التعويضات في رضا الموظفين في الجامعة الإسلامية بغزة ؟

<sup>1</sup> - محمد درع أحمد، "إستراتيجية إدارة التعويضات وأثرها في المحافظة على المواهب"، مصدر سابق، ص 1.

<sup>2</sup> - جمال نمر موسى المصري، " أثر التعويضات في رضا العاملين في الجامعة الإسلامية بغزة، قطاع غزة " رسالة مقدمة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير، قسم إدارة الأعمال ن كلية التجارة،كلية الدراسات العليا، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين، 2009، ص 1.

هل هو سلبي أو إيجابي، وكم مستواه وماذا يمكن عمله لأجل الرفع من مستواه لأجل إحراز رضا الموظفين في ظل كثير من العوامل الثابتة؟<sup>1</sup>

• الفرضيات:

- 1 - تؤثر التعويضات تأثيراً ذو دلالة إحصائية في رضا العاملين بالجامعة الإسلامية.
- 2 - يؤثر الراتب الأساسي تأثيراً ذو دلالة إحصائية في رضا العاملين بالجامعة.
- 3 - تؤثر إضافات في الراتب تأثيراً ذو دلالة إحصائية في رضا العاملين.
- 4 - يؤثر تعويض نهاية الخدمة تأثيراً ذو دلالة إحصائية في رضا العاملين.
- 5 - تؤثر الخدمات السياسية والاختيارية والنقابية والتسهيلات تأثيراً ذو دلالة إحصائية في رضا العاملين.
- 6 - تؤثر مزايا العمل تأثيراً ذو دلالة إحصائية في رضا العاملين.
- 7 - توجد فروق ذات دلالة إحصائية في أثر التعويضات في الرضا الوظيفي للعاملين بالجامعة تعزى إلى خصائص الشخصية، الجنس المؤهل العلمي ونوع الوظيفة والدرجة الوظيفية والحالة الاجتماعية وعدد الأبناء المعالين وعدد سنوات العمر وعدد سنوات الخبرة.

• مجتمع الدراسة :

يتكون من العاملين بالجامعة الإسلامية والبالغ عددهم ألف وخمسمائة وأربعة عشر ( 1514)، دائرة شؤون الموظفين، الجامعة الإسلامية - 2009/2008، المجتمع المستهدف منهم للدراسة هو الموظفين الدائمين بلغ عددهم ( 1031) بوظيفة دائمة ثابتة.

• عينة البحث:

<sup>1</sup> - جمال نمر موسى المصري، " أثر التعويضات في رضا العاملين في الجامعة الإسلامية بغزة"، مصدر سابق، ص 1.

تم اختيار مائتان وثمانية وخمسين مفردة ( 258)، العينة طبقية عشوائية بنسبة 25 %

• أدوات الدراسة:

الاستبيان، كتب ودوريات ومجالات ونشرات وأبحاث تداولت الموضوع، المقابلات الشخصية، البيانات

المتعلقة بالتعويضات التي توجد لدى العاملين وكذلك البيانات الشخصية الفردية الخاصة.<sup>(1)</sup>

• نتائج البحث:

دلت النتائج التي تم التواصل إليها بناء على تحليل محاور البحث أن التعويضات ومكوناتها تؤثر تأثيراً ودلالة إحصائية في رضا العاملين عن التعويضات وفق محاور البحث والتي يتضمن مستويات الرضا وعدم الرضا، حيث أظهرت النتائج رضا مرتفع عن أكثر من 30% من فقرات البحث إلا أنها أظهرت رضا متوسط ومنخفض ومدني عن أكثر من 30 % من فقرات الدراسة كما أو أظهرت عدم رضا عن حوالي 25 %

من فقرات البحث والتي ستسهم في تحديد التوصيات التي يمكن اقتراحها من أجل تحقيق الأهداف لتحسين الرضا لدى العاملين في الجامعة عن التعويضات.

كما ودلت نتائج البحث عن وجود فروق فقط ذات دلالة إحصائية في استجابة المبحوثين حول إثر

التعويضات في رضا العاملين عند مستوى دلالة  $a = 05,0$

تعزى إلى الجنس ونوع الوظيفة. كذلك أثبتت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابة المبحوثين

حول إثر التعويضات في رضا العاملين عند مستوى دلالة  $a = 05,0$  تعزى إلى السمات التالية: المؤهل

العلمي والحالة الاجتماعية وعدد الأبناء المعالين وسنوات الخبرة والدرجة الوظيفية.<sup>1</sup>

## الدراسات الأجنبية:

<sup>1</sup> - جمال نمر موسى، "أثر التعويضات في رضا العاملين في الجامعة الإسلامية بغزة"، مصدر سابق، ص 17.



## الدراسة الأولى:

\* صاحب الدراسة: ماكس فيبر .

\* عنوان الدراسة : الظروف الإنسانية والتنظيمية والفيزيائية وعلاقتها بالحوادث المهنية.

\* سنة الدراسة : ( 1905 - 1910 )

\* مكان إجراء الدراسة : ألمانيا.

\* مجتمع الدراسة : عمال صناعة النسيج والكتان في ألمانيا

تعتبر دراسة " ماكس فيبر " أولى الدراسات العلمية لسيكولوجية حوادث العمل في الأوساط العمالية وهي مجموعة دراسات ميدانية حاول فيها أن يقف على أسباب سوء الإدارة وتباطؤ العمل وقلة الإنتاج وطبيعة الظروف الفيزيائية، لاسيما الإضاءة و التهوية والعلاقات الإنسانية بين العمال ورؤسائهم وعلاقة هذه المتغيرات بحوادث العمل والإصابات المهنية.

\* نتائج الدراسة :

توصل من خلال هذه الدراسة إلى الوقوف على الدور الكبير الذي تلعبه الظروف الفيزيائية في خلف الأجواء المنه والسمية لأداء الأعمال خاصة تلك التي تتضمن مخاطر آلية متصلة بالأجهزة والمعدات التي يعمل عليها العمال.<sup>1</sup>

## الدراسة الثانية:

دراسة " براون " سوء التوافق المهني وحوادث المهنية 1968

\* صاحب الدراسة : براون .

\* عنوان الدراسة : سوء التوافق المهني و الحوادث المهنية

<sup>1</sup> - سمير حديبي، " حوادث العمل وعلاقتها بالروح المعنوية"، مصدر سابق، ص 24.

\* سنة الدراسة : 1968

يؤيد " بروان " في هذه الدراسة نفس الاتجاه الذي يشير إلى ارتباط المظاهر المختلفة من سوء التوافق المهني، حيث يذكر في سياق تحليله لنتائج الدراسة وتأثير موافق الإحباط التي يجابها العمال في ظروف العمل.

و المجالات الصناعية وعلاقتها بالحوادث التي يتكون فيها وهي تعكس بوضوح اتجاهات من الإحباط نوجزها فيما يلي :

- الحوادث والأمراض المهنية

- اختلال الإنتاج كما وكيف

- الغيابات والإضرابات

- الاعتلال الصحي والتعب الصناعي

- التنقل في العمل.

- الاغتراب المهني ودورات العمل<sup>1</sup>

### - نظرة عامة حول الدراسات السابقة :

بعد استعراض هذه الدراسات أغلبها ركز على العوامل المتسببة في حوادث العمل وأخرى عن التقليل من هذه الحوادث والتأمين عليها وهذا ما سنشير إليه في دراساتنا الحالية إلى أنها تختلف عنها في عدة جوانب لاختلاف محتوى الدراسة أو إشكالية الدراسة الحالية مع باقي الدراسات السابقة.

مما لا شك فيه أن الدراسة الحالية استفادة كثيرا مما سبقها من دراسات حيث حاولت أو توظف كثيرا من الجهود السابقة للوصول إلى تشخيص دقيق للمشكلة أو معالجتها بشكل شمولي ومن جوانب الاستفادة العلمية للدراسات السابقة مايلي:

<sup>1</sup> - سمير حديبي، " حوادث العمل وعلاقتها بالروح المعنوية"، مصدر سابق، ص 25.

- استفادة الدراسة الحالية من جميع الدراسات السابقة في الوصول إلى المنهج الملائم لهذه الدراسة.
- وظفت الدراسة الحالية توصيات ومقترحات الدراسات السابقة في دعم مشكلة الدراسة وأهميتها.
- استفادة الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في استخدام أدوات الدراسة وكيفية اختيار مجتمع الدراسة وتحليل نتائج استمارة المقابلة.
- استفادت الدراسة الحالية من الدراسة " سمير حديبي، محمد درع أحمد، جمال تمر موسى، ماكس فيبر، براون، وسلامة أمينة " في إثراء الإطار النظري.
- استفادة الدراسة الحالية من دراسة سلامة أمينة في صياغة التصور المقترح وذلك من خلال اهتمام هذه الدراسة بالتأمين على حوادث العمل والتقليل منها والذي يشكل المحور الأساسي للدراسة الحالية.

## 7- فرضيات الدراسة:

### الفرضية العامة:

- نظام التعويضات لدى مؤسسة الضمان الاجتماعي ناجع في تطبيق النصوص القانونية المتعلقة بحوادث العمل حسب وجهة نظر الإطار الرسمي.

### الفرضيات الجزئية :

- يوجد توافق في طرق وسير مؤسسة الضمان الاجتماعي في التعويض عن حوادث العمل مع القوانين المتعلقة في هذا المجال حسب وجهة نظر الإطار الرسمي.
- يوجد تغيير أو تعديل في النصوص القانونية المتعلقة بحوادث العمل حسب وجهة نظر الإطار الرسمي.
- يواجه المؤمن له والمصاب بحدوث عمل عراقيل للمطالبة بالتعويض حسب وجهة نظر الإطار الرسمي.

# الفصل الثاني: الإطار النظري لنظام التعويضات على

## حوادث العمل لدى الضمان الاجتماعي

المبحث الأول : حوادث العمل

المطلب الأول : شروط حوادث العمل

المطلب الثاني: موقفه المشرع الجزائري من شروط حادث العمل

المطلب الثالث: إصابات الطريق ومجالات أخرى لحادث العمل

المطلب الرابع : أسبابه وعوامل حوادث العمل و النتائج المترتبة عليها

المطلب الخامس : النظريات المفسرة لحوادث العمل

المبحث الثاني : التعويض على حوادث العمل

المطلب الأول : إجراءات إثبات حوادث العمل

المطلب الثاني : الفصل في الطابع المهني للحادث

المطلب الثالث : تقدير قيمة التعويض عن الضرر الناتج عن حوادث العمل

المطلب الرابع : طرق المطالبة بالتعويض عن حوادث العمل

المبحث الثالث: ماهية الضمان الاجتماعي

المطلب الأول : لمحة تاريخية عن تطور الضمان الاجتماعي في الجزائر

المطلب الثاني : خصائص وأهداف الضمان الاجتماعي وأهميته

المطلب الثالث : المساهمة في الضمان الاجتماعي

المطلب الرابع : منازعات الضمان الاجتماعي

المطلب الخامس : التأمينات المشمولة بنظام الضمان الاجتماعي

**المبحث الأول: حوادث العمل****المطلب الأول: شروط حوادث العمل****1- الضرر البدني:**

"أشار المشرع الجزائري في المادة (06) من القانون 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية إلى شرط حادث العمل المترتب بالمساس البدني بجسم المؤمن له بأنه يعتبر كحادث عمل كل حادث أنجزت عنه إصابة بدنية"<sup>1</sup>.

فحادث العمل يستوجب حصول الضرر بجسم المؤمن سواء كان هذا الضرر خارجيا، أو أن يكون داخليا خفيا من شأنه أن يلمس بأداء العامل وأن يفقده حياته، والضرر هنا لا يقتصر على الأذى الظاهر على الجسم كالجروح والكسور وإنما يشمل الجانب العقلي والنفسي للمؤمن له فإصابة هذا الأخير كإضطراب نفسي أو عصبي نتيجة لحادث مروع أثناء العمل يدخل في نطاق حادث العمل، لأن التأثير النفسي والعصبي لا يقل شأنًا عن التأثير الجسدي.

**2- الفجائية:**

"يشترط في الفعل الذي يعد حادث عمل أن يحدث فجأة، بصورة مباغة في وقت محدد يفصل بين بدايته ونهايته، وزمن قصير جدا، فلحظة بداية الفعل ونهايته يجب أن تكون محددة"<sup>2</sup>

فعنصر الفجائية شرط لإعتبار الواقعة حادث عمل، فوقت بداية الحادث ونهايته يتحدد في زمن قصير جدا، وهذا أمر واضح، فلو لم يكن بهذه الصفة لكان من الممكن تجنب حدوثه بأخذ الحيطة والحذر من قبل المؤمن له لتفادي وقوع الحادث، وأما في حال غياب عنصر الفجائية فيجب إثبات أن الأضرار التي تنشأ وتتطور مع مرور الوقت ناتجة عن الحادث الواقع، وهذا يقع على عاتق العامل من خلال إحترامه

<sup>1</sup> علي محسن شذات، أحكام التعويض عن إصابات العمل، دراسة مقارنة، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه، التخصص قانون، حقوق، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2015-2016 ص 67.

<sup>2</sup> المصدر نفسه، ص 69.

للإجراءات القانونية، وابتاعها كالتصريح عن وقوع الحادث ضمن الوقت المحدد قانونياً، وذلك من أجل التفرقة بين حادث العمل والمرض المهني ولضمان حقوق المؤمن له.

### 3- السبب الخارجي:

" يقصد بالواقعة ذات الأصل الخارجي كل حدث يحدث من الظروف الخارجة عن جسم المصاب نفسه، كحدوث انفجار أو تهدم جدار، أو إعتداء شخص على آخر بالفعل أو بالقول، إذا سبب القول صدمة نفسية، فالإصابة البدنية التي حدثت بصفة مفاجئة حتى تكيف أنها حادث عمل يجب أن تتجم عن سبب خارج ومستقل عن الجسم العضوي للمصاب، أو عن فعل الغير"<sup>1</sup>.

فالسبب الخارجي في الحادث ينفي وجود علاقة لبنية المصاب بالحادث فوفاة العامل إثر ضربة شمس يعد حسب القانون الجزائري حادث عمل لأن المصدر خارجي، أما في حال وقوع العامل أو تضرره نتيجة ضعفه الصحي والطبيعي، فهذا لا يعد حادث عمل ولا تشمل الحماية القانونية، إلا أن هذا النوع من الحوادث حذا لو أعيد النظر فيها لأن حماية العامل المصاب نتيجة سبب داخلي واجب من الناحية الإنسانية.

### المطلب الثاني: موقف المشرع الجزائري من شروط حادث العمل

بالرجوع إلى المادة (06) من القانون 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، والمعدل والمتمم، أضاف المشرع الجزائري شرط وقوع حادث العمل في إطار العمل، إلا أن هذه الصياغة جاءت عامة ولم يفرق بين وقوع هذا الحادث أثناء القيام بالعمل وسببه، ومن سياق المادة (06) من القانون السابق الذكر، فإن المشرع الجزائري جاء بهذا الشرط في لفظ عام وهو شرط وقوع حادث العمل في إطار علاقة العمل ومن خلال نص هذه المادة ترى أن المشرع الجزائري حتى وإن جاء بصياغة عامة في هذا الإطار، فإنه يقصد بعلاقة العمل سواء كانت أثناء القيام به أو بمناسبةه، وذلك مستمد من نص المادة

<sup>1</sup> علي محسن شذات، أحكام التعويض عن إصابات العمل، دراسة مقارنة، مرجع سابق، ص 74.

07 و 08 من نفس القانون التي تبين توسع المشرع الجزائري في التغطية التأمينية ومجالاتها في حوادث العمل والأمراض المهنية وحتى خارج إطار علاقة العمل"<sup>1</sup>.

فالمشرع الجزائري وحسب المواد والقوانين الخاصة به في مجال حوادث العمل والأمراض المهنية قد نص على التغطية التأمينية في حوادث العمل والأمراض المهنية حتى خارج إطار العمل فاعتبر مثلا أن ممارسة العهدة الإنتخابية أو بمناسبة ممارستها يدخل في إطار علاقة العمل، بالإضافة إلى مزاوله الدراسة خارج ساعات العمل بانتظام.... وغير ذلك، مما يدل على توسع المشرع الجزائري في هذا المجال وشموليته.

### المطلب الثالث: إصابات الطريق وحالات أخرى لحادث العمل بالمفهوم الواسع

#### 1- إصابة الطريق التي تندرج ضمن حادث العمل:

" بين المشرع الجزائري حادث الطريق في القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية لا سيما المادة (12) الفقرة الأخيرة بأنه: الحادث الذي يقع أثناء المسافة التي يقطعها المؤمن له للذهاب إلى عمله أو الإياب منه، أيا كانت وسيلة النقل المستعملة، شريطة أن يكون المسار قد إنقطع أو إنحرف، إلا إذا كان ذلك بحكم الإستعجال أو الضرورة، أو الظرف طارئ أو لأسباب قاهرة"<sup>2</sup>.

من خلال هذه المادة يتضح أنه لكي يعتبر حادث الطريق حادث عمل يجب أن يكون خلال فترة ذهاب العامل للعمل أو الإياب منه، وفي المسار الذي يقع بين مكان الإقامة والعمل سواء كان مكان الإقامة ثابت أو غير ذلك ونفس الأمر بالنسبة لمكان العمل، فلضمان الحماية القانونية للمصاب أثناء السير يجب توفر هذه الشروط بالإضافة إلى عدم الإنحراف عن المسير أو الإنقطاع عنه.

<sup>1</sup> عباسة جمال، "تسوية المنازعات الطبية في تشريع الضمان الاجتماعي الجزائري"، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق، جامعة وهران، الجزائر 2010/2011 ص 85.

<sup>2</sup> علي محسن شذات، "أحكام التعويض عن إصابات العمل، دراسة مقارنة"، مصدر سابق، ص 81.

**2- حالات حوادث العمل بالمفهوم الواسع:**

" إن القانون الجزائري وفي مجال التأمين على حوادث عمل، قد وسع من نطاق الحوادث لإضفاء حماية وقد حددهم ضمن المادة السابعة والثامنة من القانون 83-13 السالف الذكر"<sup>1</sup>، وذلك ما سنتناوله في الفروع الآتية:

**1.2- حوادث الإنقاذ والنفع العام:**

بما أن الدولة هي الأول عن سلامة الأفراد وحمايتهم فإنه من الواجب عليها القيام بذلك، وفي حال تعرض شخص للهلاك أو الخطر، وقام شخص آخر بإنقاذه فيكون هنا قد قام بدور الدولة ومنه فإن تعويض هذا الأخير واجب إن تعرض لإصابة نتيجة قيامه بهذا الدور.

**2.2- بالحوادث الواقعة أثناء النشاطات الرياضية التي تنظمها الهيئة المستخدمة:**

عند قيام الهيئة المستخدمة بتنظيم نشاطات رياضية فإن الحادث الذي يقع في مكان النشاط الرياضي وأثناءه وتنتج عنه الإصابة، يوجب إستفادة المصاب من التعويض حتى ولو لم يكن مؤمنا إجتماعيا.

**3.2- الحادث الناجم عن القيام خارج المؤسسة بمهمة ذات طابع إستثنائي أو دائم طبقا لتعليمات**

**المستخدم:**

في هذه الحالة يكون المصاب قد تعرض للحادث لك ليس شرط في مكان وزمان العمل وإنما فيمكان وزمان يتم تحديدهما مسبقا من طرف رب العمل في إطار علاقة العمل التي تربط بينهما ومن هنا وجب التعويض للمصاب.

<sup>1</sup> زناتي نورة، "التأمين على حوادث العمل في التشريع الجزائري"، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، فرع قانون المؤسسات، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2014-2015، ص28.



**4.2- الحادث الحاصل أثناء ممارسة عهدة إنتخابية أو بمناسبة ممارستها:**

في حالة تعرض الشخص لحادث أثناء حملته الإنتخابية أو بمناسبة هذه الأخيرة فإن له الحق في التعويض الذي يصيبه.

**5.2- الحوادث الحاصلة أثناء مزاولة الدراسة بانتظام خارج ساعات العمل:**

عند مزاولة العامل للدراسة خارج أوقات العمل ومكانه وبصورة منتظمة فإن تعرضه لحادث أو ضرر يوجب له الحماية القانونية أو الضمان الإجتماعي.

**المطلب الرابع: أسباب وعوامل حوادث العمل والنتائج المترتبة عليها.****1- الأسباب والعوامل الشخصية:**

"وهي تلك العوامل التي ترتبط بالفرد نفسه، أي طبيعة الفرد وخصائصه وسلوكياته الشخصية قد تكون هي السبب الرئيسي في حوادث أو إصابات العمل"<sup>1</sup>.

فالفروق الفردية بين الأشخاص تساهم في تعرض الأشخاص للحوادث دون آخرين لأن الأفراد يختلفون في نسبة الإستعدادات والصحة البدنية والميولات والإتجاهات والحالات النفسية كل هذا له تأثير على تعرض الأشخاص للحوادث دون أشخاص آخرين.

**2- الأسباب والعوامل التنظيمية:**

"كثيرا ما يكون البناء التنظيمي هو السبب الرئيسي في زيادة حالات الصراعات والضغط التنظيمية وما يتسبب عن ذلك من حوادث وإصابات ووفاة في كثير من الأحيان، وقد دلت الإحصائيات في هذا الصدد على مظاهر لمساوئ كثيرة في منظمات الأعمال حتى في الدول المتقدمة"<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> مجدي عيد الله شرارة، السلامة ولصحة المهنية وتأمين بيئة العمل، مصدر سابق، ص 21

<sup>2</sup> المصدر نفسه، ص 23، 24.

فوجود خلل في البناء التنظيمي كعدم توفير العدالة التنظيمية في نظم وسياسات الأجور، أو المكافآت، وغموض الدور والمهام التي تؤدي من قبل الأفراد، وعدم تعيين الشخص المناسب في المكان المناسب.... وغير ذلك يؤدي إلى صراعات وضغوط تنظيمية وبالتالي الوقوع في حوادث العمل.

### 3- الأسباب والعوامل الفنية:

"وهي أسباب راجعة إلى عدم إتباع السياسات الرامية إلى إختيار موقع المشروع وتصميمه وعدم الإختيار السليم للآلات والمعدات"<sup>1</sup> من شأنه أن يكون سببا في حوادث العمل فالعوامل الفنية المرتبطة بالمباني وموقع المنظمة له تأثير كبير على حدوث حوادث العمل من عدم حدوثها لأن عدم إتباع الطرق السليمة للترتيب والتخزين وعدم توفير الإضاءة والتهوية المناسبة وإهمال عمليات الصيانة... الخ قد يتسبب في حوادث كبرى وذات أضرار وخيمة.

### 4- تصنيف النتائج المترتبة على إصابات العمل

#### 1- النتائج المباشرة:

"تعتبر إصابات العمل والأمراض المهنية التي تصيب العمال بالعجز الكلي أو الجزئي، وحالات الوفاة الناجمة عن حوادث العمل المختلفة، نتائج مباشرة لظروف العمل الخطرة التي إفتقرت لإشراطات السلامة والصحة المهنية"<sup>2</sup>.

فالأضرار المختلفة نتيجة إصابات العمل والأمراض المهنية للعمال بإختلاف خطورتها والتي تصل إلى حد الوفاة أحيانا تعتبر نتائج سلبية مباشرة لحوادث العمل.

<sup>1</sup> مجدي عبد الله شرارة، السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل، مصدر سابق، ص22.

<sup>2</sup> حمزة الجبالي، السلامة المهنية في المنشآت التعليمية، مصدر سابق، ص117.

## 2- النتائج الغير المباشرة:

" هذه النتائج ذات طابع إقتصادي، حيث تظهر الخسائر المادية التي تتكبدها المنشآت أو الدولة بشكل عام نتيجة حوادث العمل، والإصابات والأمراض المهنية التي تنتج عن ظروف بيئة العمل غير الآمنة، ويظهر ذلك في أيام العمل الضائعة المفقودة بسبب إصابات العمل والأمراض المهنية بالإضافة إلى النتائج السلبية المترتبة عن عدم كفاية إجراءات السلامة والصحة المهنية في المنشأة، التي تظهر آثارها على العمال"<sup>1</sup>.

