

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة مولود معمري - تيزي وزو -

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

تخصص عمل وتنظيم



الضمان الاجتماعي و تأثيره على الاستقرار المهني للعمال

- دراسة ميدانية في المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية ENIEM -

مذكرة لنيل شهادة ماستر في علم اجتماع عمل و تنظيم

تحت إشراف الأستاذة:

- بلحسين رحوي -

من إعداد:

- سقار نادية -

- مرحب فاطمة زهراء -

السنة الجامعية: 2013- 2014

كلمة شكر

بسم الله الرحمن الرحيم

الحمد لله الذي بفضلہ يسر لنا بلوغ ما كنا نصبو إليه الذي وفقنا في إتمام هذه المذكرة. أتقدم بالشكر الجزيل إلى الأستاذة المشرفة "بلحسين" التي أمدتنا بكل التوجيهات القيمة طوال المراحل التي مررنا بها في بحثنا ، فكان لها الفضل في استكمال أحر لبنات هذا العمل ، كما نتقدم بالتشكر إلى أعضاء مؤسسة ENIEM. الذين ساهموا ا بفعالية في بحثنا، إطارات كانوا أم عمال، و نتقدم بالشكر العالي كذلك لكل من ساعدنا في انجاز هذا البحث من قريب أو من بعيد.

فاطمة زهراء

نادية

اهداء

" الحمد لله بتحميده نستفتح كل كتاب و بذكره يصدر كل خطاب، و الصلاة

و السلام على من لا نبي بعده "محمد" صلى الله عليه و سلم"

أما بعد اهدي ثمرة جمدي:

« أبي و أمي » الغاليان.

و إلى جدتي رحمها الله.

و إلى أخواتي "ياسين"، "يونس"، "محمد الراجب".

إلى أختاي "حكيمه" و "زهيدة".

و إلى كل الأهل و الأقارب.

و إلى كل أصدقائي خاصة صبرينة و زكية و سميلة

وإلى من شاركيني هذا العمل طوال هذه السنة "نادية"

إلى الأستاذة المشرفة « بلحسين » الذي ساعدتنا في هذا العمل.

و إلى كل الأحبة و الأصدقاء.

و إلى كل من في ذاكرتي و لم تذكرهم مذكراتي.

فاطمة زهراء

اهداء

إلى كل من قادني لدرب الصلاح و أنار لي طريق العلم:أبي ،أمي،جدي رحمه
الله و الجدة أطال الله عمرها.

إلى من شاركونا الحياة و سقوني من مشارب الدنيا:إخوتي الأعماء و شركاء
حياتهم.

إلى كتاكيت العائلة:ياسين،محمد أمين،أنيس و صغيرة العائلة سندري.

إلى كل عماتي و أخوالي،تسعديت، جوهرة و فاطمة و الجيران الكرام و كل
من يكن لنا الحب و الوفاء.

إلى من تقاسمت معي هذا العمل المتواضع،"فاطمة زهراء" و الأستاذة الفاضلة
"بلحسين"

إلى أسرة علم الاجتماع العمل و التنظيم، الزملاء و الأساتذة، و كل من ساهم في
منحنا العلم و المعرفة.

فجزا الله الجميع خير الجزاء.

نادية

المخلص :

تعالج هذه الدراسة موضوع الضمان الاجتماعي و مدى تأثيره على الاستقرار المهني للعمال داخل مؤسسة ENIEM ، و من خلال ذلك قمنا بطرح الإشكال العام للبحث و المتمثل في : "ما مدى تأثير الضمان الاجتماعي على الاستقرار المهني للعمال داخل مؤسسة ENIEM " لنعرض بعدها التساؤلات الأساسية التالية:

هل التأمين على المخاطر المهنية يساهم في تحقيق الاستقرار المهني لدى عمال مؤسسة ENIEM؟

هل التعويضات عن الأمراض المهنية و الحوادث المهنية في مؤسسة ENIEM تساهم في تحقيق الاستقرار المهني للعمال؟ ثم جاءت الفرضيات على النحو التالي:

التأمين على المخاطر المهنية يساهم في تحقيق الاستقرار المهني لدى عمال مؤسسة ENIEM.

التعويض عن الأمراض المهنية والحوادث المهنية تساهم في تحقيق الاستقرار المهني لدى عمال مؤسسة ENIEM. و بعد تقديم الإطار العام لإشكالية بحثنا، قدمنا الإطار النظري الذي قسمناه لقسم نتحدث فيه عن الضمان الاجتماعي من حيث التعريف، تاريخه، الخصائص، كيفية التمويل، و الأهداف و الأهمية. أما القسم الثاني تحدثنا فيه عن الاستقرار المهني من حيث التعريف مظهره وعوامله.