فحوادث العمل تؤثر على الإنتاج بسبب ضياع أيام العمل كان من المفترض أن يتم العمل فيها بالإضافة إلى التأثير السلبي على سمعة المنظمة نتيجة غياب إجراءات الصحة والسلامة المهنية فيها أو عدم كفايتها، وخسارة الموارد البشرية من المنظمة أو المنشأة.

## المطلب الخامس: بعض تفسيرات الحوادث العمل من منظور علم الاجتماع:

## 1- هيرت سينسر 1820-1903:

تناول هيرت سينسر في دراسته لعمليات التغيير وتطور المجتمعات الإنسانية قياساً بتطور الكائنات الحية (النظرية العضوية) فالمجتمع عنده يشبه الكائن الحي ينتقل من نمط بسيط إلى نمط أكثر تعقيداً، فيبدأ من الأسرة إلى العشيرة والقبيلة ثم إلى المدينة والدولة، وأن الكائن الحي أعضائه متكاملة ومتفاوتة، وكذلك المجتمع وأفراده، وكلما نمت المجتمعات أصبح أكثر تعقيداً، فمن مجتمع بدائي وعلى درجة متدنية من التباين البنائي وتقسيم العمل، إلى مجتمع معقد البناء يقوم على التخصص، فتطور وحدات المجتمع وأنساقه، كوحدة السكن أو الوحدات الاقتصادية كوحدة الصناعة والإنتاج..... يؤدي إلى إزدياد حجم المجتمع وكما يرى، ومع زيادة المهن والصناعات يزداد التمايز التدريجي للبنى وكل الأنساق الاجتماعية والبيولوجية،

<sup>1</sup> حمزة الجبالي، السلامة المهنية في المنشآت التعليمية، مصدر سابق، ص118.

ومن هنا نستنتج أن حوادث العمل كانت أقل حدوثاً نتيجة بدائية المجتمع، واستخدامه لوسائل عمل بسيطة لا تتطلب مستوى عالي من الخبرة والمهارة والتخصص ولا تخلف حوادث عمل ذات حجم كبير أو بشكل خطير الواقع الحالي الذي يتطلب مستوى عالي من المهارة والتدريب والتخصص، خاصة مع استخدام الآلة واعتماد آلات ومعدات متطورة، هذا ما جعل حوادث العمل تكون بمستوى أعلى وأخطر على ما كانت عليه سابقاً، فالضجيج الصناعي مثلاً الذي هو من مخلفات التطور يؤثر سلباً على صحة العامل وعلى راحته، فيزيد من توتره وبالتالي يكون أكثر عرضة لحوادث العمل.

## 2- كارل ماركس وفكرة الإغتراب:

" مع بواذر ظهور علم الاجتماع كعلم مستقل، بدأ مفهوم الإغتراب يعرف تحولات عملاقة بإسهامات مؤسسي علم الاجتماع، ومنهم "دوركيم" Durkheim، و"ماركس" Marx، و"فيبر" Weber، ومانهايم "Mannheim"..... فأدخلوا على المفهوم دلالات جديدة كلياً متعلقة بتحليلاتهم للتنظيمات الاجتماعية والمجتمع، لقد وجد الإغتراب طريقه إلى العلوم الاجتماعية عن طريق "ماركس" الذي يرى في مخطوطاته أن "الإغتراب هو عملية إجتماعية وفي نفس الوقت حالة نفسية تنتج من خلال المشاعر الكامنة للعزلة والعجز، ففكرة الإغتراب في أعمال "ماركس" معبر عنها من خلال عبارة "الإنفصال من خلال التخلي"، فالعامل مغترب لأنه مفصول عن منتوجه، لكن في نفس الوقت هو مجبر على التخلي عن منتوجه للآخرين، وهذا هو الأساس نقص التحكم في المحيط الذي يفسر نظرية "ماركس" في الإغتراب"<sup>1</sup>.

فبدخول الآلة إلى المصنع أخذت حيزاً كبيراً من مجال العمل، فأصبح العامل منفصل عن منتوجه لأنه بعيد عن الإنجاز الشخصي، فالآلة حلت محله، وبما أن طبيعة الفرد تميل للافتخار بالإنجاز الشخصي

<sup>1</sup> . مقال على مريامة بريشي "الإغتراب ودلالات"، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر Attp:// revues. Univ-ouargla.dz

فهو بحاجة إلى إشباع تلك الرغبة الكامنة لديه، والآلة حالت دون ذلك، هذا الأمر بالإضافة إلى أن الآلة تتطلب مهارة وحكمة خاصة بالنسبة للعامل المبتدأ، فإن ذلك خلق إحساس العامل بالإغتراب والعجز وعدم تمكنه في التحكم في المحيط وبالتالي تأثر نفسية هذا الأخير، وجعله أكثر عرضة لحوادث العمل.

### 3- فريدريك تايلور ونظرية الإدارة العلمية:

إهتم تايلور بإدارة العمل وكان هدفه الأساسي هو البحث عن أفضل طريقة لأداء العمل عن طريق دراسة الحركة والزمن، فحسب تايلور فإن أفضل طريقة لأداء العمل هي من خلال التقليل من الحركة مع السرعة، وقد ركز تايلور على البحوث التجريبية لا سيما في الولايات المتحدة الأمريكية لزيادة كفاءة عملية الإنتاج لكن كانت هناك نقص في المعارف من العمالة الماهرة خاصة في بداية القرن العشرين، وكانت الطريقة الوحيدة لزيادة الإنتاجية هي من خلال رفع كفاءة العمال، وتحفيزهم ماديا وتدريبهم على العمل وفق معيار السرعة والتقليل، لكن ومع تطبيق منهج تايلور في المصنع كان العمال يفتقرون للمهارة، والتكوين، من أجل العمل في وقت قياسي بأقل جهد وحركة، وهذا ما يفسر الوقوع في حوادث العمل، فالسرعة الحركية يجب أن تتوافق والسرعة الإدراكية، أما في حالة عدم الإدراك تجيد للعمل كما هو الحال عند العمال المبتدئين الذين يطبق عليهم طريقة تايلور في العمل، فإن ذلك من شأنه أن يوقعهم في حوادث خطيرة.

### 4- النون مايو ونظرية العلاقات الإنسانية:

يؤكد الباحث (إلتون مايو) وزملائه بعد قيامهم بإجراء دراسة أثر ظروف العمل المادية أو الظروف الفيزيائية، كالإضاءة والتهوية، وفترات الراحة، والنظافة، والضوضاء في مصنع لشركة (جزال إلكتروك) يعمل به ثلاثون ألف عامل، وتم إجراء هذه التجارب في 06 سنوات، استطاعوا من خلالها دراسة العنصر البشري، ومحاولة معرفة كيفية تحفيزه، فخلصوا إلى أن الأجر وملحقاته لا تعتبر الحافز الوحيد للعامل حتى يزيد من إنتاجه بل هناك عوامل أخرى معنوية، فالإنسان كائن اجتماعي والعلاقات مع الآخرين تأثر

على سلوكه وتجاهاته، فالفرد يملك أهداف وطموحات يسعى إلى إشباعها وللعلاقات الإنسانية داخل المصنع دور مهم في إشباع بعض تلك الأهداف والطموحات، كإحساس العامل بأهميته وانتماءه للمنظمة التي يعمل فيها وبدوره في العمل وإبراز الذات، ومن هنا يتولد لدى العامل إستقرار نفسي وعقلي دون التوتر أو الضغوط الناتجة عن الصراعات والنزاعات داخل المؤسسة، فالعلاقات الإنسانية الجيدة ترفع الروح المعنوية لدى العامل، وتشجعه على العمل بطريقة أفضل، وبحالة أحسن وبالتالي عدم الوقوع في حوادث العمل أو التقليل من نسبة الوقوع فيها.

#### 5- تالكوت بارسونز (نظرية النسق الاجتماعي):

يرى بانور في تحليله للمجتمعات بإعتبارها انساق، أن النسق لكي يعمل يجب أن يكون قادرًا على حل أربع مشكلات أساسية ويسميتها "المستلزمات الوظيفية"، وهي: التكيف مع البيئة، تحقيق الأهداف، الحفاظ على النمط، وضبط التوتر، والتكامل.

فالنسق عند بارسونز مكون من أجزاء متكاملة تسعى لتحقيق التوازن وتحافظ على هذا الأخير، وأي خلل في جزء من أجزاء النسق يستوجب علاجه من الأجزاء الأخرى للمحافظة على التوازن، ومنه فإن الخلل أو الإنحراف في النسق هو نتيجة الضغوط والتوترات التي تعد عناصر تعويض وظيفي، وحسب بارسونز فإن التغيير في النسق يكون على مستوى النظم الثقافية أكثر منه على مستوى النظم الإقتصادية، وأن عملية التغيير إنما هي في إمتداد لعملية التوازن الاجتماعي، وفي ظل هذه التغييرات الثقافية من شأنها أن تجعل العامل تحت ضغوط بسبب التغييرات الخاصة على مستوى المصانع والمؤسسات، خاصة إن كان العامل غير مواكب لهذه التغييرات وغير مسير لها، فتتسبب معوقات وظيفية تحول دون الحفاظ على النسق فالعامل الذي يكون تحت الضغوط والتوترات يكون أكثر عرضة للإضطرابات وبالتالي الوقوع في حوادث العمل، كما أن البيئة العمل دور هام في مساعدة العامل على التكيف وعدم كراهية العمل ومن ثم تقبله لهذا الأخير وتكيف معه وبالتالي يكون أقل عرضة للحوادث داخل بيئة العمل، أما إذا كانت ظروف

العمل غير ملائمة كتعرض العامل لحرارة كبيرة، أو عدم توفر الإضاءة الجيدة أو إنعدام التهوية، أو الظروف الصعبة نتيجة طبيعة العمل كل هذا يجعل العامل يقع تحت ضغوط وتوترات تدفعه للوقوع في حوادث العمل، ومن أجل الحفاظ على توازن النسق حسب بارسونز يجب إمتلاك هذا الأخير لوسائل دفاعية ضد التوتر وسوء النظام والصراع بتوفير العوامل المساعدة على ذلك.

### المبحث الثاني: التعويض عن حوادث العمل

#### المطلب الأول: إجراءات إثبات حوادث العمل

##### 1 - إلزامية التصريح بحادث العمل

لكي يستفيد المؤمن له المصاب بحادث عمل من الحقوق المنصوص عليها في " القانون 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية " يجب أن يتم التصريح بحادث العمل وفقا للمادة 13، ويعد التصريح بالحادث أول إجراء يقوم به العامل عن وقوع حادث العمل، وفي إطار ذلك" يجب أن يتم التصريح من قبل:

- المصاب أو من ناب عنه لصاحب العمل في ظرف 24 سا ماعدا في الحالات القاهرق لا تحتسب أيام العطل.

- صاحب العمل اعتبارا من تاريخ ورود نبأ الحادث إلى عمله لهيئة الضمان الاجتماعي في

ظرف 48 سا ولا تحتسب أيام العطل.

- هيئة الضمان الاجتماعي على الفور لمفتش العمل المشرف على المؤسس أو الموظف الذي يمارس

صلاحية بمقتضى تشريع خاص".<sup>1</sup>

<sup>1</sup> - سماتي الطيب: حوادث العمل والأمراض المهنية، عين ميلة الجزائر، دار الهدى للهدى للنشر والتوزيع، 2013، ص 48.

**1-1- التصريح بحادث العمل من قبل المصاب:**

- يقع على عاتق العامل المصاب أو من ينوب عليه إعلام صاحب العمل والتصريح بحادث العمل حسب ما نصت عليه المادة 01/13 وذلك خلال 24 ساعة من تاريخ وقوع الحادث إلا في حالات قاهرة، حيث لا تمكن العامل المصاب من التصريح، لوقوع كوارث طبيعية أو في حالة إذا ما كان العامل في حالة خطيرة يتعذر عليه القيام بهذا الإجراء.

أما طريقة التصريح بالحادث من طرف المصاب لرب العمل تكون شفافة إذا وقع الحادث في مكان العمل وإذا وقع الحادث خارج مكان العمل فهنا عملية التصريح تكون إما بإخطار أو برسالة مضمنة الوصول.

ولكن في حالة لم يحتزم العامل آجال 24 ساعة التي نصت عليها القانون فهنا القانون لم ينص على أي إجراء في هذه الحالة." ويرى بعض الفقهاء أنه في غياب النص على أي أثر أو جزاء على مخالفة هذا الإجراء، لا يمكن ترتيب أي أثر على ذلك لأن الإجراءات التي رسمها القانون هي مجرد إجراءات تنظيمية لا يترتب عن مخالفتها أي أثر على حقوق العمال وهذا الاتجاه يتماشى مع أهداف نظرية الأخطار الاجتماعية وأبعادها.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> - سماتي الطيب: حوادث العمل والأمراض المهنية، مصدر سابق، ص 48.



**1-2-2- التصریح بحادث العمل من قبل صاحب العمل:****1-2-1- التصریح بالحادث من قبل صاحب العمل لدى هيئة الضمان الاجتماعي خلال مهلة 48 سا :**

"وفقا للمادة 2/13 من القانون رقم 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، على رب العمل أن يصرح بحادث العمل لهيئة الضمان الاجتماعي في ظرف 48 ساعة من ورود نبأ الحادث إلى علمه دون حساب أيام العطل".<sup>1</sup>

وهذا ما أكدته المادة 15 من القانون 13/83 "لا يسقط وجوب المبادرة عن صاحب العمل حتى الم ينجز عن الحادث عجز عن العمل أو بدا لا سبب للعمل فيه..."<sup>2</sup>

**1-2-2-1- التصریح بحادث العمل من قبل المصاب أو مفتشية العمل أو المنظمة النقابية خلال أجل 4**

**سنوات في حالة عدم قيام رب العمل بالتصریح:**

- تناول قانون 13-83 حالة ما إذا لم يبادر صاحب العمل بالتصریح بحادث العمل في آجال المحددة. يمكن للمصاب أو ذوي حقوقه أو المنظمة النقابية أو مفتشية العمل القيام بالتصریح في مدة 4 سنوات اعتبارا من يوم وقوع الحادث و" إن التصریح بالحادث في هذه الحالة على غرار ما يجب أن يقوم به صاحب العمل يكون على أساس استمارة نموذجية مرقمة AT400"<sup>3</sup>

**1-2-3- جزاء عدم التصریح بحادث العمل من قبل صاحب العمل:**

أ - " توقيع غرامة من قبل هيئة الضمان الاجتماعي ضد صاحب العمل جزاء عدم التصریح بحادث العمل والمرض المهني، يساوي مبلغا 20 % من الأجرة الذي يتقاضاه المصاب كل 3 أشهر وهذا وفق للمادة 26 من القانون 14/83"<sup>4</sup>

<sup>1</sup> - ا سماتي الطيب: حوادث العمل والأمراض المهنية، مصدر سابق، 49.

<sup>2</sup> - المصدر نفسه، الصفحة نفسها.

<sup>3</sup> - زناتي نورة: " التأمين على حوادث العمل في التشريع الجزائري "، مصدر سابق، ص 48.

<sup>4</sup> - سماتي الطيب : حوادث العمل والأمراض المهنية، مصدر سابق، ص 49.

ب- تسليم ورقة الحادث من طرف هيئة الضمان الاجتماعي بنفسها للعامل في حالة تقاعس رب العمل عن ذلك، تتضمن تعيين هيئة الضمان الاجتماعي المكلفة بدفع الأداءات.

### 1-3- التصريح بحادث العمل من قبل هيئة الضمان الاجتماعي المختصة :

لقد نصت المادة 3/13 من القانون رقم 13/83 السالف الذكر " أنه يجب أن يتم التصريح بحادث العمل من قبل هيئة الضمان الاجتماعي على الفور لمفتش العمل المشرف على المؤسس أو الموظف الذي يمارس صلاحياته بمقتضى تشريع خاص".<sup>1</sup>

" فالمشرع في المادة السالفة الذكر منح أيضا لهيئة الضمان الاجتماعي الاختصاص بالتصريح بحادث العمل إذا تقاعس رب العمل عن أداء واجبه في التصريح بحادث العمل، وعمليا يتقدم العامل المصاب بحادث العمل إلى هيئة الضمان الاجتماعي وبالضبط إلى مصلحة مراقبة أصحاب العمل ليقدم شكوى لدى هذه المصلحة والتي يقوم أعوانها المراقبين المحلفين بفتح ملف للعامل الشاكي لدى مصلحة مراقبة أصحاب العمل، وبعد ذلك يقوم مراقب أصحاب العمل برمجة زيارة أو عدة زيارات إلى أماكن العمل مباشرة للتأكد من وقوع حادث العمل من عدمه بحيث يقوم بتحقيق خاص وكذا إجراء استجواب مع العمال الذين حضروا لحادث أو شاهدوا العامل المصاب ويقوم في الأخير بإعداد تقرير بذلك"<sup>2</sup>

### 2- معاينة الإصابة الناجمة عن الحادث العمل:

يحرر الطبيب الذي اختاره المصاب شهادتين وفقا لما نصت عليه المادة 22 من القانون 13/83 المؤرخ في 2 جويلية 1983 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، كمايلي:

" شهادة أولية أثر الفحص 3 الطبي الأول الذي يلي الحادث.

- شهادة الشفاء إذا لم يخلق الحادث عجزا دائما أو شهادة الجبر إذا خلف الحادث عجزا دائما.

<sup>1</sup> - سماتي الطبيب : حوادث العمل والأمراض المهنية، مصدر سابق، ص49

<sup>2</sup> - المصدر نفسه، ص53.

- ويمكن في جميع الأحوال لهيئة الضمان الاجتماعي أن تطالب أي المراقبة الطبية عندما يتسبب الحادث في الوفاة أو العجز الدائم أو يحتمل أن يتسبب في أحدهما وهذا ما نصت عليه المادة 26 من القانون 13/83<sup>1</sup>

### 3- طرق إثبات حادث العمل:

" يتم إثبات حادث العمل طبقا للقواعد العامة في الإثبات، ويتم إثبات حادث العمل باعتباره واقعة مادية بكل وسائل الإثبات "<sup>2</sup>

" وتجدر الإشارة إلى أن المحكمة النقض الفرنسية رفضت إثبات الحادث بمجرد تصريحات الضحية، كما قضت بعدم كفاية الشهادة الطبية، وألزمت القضاة الأخذ بشهادة الشهود، وكذا الأخذ بالقرائن من كانت على قدر من القوة"، وقد تضمنت المادة 09 من القانون رقم 13/83 مجموعة من القرائن يستدل بها من خلالها على الطابع المهني لحادث العمل، حيث تفترض هذه الصفة المهنية بمجرد توافر إحدى تلك القرائن ناقله بذلك عبئ إثبات انتفاء الصفة بحادث العمل إلى المدعى عليه وهذا ما أكدته قرار المحكمة العليا الصادر بتاريخ 25-06-1990.<sup>3</sup>

و" حسب المادة 09 من القانون رقم 13/83 فإن القرائن هي :

- وقوع الإصابة أو الوفاة في مكان العمل.
- وقوع الإصابة أو الوفاة في زمان العمل.
- وقوع الإصابة أو الوفاة في وقت بعيد عن ظرف وقوع الحادث، لكن يجب عدم الإسراف في استعمال هذه القرينة بل يجب الاعتداء بمدة زمنية مقبولة.

<sup>1</sup> - سماتي الطبيب، المنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي على ضوء القانون الجديد، مصدر سابق، ص 48.

<sup>2</sup> - المصدر نفسه، ص 49.

<sup>3</sup> - سماتي الطبيب : حوادث العمل والأمراض المهنية، مصدر سابق، ص 61.

- وقوع الإصابة أو الوفاة في أثناء العلاج، أي عقب الحادث العمل لكن هذه المادة تجعل هذه القرائن بسيطة يجوز إثبات عكسها بنصها على أنه "... ما لم يثبت العكس"<sup>1</sup>

و قد "تضمن المادة 11 من القانون رقم 13/83 لإمكانية محض هذه القرينة قانونا إذا رفض ذوي حقوق المصاب إجراء تشريح الجثة المطلوب من هيئة الضمان الاجتماعي، ما لم يبادر بإثبات علاقة السببية بين الحادث والوفاة."<sup>2</sup>

- "يلاحظ أن القاضي يتمتع بسلطة تقديرية واسعة في لأخذ بمختلف القرائن لإثبات حادث العمل، إذا له كامل السلطة في تقدير ما تحمله الوقائع من دلالات، فالقاضي يمكن له استخلاص قرائن من الوقائع، إضافة إلى اعتماد القرائن القانونية الواردة في المادة 9 من القانون رقم 13/83، كما يجب التأكد على أنه لا يمكن نفي الصفة المهنية لحادث العمل لو كان هذا الحادث راجع إلى قوة قاهرة ولو لم يتسبب العامل في حدوثها، إذ لا داعي للبحث عن علاقة السببية بين الإصابة والعمل إذا وقع الحادث أثناء العمل، أما إذا تعلق الأمر بحادث وقع بمناسبة العمل فلا بد من إثبات علاقة السببية بين الحادث والعمل وعبئ الإثبات في هذه الحالة يقع على العامل."<sup>3</sup>

### المطلب الثاني: الفصل في الطابع المهني للحادث

بعد التصريح بحادث العمل سواء من طرف رب العمل أو من طرف هيئة الضمان الاجتماعي لمفتش العمل أو من المصاب أو ذوي حقوقه أو المنظمة النقابية تأتي مرحلة النظر في الملف المتعلق بحادث العمل، وهذا ما نصت عليه المادة 16 من القانون رقم 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية

<sup>1</sup> - الديوان الوطني للأشغال التربوية، المجلة القضائية "قرار المحكمة العليا الصادر بتاريخ 1990/06/5"، العدد الثالث، سنة 1992، ص

121.

<sup>2</sup> - سماتي الطيب، حوادث العمل والأمراض المهنية، مصدر سابق، ص 62.

<sup>3</sup> - المصدر نفسه، ص 63.

والتي جاء فيها على أنه " عندما تتوفر لدى هيئة الضمان الاجتماعي عناصر الملفو لا سيما التصريح بالحادث يجب عليها البث في الطابع المهني للحادث في ظرف 20 يوما"<sup>1</sup>

### 1- آجال البث في الطابع المهني للحادث من طرف هيئة الضمان الاجتماعي

"لقد منح المشرع لهيئة الضمان الاجتماعي بعدما تتوفر لديها العناصر الكاملة للملف ولاسيما بالخصوص التصريح بالحادث والذي يكون ضمن ورقة الحادثو التي سبق التطرق إليها، فغنه يجب عليها الفصل في الطابع المهني للحادث من عدمه في أجل لا يتعدى 20 يوما وهذا ما نص عليه المادة 16 من القانون رقم 13/83 السالفة الذكر"<sup>2</sup>

### 2- اعتراض هيئة الضمان الاجتماعي على الطابع المهني للحادث

يمكن الضمان الاجتماعي الاعتراض على الطابع المهني للحادث من خلال إصدار قرار من طرفها يتضمن رفض الطابع المهني للحادث العمل، وذلك بالاستثناء على ما تم تداوله من طرف لجنة حوادث العمل والأمراض المهنية التابع لهيئة الضمان الاجتماعي، وهذا ما هو مؤكد من خلال المادة 17 من القانون رقم 13/83 والتي جاء فيها على أنه " إذا اعترضت هيئة الضمان الاجتماعي على الطابع المهني للحادث يجب عليها أن تشعر المصاب."<sup>3</sup>

### 3- الإجراءات التي تقوم بها هيئة ضمان الاجتماعي في حالة اعتراضها على الحادث.

عندما تتعرض هيئة الضمان الاجتماعي على الطابع المهني للحادث فإنها تقوم بعدة إجراءات وهي كالتالي:

### 3-1- " يجب أن يشعر المصاب ( العامل) أو ذوي حقوقه بقرارها خلال 20 يوما وذلك اعتبارا من

تاريخ ورود نبأ الحادث إلى علمها كيفما تم إلى ذلك.