و بعد استعراض الجانب النظري جاء الجانب التطبيقي من الدراسة أين تم أولاً عرض طرق البحث الميداني المتمثلة في المنهج الوصفي وتقنية الاستبيان و كذلك عينة الدراسة المقدره ب 80 عامل من المجتمع الأصلي الذي يبلغ 800 عامل من وحدة التبريد، لتتوصل في الأخير بعد تفريغ نتائج الاستبيان إلى أن الضمان الاجتماعي يؤثر على الاستقرار المهني بفعل أن للتأمين على المخاطر المهنية و التعويض عن الأمراض و الحوادث المهنية دور في الحفاظ على استقرار العمال.

Résumé :

Notre mémoire porte sur le sujet, la sécurité social et son impact sur la stabilité professionnelle des salariés au sein de l'entreprise ENIEM.

On a commencé par la réalisation de la problématique ou, on a poser la question générale suivante "**qu'elle est l'impact de la sécurité sociale sur la stabilité professionnelle des salarié ?** Suivez par les questions secondaires, les hypothèses, le but et l'importance de la recherche, les concepts, les études antérieurs et en fin l'approche sociologique.

Après , on a rédigé la partie théorique qu'on a commencé par l'étude de systèmes de la sécurité sociale en premier partie, et en deuxième partie parle sur la stabilité fonctionnelle.

Après la réalisation du partie théorique, nous avons abordé la partie pratique, on essayant de trouvée la relation entre la sécurité sociale et la stabilité des travailleurs dans la Tellier froid à l'ENIEM, d'abor on a commencé par l'étude de lieu de recherche, la méthode, la technique de recherche, et l'enchantions, après c'est l'analyse des donné avec les tableaux statistique, et on a terminer avec la conclusion.

فهرس المحتويات

- كلمة شكر.
- الإهداء.
- فهرس الجداول
- فهرس الأشكال
- مقدمة..... أ

الفصل التمهيدي للإشكالية

- 1- إشكالية البحث..... 5
- 2- فرضيات البحث..... 8
- 3- أسباب اختيار الموضوع..... 9
- 4- أهداف موضوع البحث..... 10
- 5- أهمية موضوع البحث..... 10
- 6- المفاهيم الأساسية للبحث..... 12
- 7- الصعوبات..... 13
- 8- الدراسات السابقة..... 14
- 9- المقاربة السوسيولوجية..... 23

الفصل الثاني: الضمان الاجتماعي.

- تمهيد..... 26
- 1- لمحة تاريخية عن الضمان الاجتماعي..... 27
 - 1-1- النشأة..... 27
 - 2-1- تطور الضمان الاجتماعي..... 29
- 2- مفهوم الضمان الاجتماعي..... 31

33.....	3- التميز بين الضمان الاجتماعي و الأنظمة المشابهة له
37.....	4- خصائص الضمان الاجتماعي
39.....	5- أهداف الضمان الاجتماعي
40.....	6- أهمية الضمان الاجتماعي
42.....	7- ميدان تطبيق الضمان الاجتماعي
45.....	8- نطاق الضمان الاجتماعي
50.....	9- الضمان الاجتماعي في الجزائر
57.....	- خلاصة الفصل

الفصل الثالث: الاستقرار المهني.

59.....	- تمهيد
60.....	1- تعريف الاستقرار المهني
62.....	2- علاقة الاستقرار ببعض المصطلحات
64.....	3- عوامل الاستقرار في العمل
65.....	3-1- العوامل المادية
67.....	3-2- العوامل الاجتماعية
70.....	3-3- العوامل النفسية
71.....	4- مظاهر الاستقرار المهني
74.....	5- مظاهر عدم الاستقرار المهني
77.....	6- أهمية الاستقرار المهني
79.....	- خلاصة الفصل

الفصل الرابع : الإجراءات المنهجية للبحث الميداني

- 1- الدراسة الاستطلاعية.....82
- 2- المنهج العلمي للدراسة الأساسية.....82
- 3- مكان و زمان إجراء الدراسة.....83
- 3-1- المجال الزمني.....83
- 3-2- المجال المكاني.....83
- 4-تقنيات البحث الميداني.....85
- 5-المعالجة الإحصائية.....86
- 6-العينة (حجمها، كيفية اختيارها).....86
- 6-1- خصائصها.....87

الفصل الخامس: عرض وتحليل النتائج و مناقشتها.

- 1- التذكير بالفرضيات.....96
- 2- عرض وتحليل النتائج.....97
- 3- مناقشة نتائج الفرضيات.....122
- 4- استنتاج عام.....124
- 5- الاقتراحات.....125
- 6- الخاتمة.....127
- 7-قائمة المراجع.....128
- 8-الملاحق.....135

الختامة

مقدمة:

تحتل فكرة الحماية و الوقاية أثناء تسيير الفئات العمالية داخل المؤسسات الاقتصادية موقعا هاما في الأدبيات المعاصرة للتسيير، و هذا الموقع المتميز، يعكس في الواقع تطورا تاريخيا عبر مراحل عديدة عرفت سيرة نمو المؤسسات الاقتصادية عموما و الصناعية بالخصوص و ازدادت هذه الأهمية مع منتصف القرن الثامن عشرة و بدايات القرن التاسع عشرة مع بروز الثورة الصناعية التي شكلت فئتين و هما أرباب العمل و العمال كما شكلت تغيرات أساسية في بيئة العمل الصناعية .

و نتيجة للثورة الصناعية التي شهدتها أوروبا في أواخر القرن التاسع عشر ظهرت الحاجة إلى إيجاد آليات لمواجهة الأخطار المتزايدة آنذاك،وقد تدخلت الدولة بعد ذلك عبر التشريع القانوني لتقديم الحماية للعمال،ولكن لم تتوصل إلى وضع آليات كاملة للضمان الاجتماعي إلا، في أواسط القرن التاسع عشر و ذلك بالإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة في عام(1948) و التي دعت إلى تبني أنظمة الضمان الاجتماعي .

و بذلك تطورت الأفكار و ظهرت نماذج تسيير جديدة ، طبقت في مختلف قطاعات الأنشطة لأن الخطر يهدد العامل في مختلف مواقع العمل و حتى في الطريق إليه،و الهدف من هذه الأنشطة هو حماية المورد البشري و الحفاظ على استقراره المهني لأن الحماية و الوقاية تؤثر على العامل من جوانبه العديدة سواء الجسمية النفسية و الاجتماعية، وهذا التأثير يمتد و يمس أرباح المؤسسة و الإنتاجية لأنه المحرك الأساسي لمختلف الأنشطة داخل المؤسسة.

وفي خضم كل ذلك يتموقع الضمان الاجتماعي كحلقة من حلقات الحماية الاجتماعية للعمال في ظل الأحداث و الأخطار التي يواجهونها داخل بيئة العمل التي يعملون ضمنها،فالضمان الاجتماعي يشكل أحد الصور الجديدة للحماية الاجتماعية التي نصت عليها الدساتير و المعاهدات الدولية و التي تهدف إلى إعطاء مكانة خاصة للمستفيدين من الضمان الاجتماعي داخل المؤسسة الاقتصادية كمنظمة العمل الدولية،ومنظمة حقوق الإنسان.

و ذلك لأن مصاعب الحياة تجرب الفرد العامل على الكد، و بذل الجهد في سبيل توفير حياة كريمة له و لإفراد أسرته، و هي طبيعة بشرية لازمة منذ بدئ الخليقة، فكان لابد من اللجوء إلى البحث عن وسائل تلبي الحاجة الاجتماعية، و قد كان الضمان الاجتماعي الوسيلة الأساسية التي تلبي هذه الحاجة.

كما أن تطور أنظمة الضمان الاجتماعي ترتبط بالواقع الاجتماعي و الاقتصادي و كذلك السياسي، و هذا ما ينطبق على الضمان الاجتماعي في الجزائر، فقد عايشنا تغيرات عديدة انطلاقاً من الحقبة الاستعمارية إلى عهد الاستقلال تحت اسم النظام الاشتراكي و أخيراً التفتح الاقتصادي و عبر هذه المراحل شهد الضمان الاجتماعي تغيرات في النظام المنظم له و الصناديق المتكلفة بالتأمينات العديدة.

و بناء على ما ورد تهدف الدراسة الحالية إلى إلقاء الضوء على معاملات الضمان الاجتماعي المتمثلة في التأمين و التعويض على طوارئ العمل، كالمخاطر المهنية و الحوادث و الأمراض المهنية و من خلال ذلك قسمنا البحث إلى أربعة محاور أساسية:

فأولاً: قمنا بتقديم إطاراً عاماً للإشكالية، تناولنا فيه: إشكالية البحث، المفاهيم الأساسية المرتبطة بالموضوع، الأسباب الأساسية للدراسة، الدراسات السابقة، و أخيراً المقاربة السوسبيولوجية.

ثانياً: قدمنا الضمان الاجتماعي كفصل ثاني قمنا فيه بعرض أهم الجوانب، من تاريخ نشأته، المفهوم، الخصائص الأهداف و الأهمية...، كما قدمنا عرضاً موجزاً للضمان الاجتماعي في الجزائر.