<sup>1</sup> - سماتي الطبيب، المنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي على ضوء القانون الجديد، مصدر سابق، ص50.

<sup>2</sup> - المصدر نفسه، ص53.

<sup>3</sup> - المصدر نفسه، الصفحة نفسها.

**3-2- تقديم هيئة الضمان الاجتماعي للأدعاءات للعامل المصاب على سبيل الاحتياط، بحيث تقوم بمنح**

الأداءات للعامل في حالة عدم إشعارها للمصاب أو ذوي حقوقه بقرارها بواسطة رسالة موصى عليها مع

طلب الإشعار باستلام وهذا كله مراعاة للوضع الاجتماعي للعامل المصاب"<sup>1</sup>

**4- ثبوت الطابع المهني للحادثة إذا لم تتعرض هيئة الضمان الاجتماعي خلال 20 يوما.**

نصت الفقرة الأخيرة من المادة 17 من القانون رقم 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية

على أنه "وإذا لم يصدر عن هيئة الضمان الاجتماعي الاعتراض المنصوص عليه في الفقرة الأولى من

هذه المادة يعتبر ت الطابع المهني للحادثة ثابتا من جانبها"<sup>2</sup>

**5- قيام هيئة الضمان الاجتماعي بالتحقيق الإداري:**

لقد منح المشرع بموجب المادة 19 من القانون رقم 13/83 هيئة الضمان الاجتماعي بتمكينها من التحقيق

حول مدى اعتبار الحادث داخل المؤسسة التي وقع فيها الحادث أو المرضى المهني أثناء دراستها للملف،

وذلك لتحديد الطابع المهني للحادث من عدمه وهذا ما نصت عليه المادة 19 من القانون 13/83" على

أنها تؤكل هيئة الضمان الاجتماعي لتجرى قصد دراسة الملف تحقيق أداريا داخل المؤسسة التي تستخدم

المصاب وذلك لتحديد الطابع المهني للحادث على وجه الخصوص"<sup>3</sup> وهدف هذا التحقيق الإداري معرفة

سبب الحادث نوعه وظروفه، وإذا ما وجد خطأ معتمد من صاحب العمل أو العامل المصاب... إلخ وعلى

إثر نتائج هذا التحقيق تتخذ هيئة الضمان الاجتماعي أو صرف المصاب لتمكينه من الأداءات القانونية

لحادث العمل.

<sup>1</sup> - سماتي الطيب، المنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي على ضوء القانون الجديد، مصدر سابق، ص 54.

<sup>2</sup> - سماتي الطيب، حوادث العمل والأمراض المهنية، مصدر سابق، ص 66

<sup>3</sup> - المصدر نفسه، ص 67.

## المطلب الثالث: تقدير قيمة التعويض عن الضرر الناتج عن حوادث العمل

### 1- الأداءات عن العجز المؤقت:

"إن العامل المصاب نتيجة حادث عمل ونتج من جراء ذلك عجزا مؤقتا، فإنه يستفيد من اداءات اقراها له القانون ولا يستفيد ذو الحقوق منها، حيث تلتزم هيئة الضمان الاجتماعي بتقديمها والتي تكون من نفس طبيعة الأداءات المقدمة من باب التأمينات الاجتماعي"<sup>1</sup>

### 1-1-1 الأداءات العينية :

المقصود بالأداءات العينية هي الخدمات التي تقدمها هيئة الضمان الاجتماعي للعامل المتضررو الهدف منها هو إعادة حالته الصحية على ما كانت عليه قبل تعرضه لحادث عمل أو تقديم بديل بإمداده بآلات والأعضاء الاصطناعية التي يحتاج إليها حتى يتمكن من عودته إلى حياته المهنية كما تستحق الأداءات المتعلقة بالعلاج التي يستلزمها المصاب سواء حصل انقطاع عن العمل أو لا، وبدون تحديد للمدة.<sup>2</sup>

### 1-1-1-1 العلاجات: العناية الطبية:

"تتكفل هيئة الضمان الاجتماعي بمصاريف العناية الطبية التي يحتاجها المصاب أو المؤمن له اجتماعيا، وتتمثل الرعاية الطبية في .

- العلاج: معالجة العامل المصاب فور وقوع الحادث

- نقل العامل المصاب: حيث تتكفل هيئة الضمان الاجتماعي بتكاليف النقل، إذا كانت حالة المصاب

تستوجب التنقل بناء على استدعاء من طرف هيئة الضمان الاجتماعي من أجل المراقبة الطبية...

<sup>1</sup> - زناتي نورة: "التأمين على حوادث العمل في التشريع الجزائري"، مصدر سابق، ص 57.

<sup>2</sup> - سماتي الطبيب، حوادث العمل والأمراض المهنية، مصدر سابق، ص70.

- العلاج بالمياه المعدنية أو المتخصصة<sup>1</sup>.

### 1-1-2 الأجهزة التعويضية:

قد يتعرض العامل إلى إصابة تفقده أحد أعضائه مما ينجر عن ذلك عدم القدرة على القيام بعمله، لذلك تتكفل هيئة الضمان الاجتماعي بتوفير أعضاء اصطناعية تلائم المصاب حتى يتسنى له العمل، وذلك طبعا حسب شروط تقنية محددة.

### 1-1-3 مصاريف إعادة التأهيل الحركي:

أقر المشرع الجزائري للمصاب الحق في الاستفادة من علاج خاص وهو إعادة التأهيل الوظيفي لتمكينه من استعادة قدراته، ويمكن أن يتضمن العلاج إقامة المصاب في مؤسسة القطاع العام أو مؤسسة القطاع الخاص المعتمدة<sup>2</sup>.

### 1-1-4 مصاريف إعادة التأهيل المهني:

" إذا كان المصاب غير قادر على ممارسة مهنته أولا تتأثر له إلا بعد إعادة تكييف جديد لكفاءاته العضلية فله الحق في تكييفه مهنيا داخل المؤسسة أو لدى صاحب العمل لتمكينه من تعلم ممارسة مهنة من اختياره<sup>3</sup>."

### 1-2 الأدعاءات النقدية :

- يستفيد العامل المصاب بعجز مؤقت إثر الحادث العمل من أدعاءات نقدية، أي من تعويضات يومية نقدية تقدمها هيئة الضمان الاجتماعي أثناء فترة التوقف عن العمل بما انه لا يفقد حقه في الأجر، غير أن هذه التعويضات اليومية لا يستفيد منها المصاب، إلا إذا اثبت هذا الخير ممارسته لنشاط مهني يخوله الحق في الجر عند وقوع الحادث، أو في تاريخ المعاينة الأولى للمرض المهني.

<sup>1</sup> - سماتي الطيب، حوادث العمل والأمراض المهنية، مصدر سابق، ص71.

<sup>2</sup> - المصدر نفسه، ص72.

<sup>3</sup> - المصدر نفسه، الصفحة نفسها.



- وتبقى مدة سريان الاستفادة من التعويضات اليومية إلى غاية تاريخ تحديد آجال للشفاء أو الجبر أو الوفاة مع دخول الغاية<sup>1</sup>

### 1-2-1 دفع التعويض اليومي:

"ويدفع التعويض اليومي للضحية ابتداء من اليوم الموالي للتوقف عن العمل نتيجة الحادث حيث أجر يوم العلم الذي طرأ فيه الحادث، يكون على نفقة صاحب العمل، وذلك أيا كانت طريقة دفع الأجر، حيث أن نسبة

الاشتراك في الضمان الاجتماعي في مجال حوادث العمل والأمراض المهنية يقدر بـ 1.25 % يتحملها صاحب العمل لوحده.

غير انه يمكن دفع التعويض اليومي ابتداء من اليوم الأول للتوقف عن العمل في حالة الانتكاس أو الاشتداد أي في حالة حدوث تغير في علي في حالة المصاب، وذلك بعد تاريخ حول القرار الذي يحدده الشفاء أو الجبر حيز التطبيق ويصبح المصاب في حاجة ماسة إلى العلاج الطبي سواء نجم عن ذلك عجز مؤقت جديد أو لا.<sup>2</sup>

### 1-2-2 تقدير التعويض اليومي:

"إن التقدير التعويض اليومي يتم على أساس أجر المنصب الذي يتقاضاه العامل المصابو لا يمكن أن يقل عن واحد على ثلاثين 1/30 من المبلغ الأجر شهري الذي يقتطع منه اشتراكات الضمان الاجتماعي والضرية.

<sup>1</sup> - سماتي الطيب، حوادث العمل والأمراض المهنية، مصدر سابق، ص 73.

<sup>2</sup> - المصدر نفسه، الصفحة نفسها.

- لا يمكن أن تكون النسبة التعويضية اليومية أقل من 13/30 من المبلغ الشهري للأجر الوطني الأدنى المضمون المعمول به وقت وقوع الحادث"<sup>1</sup>

## 2- الأدعاءات عن العجز الدائم :

" عند انتهاء مدة العجز المؤقت المحدد من قبل الطبيب المعالج وبعد موافقة الطبيب المستشار التابع لصندوق الضمان الاجتماعي تنتهي معه مرحلة الاستفادة من التعويضات اليومية لتتم الاستفادة من مبلغ مالي يسمى ريع فإذا تم تحديد الجبر من طرف الطبيب المعالج والذي يجب أن يوافق عليه الطبيب المستشار التابع لصندوق الضمان الاجتماعي فإن مدة العجز المؤقت تنتهي حتما لينتقل المصاب إلى مرحلة جديدة وهي مرحلة الإستفادة من العجز الدائم بحيث يحصل على نسبة عجز بما يطلق عليه باسم مبلغ ريع شهري"<sup>2</sup>.

## 2-1 تحديد تاريخ الجبر:

" إن تحديد تاريخ الجبر ضروري الاستفادة من نسبة العجز الدائم، فتاريخ الجبر هو ذلك التاريخ الذي يمكن للمؤمن له المصاب بحادث عمل من الانتقال من مرحلة العجز المؤقت إلى مرحلة العجز الدائم"<sup>3</sup>، ويحدد من طرف الطبيب المعالج ويخضع فيما بعد إلى الطبيب المستشار التابع لصندوق الضمان الاجتماعي.

## 2-2 تحديد ريع العجز الدائم :

" إن المصاب الذي يعثره عجز دائم عن العمل الحق في ريع، الذي يحتسب على أساس الأجر المتوسط الخاضع لاشتراكات الضمان الاجتماعي الذي تتقاضاه الضحية لدى مستخدم واحد أو عدة مستخدمين

<sup>1</sup> - قرار المحكمة العليا الغرفة الاجتماعية، "المجلة القضائية" (م.م) ضد (ص.غ)... عدد 1990223/12/1985، ص 145.

<sup>2</sup> - سماتي الطبيب، حوادث العمل الأمراض المهنية، مصدر سابق، ص 83.

<sup>3</sup> - المصدر نفسه، ص 83.

خلال لأثنى عشر شهرا (12 شهر)، الذي تسبق التوقف عن العمل نتيجة الحادث.<sup>1</sup> فإن حساب مبلغ الإيراد السنوي على أساس المبلغ المقبوض خلال شهور الأخيرة للعمل يعتبر خرقا للقانون، وإن حساب الربع محدد بنصوص قانونية.<sup>2</sup>

### 2-3-3 مراجعة الربع (نسبة العجز)

" إن مبلغ الربع المحدد والمستحق للمصاب لا يعتبر ثابتا فيمكن مراجعته في حالة ما إذا اشتد عطب المصاب أو خفق، ويقتصر إجراء المراجعة في حالة حدوث تغيير فعلي في حالة المصاب وذلك بعد تاريخ دخول القرار الذي يحدد الشفاء أو الجبر حيز التطبيق"<sup>3</sup>

- أما في حالة تحسن الحالة الصحية للمصاب تكون نسبة العجز قليلة، حيث تتم هذه المراجعة كل 3 أشهر خلال السنتين الوليين الموليين لتاريخ جبر الجرح." وبعد انقضاء هاذين العامين لا يمكن أن يتم تحديد جديد للتعويضات الممنوحة إلا بعد مرور فترة مدتها سنة بين المرة الأخرى وتبقى هذه الأجل سارية حتى تم بعلاج طبي"<sup>4</sup>

### 3- الأذءاء في حالة الوفاة

تعتبر حالة وفاة العامل من أخطر الأضرار التي تلحق بأفراد العائلة سواء كان ضرر معنوي وهو فقدان فرد من العائلة أو ضرر مادي إذا كان هو العائل لها.

و قد اقر القانون في هذه الحالة لذوي الحقوق، حقوق تشمل في دفع ما يسمى برأسمال الوفاة إضافة على ربع، حسب المادة 52 من القانون 13/83، فقلد " نصت على انه إذا أسفرت الوفاة عن الحادث يدفع ربع

<sup>1</sup> - سماتي الطيب، حوادث العمل والأمراض المهنية، مصدر سابق، ص81.

<sup>2</sup> - المصدر نفسه، ص90.

<sup>3</sup> - المصدر نفسه، ص92.

<sup>4</sup> - المصدر نفسه، ص94.

لكل واحد من ذوي حقوق الضحية كما حدادتهم المادة 34 من القانون 83،12 المتعلق بالتقاعد.<sup>1</sup>

### المطلب الرابع: طرق المطالبة بالتعويض عن حوادث العمل:<sup>2</sup>

- بمجرد وقوع الإصابة يستحق العامل تعويض عنها ويكون هذا التعويض طبعاً بموجب قوانين، وبناءاً على مطالبة العامل بها رسمياً أمام الجهات المختصة، لذلك بالمطالبة بالتعويض بالطرق القضائية والإدارية.

فالحماية الإدارية للتعويض تكون أمام كل من المفوض بتقدير التعويض ومؤسس الضمان الاجتماعي، أما الحماية القضائية للتعويض تكون أمام المحاكم المختصة للمطالبة بالتعويض.

#### 1- المطالبة بالتعويض إدارياً:

" أوجد المشرع جهات إدارية تضطلع بتقدير التعويض المشار إليه في كل من قانوني العمل والضمان الاجتماعي وهي ليست جهات قضائية وهذه الجهة تختص بتقدير التعويض إذا توفرت شروطه بناءً على طلب رب العمل أو العامل.

- المطالبة بالتعويض لدى وزارة العمل.

- المطالبة بالتعويض لدى مؤسس الضمان الاجتماعي."

#### 2- المطالبة بالتعويض قضائياً<sup>3</sup>

- " يطالب العامل بالتعويض الإضافي بموجب دعوى حقوقية أمام المحاكم المختصة، وهذه الدعوى لا تختلف أحكامها كثيراً عن الحكام أي دعوى حقوقية للمطالبة بالتعويض عن الفعل الضار، لذلك لا بد من بيان ما تتميز به هذه الدعوى عن غيرها والأحكام الخاصة بدعوى التعويض الإضافي، ويجب التفريق بين دعوى المطالبة بالتعويض الأصلي وفقاً للقانون العمل ودعوى التعويض الإضافي، فدعوى التعويض

<sup>1</sup> - سماتي الطيب، حوادث العمل والأمراض المهنية، مصدر سابق، ص 94.

<sup>2</sup> - رامي نهيد صلاح، إصابات العمل والتعويض عنها: عمان، دار الثقافة للنشر والتوزيع، ط 1، 2010، ص 169.

<sup>3</sup> المصدر نفسه، ص 182.

الأصلي يرفعا العامل الخاضع للقانون العمل ويطالب فيها التعويض عن إصابة العمل، أما الدعوى للتعويض الإضافي فهي مطالبة حقوقية خاضعة للاختصاص القيمي للمحاكم لا تستند إلى قانون العمل وإنما إلى قواعد التعويض عن الفعل الضار.<sup>1</sup>

### المبحث الثالث : ماهية الضمان الاجتماعي

"يشكل نظام الضمان الاجتماعي أو ما يسمى كذلك بالتأمينات الاجتماعية جانبا هاما من جوانب الحماية الاجتماعية التي تبسطها التشريعات العمالية الحديثة على العمال، إذ أن التعويضات التي تقدمها صناديق الضمان الاجتماعي، سواء كانت تعويضات عينية أو نقدية، تغطي مجمل المخاطر والأعباء الاجتماعية والمهنية للعمال، وتحافظ على تجديد قوة العمل."<sup>2</sup>

### المطلب الأول : لمحة تاريخية عن تطور الضمان الاجتماعي في الجزائر

لقد كان أول نص يؤكد على الأخذ بنظام الضمان الاجتماعي في مجال العمل، في المادة 187 من القانون الأساسي العام للعامل سنة 1978 والتي نصت على انه يستفيد العامل من الحق في الضمان الاجتماعي، ولقد صدرت مجموعة من النصوص القانونية، ابتداء من سنة 1983، أعادت إصلاح هذا النظام من الجانبين التنظيمي والموضوعي بطريق أكثر شمولاً.

"لقد كانت اغلب القوانين الضمان الاجتماعي في الجزائر قبل سنة 1983 موروثاً عن النظام الفرنسي، وبعد الاستقلال انتهجت الجزائر نظام مخالف لما كانت عليه في زمن الاستعمار، فاعتنقت الاشتراكية كسياسة، وتتبع ذلك تغيرات اقتصادية واجتماعية مختلفة، وقد مست هذه التغيرات نظام الضمان الاجتماعي، ليتسع ويشمل فيأت أخرى كانت محرومة وغير محلية في ظل التواجد الفرنسي، فصدرت عدة قوانين 1983 تهدف إلى إصلاح هذا النظام وكذا إحداث صناديق خاصة بكل فئة من المواطنين مع

<sup>1</sup> - رامي نهيد صلاح، إصابات العمل والتعويض عنها، مصدر سابق، ص 183.

<sup>2</sup> - بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية والجماعية، مصدر سابق، ص 145.

كل ما يحمل ذلك من اختلاف في اختصاصاتها وكذا حوادث والأخطار الاجتماعية التي يتكفل كل صندوق بضماتها"<sup>1</sup>.

## المطلب الثاني : خصائص واهداف نظام الضمان الاجتماعي وأهميته

### 1- خصائص الضمان الاجتماعي

- يعتبر برنامجا إجباريا حيث يلزم الاشتراك فيه سوى العاملين أو الدولة أو أصحاب العمل.
- هو نظام شامل لجميع العاملين وحتى العاطلين عن العمل في الفترة ما قبل حصولهم على عمل آخر.
- يضمن تكاليف العلاج والرعاية الطبية في فترة المرض.
- يسعى على تحقيق التكافل والتعاون بين أفراد المجتمع بغية تماسكه واستقراره.
- يضمن استمرار الدخل بعد انقطاع الأجر أثناء المرض أو العجز أو الشيخوخة أو التقاعد أو الوفاة.
- تشرف الدولة على برنامج الضمان الاجتماعي وتكفله وتؤطره قانونيا.

### 2- أهداف الضمان الاجتماعي :

- تتمثل الأهداف الرئيسية للضمان الاجتماعي فيما يلي :
- تأمين الحاجيات الأساسية للمؤمن له ولأفراد أسرته.
- توفير خدمات اجتماعية، وبرامج رعاية، وحماية من أجل توفير حياة كريمة للأفراد وتشجيع القوى المؤهلة للعمل.
- تحقيق صورة التكافل، وتعميق قيم التعاون بين أفراد المجتمع للحفاظ على الاستقرار والتماسك داخل المجتمع.

<sup>1</sup> - سماتي الطيب، الإطار القانوني للتأمينات الاجتماعية في التشريع الجزائري ومشاكله العملية، مصدر سابق، ص 20، 21.

- حماية الطبقة العاملة من الاستغلال، والحاجة كونها العجلة التي تسيّر الإنتاج.
- تقديم التعويضات باعتبارها حق قانونياً.
- تعزيز الثقافة الأمنية من خلال التوعية في مجال السلامة والصحة المهنية للتقليل من إصابات العمل والحوادث المهنية.
- المساهمة في التنمية من خلال المشاركة في الخطط التنموية الاقتصادية والاجتماعية.

### 3- أهمية الضمان الاجتماعي :

يمكن حصر أهمية الضمان الاجتماعي في ثلاث زوايا حسب الوظائف التي يؤديها.

#### 3-1 الوظيفة الاجتماعية :

" يكتسي الضمان الاجتماعي الصيغة الاجتماعية كونه يقدم تعويضات عن الأمراض والحوادث المهنية والشيخوخة، والوفاء... من خلال ما توفره صناديق الضمان الاجتماعي من خدمات اجتماعية لمختلف الفئات في المجتمع، فصناديق التأمينات الاجتماعية تحل محل الأفراد في السعي نحو تحقيق التعاون والتكافل الاجتماعي، وتماسك المجتمع لاستقراره، وتتميته، والحفاظ على سلامة أفراده."<sup>1</sup>

#### 3-2 الوظيفة النفسية:

" يتكفل الضمان الاجتماعي بخسائر الأضرار التي تصيب العمال، وهذا ما يجعل المؤمن له يشعر بنوع من الراحة والأمان، ومن ثم العمل دون خوف من الآثار السيئة التي تسببها المخاطر التجارية والسياسية وكذا الطبيعية".<sup>2</sup>

<sup>1</sup> - سماتي الطيب، الإطار القانوني للتأمينات الاجتماعية في التشريع الجزائري ومشاكله العملية، مصدر سابق، ص07.

<sup>2</sup> - المصدر نفسه، الصفحة نفسها.

فالعامل يكون مطمئن اتجاه وضعيته وخاصة مصدر رزقه وعائلته، كذلك توفير التأمين على البطالة والشيخوخة، والحالات الاجتماعية الأخرى من شأنه أن يخفف من الآثار النفسية السلبية لتلك الحالات ويساهم في رفع معنويات الأفراد لإحساسهم بالدعم المادي والاهتمام.

### 3-3 الوظيفة الاقتصادية :

" يساهم الضمان الاجتماعي في التنمية الاقتصادية كونه وسيلة هامة لادخار من خلال الأقساط والاشتراكات، فنتم مشاركته في عمليات استثمارية، وتجارية لأن الأخطار لا تتحقق دائما، بالإضافة إلى تحمل الضمان الاجتماعي للخسائر الناتجة عن الأضرار التي تصيب العمال في حال التصريح ودفع الاشتراكات بصفة قانونية، كذلك خلق فرص العمل المختلفة وتشغيل العاطلين عن العمل من خلال المشاريع التي يدخل فيها كشريك، وتزداد الأهمية الاقتصادية للضمان الاجتماعي كونه عامل مشجع لتكثيف المبادلات والعلاقات الدولية."<sup>1</sup>

### المطلب الثالث: المساهمة في الضمان الاجتماعي

#### 1- الأشخاص المشمولون بنظام الضمان الاجتماعي:

" لقد حصرت المادة السادسة من قانون التأمينات الاجتماعية المستفيدين من الضمان الاجتماعي، وهم جميع الأشخاص العاملين فوق التراب الوطني سواء كانوا وطنيين أو أجانب، ومهما كانت طبيعة عملهم يدوي أو فكري، ومهما كانت مدة عملهم دائمة أو مؤقتة ومهما كان القطاع الذي يعملون فيه عام أو خاص."<sup>2</sup>

<sup>1</sup> - سماتي الطيب، الإطار القانوني للتأمينات الاجتماعية في التشريع الجزائري ومشاكل العملية، مصدر سابق، ص 7.

<sup>2</sup> - خليفي عبد الرحمان، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، عناية، الجزائر، دار العلوم للنشر والتوزيع، ص 154.



بالإضافة إلى الأشخاص الذين يعملون في القطاعات الاقتصادية والحرفية، والتلاميذ، والطلبة، والأشخاص المزاولين للتدريب والتأهيل بالإضافة إلى المساجين في حالة تأديتهم لعمل أثناء عقبتهم الجزائية و الأشخاص المستفيدين من دعم الدولة لفئات محرومة ومعوزة.