ثالثاً: تم التطرق إلى الاستقرار المهني في فصل ثالث للبحث و فيه عرضنا المفهوم الاصطلاحي والعوامل التي تؤدي للاستقرار المهني ومظاهره....

رابعاً: قدمنا في هذا الفصل الطرق المنهجية المتبعة للبحث الميداني و جمع المعلومات، و فيه تم عرض الدراسة الاستطلاعية، المنهجية المتبعة، أدوات جمع المعلومات، العينة و خصائصها والمعالجة الإحصائية.

خامسا: تطرقنا إلى عرض النتائج المتعلقة بالفرضيات و تحليلها ثم مناقشتها، وفي الأخير عرضنا الاستنتاج العام . و خاتمة ثم تتم قائمة المراجع باللغتين العربية و الفرنسية و أخيرا الملاحق.

الفصل التمهيدي للإشكالية

- 1- إشكالية البحث.
- 2- فرضيات البحث.
- 3- أسباب اختيار الموضوع.
- 4- أهداف موضوع البحث.
- 5- أهمية موضوع البحث.
- 6- تحديد المفاهيم الأساسية.
- 7- الصعوبات.
- 8- الدراسات السابقة.
- 9- المقاربة السوسيولوجية.

الإشكالية:

كانت المؤسسات الاقتصادية قبل بروز الثورة الصناعية ، تمارس نشاطها بحرية مطلقة دون الاكتراث بالآثار المترتبة عن أنشطتها المختلفة في الوسط الداخلي الذي تعمل ضمنه ، وانطلاقا من الثورة الصناعية الأوروبية و ما لحقها من تطور تكنولوجي والعلمي الهائل الذي بدأت تشهده منظمات العمل حيث صارت المؤسسات تعتمد على آلات جديدة معقدة ومواد كيميائية دفعت إلى تعقيد النشاط الصناعي، بعدما كان بسيطا، و جعلت من بيئة العمل الصناعية تحوم حولها مخاطر، تؤثر على مجتمع العمال ومن ثم التأثير على استقرارهم المهني .

و في ظل هذه التغيرات أصبحت طبيعة العمل تشكل خطرا على سلامة العامل الجسدية و النفسية بفعل تعاملاته المتعددة و التي تشكل أنواع مختلفة من الخطر، من حوادث وأمراض وعجز عملي و كل ما يهدده بالبؤس و الحاجة¹ ، وغير ذلك من المخاطر التي تمنعه من كسب عيشه و تزيد أعبائه .

إن هذا الأمر أدى لظهور الحاجة إلى قرارات مؤطرة تحد من الآثار السلبية وتخفف من أثارها لتجعل من استمرار العمال و استقرارهم المهني أمرا ممكنا ،

كما قال "حسين عبد اللطيف حمدان (2009)" ان حماية العمال من المخاطر يوفر لديهم الشعور و الإحساس بالاستقرار مما يدفعهم للإخلاص والتمسك بالأخلاق المهنية"².

¹ - خليفي عبد الرحمن، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر و التوزيع ، عناية

2008، ص108.

² - حسين عبد اللطيف حمدان، الضمان الاجتماعي. أحكامه ، وتطبيقاته، دراسة تحليلية شاملة، منشورات الحلبي الحقوقية،

بيروت، لبنان ، 2009، ص 202.

وتحمل المؤسسة على عاتقها مسؤولية حماية العمال، وهذا ما نص عليه مؤتمر كاليفورنيا (1972) تحت شعار "المسؤولية الاجتماعية في منظمات الأعمال" ضرورة التزام كافة المؤسسات برعاية جوانب البيئة المهنية والمساهمة في تنمية المجتمع الصناعي و الابتعاد عن فلسفة تعظيم الربح"¹.

تقوم هذه المسؤولية على سلسلة من التعويضات تتشارك فيها المؤسسة مع هيئات أخرى يطلق عليها مؤسسات الضمان الاجتماعي، تقوم على التخفيف من وطأة الأضرار و المخاطر التي تصيب الفرد العامل و هذا عن طريق تعويض جزء من الخسائر المترتبة من المخاطر المهنية ففي المادة 22 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان ظهر أن " لكل شخص بوصفه عضو في المجتمع، الحق في الضمان الاجتماعي" وهذا ما يؤكد بورجوا 'bourgeois' في مؤلفه « la solidarité » (1896)، "انه يجب على الدولة أن تحقق لكل فرد حد ادني من العيشة وتؤمنه ضد المخاطر الاجتماعية"، و نفس الشيء دعا إليه سيسموندي "sismondi" و الانجليزي كيتير "kitter" حيث دعا إلى ضرورة إنشاء وزارة للضمان الاجتماعي².