## 2- طبيعة المساهمة في الضمان الاجتماعي

"تتكون العلاقة التأمينية في نظام الضمان الاجتماعي من ثلاثة أطراف هم المؤسسة العامة للضمانات الاجتماعي والعامل وصاحب العمل".<sup>1</sup>

### 2-1 مؤسسة الضمان الاجتماعي:

يقوم صندوق الضمان الاجتماعي بإدارة التأمينات الاجتماعية بصفته يملك الاستقلالية المالية التي يكتسبها من اشتراكات أصحاب العمل، والمؤمن عليهم.

### 2-2 صاحب العمل:

هو كل شخص يستخدم عاملاً أو أكثر مقابل أجر ويسري في شأنهم نظام التأمينات الاجتماعية.

### 2-3 العامل:

وهو الطرف الثالث المستفيد من التعويضات التي يضمنها صندوق الضمان الاجتماعي، حيث يشترك بقسط من الأجر الشهري، إضافة إلى صاحب العمل ومن ثم يوزع بنسب متفاوتة على مختلف المخاطر الاجتماعية وفقاً للنصوص القانونية والتنظيمية.

## المطلب الرابع: منازعات الضمان الاجتماعي:

يقصد بمنازعات الضمان الاجتماعي تلك الخلافات التي تقوم بين العامل المؤمن له أو ذوي حقوقه وبين هيئة الضمان الاجتماعي وذلك حول الحقوق والالتزامات الناشئة عن أحكام قوانين الضمان

الاجتماعي (التأمينات الاجتماعية) وتشمل هذه الالتزامات مايلي:

<sup>1</sup> - خليفي عبد الرحمن، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، مصدر سابق، ص155.

**1- المنازعات العامة:**

" تصب المنازعات العامة ضمن المسائل التي تدخل ضمن دائرة الضمان الاجتماعي وهي مؤسسة على معطيات طبية حيث نعرض وجوبا على اللجنة الولائية للطعن المسبق على مستوى هيئة الضمان الاجتماعي وذلك خلال الشهرين التاليين بعد تبليغ القرار المعترض عليها التي يتعين عليها البث في الاعتراض خلال الشهر الذي يلي تاريخ استلام العريضة، وفي حالة الاعتراض على قرار اللجنة يرفع الطعن إلى اللجنة الوطنية للطعن خلال اجل شهر من تاريخ تبليغ القرار المطعون فيه، وفي حالة الاعتراض على القرار اللجنة الوطنية يمكن رفع دعوى أمام القسم الاجتماعي للمحكمة الواقعة بمقر المجلس القضائي في مدة شهر من تاريخ تبليغ القرار وفي غضون ثلاثة أشهر ابتداء من تاريخ استلام العريضة إذا لم تصدر اللجنة قرارها." <sup>1</sup>

**2- المنازعات الطبية :**

" تشمل المنازعات الطبية كل الخلافات التي من المحتمل أن تكون ما بين المؤمن له هيئة الضمان الاجتماعي حول نتائج المعطيات الطبية والتي تستدعي اللجوء إلى الخبرة الطبية ويمكن حصرها في نقطتين هما :

الطعن في قرار اللجنة أمام الجهة القضائية المختصة." <sup>2</sup>

**(الحالة الأولى :** احترام إجراءات الخبرة الطبية ومطابقة قرار هيئة الضمان الاجتماعي لنتائج الخبرة،  
والحالة الثانية تخص الاعتراض على قرار اللجنة الولائية للعجز المتعلقة بحالات تقدير العجز الناتج عن حادث العمل أو المرض المهني، إذ يمكن الطعن في قرارات اللجنة أمام القسم الاجتماعي بالمحكمة.

<sup>1</sup> - خليفي عبد الرحمان، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، مصدر سابق، ص 158.

<sup>2</sup> - المصدر نفسه، الصفحة نفسها.

**3- المنازعات التقنية ذات الطابع الطبي:**

تخص الخلافات الناتجة عن ممارسة النشاطات الطبية ذات العلاقة بالضمان الاجتماعي، كحالات الأخطاء الطبية والمسائل التي لا يمكن أن يتولى فحصها إلا هيئة طبية مختصة حدد تكوينها وصلاحياتها وفق القانون المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي.

**المطلب الخامس: التأمينات المشمولة بقطاع الضمان الاجتماعي**

" لقد صادقت الجزائر على الاتفاقية الدولية رقم 102 لسنة 1952 المتعلقة بالحد الأدنى للضمانات الاجتماعية وهي اتفاقية صادرة عن منظمة العمل الدولية والتي تنص على أن الضمان الاجتماعي يغطي ثمانية حالات وهي : المرض، البطالة، الشيخوخة، الأمراض المهنية وإصابات العمل، الإعانات العائلية، الأمومة، العجز، الوفاة"<sup>1</sup>.

**1- التأمين على المرض:**

يتم التأمين على المرض من خلال توفير العناية الطبية والعلاجية وكذلك توفير التعويض من ناحية الأجر الذي انقطع عن المصاب لتوقفه عن العمل بسبب المرض.

**2- التأمين على الولادة :**

" يشمل الأداءات العينية المتمثلة في المصاريف المترتبة عن الحمل والوضع وتبعاته، وتعويضات نقدية بسبب انقطاعها عن العمل، ويمنع التعويض على الولادة ما لم يتم الوضع على يد طبيب أو مساعدين مؤهلين إلا لظروف قاهرة"<sup>2</sup>

<sup>1</sup> - بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية والجماعية، مصدر سابق، ص 104.

<sup>2</sup> - المصدر نفسه، ص 105.

**3- التأمين على العجز :**

" العجز بصفة عامة هوة عدم القدرة على العمل، حيث يكون الإنسان مهذب في سلامته الجسدية أو الذهنية في عجز عن القيام عن العمل، تقدر درجة العجز من طرف طبيب مختص أو لجنة خاصة، ويحسب على أساسها مبلغ المعاش وفقا للقواعد الخاصة المبينة في قوانين التأمينات الاجتماعية تأخذ في الاعتبار الحالة العامة البدنية

و العقلية للعامل المعني، إضافة إلى مؤهلاته وتكوينه، إذا فالهدف الأساسي من التأمين على العجز إلى الانقطاع عن عمله و لا يقبل طلب معاش العجز إلا إذا كان عمر المؤمن من له أقل من السن الذي يخول له الحق في التقاعد"<sup>1</sup>

**4- التأمين على الوفاة :**

" يستهدف التأمين على الوفاة إفادة ذوي حقوق المؤمن له المتوفى في منحة وفاة يقدر رأسمالها ب (12) مرة مبلغ الأجر الشهري الأكثر نفعا المتقاضي خلال السنة السابقة لوفاة المؤمن له والمعتمد كأساس لحساب الاشتراكات ويدفع دفعة واحدة لا يمكن أن يقل عن 12 مرة مبلغ الأجر الوطني المضمون، ويوزع على ذوي الحقوق عند تعددهم بأقساط متساوية"<sup>2</sup>

**5- التأمين على البطالة :**

" حماية العمال المسرحين لأسباب اقتصادية أستحدثت المشرع الجزائري نظام التأمين على البطالة بموجب المرسوم التشريعي 09/94 المؤرخ في 1994/05/26، والمرسوم التشريعي 11/94 المؤرخ في 1994/05/26 المتعلق بالتأمين على البطالة"<sup>3</sup>

<sup>1</sup> - باديس كثيرة، " المخاطر المضمونة وآليات فض المنازعات في مجال الضمان الاجتماعي"، بحث مقدم لنيل شهادة ماجستير، قانون الأعمال، والعلوم القانونية، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، الجزائر، ص 33، بتصرف.

<sup>2</sup> - بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية والجماعية، مصدر سابق، ص 106.

<sup>3</sup> - المصدر نفسه، ص 109.

**6- التأمين على الشيخوخة:**

يعتبر تأمين على الشيخوخة من أهم فروع التأمين الاجتماعي كونه يعرف على حماية الفرد وأسرته عند حدوث مثل هذه الأخطار لأن الفرد في حالة يكون عاجز عن كسب المعاش فيتم التعويض له من قبل هيئة الضمان الاجتماعي.

**7- التأمين على التقاعد :**

" يستفيد من معاشات التقاعد كل العمال والموظفين وكذا أصحاب المهن الحرة كالمحامين والتجار والأطباء وهذا لكون هذه الفئة تمارس نشاطا لحسابها الخاص، وكذلك الفئات التي تعمل في القطاع العام، وتتمثل الحقوق الممنوحة في مجال التقاعد حسب نص المادة 05 من القانون رقم 83-12 المتعلق بالتقاعد المعدل والمتمم"<sup>1</sup>

**8- التأمين على حوادث العمل والأمراض المهنية :**

" أن المشرع الجزائري وضع برنامج ضمان وحماية أكثر للعامل من الأخطار الناتجة عن حوادث العمل والأمراض المهنية، وقد وسع المشرع في دائرة المستفيدين من التغطية الاجتماعية لحوادث العمل والأمراض المهنية، ويتضح ذلك من خلال قوى المواد 3 و 6 من القانون 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية بحيث نص في المادة 3 على أنه يستفيد من أحكام هذا القانون كل العمال سواء كانوا أجراء أم ملحقيين بالأجراء أيا كان النشاط الذي ينتمون إليه والنظام الذي كان يسري عليهم قبل دخول هذا القانون حيز التطبيق، وأضافت المادة 06 من نفس القانون انه ينطوي وجوبا في التأمينات الاجتماعية الأشخاص الذين يشتغلون في التراب الوطني أيا كانت جنسيتهم "<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> - باديس كشيدة، " المخاطر المضمونة وآليات فض المنازعات في مجال الضمان الاجتماعي"، مصدر سابق، ص 7.  
<sup>2</sup> - باديس كشيدة، " المخاطر المضمونة وآليات فض المنازعات في مجال الضمان الاجتماعي"، مصدر سابق، ص 35.

# الفصل الثالث

## الإطار الميداني للدراسة

أولاً : مجالات الدراسة

- 1- المجال المكاني
- 2- المجال الزمني
- 3- المجال البشري
- 4- المنهج المستخدم
- 5- الأدوات والأساليب المستخدمة

ثانياً : تفريغ وتحليل البيانات ونتائج البحث

- 1- تفريغ البيانات والتعليق عليها وتحليلها
  - أ- تفريغ البيانات الشخصية وتحليلها
  - ب- تفريغ البيانات المتعلقة بالفرضية الأولى
  - ج- تفريغ البيانات المتعلقة بالفرضية الثانية
  - د- تفريغ البيانات المتعلقة بالفرضية الثالثة
- 2- نتائج البحث
  - أ- نتائج البحث حسب الفرضيات الفرعية
  - ب- نتائج البحث حسب الفرضية العامة

## أولاً: مجالات الدراسة:

## 1- المجال المكاني:

لأن هذه الدراسة تتناول نجاعة نظام التعويضات على حوادث العمل حسب وجهة نظر الإطار الرسمي، تم إجراء هذه الدراسة بمؤسسة الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء CNAS-تبسة- نظراً لملائمة نشاطها مع هدف الدراسة.

## 1-1- لمحة تاريخية عن وكالة تبسة- CNAS

أنشئ صندوق الضمان الاجتماعي لوكالة تبسة في 1978/01/01 وذلك بموجب أمر 1974/01/30 الصادر عن القيادة الثورية والذي رسخ حدثين هامين في مسيرة توحيد الضمان الاجتماعي هما:  
أ- مركزية الوصايا الإدارية للضمان الاجتماعي ممثله في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية وهو الإطار الأكثر فعالية لقيام الوحدة الضرورية للضمان الاجتماعي.

ب- لامركزية الإدارة بإنشاء صناديق ولائية، هذه العملية التي انطلقت سنة 1976 تؤثر بقوة على مستقبل المؤسسة مما يتطلب استمرارية تلك الجهود ومضاعفتها حتى النهاية وبموجب هذا الأمر أنشئ صندوق الضمان الاجتماعي بولاية تبسة، وتبعاً لتوحيد أنظمة طبقاً للقانون 11/83 المؤرخ في 07/20 تمت هيكلة الصندوق الضمان الاجتماعي لوكالة تبسة في سنة 1985 وذلك بموجب مرسوم 223/85 المؤرخ في 1985/08/20 ليصبح ((الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية وكالة تبسة)) تحت وصاية مديرية عامة تعمل على مستوى الصندوق وضمت الوكالة كل الصناديق التي كانت تعمل بالولاية كشركة تامين عمال المناجم وشركة التضامن وهيكل النظام العام وصندوق الضمان الاجتماعي للموظفين وتكلفت بالمستفيدين من قانون الحماية الاجتماعية لقدماء المجاهدين وضحايا الحرب على عاتق النظام العام، ويتبع الوكالة محلياً 09 مركزاً و13 فرع بهم 115943 مؤمن اجتماعي

و28369 عائلة تستفيد من المنحة العائلية بتعداد 116326 طفلاً، منهم 73093 ممتدرسا يستفيد من منحة الدراسة.

### وتعمل الوكالة على :

- عصنة التسيير بإدخال الوسائل والطرق التي من شأنها العمل على تحسين الخدمات المقدمة للمؤمن عليهم اجتماعيا ودوي الحقوق بإدخال الإعلام الآلي وتحسين قاعات الاستقبال وتوفير الظروف المناسبة للعمل الجاد.
- لامركزية التسيير وذلك بتقريب المركز وفروع الدفع من الدوائر والبلديات التي بها مؤسسات ومؤمنين وتنصب مراسلين للمؤسسات الاقتصادية والاجتماعية والمجموعات المحلية التي يتعدى عدد عمالهم 10 حتى يكون الدفع الفوري.
- العمل على تحسين وتعميم الحماية الاجتماعية لذوي الدخل الضعيف.
- الأمراض المزمنة
- المعاقين.
- الفئات المحرومة.
- المستفيدين من الشبكة الاجتماعية.
- تغطية الأمراض المهنية التي تحدد طبقا للقرار الوزاري المشترك المؤرخ في 1996/05/05.

### التعريف بالوكالة:

يعد الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية وحوادث العمل والأمراض المهنية مؤسسة عمومية ذات طابع إداري تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي مهمته حماية العامل عند الإصابة بحوادث العمل حيث تضمن له ولأسرته المعاش في حالة المرض أو العجز وبعد بلوغ سن التقاعد.



## 2-1- دور الوكالة :

يقوم دور هذه الوكالة في مهام تعمل على:

- تسيير الخدمات العينية والنقدية الخاصة بالتأمينات الاجتماعية وحوادث العمل والأمراض المهنية.
- تحصيل الاشتراكات الموجهة لتمويل ومراقبة هذا التحصيل والمنازعات المرتبطة به.
- المساهمة في الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية.
- ممارسة المراقبة الطبية على المستفيدين من الضمان الاجتماعي.
- تسهيل المهام مثل السرعة والبساطة في التعويضات وهنا يأتي دور بطاقة الشفاء التي يتم الحصول عليها.

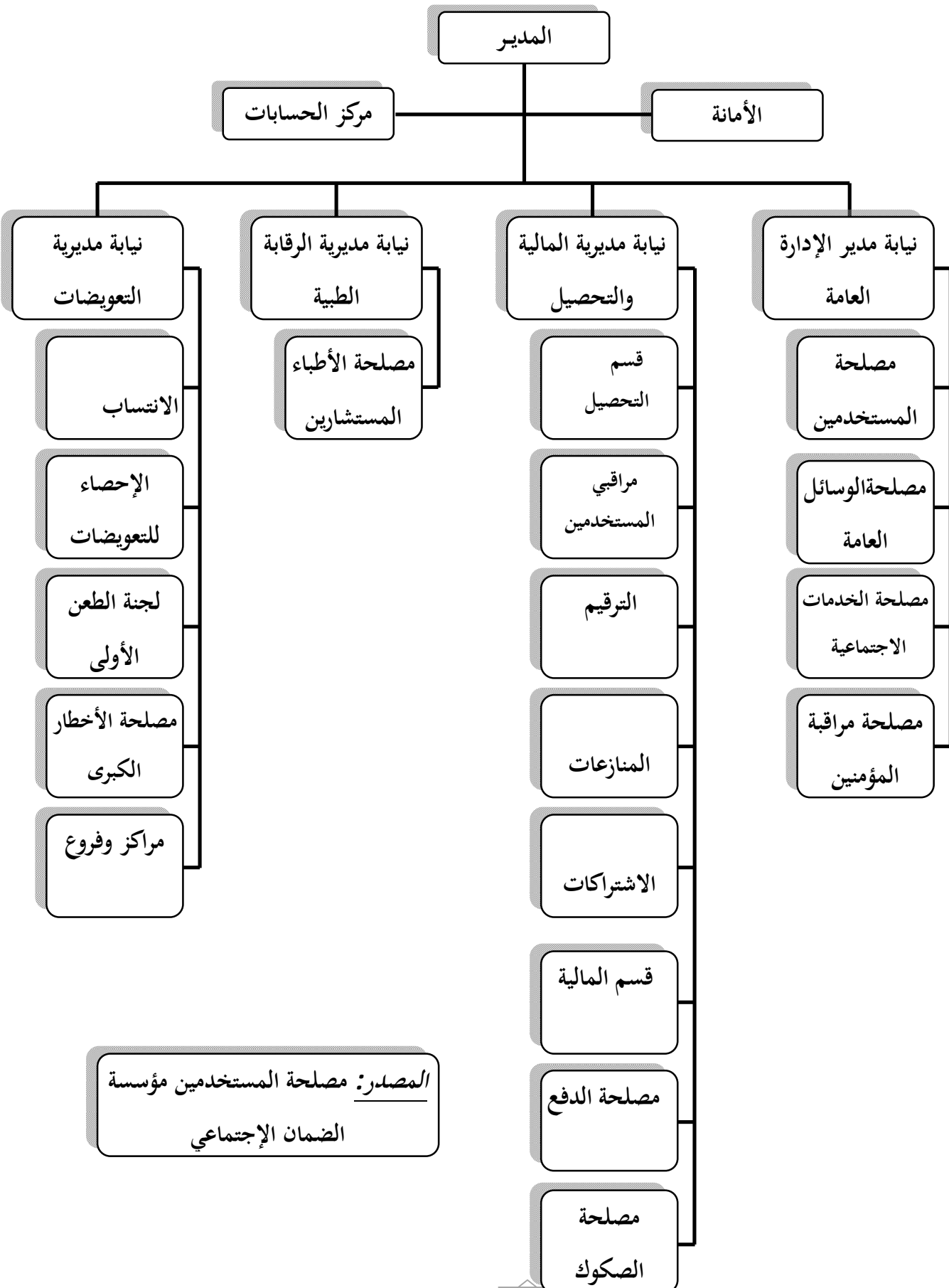
## 1-3- الهيكل التنظيمي للوكالة :

يندرج الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية لوكالة تبسة تحت وصاية مديرية عامة يتواجد مقرها بالجزائر العاصمة، تمت هيكلته بموجب مرسوم 223/85 المؤرخ في 1985/08/20 مهمتها توجيه كافة الوكالات عبر كل ولايات الوطن، وتخضع لوصاية وزارة العمل والحماية الاجتماعية. وكل وكالة تشمل عدة مراكز وفروع في الدوائر والبلديات.

والمديرية العامة تضم عدد من المديريات تتمثل في:

- مديرية المالية والتحصيل.
- مديرية التعويضات.
- مديرية الإدارة والوسائل.
- مديرية الرقابة الطبية.

الهيكل التنظيمي للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية-وكالة تبسة-



المصدر: مصلحة المستخدمين مؤسسة الضمان الإجتماعي

## 4-1 تشخيص المهام :

بعد عرضنا للهيكل التنظيمي لووكالة -تبسة- نتناول في هذا الفرع تفصيله:

المدير :

هو الأكثر أهمية للأجهزة التنفيذية للصندوق بحيث يعين بقرار من وزارة العمل الشؤون الاجتماعية ويخضع للسلطة الوصية التي تفرض عليه احترام القوانين والأنظمة ويمكنها أن تعزله في حالة التسيير السيئ أو التقصير وهو الضمان لسير التنظيم الذي يوجد إلى رأسه ويمس جميع الميادين من هنا تبدو أهمية اختصاصات المدير بحيث أنه الشخصية المركزية للصندوق يمثل المدير التنظيم الذي يوجد على رأسه أمام القضاء وبجميع أعمال الحياة المهنية.

يتحمل مسؤولية التنظيم الإداري للصندوق ويتخذ كل القرارات في إطار الترتيبات التي تحكم المستخدمين في التوظيف والترقية، والتأديب ما عدا ما يتعلق بالإطارات الأخرى الذين يعينون من السلطة الوصية. يعرض المدير على الوصاية مختلف مشاريع الميزانية والجدول المؤقتة وكذلك مختلف التقارير حول التسيير المالي والإداري، تسيير التأمينات الاجتماعية، تسيير حوادث العمل والوقاية، تسيير المنح العائلية والمنح المدرسية، تفويض تحت مسؤولية في جزء من سلطاته إلى بعض أنواع المديرية ويمكن أن يمثله أمام القضاء من أعمال الحياة المدنية.

ويمكن أن ينويه في حالة غيابه عون من الإدارة تعينه السلطة الوصية.

الأمانة :

مهمتها استقبال المواطنين الذين يرغبون في مقابلة المدير، كما تقوم بتحرير الوثائق ومعالجة البريد الصادر والوارد وغيرها من أعمال السكرتارية.

نيابة مديرية المالية والتحصيل:

وهي مكلفة بجميع العمليات المالية من التحصيل استرداد و ينحصر دورها في سلامة الحسابات والدفعات وهي تخضع للسلطة الإدارية للمدير وتقديم بإعداد التقارير المالية والمحاسبية ويشرف عليها نائب المدير وتعيينه الوصايا وهو المسئول الأول عنها.

نيابة مديرية التعويضات :

وهي التي تعمل على تجسيد القوانين الخاصة بالتعويضات وتوجيه المركز والفروع بتنفيذ القوانين والإجراءات الخاصة بالدفعات والتعويض وتشرف على مصلحة الأخطار الكبرى التي تعالج ملفات أصحاب الريح والعجز وهي مصلحة مركزية مرتبطة بنبابة المديرية خاصة بحوادث العمل والأمراض المهنية والعجز والأمراض طويلة المدى وتعتبر كذلك مصلحة تحويل بين المراكز والرقابة الطبية وكذلك مصلحة الانتساب التي تعمل بواسطة الإعلام الآلي لإعطاء المؤمن المعلومات الخاصة بحقوقهم.

نيابة الإدارة والوسائل :

هي التي تقوم بتطبيق قرارات المدير فيما يخص المستخدمين والأجور والتجهيز والصيانة وكل الأمور التي تتعلق بصورة مباشرة بالإدارة.

مصلحة الرقابة الطبية :

وهي هيكل مباشرة لسلطة الوصاية وتعمل تحت إشراف مدير الوكالة في أمور التسيير الإداري وهي مصلحة تعمل في إطار التوافق بين المؤمن ومركز وفروع الضمان الاجتماعي في الميدان الطبي.

### 1-5 التغييرات التي شهدتها مؤسسة الضمان الاجتماعي :

أصبحت صناديق الضمان الاجتماعي خاضعة لنظام اللامركزية الإدارية منذ جانفي 1978 إثر إزالة العملية المركزية الخاصة.

التغييرات الهيكلية: تم استحداث مصلحتين:

-المصلحة الأولى مصلحة الشفاء :وهي مصلحة مختصة بتعداد بطاقات الشفاء الخاصة بالمؤمنين الاجتماعيين والتي حلت محل دفتر العلاج للتغيير .

- المصلحة الثانية خلية التعاقد مع المؤسسات: وهي خلية تقوم بعملية تواصل بين المؤسسات العمومية والإستشفائية وإدارة الضمان الاجتماعي فيما يخص الأدءات والتعويضات المتعلقة بالمؤمنين الاجتماعيين .

التغييرات التقنية:

شهدت إدارة الضمان الاجتماعي تغييرات تقنية حيث أصبحت كل مصالحها ومراكز الدفع مجهزة بوسائل الإعلام بالإضافة إلى شبكة الإنترنت .

## 2- المجال الزمني:

تمت هذه الدراسة عبر المراحل التالية :

• **المرحلة الأولى:** سبتمبر 2018، تم اختيارنا لموضوع الؤاسة، وإختيار الأستاذ المشرف.

• **المرحلة الثانية:** أكتوبر 2018، موافقة الإدارة على موضوع الدراسة، والشروع في إنجاز المذكرة

• **المرحلة الثالثة:** (مرحلة الدراسة الاستطلاعية )

أولاً قمنا بزيارة المؤسسة مكان إجراء الدراسة الميدانية، من أجل أخذ الموافقة من طرف مدير المؤسسة، وهذا بتاريخ 28 جانفي 2019.

وبعدها كانت بداية الدراسة الاستطلاعية (الاستكشافية ) أين قمنا بالتعرف على المصالح المختلفة للمؤسسة وسير عملها، وحاولنا التقرب أكثر ومعرفة مصلحة نيابة مديرية التعويضات كونها القائمة على التعويض على حوادث العمل، وجمع المعلومات المختلفة التي من شأنها أن تخدم موضوع دراستنا بمساعدة خلية الإصغاء .

وكانت هذه المرحلة في مدة 4 أيام، من 03 فيفري 2019 إلى غاية 22أفريل 2019.

### • المرحلة الرابعة: (مرحلة الدراسة الميدانية)

ذلك بتاريخ 2 ماي 2019، حيث قمنا بإجراء مقابلة مع الإطار الرسمي القائم على مصلحة حوادث العمل، الذي يضم 7 موظفين.

• **المرحلة الخامسة:** وهي المرحلة الأخيرة والتي تم فيها تفريغ البيانات، وتحليل وتفسير النتائج، مع استخلاص النتائج النهائية.

### 3- المجال البشري:

من خلال الزيارات التي قمنا بها على مستوى المؤسسة ومن خلال المعلومات المقدمة لنا تبين أن العدد الإجمالي للموظفين بالمؤسسة يقدر ب: 110 موظف موزعين حسب طبيعة عملهم إلى :

- مديرية المالية والتحصيل.
- مديرية التعويضات.
- مديرية الإدارة والوسائل.
- مديرية الرقابة الطبية.

اتساقا وخصوصية دراستنا قمنا بتحديد مجتمع البحث والمتمثل في موظفي مصلحة التعويضات كونها القائمة على التعويض على حوادث العمل والذي يقدر عددهم الإجمالي ب: 7 موظفين.

وقد اعتمدنا على هذه المصلحة لعلاقتها الوطيدة بموضوع الدراسة باعتبار عنوان البحث يخص وجهة نظر الكادر الرسمي وهذا الأخير يتجسد في موظفي مصلحة التعويضات من أجل إعطائنا رؤية رسمية عن مدى نجاعة نظام التعويضات على حوادث العمل لدى مؤسستهم حسب وجهة نظرهم.

## 4- المنهج المستخدم :

تعددت المناهج العلمية تبعا لتعدد مواضيع العلوم الإنسانية والاجتماعية وذلك من أجل الوصول إلى الحقائق بطريقة علمية دقيقة، وتحدد طبيعة المناهج وفق الأهداف المرجوة من كل دراسة، وهذا التحديد يكون ناجما أيضا عن طبيعة الموضوع، ويعرف موريس أنجرس المنهج بأنه "مجموعة من الإجراءات والطرق الدقيقة المتبناة من أجل الوصول إلى نتيجة، فهو مسألة جوهرية، كما أن الإجراءات المستخدمة أثناء إعداد البحث وتنفيذه هي التي تحدد النتائج"<sup>1</sup>

• والمنهج المستخدم في هذه الدراسة هو المنهج الوصفي:

يقصد بالمنهج الوصفي " أحد أشكال التحليل والتفسير العلمي المنظم لوصف ظاهرة أو مشكلة محددة وتصويرها كميًا، عن طريق جمع بيانات ومعلومات مقننة عن الظاهرة أو المشكلة وتصنيفها، وتحليلها، وإخضاعها للدراسة الدقيقة"<sup>2</sup>

ارتأينا في بحثنا هذا الاعتماد على المنهج الوصفي لبعض الأسباب نذكر منها:

باعتباره يستخدم في أغلب الدراسات السوسولوجية، وأيضا طبيعة الموضوع وذلك لمدى اتساقه مع الظاهرة المدروسة، وهي وصف مدى نجاعة نظام التعويضات على حوادث العمل حسب وجهة نظر الإطار الرسمي، حيث يوفر لنا بيانات عن الظاهرة المدروسة، مع تفسير وتحليل لهذه البيانات، كما أنه يتسم بالمرونة الكبيرة وكذا مرونة الأدوات المستعملة فيه والتي تسمح بجمع معلومات عن موضوع أو الظاهرة محل الدراسة وتبويبها وتحليلها وتفسيرها للوصول إلى نتائج الدراسة.

<sup>1</sup> - موريس أنجرس، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، ترجمة بوزيد صحراوي وآخرون، الجزائر، دار القصبية للنشر والتوزيع، 2004، ص36.

<sup>2</sup> - الخياط ماجد محمد، أساليب البحث العلمي، الأردن عمان، دار الراجحة للنشر والتوزيع، 2010، ص94.

## 1- الأدوات المستخدمة :

تعتبر أدوات جمع البيانات الوسيلة الأساسية للحصول على الحقائق التي يسعى الباحث للوصول إليها، وعلى هذا الأساس فقد اعتمدنا في دراستنا على الأدوات المنهجية التالية:

## • الملاحظة:

"الملاحظة هي وسيلة يستخدمها الإنسان العادي في اكتساب خبراته ومعلوماته، فنجمع خبراتنا من خلال ما نشاهده أو نسمع عنه، لكن الباحث حين يلاحظ فإنه يتبع منهجا معيناً يجعل من ملاحظاته أساساً لمعرفة واعية أوفهم دقيق لظاهرة معينة"<sup>1</sup>، لذلك تعتبر من الوسائل الهامة في جمع البيانات عن طريق وصف الظاهرة وصفاً دقيقاً.

ولقد استعنا بالملاحظة أثناء الزيارات الاستطلاعية، حيث نرى مثلاً ما يجري حولنا ونسجل تلك الملاحظات كلما اتصل الأمر بموضوع دراستنا، كما ساعدتنا الملاحظة دون معايشة على التعرف على ميدان الدراسة بالتعرف على جميع الأقسام ومختلف المصالح. وذلك على حد تعريف "الدكتور معين خليل عمر": الملاحظة بدون معايشة تستخدم لدراسة سلوك معين في حقل الدراسة ويستخدم الباحث حواسه كالنظر والسمع لملاحظة السلوك الاجتماعي دون الاحتكاك الفعلي بالوسط"<sup>2</sup>

وكما استعنا بالملاحظة المباشرة " حيث يقوم الباحث بملاحظة سلوك معين من خلال اتصاله مباشرة بالأشخاص أو الأشياء التي يدرسها"<sup>3</sup> فلقد ساعدتنا الملاحظة المباشرة أثناء إجراء المقابلة المقننة مع المبحوثين عينة الدراسة في ملاحظة سلوك العامل ملاحظة واقعية أثناء الإجابة عن أسئلة المقابلة ومعرفة آرائهم فيما يخص سير نظام التعويضات لدى مؤسساتهم ورصد سلوكهم بطريقة واقعية للمس

<sup>1</sup> - نوقان الدايب وآخرون، البحث العلمي مفهومه وأدواته وأساليبه، ط16، عمان، دار الفكر للنشر والتوزيع، 2014، ص 124.

<sup>2</sup> - معين خليل عمر، الموضوعية والتحليل في البحث الاجتماعي، بيروت، دار الأفق الجديدة، 1981، ص: 190.

<sup>3</sup> - نوقان الدايب وآخرون، البحث العلمي مفهومه وأدواته وأساليبه، مصدر سابق، ص 124.



السلوك الفعلي للأفراد المبحوثين، وأيضا في الحالات التي يرفض بعض المبحوثين الإدلاء بإجاباتهم، وأيضا جمع بعض المعلومات التي افادونا بها والتي لها صلة مباشرة بموضوع الدراسة، فقد عرفها

### • المقابلة المقننة:

تعتبر من أهم الوسائل لأي باحث لجمع المعلومات والبيانات وهي "عملية اجتماعية بحتة تحدث بين شخصين وهما الباحث والمقابل الذي يستلم المعلومات ويجمعها ويصنفها والمبحوث الذي يعطي المعلومات إلى الباحث بعد إجابته على الأسئلة الموجهة إليه من طرف المقابل"<sup>1</sup>

ولقد اعتمدنا على المقابلة المقننة " فيها يطرح الباحث أسئلة محددة الصياغة ضمن تتابع أو تسلسل محدد مما يعني أن الباحث يكون ملتزما بالنص المعد ومحدود في الاختيار بين الأسئلة"<sup>2</sup>

وقد اعتمدنا على المقابلة المقننة لأنها الأداة الأنسب لهذه الدراسة وذلك حسب العينة المبحوثة التي تتكون من 7 موظفين فقط.

### • الاستمارة:

لا جدال في اعتبار الاستمارة ذات ميزة وخصوصية معينة باعتبارها أداة فعالة في عملية جمع البيانات ولكونها تنطوي على مجموعة من الأسئلة يقوم الباحث بصياغتها لتمكنه من الحصول بنوع من الثقة والوضوح على مخرجات في شكل إجابات تعتبر بمثابة الأرضية التي ينطلق منها الباحث للتصديق على موضوع بحثه.

وقد تم تصميم الاستمارة وفق موضوع البحث واتساقا مع فرضياته حيث تضم الاستمارة مجموعة من الأسئلة فوضع 31 سؤال تتراوح بين الأسئلة المفتوحة والمغلقة وقسمت على عدة محاور:

<sup>1</sup> - أحمد عياد، مدخل إلى منهجية البحث الاجتماعي، الجزائر، ديوان مطبوعات الجامعية، 2006، ص: 133

<sup>2</sup> - ماجد الخياط، أساليب البحث العلمي، مصدر سابق، ص 171.

**المحور الأول:** مجموعة من الأسئلة تتعلق بالبيانات الشخصية الخاصة والعامّة بالمبحوثين ويضم بيانات من (1-6)

**المحور الثاني:** شمل أسئلة متعلقة بالفرضية الأولى :يوجد توافق في طرق وسير مؤسسة الضمان الاجتماعي في التعويض عن حوادث العمل مع القوانين المتعلقة في هذا المجال حسب وجهة نظر الإطار الرسمي، ويضم 8 أسئلة (من 7 إلى 14).

**المحور الثالث:** شمل أسئلة متعلقة بالفرضية الثانية :يوجد تغيير أو تعديل في النصوص القانونية المتعلقة بحوادث العمل حسب وجهة نظر الإطار الرسمي، ويضم 9 أسئلة (من 15 إلى 23).

**المحور الرابع:** شمل أسئلة متعلقة بالفرضية الثالثة :يواجه المؤمن له والمصاب بحدث عمل عراقي للمطالبة بالتعويض حسب وجهة الإطار الرسمي، ويضم 8 أسئلة (من 24 إلى 31).

#### • تحكيم الاستمارة:

تم تحكيم الاستمارة من قبل مجموعة من الأساتذة وهم :

**1- مكلاي فاطمة الزهراء :** لم تقدم أي ملاحظات فيما يخص الاستمارة، حسب رأيها أنها قابلة للتطبيق وغطت جوانب الدراسة. يوم 21-04-2019.

**2- مالك محمد :** فقد كانت ملاحظاته كالتالي:

- المحور الأول ( البيانات الشخصية ) قدم اقتراح أنه لا داعي لوجود فئات في السن.

- المحور الثالث ( الفرضية الثانية ) السؤال رقم 17 هل سبق وأن تم تعديل وتغيير في قانون التعويضات على حوادث العمل؟ لقد قدم إقتراح في الفصل بين الكلمتين "تعديل" و"تغيير" وجعل لكل منهما سؤال.

- وقدم ملاحظة فيما يخص باقي الأسئلة هناك تناسق وتجانس في الأسئلة ومحاورها مما أعطى مصداقية علمية للموضوع يوم 27-04-2019.

**3- خوني وريدة :** وكانت ملاحظاتها كالتالي:

- المحور الأول (البيانات الشخصية ) السن والحالة المدنية يمكن الاستغناء عنهما كونهما لا يخدمان الموضوع.

- المحور الثالث ( الفرضية الثانية ) السؤال رقم 17 ( نفس ملاحظة الأستاذ مالك محمد).

السؤال رقم 18، 19، 20 و 21 إضافة التعليل إذا ما كانت الإجابة ب نعم أم لا في

هذه الأسئلة.

- المحور الرابع ( الفرضية الثالثة) اقترحت أن توجه أسئلة المحور الرابع للمؤمنين وليس للإطار الرسمي.

- أما باقي الأسئلة فهي خادمة للموضوع يوم 30-04-2019.

### • الوثائق والسجلات :

تعتبر السجلات والوثائق من المصادر التي يعتمد عليها الباحث في جمع المعلومات فهي ذات قيمة بالنسبة للباحث. وقد استعانت الدراسة على الوثائق والسجلات في الحصول على معلومات حول الهيكل التنظيمي للمؤسسة، التعرف على المؤسسة منذ نشأتها إلى غاية يومنا هذا، عبر مختلف المراحل إلا دارية والتغيرات التي مرت بها. وكيفية توزيع الأدوار والمهام المنوطة بكل مصلحة من مصالحها. فمن خلال السجلات يمكن التعرف على سياسة المؤسسة واللوائح والقوانين التي تضبط سير الأعمال بها، مما يساهم في إثراء الدراسة بالمعلومات القيمة التي لها دلالة بالنسبة لموضوعها.

### 6- مجتمع البحث:

يتمثل مجتمع البحث في مؤسسة الصندوق الوطني للعمال الأجراء CNAS ولاية -تبسة-

بالرجوع إلى طبيعة الموضوع تم الاعتماد في دراستنا على أسلوب المسح الشامل، حيث كان لزاما الاعتماد على هذا الأسلوب وذلك يعود لقلة عدد الفئة القائمة على مصلحة التعويضات على حوادث العمل حيث تقدر ب 7 موظفين فقط.

ويعرف أسلوب المسح الشامل "هو طريقة جمع البيانات والمعلومات من وعن جميع عناصر او مفردات

مجتمع الدراسة بأساليب مختلفة"<sup>1</sup>

<sup>1</sup> - محمد عبد الجبار خندقجي، نواف عبد الجبار خندقجي، مناهج البحث العلمي منظور تربوي معاصر، المملكة العربية السعودية، ط1، جدارالكتاب العالمي للنشر والتوزيع، 2012، ص، 124.

ثانيا: تفريغ وتحليل البيانات ونتائج الاستمارة

المحور الأول: البيانات الشخصية.

1- الجنس:

جدول رقم (1): يمثل أفراد مجتمع الدراسة حسب الجنس.

النسبة المئوية	التكرار	الاحتمالات
57.14%	04	إناث
42.86%	03	ذكور
100%	07	المجموع

تشير نتائج الجدول رقم (1) المتعلقة بجنس المبحوثين، إلى أن نسبة الإناث تزيد عن نسبة الذكور بفارق

ضئيل حيث نلاحظ أن أكبر نسبة من المبحوثين هي الإناث ب: 57.14% في حين نسبة الذكور قدرت

ب: 42.86%.

2- السن :

جدول رقم (2): يمثل أفراد مجتمع الدراسة حسب السن.

النسبة المئوية	التكرار	الاحتمالات
14.28%	01	من 25 إلى 30
28.57%	02	من 31 إلى 36
57.14%	04	أكبر من 37
100%	07	المجموع

تشير نتائج الجدول رقم(2) المتعلقة بسن الباحثين، إلى أن نسبة الكهول أكبر من نسبة الباحثين الشباب، حيث نلاحظ أن نسبة الكهول هي 57.14% (الأكثر من 37 سنة)، ثم تليها نسبة الشباب حيث نلاحظ أن نسبة الباحثين التي تتراوح أعمارهم بين 31 إلى 36 سنة هي 28.57%، ثم نسبة الباحثين الذين تتراوح أعمارهم بين 25 إلى 30 سنة وهي 14.28%.

### 3- المستوى التعليمي :

جدول رقم (3): يمثل أفراد مجتمع الدراسة حسب المستوى التعليمي.

النسب المئوية	التكرار	المستوى التعليمي
00	00	ابتدائي
00	00	متوسط
42.86%	03	ثانوي
57.14%	04	جامعي
100%	07	المجموع

تشير نتائج الجدول رقم (3) المتعلق بالمستوى التعليمي للباحثين، إلى أن أعلى نسبة من الباحثين كان مستواهم التعليمي جامعي حيث نلاحظ أن نسبتهم قدرت بـ: 57.14% تليها نسبة الباحثين الذين مستواهم التعليمي ثانوي بـ: 42.86%.

## 4- الحالة المدنية :

جدول رقم (4): يبين توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب الحالة المدنية.

النسب المئوية	التكرار	الحالة المدنية
%28.57	02	أعزب
%71.43	05	متزوج
00	00	أرمل
00	00	مطلق
%100	07	المجموع

من خلال المعطيات الواردة في الجدول أعلاه، نجد أن نسبة الموظفين المتزوجين تمثل %71.43 وتليها نسبة الموظفين العزاب وتقدر بـ: 28.57 % في حين تتعدم نسبة الموظفين الأرامل والمطلقين 5- الأقدمية:

جدول رقم (05): يبين توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب الأقدمية.

النسب المئوية	التكرار	الأقدمية
%14.28	01	أقل من 5 سنوات
% 42.86	03	10 . 5
00	00	16. 11
%42.86	03	أكثر من 17 سنة
%100	07	المجموع

- يبين لنا الجدول أعلاه، المدة الزمنية التي قضاهها مجتمع الدراسة في العمل بالمؤسسة، ومن خلال المعطيات الإحصائية الواردة في الجدول أعلاه، يتضح أن هناك تعادل بين نسبة الفئة الممتدة من 5سنوات إلى 10سنوات، ونسبة الفئة الذين لديهم أكثر من 17 سنة خبرة في العمل والمقدرة بـ: 42.86% وهي تمثل أكبر نسبة بالنسبة للفئات الأخرى، وتليها نسبة الفئات الذين لديهم لأقل من 5سنوات خبرة في العمل والمقدرة بـ: 14.28%، حيث تتعدم الخبرة بالنسبة للفئة الممتدة من 11 إلى 16 سنة.

إن هذه الأرقام المشار إليها تفيد أن أغلبية الموظفين في المؤسسة تتمتع بالأقدمية، وذلك راجع أن هناك صعوبة في توظيف الشباب في المؤسسة، وخاصة إذا ما ربطنا نتائج هذا الجدول مع نتائج (الجدول رقم (02)) الذي يحدد سن أفراد مجتمع الدراسة.

. حيث يوضح أن أغلبية الموظفين تتراوح أعمارهم أكبر من 37 سنة بنسبة 57.14%، وهذا ما يفسران فئة الشباب قليلة، ولكن هناك جانب إيجابي يتمثل في كل ما كانت الخبرة في العمل، كل ما كان الموظف له دراية أكثر حول نظام التعويضات على حوادث العمل وتطبيق قوانينه على أكمل وجه.

#### 5- طبيعة المهنة :

جدول رقم (06): يبين توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب طبيعة المهنة.

النسب المئوية	التكرار	طبيعة المهنة
14.28%	01	نائب مدير الاداءات
42.86%	03	إحصائيات التعويضات تابع لرئيس فوج
28.57%	02	مراقبة وتصفية ملفات
14.28%	01	مصلحة الأخطار الكبرى
100%	07	المجموع

-يبين لنا الجدول طبيعة المهنة لمجتمع الدراسة، حيث يتضح لنا أن أعلى نسبة للموظفين تتمثل في فئة إحصائيات التعويضات والتي تقدر ب:42.86%، ثم تليها فئة مراقبة وتصفية الملفات وتقدر ب: 28.57%، وبعدها تأتي فئتي نائب مدير الأداءات ومصالحة الأخطار الكبرى وتقدر نسبتهما ب: 14.28%.

نلاحظ من خلال طبيعة المهنة الموزعة على الموظفين، أن هناك نقص في عدد الموظفين، وذلك لأن مصالحة التعويضات على حوادث العمل تتطلب موظفين لأكثر لحساسية هذه المصلحة.

المحور الثاني : يوجد توافق في طرق وسير مؤسسة الضمان الاجتماعي في التعويض عن حوادث العمل مع القوانين المتعلقة في هذا المجال حسب وجهة نظر الإطار الرسمي.

السؤال 07: هل لديك دراية كاملة بقانون حوادث العمل والأمراض المهنية ؟

جدول رقم (7): يمثل دراية المبحوثين بقانون حوادث العمل والأمراض المهنية.

الاحتمالات	التكرار	النسب المئوية
نعم	05	%71.43
لا	02	%28.57
المجموع	07	%100

تشير نتائج الجدول رقم (7) إلى أن أعلى نسبة من المبحوثين لهم دراية بقانون حوادث العمل والأمراض المهنية، بنسبة قدرت ب: %71.43 تليها نسبة %28.57 والتي تمثل المبحوثين الذين ليس لهم دراية كافية بقانون حوادث العمل والأمراض المهنية، وبالنسبة للمبحوثين الذين إعتبروا أن لديهم دراية بقانون حوادث العمل والأمراض المهنية، والذين كانت نسبتهم عالية وذلك راجع إلى كفاءتهم ومستواهم التعليمي وإطلاعهم على القانون والأحكام المعمول بها حيث أن أغلب المبحوثين الذين يمتلكون دراية بقانون حوادث العمل والأمراض المهنية ذو مستوى تعليمي جامعي وذلك ما تشير عليه نتائج الجدول رقم (3)



حيث قدرت بـ: 57.14% إضافة إلى عنصر الأقدمية والخبرة في العمل، والذي يجسده الجدول رقم (5)، حيث قدرت نسبة المبحوثين الذين تجاوزت سنوات الخبرة في العمل لديهم 17 سنة بـ: 42.86%.

**السؤال 08:** حسب رأيك هل هناك توافق في التعويض عن حوادث العمل بمؤسستك مع القوانين المتعلقة في هذا المجال؟

جدول رقم (8) يمثل آراء المبحوثين حول وجود توافق في التعويض عن حوادث العمل في المؤسسة مع القوانين المتعلقة في هذا المجال.

النسبة المئوية	التكرار	الاحتمالات	
100%	07	نعم	
00	00	طبيعة القوانين باعتبارها غير مواكبة	لا
00	00	نمط التسيير الخاص بمؤسسة الضمان الاجتماعي	
00	00	كلاهما معا	
100%	07	المجموع	

تشير نتائج الجدول رقم (8)، إلى أن نسبة المبحوثين الذين يرون أنه يوجد توافق في التعويض عن حوادث العمل في المؤسسة مع القوانين المتعلقة في هذا المجال، قدرت بـ: 100% وذلك راجع إلى مدى فعالية نظام التعويضات وإلى مدى مسايرة المؤسسة للقوانين والعمل بها.