وقد عرفت المؤسسة الاقتصادية الجزائرية الضمان الاجتماعي منذ سنة (1949) أي ما قبل الاستقلال، ليعرف بعد ذلك تطورات تتماشى و الأهداف الاقتصادية و الاجتماعية، رغم أنه في بدايات تطبيقه كان يتبنى البرنامج الفرنسي في التنظيم، إلا أن عرف الاستقلالية بعد الاستقلال، وبفعل التغيرات و التحولات الاجتماعية و السياسية و كذلك الاقتصادية، كتبني الجزائر نظام اقتصاد السوق و التفتح³، حتى وصل إلى الهيكلة الحالية والتي تقوم على خمسة مؤسسات تحمل طابع التخصص في تكفل كل مؤسسة بتأمين نوع معين من الأخطار

¹ - مقدم و هيبية، دور المسؤولية الاجتماعية لمنشآت الأعمال في دعم نظم الإدارة، مداخلة اقتصاديات البيئة، منشورات

إدارة التطور العربي، www.Arabvelenteery. PDF

² - بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل، جسر للنشر و التوزيع، 2009، الجزائر، ص 19.

³ - سماتي الطيب، منازعات الضمان الاجتماعي في الجزائر، دار الكتب العلمية، الجزء 1، الجزائر، 2008، ص 6.

و فئة محددة من الأشخاص، والهدف من هذا النظام يقوم على حماية الموظف و العامل من مختلف مخاطر بيئة العمل.

ومن منطلق الضمان الاجتماعي داخل المؤسسة الاقتصادية الجزائرية كان لابد من دراسة واقع هذا النظام داخل إحدى المؤسسات الاقتصادية وهي مؤسسة ENIEM للصناعة الكهرومنزلية و ذلك لمعرفة طبيعة هذا النظام ومدى تأثيره على الاستقرار المهني للعمال من حيث أن هذه المؤسسة تعرف نسب مرتفعة من الحوادث المهنية، فقد بلغ عددها سنة 2013 ستون (60) حادث أما سنة 2014 فقد بلغت ثلاث عشر حادث(13) حتى شهر مارس وهي ترتبط بعمليات صهر الحديد و المواد الكيميائية و كذلك للظروف الفيزيائية لدى العمال كالرطوبة و الحرارة، وهذا ما دفعنا إلى البحث عن واقع التأمين عن المخاطر المهنية و كيف يؤثر ذلك على استقرارهم المهني، بالاطافة إلى التعويضات التي تحصلها المؤسسة للعمال أثناء المرض المهني و الحادث داخل الورشة المهنية محل الدراسة ، إلى غير ذلك من المخاطر التي يتكفل بها الضمان الاجتماعي داخل هذه المؤسسة و التي من شأنها أن تهدد الاستقرار المهني لعمال الورشة فارتأينا بذلك الاهتمام بالموضوع من الإطار السوسيولوجي وعليه نطرح الإشكال التالي :

ما مدى مساهمة الضمان الاجتماعي في تحقيق الاستقرار المهني للعمال داخل مؤسسة ENIEM ؟

الأسئلة الفرعية:

هل التأمين على المخاطر المهنية يساهم في تحقيق الاستقرار المهني للعمال داخل مؤسسة ENIEM ؟

هل التعويضات عن الأمراض و الحوادث المهنية في مؤسسة ENIEM تساهم في تحقيق الاستقرار المهني للعمال ؟

2- فرضيات البحث :

2-1- الفرضية العامة :

الضمان الاجتماعي يساهم في تحقيق الاستقرار المهني للعمال داخل مؤسسة ENEIM.
الفرضية الجزئية الأولى :

التأمين على المخاطر المهنية يساهم في تحقيق الاستقرار المهني للعمال داخل مؤسسة
ENIEM.

الفرضية الجزئية الثانية:

التعويضات عن الأمراض و الحوادث المهنية في مؤسسة ENIEM تساهم في تحقيق
الاستقرار المهني للعمال.

3- أسباب اختيار موضوع البحث :

*الأسباب الموضوعية:

- التحضير لنيل شهادة ماستر في علم اجتماع عمل و تنظيم.
- نقص الدراسات السوسولوجية المعالجة لموضوع الضمان الاجتماعي و علاقته بالاستقرار المهني .
- الرغبة في الإلمام أكثر بهذا الجانب من جوانب المعرفة و محاولة تطبيقه.
- إثراء و إضافة رصيد علمي إلى المكتبة الجامعية .

*الأسباب الذاتية:

- تم اختيار موضوع الضمان الاجتماعي في المنظمة لما له من ارتباط بمجال تخصصنا الدراسي فضمن العمال و الحفاظ على استقرارهم المهني فعلا من متلائمان لا تستغني عنهما أي منظمة.
- يمثل موضوع الضمان الاجتماعي و الاستقرار المهني داخل المؤسسة، من انشغالات الساعة الراهنة.
- فانطلاقا من الأهمية التي تحظى بها المؤسسة الاقتصادية، في وقتنا الحالي أصبح من الضروري الاهتمام بالعامل الحقيقي والجوهر وراء نجاح المؤسسة و هو المستخدم والعامل باعتباره المحرك الأساسي للعملية الإنتاجية، فأخذنا بذلك بموضوع ضمان العمال داخل مؤسسة ENEIM، باعتبارها مؤسسة ذات طابع صناعي ، تتميز بوجود المخاطر المهنية بفعل الآلات و المواد الأولية المستعملة والحرارة المرتفعة و مجموعة ظروف يتعرض لها العامل ، فكان هذا سبب اختيارنا للموضوع.

4- أهداف البحث:

من خلال بحثنا هذا، نسعى للتوصل لمجموعة من الأهداف الأساسية التالية:

- الإلمام بكافة الظروف الصناعية التي تحيط بالعمال أثناء أدائهم لعملهم، ومعرفة نوع الخطر الذي يواجههم، هذا من جهة أما من جهة أخرى محاولة معرفة مدى اهتمام المؤسسة بهم في ظل هذه الظروف.

- توضيح العلاقة بين الضمان الاجتماعي و المخاطر المضمون منها داخل ورشة العمل و محاولة ربط ذلك بالاستقرار المهني.

- إبراز الأهمية و الدور الذي يحتله الضمان الاجتماعي في المنظمة الاقتصادية ENEIM في ظل المخاطر المهنية و الحوادث.

- إبراز العلاقة الموجودة بين الضمان الاجتماعي و الاستقرار المهني.

نحاول أن نطبق ما ورد في النظري من المقترحات و التوصيات قد تستفيد منها المؤسسات.

5- الأهمية من البحث:

*الأهمية العملية:

أن توضيح معالم الضمان الاجتماعي للعمال يمثل حافز فعال لهم، إذ يعزز روح الرضا المهني لديهم، لذلك فإن الإستراتيجية العامة للمنظمة تبقى مجرد خطة على ورق ما لم تصل بوضوح إلى موضوعية و جدية التنفيذ و هذا لا يتم إلا عن طريق الممارسة الكاملة و الواضحة لعملية الضمان الاجتماعي لأنه العملية التي يتم عن طريقها الحفاظ على القدرات العاملة بتأمينهم و توفير حق الصحة و السلامة المهنية، فهو مصدر تملكه المنظمة و تضمن عبره استمرارية العمال في العمل.

*الأهمية العلمية:

إن الدراسات المتوفرة في مجال الضمان الاجتماعي، تناقش عموماً أدواره و القوانين المرتبطة بها و الطرق الأساسية للتطبيق، و عموماً فهي تنصب في الإطار القانوني، لذا كان لا بد من وضع إطار سوسيولوجي لهذا الموضوع و دراسة مدى تأثيره على عوامل أخرى في بيئة العمل، و ذلك لتفعيله داخل المنظمة من جهة، و من جهة أخرى، فهذا يثري المجال السوسيولوجي باضافة معلومات إلى رصيده و يمكن توضيح هذه الأهمية في النقاط التالية:

- توضيح أهمية الضمان الاجتماعي و مدى تحقيقه للاستقرار المهني للعمال داخل المؤسسة.
- معرفة مدى توفر التعويضات اللازمة للعمال من شأنها تحقيق و تعزيز الاستقرار المهني .
- تزويد المؤسسة بفكرة عن وجهة نظر العمال حول الضمان الاجتماعي، و درجة رضاهم عنه بهدف إعداد بيئة آمنة.
- معرفة مدى توفر التعويضات اللازمة و التي من شأنها تحقيق الاستقرار المهني للعمال في حالة وجود الأمراض المهنية و الحوادث.
- فالدراسة إذن تستمد أهميتها من الدور الأساسي الذي تلعبه المؤسسة الاقتصادية في المجتمع، لذلك لا بد من دراسة أهم المتغيرات التي يمكن ان تؤثر على جوهر العملية الإنتاجية في المؤسسة كالضمان الاجتماعي و الاستقرار المهني.