**السؤال 09:** ما درجة تطبيق الأحكام المتعلقة بالتعويض على حوادث العمل من طرف مؤسستكم؟

جدول رقم (9): يمثل درجة تطبيق الأحكام المتعلقة بالتعويض عن حوادث العمل من طرف المؤسسة

النسب المئوية	التكرار	الاحتمالات
%71.43	05	كبيرة
%28.57	02	متوسطة
00	00	ضعيفة
%100	07	المجموع

تشير نتائج الجدول رقم (9)، إلى أن نسبة المبحوثين الذين يرون أن درجة تطبيق الأحكام المتعلقة بالتعويض عن حوادث العمل من طرف المؤسسة كبيرة، بنسبة 71.43 % تليها نسبة 28.57 % وتمثل المبحوثين الذين يرون أن درجة تطبيق الأحكام المتوسطة، وذلك لكون المؤسسة ذات التزام لا بأس به في تطبيق الأحكام المتعلقة بالتعويض، أما بالنسبة المبحوثين الذين يرون أن نسبة تطبيق الأحكام متوسطة كونهم يلجئون إلى إجراءات استثنائية أحيانا في ظروف معينة.

**السؤال 10:** هل يتسم قانون نظام التعويضات بالمرونة الكافية للتعامل مع الحالات المختلفة لحوادث العمل؟

**جدول رقم (10):** يمثل مدى اتسام قانون نظام التعويضات بالمرونة الكافية للتعامل مع الحالات المختلفة لحوادث العمل.

النسب المئوية	التكرار	الاحتمالات
%71.43	05	نعم
00	00	لا
%28.57	02	أحيانا
%100	07	المجموع

تشير نتائج الجدول رقم (10) إلى أن نسبة المبحوثين الذين يرون أن نظام التعويضات مرن في التعامل مع الحالات المختلفة لحوادث العمل، هي عالية قدرت بـ: 71.43 % تليها نسبة المبحوثين الذين يرون

أن نظام التعويضات مرن أحيانا فقط وقدرت بـ: 28.57% وذلك بسبب شمولية نظام التعويضات لجميع الحالات المختلفة لحوادث العمل ومسايرته لمصلحة المصاب أما نسبة المبحوثين الأقل الذين يرون أن نظام التعويضات مرن أحيانا فقط فذلك لأنهم يرون أنهم مثلا يلجئون إلى إجراءات استثنائية في حالات قليلة فقط.

السؤال 11: ما رأيك في نظام التعويضات على حوادث العمل المتبع في مؤسستك ؟

جدول رقم (11): يبين رأي الموظفين في مدى فعالية نظام التعويضات على حوادث العمل المتبع في مؤسستهم.

الاحتمالات	التكرار	النسب المئوية
فعال	07	100%
غير فعال	00	00
المجموع	07	100%

يبين الجدول أعلاه مدى فعالية نظام التعويضات على حوادث العمل المتبع في المؤسسة حسب وجهة نظر القائمين على مصلحة حوادث العمل، حيث نجد فارق واضح جدا بين النسبتين، فنسبة 100% من الموظفين يرون أن هذا النظام فعال في مؤسستهم وهذا ما يكشفه (الجدول رقم (08) ) حيث هناك توافق في التعويض بالمؤسسة مع القوانين المتعلقة في هذا المجال وذلك بنسبة 100% ، وأيضاً (الجدول رقم (09)) وتقدر درجة تطبيق الأحكام في المؤسسة بنسبة 71.43% وهي تمثل أعلى نسبة كما أن هذا النظام يتعامل مع مختلف حالات حوادث العمل وذلك بنسبة 71.43% وفقا (للجدول رقم 10)).

السؤال 12 : هل هناك ثغرات أو نقائص يتضمنها هذا النظام ؟

جدول رقم (12) : يبين إذا كانت هناك ثغرات أو نقائص يتضمنها نظام التعويضات عل حوادث العمل

ام لا.

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	01	%14.28
لا	06	%85.71
المجموع	07	%100

من خلال المعطيات الإحصائية الواردة في الجدول أعلاه، يتضح لنا أن نسبة 85.71% والتي تمثل النسبة الأعلى والأكثر من نصف مجتمع الدراسة، الذين يرون أن نظام التعويضات على حوادث العمل لا توجد به نقائص أو ثغرات، وهذا ما يكشفه (الجدول رقم 11)) حيث يرى الموظفون أن هذا النظام فعال في مؤسستهم وذلك بنسبة 100%، وأيضا أنه هناك توافق في التعويض بالمؤسسة مع القوانين المتعلقة في هذا المجال بنسبة 100% وفقا (للجدول رقم (08)) ومن خلال هذه النسب الأخيرة يتضح أن هذا النظام لا توجد به ثغرات ونقائص وهذا ما يبرره أيضا أن المبحوثين لم يقدموا أي اقتراحات لتحسين هذا النظام، وذلك حسب ما جاء في تحليل (السؤال رقم (14)).

في حين نجد نسبة 14.28% في الجدول والتي تمثل فرد واحد من أفراد مجتمع الدراسة، وهي نسبة قليلة يرى أن هذا النظام تتواجد به نقائص و ثغرات من دون توضيح ذلك.

السؤال 13: هل هناك مواكبة من قبل مؤسستكم لأي تغيير أو تعديل في نظام التعويضات على حوادث العمل؟

جدول رقم (13): يبين مدى مواكبة من قبل المؤسسة لأي تغيير أو تعديل في نظام التعويضات على حوادث العمل.

النسب المئوية	التكرار	الاحتمالات	
00	00	استشارة المؤسسة في حالة أي تغيير أو تعديل	نعم
100%	07	تكوين أو تدريب وتأهيل على القوانين الجديدة	
00	00	أخرى تذكر	
00	00	لا	
100%	07	المجموع	

من خلال البيانات والنتائج المتحصل عليها من الجدول، نرى أن نسبة المبحوثين المعبرين بالإجابة بنعم تقدر بـ: 100% وهذا ما يوضح انه هناك مواكبة من قبل المؤسسة لأي تغيير أو تعديل في نظام التعويضات على حوادث العمل، وذلك من خلال تكوين وتدريب وتأهيل الموظفين على القوانين الجديدة وما على الموظفين الا تقبل هذه الثغرات والتعديلات، حيث لا يمكن استشارة المؤسسة في حالة التغيير أو التعديل فهي مكلفة بتطبيق القوانين فقط.

السؤال 14: ما الاقتراحات التي تقدمها لتحسين هذا النظام حسب رأيك ؟

كانت إجابة المبحوثين حول الاقتراحات التي يقدمونها حسب وجهة نظرهم لتحسين هذا النظام كالتالي:  
 لم يقدم المبحوثين أي اقتراحات، تخص النظام وهذا راجع لأنه لا تتخلله أو لا تتواجد به ثغرات أو نقائص كما أنه نظام فعال، وهذا ما يبينه أو يكشفه كل من الجداول (جدول رقم (11)) حيث يرى كل المبحوثين أن نظام التعويضات فعال بنسبة 100% و(جدول رقم (12)) الذي يبين أن النظام لا يوجد به نقائص أو ثغرات حسب رأي المبحوثين وذلك بنسبة 85.71%.

ومن خلال النسبتين وإجابات المبحوثين تبين أن نظام التعويضات على حوادث العمل لا يحتاج لتحسين، وهذا ما يبرر أنه لا توجد به نقائص أو ثغرات، وكان اقتراح بعض المبحوثين موجهة للعامل المؤمن له والمصاب بالإطلاع على قوانين نظام التعويضات وأيضاً أخذ الحيطة والحذر أثناء العمل لتجنب حوادث العمل.

**المحور الثالث: يوجد تغيير أو تعديل في النصوص القانونية المتعلقة بحوادث العمل حسب وجهة نظر الإطار الرسمي.**

**السؤال 15: هل تتسم القوانين المتعلقة بحوادث العمل بالصرامة ؟**

**جدول رقم (14): يمثل مدى اتسام القوانين المتعلقة بحوادث العمل بالصرامة.**

النسب المئوية	التكرار	الاحتمالات
85.71%	06	نعم
14.25%	01	لا
100%	07	المجموع

تشير نتائج الجدول رقم (14) إلى أن نسبة المبحوثين الذين يرون أن القوانين المتعلقة بحوادث العمل تتسم بالصرامة هي 85.71%، تليها نسبة المبحوثين الذين يرون أن القوانين لا تتسم بالصرامة بـ: 14.25% وذلك لحرص العمال على تطبيق جميع الإجراءات القانونية المتعلقة بالتعويض أو حرص المؤسسة على تطبيق القانون والعمل به، كما وضح ذلك الجدول رقم (8) سابقاً، أما بالنسبة للمبحوثين الذين كانت نسبتهم 14.25% قد صرحوا بعدم صرامة القوانين المتعلقة بحوادث العمل فذلك لأنهم ذكروا أنه يتم اللجوء إلى بعض الإجراءات الاستثنائية أحياناً لحالات وظروف معينة.

السؤال 16: هل سبق وأن توجهتم بطلبات لتعديل أو تغيير قانون نظام التعويضات على حوادث العمل؟

جدول رقم (15): يتعلق بإرسال بطلبات تعديل في قانون التعويضات على حوادث العمل.

النسب المئوية	التكرار	الاحتمالات	
00	00	مرة	نعم
00	00	20 مرة	
00	00	أكثر من 03 مرات	
%100	07	لا	
%100	07	المجموع	

تشير نتائج الجدول رقم (15) المتعلقة بإرسال طلبات تعديل أو تغيير لقانون نظام التعويضات، على أنه لم يتم لإرسال أي طلب حيث كانت نسبة المبحوثين الذين صرحوا بعدم إرسال أي طلب 100% وذلك لكون المؤسسة أو العاملين لا يحق لهم إرسال طلبات من هذا النوع.

السؤال 17: هل سبق وأن تم تعديل في قانون التعويضات على حوادث العمل ؟

جدول رقم (16): يتعلق بتعديل في قانون التعويضات على حوادث العمل.

النسبة المئوية	التكرار	الاحتمالات	
%28.57	02	شكالية	نعم
%57.14	04	موضوعية	
%14.28	01	لا	
%100	07	المجموع	

تشير نتائج الجدول رقم (16) المتعلقة بوجود تعديل في قانون التعويضات على حوادث العمل، إلى أن نسبة المبحوثين الذين صرحوا بوجود تعديل في قانون التعويضات كانت نسبتهم هي الأكبر حيث قدرت بـ: 85.71% المعبرة عن تغيير شكلي كانت بنسبة 28.57% والمعبرة عن تغيير موضوعي

ب: 57.14%، ثم تليها نسبة المبحوثين الذين صرحوا بعدم وجود تعديل في قانون التعويضات بنسبة 14.25%.

السؤال 18: هل سبق وأن تم تغيير في قانون التعويضات على حوادث العمل ؟

جدول رقم (17): المتعلق بحدوث تغيير في قانون التعويضات على حوادث العمل

النسبة المئوية	التكرار	الاحتمالات	
		جزئي	نعم
42.86%	03	كلي	لا
00	00	لا	المجموع
57.14%	04		
100%	07		

تشير نتائج الجدول رقم (17) المتعلق بحدوث تغيير في قانون التعويضات على حوادث العمل إلى أن نسبة المبحوثين الذين صرحوا بوجود تغيير في قانون التعويضات ب: 57.14% وذلك يرجع إلى شمولية قانون التعويضات وعدم الحاجة إلى تغييره بالكامل، بل إضافة تعديلات جزئية فقط كما وضح مبحوثين آخرون في ذلك، وقد قدرت نسبتهم ب: 42.86% حيث وضحو بأنه قد حصل تغيير لكن جزئياً فقط وذلك راجع لفعالية نظام التعويضات، وشموليته كما توضح نتائج الجدول رقم (10).



السؤال 19: حسب رأيك هل يستجيب قانون نظام التعويضات لأغلب الحالات الخاصة بحوادث العمل؟

جدول رقم (18): يبين مدى الاستجابة لقانون التعويضات لأغلب الحالات الخاصة بحوادث العمل.

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	07	%100
لا	00	00
المجموع	07	%100

حسب إجابة المبحوثين المبينة في الجدول أعلاه، نجد قانون هذا النظام يستجيب لمختلف وأغلب الحالات الخاصة بحوادث العمل وذلك بنسبة كاملة وتقدر بـ : 100%، لان هذا ما تسعى إليه مختلف الإجراءات في المواد القانونية التي تعمل وتوسعى للإلمام بكافة ومختلف حوادث العمل لأجل تعويض المؤمن له وضمان حقه، لذلك وحسب إجابة المبحوثين هناك تعديل في النصوص القانونية المتعلقة بهذا المجال لكي تواكب وتتماشى مع مختلف حالات حوادث العمل، وهذا ما يؤكد نسب (الجدول رقم (15)) الذي يؤكد أنه هناك تعديل في النصوص القانونية بنسبة 85.71 %، وأيضا هذا ما يكشفه (الجدول رقم (10)) حيث أن هذا النظام يتسم بالمرونة الكافية للتعامل مع مختلف حالات حوادث العمل بنسبة 71.43 %.

جدول رقم (19): يوضح العلاقة بين التوافق في التعويض على حوادث العمل بالمؤسسة مع القوانين المتعلقة بهذا المجال باستجابة قانون نظام التعويضات لأغلب الحالات الخاصة بحوادث العمل.

من خلال الجدول رقم (19) يتضح لنا أن استجابات المبحوثين نحو العلاقة بين وجود توافق في

المجموع		لا		نعم		وجود توافق في التعويض عن حوادث العمل بالمؤسسة مع القوانين المتعلقة بهذا المجال استجابة قانون نظام التعويضات لأغلب الحالات الخاصة بحوادث العمل
النسب المئوية	التكرار	النسب المئوية	التكرار	النسب المئوية	التكرار	
%100	07	%100	07	%100	07	نعم
00	00	00	00	00	00	لا
%100	07	%100	07	%100	07	المجموع

التعويض عن حوادث العمل بالمؤسسة مع القوانين المتعلقة بهذا المجال باستجابة نظام التعويضات لأغلب حالات الخاصة بحوادث العمل بنسبة 100%، وذلك يدل على استجابة قانون نظام التعويضات لأغلب الحالات الخاصة بحوادث العمل وشموليته وتوسعه مع دقة القوانين ساعد على خلق توافق في المؤسسة في التعويض عن حوادث العمل مع القوانين المتعلقة بهذا المجال، وساهم في جعل العاملين فيها أكثر تقبلاً ومسايرة للقوانين والالتزام بها فلو لم تكن القوانين شاملة لجميع حالات حوادث العمل

ودقيقة بشكل كبير لما كان هناك توافق في المؤسسة بنسبة كبيرة، مثل ما لاحظنا وهذا يوضح لنا مدى فعالية نظام التعويضات على حوادث العمل في مؤسسة الضمان الاجتماعي.

السؤال 20: هل تلجأ المؤسسة للبحث عن إجراءات استثنائية لبعض حالات حوادث العمل ؟

جدول رقم (20): يبين إذا ما كانت المؤسسة تلجأ للبحث عن إجراءات استثنائية لبعض حالات حوادث العمل.

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	04	57.14%
لا	03	42.86%
المجموع	07	100%

نلاحظ من خلال الجدول أن أكثر نسبة الذين أكدوا أن المؤسسة تلجأ للبحث عن إجراءات استثنائية لبعض حالات حوادث العمل تقدر بـ : 57.14% في حين نجد نسبة 42.86% تنفي ذلك.

من خلال وحسب إجابات الباحثين الذين تقدر نسبتهم بـ 57.14% أن المؤسسة تلجأ لإجراءات استثنائية لبعض حالات حوادث العمل وتتمثل في :

فالموظف أثناء ذهابه للعمل أو رجوعه منه، وتعرض لحادث في الطريق هنا يعتبر حادث عمل، لذلك وضع القانون مدة محددة إلا وهي ساعة واحدة ذهاباً وساعة إياباً فقط.

ولكن هناك موظفون لا تكفيهم هذه المدة، وذلك راجع لبعد المسافة بين مكان العمل ومقر السكن وبالتالي تلجأ المؤسسة إلى اتخاذ إجراءات استثنائية في هذه الحالة وزيادة في المدة الزمنية حسب المسافة بين مقر سكن الموظف ومكان عمله.

وأيضا هناك حالة أخرى، فأتثناء وقوع حادث العمل يشترط وجود شهود في قانون حوادث العمل والأمراض المهنية لكن هناك حالات يكون المصاب أو المؤمن له وحيد أثناء تعرضه لحادث العمل، فهنا

أيضا تلجا المؤسسة لاتخاذ إجراءات استثنائية، مع التأكيد والقول بأن القانون هو القانون ويطبق كما هو إلا في هذه الحالات.

**السؤال 21:** هل هناك آلية جديدة مستعملة في هذا النظام بالنسبة لمؤسستكم ؟

**جدول رقم (21):** يبين إذا كانت هناك آلية جديدة مستعملة في نظام التعويضات بالنسبة للمؤسسة.

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	05	%71.43
لا	02	%28.57
المجموع	07	%100

تشير النتائج المبينة في الجدول أعلاه أن 71.43% من الموظفين، يقرون بأن هناك آلية جديدة مستخدم في مؤسستهم وهي استخدام التكنولوجيا وتحديث بعض التطبيقات، مما يساهم في تسهيل عملية التعويض أو الإحصاءات التعويضية.

في حين نجد نسبة 28.57% يرون أنه لا يوجد أي آلية جديدة في هذا النظام لدى مؤسستهم، من خلال إجابة المبحوثين الذين تقدر نسبتهم بـ: 28.57% بنفي عدم وجود آلية جديدة في هذا النظام عكس الفئة الأخرى والتي تقدر نسبتها بـ 71.43% وذلك راجع لاستخدام هذه الأخيرة لأجهزة الكمبيوتر في عمله وهذا ما يبرر نفيهم لطبيعة عملهم التي لا تحتاج لأجهزة الكمبيوتر.

السؤال 22: هل تغطي المواد القانونية للتعويضات الحالات المختلفة لحوادث العمل التي تم إحصائها في المؤسسة؟

جدول رقم (22) : يبين مدى تغطية المواد القانونية للتعويضات للحالات المختلفة لحوادث العمل التي تم إحصائها في المؤسسة.

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	05	%71.43
لا	02	%28.57
أحيانا	00	00
المجموع	07	%100

يوضح الجدول أعلاه مدى تغطية المواد القانونية للتعويضات للحالات المختلفة لحوادث العمل التي تم إحصائها في المؤسسة، حيث نجد نسبة 71.43% يرون أن مختلف حوادث العمل المحصاة في مؤسستهم تشملها المواد القانونية حيث هناك توافق في التعويض على حوادث العمل بالمؤسسة محل الدراسة مع القوانين المتعلقة في هذا المجال وذلك بنسبة 100% حسب ( الجدول رقم (08))، وأيضا لاتسام قانون التعويضات بالمرونة الكافية للتعامل مع الحالات المختلفة لحوادث العمل وهذا ما يكشفه أو يؤكد ( الجدول رقم (10)) وهذا بنسبة 71.43% في حين نجد أن نسبة 28.57% الموضحة في الجدول أعلاه يصرحون عكس ذلك تماما.

جدول رقم (23): يوضح العلاقة بين اتسام قانون نظام التعويضات بالمرونة الكافية للتعامل مع مختلف حوادث العمل وقانون نظام التعويضات ودوره في تغطية مختلف الحالات لحوادث العمل التي تم إحصائها في المؤسسة

المجموع		أحيانا		لا		نعم		اتسام قانون التعويضات بالمرونة الكافية للتعامل مع مختلف حالات حوادث العمل تغطية نظام التعويضات للحالات المختلفة لحوادث العمل
النسب المئوية	التكرار	النسب المئوية	التكرار	النسب المئوية	التكرار	النسب المئوية	التكرار	
100%	07	28.57	02	00	00	71.43%	05	نعم
100%	07	00	00	28.57%	02	71.43%	05	لا
00	00	00	00	00	00	00	00	أحيانا
100%	14	/	02	/	02	/	10	المجموع

نحاول من خلال هذا الجدول توضيح العلاقة بين اتسام قانون نظام التعويضات بالمرونة الكافية للتعامل مع مختلف حوادث العمل وقانون نظام التعويضات ودوره في تغطية مختلف الحالات لحوادث العمل التي تم إحصائها في المؤسسة.

من خلا البيانات المتحصل عليها نجد: أن نسبة 71.43% تمثل المبحوثين الذين يرون أن هذا النظام يتسم بالمرونة الكافية للتعامل مع مختلف حالات حوادث العمل وهذا ما يثبتته الجدول رقم (18)، حيث أن قانون نظام التعويضات يستجيب لمختلف حالات حوادث العمل وذلك بنسبة 100% لأن هذا ما تسعى إليه مختلف الإجراءات القانونية في المواد القانونية التي تعمل وتسعى للإلمام بكافة ومختلف حوادث العمل لأجل تعويض المؤمن له وضمان حقه، حيث نجد بعض المبحوثين يرون أن هذا النظام

مرن أحيانا بنسبة 28.57% وذلك يعود لاتخاذ المؤسسة لبعض الإجراءات الاستثنائية لبعض حالات حوادث العمل وهذا ما يثبته الجدول رقم (20) بنسبة 57.14 %

وهذا ما يدل أن المواد القانونية المتعلقة بحوادث العمل تغطي الحالات المختلفة لحوادث العمل التي تم إحصائها في المؤسسة، خاصة وذلك بنسبة 71.43% حسب إجابة المبحوثين المبينة في الجدول أعلاه في حين نجد نسبة 28.57% الحالات الاستثنائية كما سبق شرحها في هذا التحليل.

**السؤال 23 :** هل يتم أحيانا التفاوضي أو التساهل أثناء إجراء عملية التعويض عن بعض القوانين المتعلقة بحوادث العمل ؟

**الجدول رقم (24):** يبين إذا تم التفاوضي أو التساهل أثناء إجراء عملية التعويض عن بعض القوانين المتعلقة بحوادث العمل.

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	01	14.28%
لا	06	85.71%
أحيانا	00	00
المجموع	07	100%

نلاحظ من خلال تحليل النتائج المدونة في الجدول أعلاه، أن الفئة التي أجابت بالا بلغت أغلبية الفئة بنسبة تقدر بـ : 85.71 %، أي أنه لا يمكن التفاوضي أو التساهل أثناء إجراء عملية التعويض عن بعض القوانين المتعلقة في هذا المجال، فالقانون هو القانون حسب رأي المبحوثين.

في حين نجد نسبة 14.28% من المبحوثين صرحت بان هناك تفاضي أثناء إجراء عملية التعويض عن بعض القوانين المتعلقة بحوادث العمل، ولكن ليس بلغة التفاوضي والتساهل لأنه هناك حالات حوادث العمل تتخذ فيها المؤسسة إجراءات استثنائية مثل : حادث الطريق أو وجود شهود أثناء وقوع حادث

العمل كما هو موضح في تحليل (الجدول رقم (20)) فكل ما يهم طبيعة الحادث أن يكون حادث حقيقي وليس بالضرورة تعجيز المؤمن له من أخذ حقه، حيث تقوم المؤسسة بين الحين والآخر بإجراء ندوات تشرح فيها هذه الحالات الاستثنائية، وهذا ما تتوافق عليه أغلبية الفئة المبحوثة والتي تقدر بـ: 85.71% الموضحة في الجدول أعلاه حيث لها نفس الرأي بالرغم من إجابتهم بالعبارة لا وذلك بحكم أنهم ليس لهم الحق في التنازل عن القوانين المنصوصة أي أنه موظف مكلف بتطبيق القانون فقط.

المحور الرابع : يواجه المؤمن له والمصاب بحادث عمل عراقيل للمطالبة بالتعويض حسب وجهة نظر الإطار الرسمي.

السؤال 24: هل هناك عراقيل تواجه العامل ضحية حادث عمل أثناء المطالبة بالتعويض ؟

جدول رقم (25): المتعلق بوجود عراقيل تواجه العامل ضحية حادث عمل أثناء المطالبة بالتعويض

النسب المئوية	التكرار	الاحتمالات	
00	00	بيروقراطية الإدارة	نعم
00	00	جهل المصاب بحقوقه	
%14.28	01	معا	
00	00	أخرى تذكر	
%86.71	06	لا	
%100	07	المجموع	

تشير نتائج الجدول رقم (25) المتعلق بوجود عراقيل تواجه العامل ضحية حادث عمل أثناء مطالبته بالتعويض، إلى أن نسبة المبحوثين الذين صرحوا بعدم وجود عراقيل هي: 86.71% تليها نسبة المبحوثين الذين صرحوا بوجود عراقيل بنسبة 14.28% وذلك راجع لكون المؤسسة حريصة على تطبيق القوانين كما وضح الجدول رقم (09) المتعلق بدرجة تطبيق الأحكام الخاصة بالتعويض على حوادث العمل من طرف المؤسسة، حيث كانت نسبة التطبيق للأحكام 100% والتي عبر عنها بـ: كبيرة بنسبة 71.43%



ومتوسطة بنسبة 28.57% لكن لا يعني هذا عدم وجود عراقيل تماما فأحيانا ونتيجة لجهل المصاب بحقوقه أو بيروقراطية الإدارة، تظهر بعض المشاكل التي تعد من بين العراقيل التي تواجه المصاب كبطيء الإجراءات مثلا.

السؤال 25: هل يستفيد العامل المصاب من توعية كافية بشأن حقه في التعويض من جهات إدارية ؟  
جدول رقم (26): يعلق باستفادة العامل المصاب من توعية كافية بشأن حقه في التعويض من جهات إدارية ؟

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	07	%100
لا	00	00
المجموع	07	%100

تشير نتائج الجدول رقم (26) المتعلق باستفادة العامل المصاب من التوعية الكافية بشأن حقه في التعويض من جهات إدارية إلى أن العامل المصاب يستفيد من التوعية، حيث نلاحظ أن المبحوثين صرحوا بذلك بنسبة 100% وذلك راجع لمدى حرص المؤسسة على مصلحة المصاب من خلال السياسة الإرشادية والتوعية التي تقوم بها، كما توضح لنا نتائج الجدول رقم (08) المتعلق بوجود توافق في التعويض عن حوادث العمل في المؤسسة مع القوانين المتعلقة بذلك، وكذلك نتائج الجدول رقم (10) المتعلق بمرونة نظام التعويضات.

السؤال 26: هل من بين العراقيين جهل المؤمنين أو المصابين بحادث عمل للقوانين المتعلقة بهذا النظام ؟

جدول رقم (27): يتعلق بجهل المؤمنين للقوانين المتعلقة بنظام التعويضات كنوع من العراقيين.

النسب المئوية	التكرار	الاحتمالات
86.71%	06	نعم
14.28%	01	لا
100%	07	المجموع

تشير نتائج الجدول رقم (25) المتعلق بجهل المؤمنين للقوانين المتعلقة بنظام التعويضات، كنوع من العراقيين إلى أن نسبة المبحوثين الذين يرون أن جهل المؤمنين للقوانين المتعلقة بنظام التعويضات يعد من العراقيين كانت عالية بنسبة 86.71% تليها نسبة المبحوثين الذين يرون عكس ذلك بنسبة 14.28%، وذلك لأن جهل المؤمنين للقوانين يتسبب في خلق مشاكل عدة، فالعمال يجدون أنفسهم أمام فرد لا يعلم الإجراءات القانونية جيداً فبدلاً من البدء في إجراءات عملية التعويض مباشرة يجب إرشاد المصاب وتوضيح الأمور له، وهذا أمر من شأنه عرقلة عملية التعويض كتأخر الإجراءات مثلاً أو قد يؤدي جهل المؤمنين للقوانين إلى سوء فهم من قبل المصابين فتحدث مشاكل أحياناً.

السؤال 27: ما المدة المستغرقة عادة للتكفل ومعالجة ملف المصاب وتعويضه

كانت إجابات المبحوثين حول المدة المستغرقة عادة للتكفل بمعالجة ملف المريض متباينة حيث أن 5 مبحوثين أجابوا بأن ذلك يتوقف على مدى خطورة حادث المصاب وذلك لأن خطورة الحادث هي التي تحدد نوعية الإجراءات ومن ثم مدتها، ويعد أسبوع هو المدة المفترضة لمعالجة الملف إلى لأن المدة تطول لسبب درجة خطورة الإصابة ولذلك صرح أحد المبحوثين أن المدة هي أسبوع وفي الحالات

الاستثنائية كجهل المصاب بقانون نظام التعويضات فإنه يمنح فرصة أربعة سنوات من أجل الاستفادة من التعويض وذلك ما ذكره أحد المبحوثين في إجابته.

السؤال 28 : هل سبق وأن تعرضتم لشكوى من قبل أحد المصابين بحادث عمل لعدم تعويضه وضياع حقه ؟

جدول رقم (28): إذا تم أو سبق وأن تعرضت المؤسسة لشكوى من قبل أحد المصابين بحادث العمل لعدم تعويضه وضياع حقه.

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	01	%14.28
لا	06	%85.71
المجموع	07	%100

نلاحظ من خلال تحليل النتائج المدونة في الجدول ان الفئة التي أجابت ب: لا بلغت الأغلبية أي ما يعادل 85.71% في حين نجد نسبة 14.28% والتي تمثل فرد واحد من كل الفئة.

من خلال إجابات المبحوثين أن نسبة 85.71% أقروا بأنه لم تتعرض المؤسسة لأي شكوى قضائية من قبل أحد المؤمنين وهذا راجع لدور المؤسسة في تطبيق الأحكام المتعلقة بالتعويض على حوادث العمل على أكمل وجه، وضمان حق المؤمن له وهذا ما يثبته (الجدول رقم (08)) أنه هناك توافق في التعويض على حوادث العمل بالمؤسسة مع القوانين المتعلقة في هذا المجال وذلك بنسبة 100% حسب ما أقر به المبحوثين.

وبالرجوع إلى النسبة التي تعبر بوجود شكوى من قبل المؤمنين ضد المؤسسة والتي تقدر ب: 14.28%، فوضح المبحوث أن هذا يحدث بين الحين والآخر، وأن السبب راجع لعدم قبول المؤمن له ببعض القوانين المنصوصة وذلك لجهله بالقوانين المعمول بها.

السؤال 29: هل هناك ظروف في عملك أو جو العمل تجعلك غير مرتاح في تأدية عملك على أكمل وجه وكما ينبغي ؟

جدول رقم (29): يبين إذا كانت ظروف في عمل الموظف تؤثر على تأدية عمله على أكمل وجه

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	04	57.14%
لا	03	42.86%
المجموع	07	100%

يشير مجتمع الدراسة الموضح في الجدول أن عدد الموظفين الذين صرحوا بان هناك ظروف في عمل الموظف تجعله غير مرتاح في عمله وتؤثر على تأدية عمله بلغ أربع موظفين أي ما يقدر بنسبة 57.14%، وذلك يرجع لأسباب تتمثل في الفوضى وبالأخص نقص العمال في هذه المصلحة "مصلحة الأداءات " لوجود ضغط كبير في العمل، في حين نجد نسبة 42.86% لا يعانون من أي ظروف تجعلهم غير مرتاحين في العمل وذلك لطبيعة عملهم ومكان العمل البعيد عن الفوضى على خلاف الفئة الأخرى من المبحوثين.

السؤال 30: هل تتحكم نوعية الحادث ونسبة خطورته في مدة إجراء عملية التعويض أو دراسة ملف المصاب ؟

جدول رقم (30): يبين مدى تحكم نوعية الحادث ونسبة خطورته في مدة إجراء عملية التعويض او دراسة ملف المصاب.

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	06	85.71%
لا	01	14.28%
المجموع	07	100%

من خلال البيانات المعروضة في الجدول يتضح أن عدد الموظفين الذين أقرروا بتحكم نوعية الحادث ونسبة خطورته في مدة إجراء عملية التعويض أو دراسة ملف المصاب، تعتبر الحلقة الأكثر حيث بلغ عددهم 06 موظفين بنسبة تقدر بـ: 85.71 % في حين نجد نسبة 14.28% توضح عكس ذلك تماما، ومن خلال إجابات الباحثين والتي تقدر نسبتهم بـ: 85.71 % أن نوعية الحادث ونسبة خطورته هي التي تتحكم في مدة إجراء عملية التعويض وليس دراسة ملف المصاب لأن هذا الأخير ليس له مدة معينة لأنه حالما يوضح ملف المصاب تقوم المصلحة أولا بالتحقق من طبيعة حادث العمل إداريا وطبيا وصدق ملف المصاب ثم القيام بإجراءات الخاصة بالتعويض حسب ما تنص عليه القوانين المتعلقة في هذا المجال.

**السؤال 31:** هل سبق وأن تعرضت أو أحد زملائك لحادث عمل في محيط العمل ؟

جدول رقم (31): إذا ما تعرض أحد الموظفين الباحثين أو أحد زملائهم في المؤسسة لحادث العمل

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	03	42.86%
لا	04	57.14%
المجموع	07	100%

من خلال البيانات المتحصل عليها من الجدول تبين ان نسبة 57.14 % لم يتعرضوا لحادث عمل في محيط العمل أو أحد زملائهم، وهي تمثل النسبة الأعلى مقارنة بالفئة الأخرى المبحوثة والتي تقدر بـ: 42.86 % والتي صرحت للتعرض لحادث عمل لأحد الزملاء، وتتمثل في حادث طريق والانزلاق في الأدرج في محيط العمل كما أنهم وحسب إجابة الباحثين لم يتعرضوا أو لم تواجههم أية عراقيل في الإجراءات الخاصة بالتعويض، وهذا ما يكشفه (الجدول رقم (25)) الذي يوضح أنه لا توجد عراقيل تواجه العامل ضحية حادث العمل أثناء المطالبة بالتعويض وذلك بنسبة 85.71% إلا في حالة جهل

المصاب بحقوقه والقوانين المتعلقة بهذا النظام، وما يثبت هذه الأخيرة (الجدول رقم (27)) الذي يكشف أن من بين العراقيين جهل المؤمنين او المصابين بحادث عمل للقوانين المتعلقة بهذا النظام وذلك بنسبة 85.71%.

## 2- نتائج الدراسة.

### 1.2- نتائج الدراسة حسب الفرضيات الجزئية:

بعد تفريغ البيانات الخاصة بالدراسة الميدانية وبعد تحليلها بناء على الأرقام المستخلصة من الجدول والتي تبين الآراء المخالفة نستنتج ما يلي :

#### الفرضية الأولى:

يوجد توافق في طرق وسير مؤسسة الضمان الاجتماعي في التعويض على حوادث العمل مع القوانين المتعلقة في هذا المجال حسب وجهة نظر الإطار الرسمي.

تمحورت أسئلة هذه الفرضية التي تم التعبير عنها بمجموعة من الجداول المرقمة من (7-14) حيث تم التوصل إلى مجموعة من النتائج هي على النحو التالي:

- أن المبحوثين لديهم دراية كافية بقانون حوادث العمل والأمراض المهنية بنسبة 71.43 % كما ذكر في الجدول رقم (07) وذلك راجع إلى كفاءتهم ومستواهم التعليمي وإطلاعهم على القانون والأحكام المعمول بها.

- هناك توافق في التعويض على حوادث العمل بالمؤسسة مع القوانين المتعلقة بهذا المجال بنسبة كاملة 100% كما ذكر في الجدول رقم (08) وذلك راجع لمدى فعالية نظام التعويضات.

- تعد درجة تطبيق الأحكام المتعلقة بالتعويض على حوادث العمل من طرف المؤسسة كبيرة وذلك بنسبة 71.43% كما هو موضح في الجدول رقم (09)، كون المؤسسة ذات التزام لابس به في تطبيق

الأحكام المتعلقة في هذا المجال.

- اتسام قانون نظام التعويضات بالمرونة الكافية للتعامل مع الحالات المختلفة لحوادث العمل بنسبة 71.43%، كما ذكر في الجدول رقم (10) وذلك لشمول هذا النظام لجميع الحالات المختلفة لحوادث العمل ومسايرته لمصلحة المؤمن له.
- يعد نظام التعويضات على حوادث العمل فعال حسب رأي الإطار الرسمي بنسبة 100%، حسب الجدول رقم (11) وذلك لوجود توافق في التعويض بالمؤسسة مع القوانين المعمول بها، حيث تقدر درجة تطبيق الأحكام في المؤسسة كبيرة لتعامل هذا النظام مع مختلف حالات حوادث العمل.
- يتضح أن هذا النظام لا توجد به تغييرات أو نقائص بنسبة 85.71% كما ذكر في الجدول رقم (12) وذلك راجع أن هذا النظام فعال حسب رأي مجتمع الدراسة، وأنه هناك توافق في التعويض بالمؤسسة مع القوانين المتعلقة في هذا المجال حيث يتسم هذا النظام بالمرونة الكافية للتعامل مع مختلف حالات حوادث العمل.
- هناك مواكبة من قبل المؤسسة لأي تغيير أو تعديل في نظام التعويضات على حوادث العمل بنسبة 100% حسب ما جاء في جدول رقم (13)، من خلا تكوين وتدريب وتأهيل الموظفين على القوانين الجديدة.
- لم يقدم المبحوثين أي اقتراحات لتحسين هذا النظام وهذا راجع لأنه لا تتخلله أو لا توجد به تغييرات أو نقائص كما أنه نظام فعال وملم بمختلف حالات حوادث العمل وهذا ما جاء في تحليل السؤال رقم (14) - من خلال ما تم عرضه من نتائج تم التأكد من صحة الفرضية الأولى وبالتالي يوجد توافق في طرق وسير مؤسسة الضمان الاجتماعي في التعويض عن حوادث العمل مع القوانين المتعلقة في هذا المجال، حسب وجهة نظر الإطار الرسمي.

الفرضية الثانية: يوجد تغيير أو تعديل في النصوص القانونية المتعلقة بحوادث العمل حسب وجهة نظر الإطار الرسمي.

سنحاول الكشف عن ذلك من خلال المؤشرات التي تتمحور حولها أسئلة الاستمارة وهذا من السؤال (15-23).

• اتسام القوانين المتعلقة بحوادث العمل بالصرامة وذلك بنسبة 85.71% كما ذكر في الجدول رقم (14) وذلك لحرص العمال على تطبيق جميع الإجراءات القانونية المتعلقة بالتعويض.

• عدم توجه المبحوثين بطلبات لتعديل أو تغيير في قانون نظام التعويضات على حوادث العمل وذلك بنسبة 100% كما هو موضح في الجدول رقم (15) وذلك لكون المؤسسة أو الموظفين لا يحق لهم إرسال طلبات من هذا النوع فهم مكلفون بتطبيق القوانين فقط.

• يوجد تعديل في قانون نظام التعويضات على حوادث العمل وذلك بنسبة 85.71% حسب الجدول رقم (16)، حيث كانت طبيعة التعديل موضوعية وشكلية وذلك لمحاولة الجهات المسؤولة لتحسين بعض القوانين لتتماشى مع مختلف حوادث العمل.

• عدم وجود تغيير في قانون نظام التعويضات على حوادث العمل وذلك بنسبة 57.14% كما ذكر في الجدول رقم (17) وذلك لشمولية قانون نظام التعويضات وعدم الحاجة للتغيير الكامل بل إضافة تعديلات جزئية فقط بنسبة 42.86%.

• استجابة قانون نظام التعويضات لأغلب الحالات الخاصة بحوادث العمل بنسبة 100%، كما هو موضح في الجدول رقم (18)، لأن هذا ما تسعى إليه مختلف الإجراءات في المواد القانونية التي تعمل وتسعى للإلمام بكافة مختلف حوادث العمل لأجل تعويض المؤمن له وضمان حقه.



• تلجأ مؤسسة الضمان الاجتماعي للبحث عن إجراءات استثنائية لبعض حالات حوادث العمل بنسبة 57.14 % كما هو موضح في الجدول رقم (20) مثل حادث الطريق أو إلزام وجود شهود أثناء وقوع حادث العمل.

• هناك آلية جديدة مستعملة في هذا النظام بالنسبة لمؤسسة الضمان الاجتماعي بنسبة 71.43% حسب ما جاء في الجدول رقم (21) في استخدام التكنولوجيا وتحديث بعض التطبيقات.

• إن مختلف حوادث العمل المحصاة في المؤسسة تشملها المواد القانونية للتعويضات بنسبة 71.43% وهذا ما ورد في الجدول رقم (22)، وذلك لاتساق قانون التعويضات بالمرونة الكافية للتعامل مع مختلف حوادث العمل

• لا يمكن التفاوضي أو التساهل أثناء إجراء عملية التعويض عن بعض القوانين المتعلقة بحوادث العمل بنسبة 85.71% كما ذكر في الجدول رقم (24)، فالموظف مكلف بتطبيق القانون كما هو إلا في بعض الحالات كما ذكر سابقا وليس بلغة التفاوضي أو التساهل بل استخدام إجراءات استثنائية لبعض حالات حوادث العمل.

- من خلال ما تم عرضه من نتائج تم التأكد من صحة الفرضية الثانية وهي أنه هناك تغيير جزئي وتعديل في النصوص القانونية المتعلقة بحوادث العمل، حسب وجهة نظر الإطار الرسمي للإمام بكافة ومختلف حالات حوادث العمل.

**الفرضية الثالثة: يواجه المؤمن له والمصاب بحادث العمل عراقيل للمطالبة بالتعويض حسب وجهة نظر الإطار الرسمي.**

تمحورت أسئلة هذه الفرضية التي تم التعبير عنها بمجموعة من الجداول المرقمة من (24-31)، حيث تم التوصل إلى مجموعة من النتائج تم صياغتها كالتالي :

- لا تواجه العامل ضحية حادث عمل عراقي أثناء المطالبة بالتعويض بنسبة 86.72% من خلا الجدول رقم (25) وذلك راجع لكون المؤسسة حريصة على تطبيق القوانين وتعويض المؤمن له وضمان حقه
- استفادة العامل المصاب من توعية كافي بشأن حقه في التعويض من جهات إدارية بنسبة 100% من خلال الجدول رقم (26)، وذلك لمدى حرص المؤسسة على مصلحة المصاب من خلال سياسة الإرشادية والتوعية التي تقوم بها المؤسسة أثناء إجراء ندوات.
- جهل المؤمنين أو المصابين بحادث عمل بالقوانين المتعلقة بهذا النظام تعتبر من العراقيل التي تواجهه أثناء المطالبة بالتعويض بنسبة 85.71% كما ذكر في الجدول رقم (27)، وهذا ما يشير إلى ضياع حقه باعتباره هو المسؤول حسب رأي المبحوثين.
- ترجع المدة المستغرقة عادة للتكفل ومعالجة ملف المصاب والتعويض لخطورة الحادث حيث يعد أسبوع هو المدة المحددة لدراسة ملف المصاب إلا أن المدة تطول حسب خطورة الحادث أثناء التعويض في حين أو في بعض الحالات التي ترجع لهل المؤمن له بالقوانين فغنه يمنح فرصة أربع سنوات من أجل عدم ضياع حقه وهذا ما جاء في تحليل السؤال رقم (27).
- لم تتعرض المؤسسة لشكوى من قبل أحد المصابين بحادث العمل لعدم تعويض وضياح حقه بنسبة 85.71% كما ذكر في الجدول رقم (28) وهذا راجع لدور المؤسسة في تطبيق الأحكام المتعلقة بالتعويض وضمان حق المؤمن له.
- هناك ظروف في عمل الموظف تجعله أو تؤثر على تأدية عمله على أكمل وجه بنسبة 57.14% من خلال الجدول رقم (29)، وذلك راجع لأسباب تتواجد في أي إدارة تتمثل في الفوضى وبالأخص نقص في العمال في هذه المصلحة " مصلحة الأداءات " لوجود ضغط كبير في العمل.

• تتحكم نوعية الحادث ونسبة خطورته في مدة إجراء عملية التعويض وليس دراسة ملف المصاب بنسبة 85.71%، كما ذكر في الجدول رقم (30).

• لم يتعرض أغلبية المبحوثين لحادث عمل بنسبة 57.14% في محيط العمل كما ذكر في الجدول رقم (31).

- من خلا ما تم عرضه من نتائج نجد أن الفرضية الثالثة لم تتحقق في أن المصاب أو المؤمن له يواجه عراقيل أثناء المطالبة بالتعويض حسب وجهة نظر الإطار الرسمي وهذا يعود لجهل المؤمن له بالقوانين المعمول بها كونه هو المسؤول في حالة ما تعرض لعراقيل وعدم تعويضه، وبالرغم من ذلك وحسب نتائج الجداول التي تعبر عن وجهات نظر الإطار الرسمي فالمؤسسة حريصة على تطبيق القوانين المتعلقة في هذا المجال وتعويض المؤمن له وضمان حقه.

### الفرضية العامة:

من خلال نتائج الفرضيات الجزئية نجد الفرضية الأولى والثانية تحققت، في حين لم تتحقق الفرضية الثالثة، وبصدق الفرضيتين الأولى والثانية :

• يوجد توافق في طرق وسير مؤسسة الضمان الاجتماعي في التعويض عن حوادث العمل مع القوانين المتعلقة في هذا المجال حسب وجهة نظر الإطار الرسمي.

• يوجد تغيير أو تعديل في النصوص القانونية المتعلقة بحوادث العمل حسب وجهة نظر الإطار الرسمي يؤدي لا محالة إلى صدق الفرضية العامة ومعناه أن :

- نظام التعويضات لدى مؤسسة الضمان الاجتماعي ناجع في تطبيق النصوص القانونية المتعلقة بحوادث العمل حسب وجهة نظر الإطار الرسمي.

## مناقشة النتائج في ضوء الدراسات السابقة:

بعد تطرقنا لمناقشة وتحليل نتائج دراستنا للتحقق من مدى صدق الفرضيات الجزئية الثلاث، ومنه التحقق من الفرضية العامة، سوف نتطرق إلى مناقشة وتحليل نتائج دراستنا مع الدراسات السابقة التي إعتدنا عليها في بحثنا.

كانت النتائج المتوصل إليها في دراستنا الحالية كالتالي:

- يوجد توافق في طرق وسير مؤسسة الضمان الاجتماعي في التعويض على حوادث العمل مع القوانين المتعلقة في هذا المجال حسب وجهة نظر الإطار الرسمي.
- يوجد تغيير أو تعديل في النصوص القانونية المتعلقة بحوادث العمل حسب وجهة نظر الإطار الرسمي.

- عدم وجود عراقيل تواجه المؤمن له أثناء مطالبته بالتعويض.

نلاحظ عدم توافق هذه النتائج مع نتائج الدراسات السابقة التي تمّدنا عليها في هذا البحث إلا في دراسة واحدة فقد كانت نتائجها مقارنة نوعاً ما النتيجة الثالثة لدراستنا.

فدراسة "سمير حديبي، حوادث العمل وعلاقتها بالروح المعنوية" كانت نتائجها حول تأثير حوادث العمل على الروح المعنوية لدى العمال، وقد تناولت نفس المتغير الذي تم تناوله في دراستنا وهو "حوادث العمل" إلا أنها درست تأثير هذه الحوادث على الروح المعنوية وكانت نتائجها حول التأثير الذي تحدثه هذه الحوادث على الروح المعنوية، وكانت نتائجها ان لظروف العمل دور كبير في خلق الأجواء الآمنة للعامل وهذه النتيجة لم تتفق مع نتائج دراستنا، وقد تناولت هذه الدراسة المتغير المدروس في بحثنا وهو "حوادث العمل" لكن من زاوية مختلفة وهي ان بيئة العمل غير الملائمة تكون سبب في حوادث العمل.

وفي نفس السياق جاءت نتائج الدراسة "براون، سوء التوافق المهني والحوادث المهنية 1968، والتي أكدت ان لظروف العمل والمجالات الصناعية، تأثير على الروح المعنوية لدى العمال وهذا ما لم يتفق مع نتائج

دراستنا وقد تناولت هذه الدراسة متغير " الحوادث المهنية " كذلك، لكن من زاوية مختلفة عن دراستنا حيث وضحت أن غياب التوافق المهني يتسبب في الحوادث المهنية.