6- المفاهيم الأساسية للبحث:

التعريف الإجرائي:

الضمان الاجتماعي:

يمثل الضمان الاجتماعي داخل مؤسسة ENIEM تلك الإجراءات القانونية، المطبقة لتحقيق الحاجة الاجتماعية للعمال الذين يحيط بهم الخطر داخل ورشة العمل ، و الذين يكون عرضة للأمراض و الإصابات لتقوم المؤسسة تعاوناً مع هيئات الضمان و العمال بتخصيص تأمينات حول الحوادث و الإصابات .

التأمين:

وسيلة تغطي أنواعاً من الأخطار داخل مؤسسة ENIEM للتخفيف من آثار هذه الأخطار و توفير الحماية المادية ، ويقوم على أساس التضامن الاجتماعي نظراً لعدم قدرة العمال داخل هذه المؤسسة بتغطية المخاطر و الإصابات لوحدهم لذلك تتدخل فيها الدولة و المؤسسة.

المخاطر المهنية:

هي كل ما يؤثر على سلامة العامل و صحته في ورشة التبريد بمؤسسة ENIEM وذلك بفعل عوامل خطيرة و ضارة ومن أهمها الحرارة ، الرطوبة، الضوضاء المنبعث من الآلات، المواد الكيميائية إلى غير ذلك من المخاطر التي تهدد صحة العامل.

التعويضات:

هو مقدار نقدي تخصصه المؤسسة من هيئات الضمان الاجتماعي عبر إجراءات قانونية للمستفيد من التأمين الاجتماعي ، و ذلك في حالة وجود الأمراض المهنية و الحوادث.

المرض المهني:

هو الإصابة الناتجة عن تفاعلات بين العمال داخل ورشة مصنع ENIEM للتبريد سواء مع المواد والآلات أو الظروف الفيزيائية أو حوادث الطريق، و كل ما من شأنه أن يسبب أمراضا فتلتزم المؤسسة بتقديم تأمينات من شأنها أن تخفف من آثار هذه الأمراض.

مؤسسة ENIEM:

هي مؤسسة اقتصادية ذات أسهم تم إنشائها في ظل الإصلاحات الاقتصادية المقررة من قبل الحكومة و تظم عدة وحدات إنتاجية مستقلة وهي وحدة الطبخ ، وحدة المكيفات الهوائية ، وحدة إنتاج مواد التنظيف ، وحدة الخدمات التقنية ، وحدة التجارة، فهذه المؤسسة هي شركة كبيرة لإنتاج المواد الكهرو منزلية.

الاستقرار المهني:

إن الاستقرار المهني هو ثبات العامل و تمسكه بعمله داخل مؤسسة ENIEM لمدة أقصى دون انتقاله إلى تنظيم آخر و مدى ارتباطه بمركزه المهني، دون التفكير في مغادرته و توجيه العامل كل اهتماماته و تركيزه على العمل الذي يقوم به.

7- الصعوبات:

من خلال البحث تلقينا صعوبات منها قلة المراجع المختصة في موضوع الضمان الاجتماعي وأيضا صعوبات في الميدان المناسب للموضوع حتى هناك عراقيل في قبولنا داخل المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية ENIEM في البداية ، و كانت بعدها صعوبات في إجراء الدراسة الأساسية حيث اعتمدنا على الاستمارة بالمقابلة ، وكان موضوع بحثنا متشعب بمواضيع خاصة بالقانون و علم النفس و كان لابد من حصره في موضوع سوسيولوجي.

8- الدراسات السابقة:

يندرج تحت موضوع الضمان الاجتماعي، و الاستقرار المهني العديد من الأبحاث العلمية و التي تنصب في حقول متنوعة من العلوم ، اغلبها العلوم القانونية، علوم التسيير العلوم التجارية ، و علم الاجتماع لذلك حاولنا الغور في خدمات الضمان الاجتماعي محاولين ربطها بالاستقرار المهني من الإطار السوسيولوجي ، و حول هاذين المتغيرين لم يتم تناول العلاقة بينهما في دراسات سابقة، لذلك نقدم بعض الدراسات التي تناولت الضمان و خدماته وكذلك الاستقرار المهني:

1- دراسات حول الضمان الاجتماعي:

1-1- الدراسات الجزائرية:

* دراسة كريمة شيخ (2009-2010): من جامعة تلمسان- الجزائر- للحصول على شهادة الماجستير في علوم التسيير تحت عنوان "إشكالية تطوير ثقافة التأمين لدى المستهلك الجزائري" أجريت الدراسة على عينة من عمال شركة CAAT تقدر ب 130 عامل، طبقت فيه المنهج الوصفي وتقنية الاستبانة بأسئلة مفتوحة وقد قامت الدراسة على افتراضات منها:

- إن المستهلك الجزائري لا يملك وعي تأميني كاف حول التأمين.

- إهمال شركات التأمين نشر الوعي التأميني.