أشارت نتائج دراسة "محمد درع احمد، إستراتيجية إدارة التعويضات في المحافظة على المواهب في البنوك.

أشارت نتائج دراسة "جمال موسى، أثر التعويضات في رضا العاملين في الجامعة الإسلامية بغزة إلى أن التعويضات ومكوناتها تؤثر في رضا العاملين وهذا ما لم يتفق أيضا مع نتائج دراستنا كونها درست متغير التعويضات لكن لمعرفة أثره على رضا العاملين.

ذكرت نتائج الدراسة السابقة " سلامة امينة، الثقافة الأمنية ودورها في القليل من حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية، وذلك عن طريق فعالية البرامج الإرشادية والتوعوية وإرساها في ذهنية العامل حتى تكون مسلمة في حياته المهنية، وانه كلما كانت هناك توعية وقائية كلما قلت الحوادث، وهذا ما يتفق نسبيا مع النتيجة الثالثة لدراستنا في عدم وجود عراقيل أو مشاكل تواجه المؤمن له أثناء المطالبة بالتعويض وهذا وهذا يرجع الى السياسة الارشادية والتوعوية التي اعتمدها مؤسسة الضمان الاجتماعي في توعية العمال والمصابين على حد سوى.

## الإقتراحات والتوصيات:

### • التوصيات:

1- يجب الاعتماد على اصحاب كفاءات ذو مستوى تعليم العالي خاصة في التخصص المطلوب عند التوظيف.

2- الحرص على الالتزام بتطبيق الاحكام الخاصة بنظام التعويضات كونه يتصف بالمرونة الكافية والشمولية بجميع الحالات الخاصة بحوادث العمل.

3- الحرص على تطبيق القوانين بكل روح مهنية مع مراعات حالة المصاب واللجوء الى الاجراءات الاستثنائية ان اقتضت الضرورة لذلك:

اضافة عدد الموظفين الى المصالح التي ينقصها الموظفون من اجل سد النقص، وعدم اضطرار عامل في مصلحة معينة للذهاب للعمل في مصلحة اخرى عند غياب العامل فيها.

زيادة النشاطات التوعوية والوقائية للعمال او المصابين من اجل التقليل من المشاكل والعراقيل المحتملة الاهتمام باستخدام التكنولوجيا في العمل وتحديث التطبيقات المعمول بها لتتناسب والتطور الحاصل في وقتنا الراهن.

محاولة تقليص المدة المعتادة لمعالجة الملف المتمثلة في اسبوع الى اقل من ذلك في حالة عدم خطورة الملف، وذلك من اجل التسريع في عملية التعويض.

### • الإقتراحات:

ان دراسة نجاعة نظام التعويضات سواء على حوادث العمل او اي مجال آخر يغطيه هذا النظام يتطلب خبرة وكفاءة من قبل الباحث من اجل الوصول الى افضل النتائج وادقها، ان خبرة وكفاءة وامكانيات الباحث تجعله اكثر تعمقا في دراسته واكثر ملاحظة للمشكلة بغية معالجتها.

وحتى تكون نتائج الدراسة افضل وادق نقترح مايلي :

- ان دراسة نجاعة نظام التعويضات يتطلب إجراء مقابلات أو توزيع الاستبيانات على عينة من المصابين لمعرفة درجة الرضا لديهم على التعويض وإجراءاته.
- الإعتماد على أكثر من جهة لإجراء المقابلة معها أو توزيع الاستبيانات ومقابلة المصابين من جهة وعمال المؤسسة من جهة أخرى والتوسع لإجراء مقابلة حتى مع طبيب هيئة الضمان الاجتماعي للوصول الى ادق النتائج.
- محاولة التعمق في الدراسة من خلال المطالبة للاطلاع على الملف المطلوب للتعويض والتقرب أكثر من الإجراءات ومعرفتها من أجل اكتشاف أكثر والتعرف أكثر للوصول الى ادق النتائج ووضحها.
- ضرورة الإطلاع على النظام القانوني الطب الشرعي في الجزائر ودراسته، كونه يأخذ أهمية كبرى في خطوات عملية التعويض.
- الإطلاع على نظام الإتصالات التنظيمية داخل مؤسسة الضمان الاجتماعي وملاحظة فعاليته، وربط ذلك بفعالية تطبيق نظام التعويضات في مؤسسة الضمان الاجتماعي.
- إن تعويض المصاب عادة ما يكون حسب الأجر، لذلك فإنه في حال عجزه الكلي ولإبتهاده عن العمل بسبب الحادث فغن التعويض سيتم لكن بصورة ثابتة، وهذا يعد نوع من الإجحاف في حق المصاب لأنه لو كان يعمل ولم يتعرض لحادث أو لإصابة لكانت له فرصة الترقية وبذلك زيادة الأجر، ومن هذا المنطلق فاقترح مراجعة نسبة التعويض بعد كل مدة زمنية ك: 5 سنوات مثلا أو 10 سنوات من أجل الزيادة في نسبة التعويض للمصاب الفاقد لمنصب عمله بسبب ذلك، وهذا يتم من خلال نص قوانين تصب في هذا الإقتراح.
- في حالة العجز الجزئي للمصاب، والذي لا يستدعي خسارته لمنصب عمله لذلك وجب تغيير منصب المصاب إلى منصب يتلائم مع عجزه الجزئي أو إصابته، وذلك كتعويض معنوي له.

# الخاتمة



- إتباعا لما تطرقنا إليه في دراستنا حول مدى نجاعة نظام التعويضات على حوادث العمل لدى مؤسسة الضمان الاجتماعي حسب وجهة نظر الإطار الرسمي والتي تنصب أساسا لاعتبارات خصها المشرع الجزائري، الذي يهدف إلى التوسع في مجال المستفيدين من حوادث العمل، بهدف ضمان حماية كاملة شاملة للعامل، باعتبار هذا الأخير العنصر الأساسي في المؤسسة، بحكم أنه بإمكانه أن يرقى بالمنظمة إلى أعلى المستويات وذلك من خلال مساهمته بإبداعه وأفكاره ومواظبته على العمل والابتكار. لذلك يسعى نظام التعويضات على حوادث العمل من خلال قوانينه إلى الحفاظ على المؤمن له والمصاب بحدوث عمل وضمان حقه.

ومن خلال دراستنا قد توصلنا إلى أن هذا النظام، نظام فعال لدى مؤسسة الضمان الاجتماعي حسب وجهة نظر الإطار الرسمي، وذلك لوجود توافق في طرق وسير المؤسسة في التعويض عن حوادث العمل مع القوانين المتعلقة في هذا المجال وأيضا لاتسام قانون التعويضات بالمرونة الكافية للتعامل مع الحالات المختلفة لحوادث العمل المحصاة في المؤسسة لان هذا ما تسعى إليه مختلف الإجراءات في المواد القانونية لذلك تقوم وتسعى لتحسين وتعديل في بعض القوانين لتتماشى مع مختلف حالات حوادث العمل.

حيث لاتواجه ضحية حادث عمل أية عراقيل أثناء المطالبة بالتعويض وذلك راجع لكون المؤسسة حريصة على تطبيق القوانين لأجل التعويض المؤمن له وضمان حقه وهنا يكمن دور أهمية نظام التعويضات.

# قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع

أولاً: المصادر

1. قرار المحكمة العليا الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 39716، مؤرخ في 23-2-1985، قضية (م م) ضد (ص.م) المقرر قانوناً أن اعتماد تقدير أرباد الأرب الوطنى المضمون بشأن التعويضات...عدد2، 1990.
2. قرار المحكمة العليا الصادر بتاريخ 25-6-1990، المربة القضائىة العدد الثالث الاربوان الوطنى للأشغال التربوىة، 1992.
3. مرسوم تنفيذى رقم 50،2000، المؤرخ فى 4 - 3 - 2000، يربب توزىع الإشبراك فى الضمان الاجتماعى.

ثانياً : المراجع

4. الخياط ماجد محمد، أساليب البرب العلمى، الأربن عمان، دار الربابة للنشر والتوزىع، 2010
5. بشىر الهدفى، الوبىز فى شرح قانون العمل وعلاقات العمل الفردىة، والجماعىة، القبة، البزابر، دار الربحانة للكتاب، ط2، 2006.
6. حسن على الاربوان، النظرىة العامة للالبزامات، أربام البالبزام، مطبعة البامعة المسبقصرىة، 1976.
7. حلبى عبد الربمان، الوبىز فى المنازعات العمل والضمن الاجتماعى، عنابة، البزابر دار العلوم للنشر والتوزىع، 2011. مصر، مكتبة الخانبى، 1979.
8. حمزة الببالى، السلامة المهنبىة فى المنشأة البعلبمىة، عمان، الأربن، دار أسامة، ط1، 2006.

9. ذوقان الدايب وآخرون، البحث العلمي مفهومه وأدواته وأساليبه، \_عمان، دار الفكر للنشر والتوزيع، ط16، 2014.
10. رامي نهيدي صلاح، إصابات العمل والتعويض عنها، عمان، دار الثقافي، للنشر والتوزيع، ط1، 2010.
11. سماتي الطيب، الإطار القانوني للتأمينات الاجتماعية في التشريع الجزائري ومشاكله العملية، مداخلة في ندوة حول مؤسسات التأمين، التكافل والتأمين التقليدي بين الأسس النظرية والتجربة التطبيقية، خلال 25، 26 أبريل 2011، سطيف، الجزائر، 2009.
12. سماتي الطيب، المنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي على ضوء القانون الجديد، عين ميلة، الجزائر، دار الهدى للنشر والتوزيع 2010.
13. سماتي الطيب، حوادث العمل والأمراض المهنية، عين ميلة، الجزائر، دار الهدى للنشر والتوزيع، 2013.
14. عمر وصفي عقيلي، إدارة الموارد البشرية المعاصرة، بعد إستراتيجي عمان، الأردن، دار وائل للنشر، ط2، 2005.
15. - رامي نهيدي صلاح، إصابات العمل والتعويض عنها، عمان، دار الثقافي، للنشر والتوزيع، ط1، 2010.
16. فرج عبد القادر طه، سيكولوجية الحوادث وإصابات العمل، دراسة نظرية وميدانية، القاهرة، مصر، مكتبة الخانجي، 1979.
17. مجدي عبد الله شرارة، السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل، مؤسسة فريد ريش إبيرت، القاهرة، مصر 016.
18. محمد عبد الجبار خندقجي، نواف عبد الجبار خندقجي، مناهج البحث العلمي منظور تربوي معاصر، المملكة العربية السعودية، ط1، جدارالكتاب العالمي للنشر والتوزيع، 2012.

19. محمد نجيب توفيق، الخدمات العمالية بين التطبيق والتشريع، دار الحامي للطباعة والنشر، ط1، 1997.

20. معين خليل عمر، الموضوعية والتحليل في البحث الاجتماعي، بيروت، دار الأفاق الجديدة، 1981

21. موريس أنجرس، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، ترجمة بوزيد صحراوي وآخرون، الجزائر، دار القصبة للنشر والتوزيع، 2004.

22. المنجد الأبجدي، لبنان، دار المشرق بيروت، ط5، 1967.

23. وهبة الزحيلي، نظرية الضمان، أو أحكام المسؤولية المدنية والجنائية في الفقه الإسلامي في دراسة مقارنة، دمشق، سوريا، دار الفكر، 1998.

### الرسائل والمذكرات

24. بديس كشيرة، المخاطر المضمونة وآليات فض المنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، بحث مقدم لنيل شهادة ماجستير، قانون الأعمال، العلوم القانونية، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة الحاج لخضر، باتنة، الجزائر.

25. جمال نمر موسى المصري، " أثر التعويضات في رضا العاملين في الجامعة الإسلامية بغزة، قطاع غزة"، رسالة مقدمة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير، قسم غدارة العمال، كلية التجارة، كلية الدراسات العليا، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين، 2009.

26. زناتي نورة، التأمين على حوادث العمل في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، فرع قانون المؤسسات، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2014، 2015.

27. سمير حديبي، " حوادث العمل وعلاقتها بالروح المعنوية"، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، قسم علم النفس، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 2008.

28. عباسة جمال، تسوية المنازعات الطبية في تشريع الضمان الاجتماعي الجزائري، رسالة لنيل شهادة دكتوراه في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق، جامعة وهران، الجزائر، 2010، 2011.
29. علي محسن شذات، أحكام التعويض عن إصابات العمل، دراسة مقارنة أطروحة لنيل شهادة دكتوراه، تخصص قانون، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2015، 2016.
30. محمد درع احمد، " إستراتيجية إدارة التعويضات وأثرها في المحافظة على المواهب، اختبار الدور المعدل الرأس المال الروحي"، مذكرة ماجستير، دراسة تحليلية من وجهة نظر العاملين البنوك الإسلامية، ادارة الأعمال، كلية الأعمال، جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن 2017

# الملاحق



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة - تبسة -

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم الاجتماع

تخصص تنظيم وعمل

نجاعة نظام التعويضات على حوادث العمل لدى مؤسسة الضمان الاجتماعي

حسب وجهة نظر الإطار الرسمي

دراسة ميدانية بمؤسسة الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية

للمعمال الأجراء CNAS - تبسة -

مذكرة لنيل شهادة ماستر تخصص تنظيم وعمل

إشراف الأستاذ:

- داود بلقاسم

إعداد الطلبة :

- تومي نور الهدى

- مرخي سعيدة

يشرفنا أن نضع بين أيديكم دليل المقابلة هذا من أجل استكمال رسالة ماستر في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل، والغرض منه جمع المعلومات منكم حول نجاعة نظام التعويضات على حوادث العمل لدى مؤسستكم حسب وجهة نظركم، راجين منكم الإجابة على أسئلتها بدقة وموضوعية لإتمام هذه الدراسة.

وللأمانة العلمية، نتعهد أن إجاباتكم المتحصل عليها ستبقى سرية، ولا تستخدم إلا في مجال البحث العلمي لا غير.

نشكركم على ثقتكم واهتمامكم، وتقبلو منا فائق الاحترام والتقدير.

2019/2018



المحور الأول: بيانات شخصية

- (1) الجنس: ذكر  أنثى
- (2) السن: أقل من 25 سنة
- من 25 إلى 30 سنة
- من 31 إلى 36 سنة
- أكبر من 37 سنة
- (3) المستوى التعليمي: ابتدائي
- متوسط
- ثانوي
- جامعي
- (4) الحالة المدنية: أعزب
- متزوج
- مطلق
- أرمل
- (5) الأقدمية: أقل من 5 سنوات
- من 5 إلى 10 سنوات
- من 11 إلى 16 سنة
- أكثر من 17 سنة
- (6) طبيعة المهنة: .....

المحور الثاني : يوجد توافق في طرق وسير مؤسسة الضمان الاجتماعي في التعويض عن حوادث العمل مع القوانين المتعلقة في هذا المجال حسب وجهة نظر الإطار الرسمي.

7) هل لديك دراية كاملة بقانون حوادث العمل والأمراض المهنية

نعم

8) حسب رأيك هل هناك توافق في التعويض عن حوادث العمل بمؤسستك مع القوانين المتعلقة في

هذا المجال ؟ نعم  لا

- إذا كانت الإجابة ب لا، هل ذلك راجع إلى :

طبيعة القوانين بإعتبارها غير مواكبة  
 نمط التسيير الخاص بالمؤسسة الضمان الاجتماعي  
 كلاهما معا.

9) ما درجة تطبيق الأحكام المتعلقة بالتعويض على حوادث العمل من طرف مؤسستكم ؟

كبيرة  بسيطة  ضعيف

10) هل يتسم قانون نظام التعويضات بالمرونة الكافية للتعامل مع الحالات المختلفة لحوادث العمل؟

نعم  أحيانا

11) ما رأيك في نظام التعويضات على حوادث العمل المتبع في مؤسستك ؟

فعال  فعال

12) هل هناك ثغرات أو نقائص يتضمنها هذا النظام ؟

نعم  لا

- إذا كانت الإجابة بنعم : فيما تتمثل هذه الثغرات ؟

.....

13) هل هناك مواكبة من قبل مؤسستكم لأي تغيير أو تعديل في نظام التعويضات على حوادث العمل ؟ نعم  لا

- إذا كانت الإجابة بنعم، كيف يتم ذلك ؟

- إستشارة مؤسستكم في حالة أي تغيير أو تعديل.  
 تكوين أو تدريب وتأهيل على القوانين الجديدة.  
 أخرى تذكر.

14) ما الإقتراحات التي تقدمها لتحسين هذا النظام حسب رأيك ؟

.....

المحور الثالث : يوجد تغيير أو تعديل في النصوص القانونية المتعلقة بحوادث العمل حسب وجهة نظر الإطار الرسمي.

15) هل تتسم القوانين المتعلقة بحوادث العمل بالصرامة ؟

نعم  لا

16) هل سبق وأن توجهتم بطلبات لتعديل أو تغيير قانون نظام التعويضات على حوادث العمل ؟

نعم  لا

- إذا كانت الإجابة بنعم : عدد المرات : مرة

02 مرة

اكثر من 03 مرات

17) هل سبق وأن تم تعديل في قانون التعويضات على حوادث العمل ؟

نعم  لا

إذا كانت الإجابة بنعم : طبيعة التعديل : شكائية  موضع

18) هل سبق وأن تم تغيير في قانون التعويضات على حوادث العمل ؟

نعم  لا  لا

إذا كانت الإجابة بنعم : طبيعة التغيير : كلي

جزئي

19) حسب رأيك هل يستجيب قانون نظام التعويضات لأغلب الحالات الخاصة بحوادث العمل ؟

نعم  أحيانا

إذا كانت الإجابة بلا: لماذا ؟ ماالسبب ؟

20) هل تلجأ المؤسسة للبحث عن إجراءات إستثنائية لبعض حالات حوادث العمل ؟

نعم

21) هل هناك آلية جديدة مستعملة في هذا النظام بالنسبة لمؤسستكم ؟

نعم

إذا كانت الإجابة بنعم : فيما تتمثل هذه الآلية ؟

22) هل تغطي المواد القانونية للتعويضات الحالات المختلفة لحوادث العمل التي تم إحصائها في

المؤسسة ؟

نعم  لا  أحيانا

23) هل يتم أحيانا التفاوضي أو التساهل أثناء إجراء عملية التعويض عن بعض القوانين المتعلقة

بحوادث العمل ؟

نعم  لا  أحيانا

المحور الرابع : يواجه المؤمن له والمصاب بحادث عمل عراقيل للمطالبة بالتعويض حسب وجهة نظر الإطار الرسمي.

24 ) هل هناك عراقيل تواجه العامل ضحية حادث عمل أثناء المطالبة بالتعويض ؟

نعم

لا

- إذا كانت الإجابة ب نعم : فما هي هذه العراقيل : بيروقراطية الإدارة

جهل المصاب بحقوقه

معا

أخرى تذكر

25) هل يستفيد العامل المصاب من توعية كافية بشأن حقه في التعويض من جهات إدارية ؟

نعم

لا

26) هل من بين العراقيل جهل المؤمنين أو المصابين بحادث عمل للقوانين المتعلقة بهذا النظام ؟

نعم

لا

27) ما المدة المستغرقة عادة للتكفل ومعالجة ملف المصاب وتعويضه ؟

.....

28) هل سبق وأن تعرضتم لشكوى من قبل أحد المصابين بحادث عمل لعدم تعويضه وضياع حقه ؟

نعم

لا

29) هل هناك ظروف في عملك أو جو العمل تجعلك غير مرتاح في تأدية عملك على أكمل وجه

وكما ينبغي ؟ نعم

لا

- إذا كانت الإجابة ب نعم: فيما تتمثل هذه الظروف ؟

.....

30) هل تتحكم نوعية الحادث ونسبة خطورته في مدة إجراء عملية التعويض أو دراسة ملف المصاب

لا

نعم

؟

31) هل سبق وأن تعرضت أو أحد زملائك لحادث عمل في محيط العمل؟

لا

نعم

- إذا كانت الإجابة بنعم : هل واجهتم عراقيل في الإجراءات الخاصة بالتعويض؟

لا

نعم

نجاحة نظام التعويضات على حوادث العمل لدى مؤسسة الضمان الاجتماعي حسب وجهة نظر الإطار الرسمي

دراسة ميدانية بمؤسسة الصندوق الوطني للتأمينات للعمال الأجراء - تبسة -

الأستاذ المشرف: تومي نور الهدى

الطالبة :

داود بلقاسم

مرخي سعيدة

#### ملخص الدراسة

يعتبر نظام التعويضات على حوادث العمل من أهم النظم التي تهدف إلى معالجة الآثار التي تتجم عن الأخطار التي يتعرض لها العامل خلال حياته المهنية عن طريق التعويض عن حادث العمل حسب وضع الخطر او نوع الخطر الذي يتعرض له العامل  
ويقتضي هذا البحث إلى دراسة نظام التعويضات على حوادث العمل وذلك لغرض الوصول لمعرفة مدى نجاحة هذا النظام لدى مؤسسة الضمان الاجتماعي حسب وجهة نظر الإطار الرسمي، باعتبارهم الموظفين الأنسب لإفادتنا في هذه الدراسة لكونهم القائمين على مصلحة التعويض على حوادث العمل ولكونهم الأكثر دراية، معرفة، تعامل، وفهم لمجمل الإشكالات المحيطة بهذا العنصر " حوادث العمل " وكيفية التعويض عليها، ومن هنا يتمحور التساؤل الرئيسي للإشكالية :  
- ما مدى نجاحة نظام التعويضات على حوادث العمل لدى مؤسسة الضمان الاجتماعي حسب وجهة نظر الإطار الرسمي ؟  
فرضيات الدراسة:

- يوجد توافق في طرق وسير مؤسسة الضمان الاجتماعي في التعويض عن حوادث العمل مع القوانين المتعلقة في هذا المجال حسب وجهة نظر الإطار الرسمي.
  - يوجد تغيير أو تعديل في النصوص القانونية المتعلقة بحوادث العمل حسب وجهة نظر الإطار الرسمي.
  - يواجه المؤمن له والمصاب بحادث عمل عراقيل للمطالبة بالتعويض حسب وجهة نظر الإطار الرسمي.
- الكلمات المفتاحية : نظام التعويضات، حوادث العمل، الضمان الاجتماعي.

### L'efficacité du système d'indemnisation des accidents du travail à l'institution de sécurité sociale selon la perspective du cadre officiel, une étude de terrain de la Caisse nationale d'assurance des employés des travailleurs – cnas- Tébessa -

Les étudiants:

Professeur:

- toumi nour el houda

- daoud belkacem

- merkhi saida

#### Résumé de l'étude

Le système d'indemnisation des accidents du travail est l'un des systèmes les plus importants visant à atténuer les effets des risques auxquels le travailleur est exposé au cours de sa vie professionnelle en compensant l'accident du travail en fonction de la situation de danger ou du type de danger auquel le travailleur est exposé.

Cette étude nécessite l'étude du système d'indemnisation des accidents du travail afin de comprendre l'efficacité de ce système dans l'institution de sécurité sociale selon la perspective du cadre officiel, en tant que personnel le plus approprié pour notre étude dans la présente étude car il est chargé de l'indemnisation des accidents du travail et parce qu'il est le plus compétent. Et une compréhension des problèmes généraux entourant cette composante "accidents du travail" et de la manière de les indemniser, d'où la principale question qui se pose:

- Quelle est l'efficacité du système d'indemnisation des accidents du travail dans l'institution de sécurité sociale par rapport à la perspective du cadre officiel?

Étudier les hypothèses

- Il existe un consensus dans les modes et la conduite de la Société de sécurité sociale en matière de compensation des accidents du travail avec les lois applicables dans ce domaine selon la perspective du cadre officiel.
- Il y a un changement ou un amendement dans les textes légaux relatifs aux accidents du travail selon le point de vue du cadre officiel
- L'assuré et la victime se heurtent à des obstacles pour demander une indemnisation conformément au cadre officiel.

Mots-clés: système d'indemnisation, accidents du travail, sécurité sociale.