- عدم امتلاك الشركة مهارات تسويقية و اتصالية من اجل توعية المستهلك.

و من النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

- غياب ثقافة تأمينية لدى المستهلك الجزائري.

- المعتقدات و الأفكار الخاطئة حول الضمان خاصة الضمان عن الحياة.

أما عن التوصيات فالبحث توصل إلى:

- وجود ثقافة تأمينية لدى الجزائريين و ذلك يعتبر من اكبر المشكلات التي تواجهها شركات التأمين في الجزائر و الوطن العربي فغالبيهم يعتقدون ان الضمان حرام.

***دراسة درار عياش(2004- 2005):**

تحت عنوان " اثر نضام الضمان الاجتماعي على حركية الاقتصاد الوطني" دراسة حالة الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية CASNOS بومرداس و تندرج الدراسة هذه في الإطار القانوني للبحث و من الافتراضات التي قام عليها البحث:

- تؤدي مختلف المزايا التي يتحصل عليها العمال إلى تطوير النظام و استمراره.

- يحقق الضمان أهداف التنمية الاقتصادية.

- يقوم الضمان على الأقساط التي يدفعها المؤمنون.

وقد توصل للنتائج التالية:

- إن تحقيق أهداف الأمن الاجتماعي هدف ، من أهداف التنمية الاقتصادية لما له من دور على الفرد و المؤسسة و ما يوفره من جوانب الأمن.

- إن أسباب قيام النظام يعود للاشتركاكات التي يدفعها المؤمنون.

- تدفع الرغبة في اقتسام الأخطار بين المؤمنين إلى التأمّن¹

¹ - درار عياش ، اثر الضمان الاجتماعي على حركية الاقتصاد الوطني ، دراسة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية، جامعة بن خدة ، بومرداس، الجزائر، 2004-2005، ص 148.

و انطلاقا من الأبحاث العلمية حول الضمان الاجتماعي في الجزائر ، تبين انطلاقا من فحص بعض الدراسات إنها انصبت حول محاولة معرفة مدى فاعلية هذا النظام في تحقيق غرض أو إحدى الأسباب التي وجد من أجلها.

1-2- الدراسات العربية:

*دراسة حنان عبد السلام العبادي (2003):

حول "دور صندوق المعونة المتبادلة في الأردن في مكافحة الفقر (1990-2001)" طبقت الدراسة على عينة 31 عامل بالإضافة إلى 255 مستفيد، وقد توصلت الدراسة إلى جملة من النتائج منها:

إن برامج المعونة المتبادلة تخفف من الفقر حيث توفر دخلا ثابتا للفقراء لكنها لا تحارب الفقر

- إن دخل العمال في الأردن محدود لا يكفي حاجات العمال بسبب انخفاض الأجور التي يتقاضها أرباب الأسر.

- العمل على مبدأ التخصص في مكاتب الصندوق و تفعيل دور القطاع الخاص للمساهمة في رفع

- العمل على مبدأ التخصص في مكاتب الصندوق و تفعيل دور القطاع الخاص للمساهمة في رفع قدرة الصندوق في دعم العمال.

* دراسة يوسف الحسن (2000):

" اثر المساعدات الاجتماعية على أحوال المستفيدين في الإمارات العربية المتحدة و إلى تقدير إدراك المستفيدين لأهمية المساعدات الاجتماعية وإلى المشكلات التي يعاني منها المستفيدين من المساعدات" و قد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

احتلت المرأة موقع مهما في إعداد الحاصلين على المساعدات الاجتماعية إذ تكاد تبلغ نسبة ثلثي المستفيدين.

أن نسبة المساعدات الاجتماعية كافية فقط لتوفير بعض الحاجيات.

1-3- الدراسات الأجنبية:

لقد اهتمت معظم الدول الأجنبية بصفة عامة و الصناعية بصفة خاصة بالحماية في أماكن العمل فركزت بذلك على الأمن الصناعي من جهة و من جهة أخرى وضعت قواعد معينة لتعويض العمال على المخاطر التي يواجهونها، خاصة وان هذه الدول تعرف تطورا صناعيا هاما و معاملات عديدة في مجال التصنيع ترتبت عنها حوادث متعددة فقد أوضحت دراسة بعنوان "منع الحوادث" الصادرة عن مكتب العمل الدولي أن معدل الحوادث في المنشآت الصناعية الأمريكية و البريطانية عددا يفوق معدل الحوادث في الحرب العالمية الثانية و ذلك أكثر من أربعة أضعاف، ومن بين الدراسات في مجال الضمان الاجتماعي و الحماية الاجتماعية نجد دراسة **Allain Girard (1956)**، و هي دراسة طبقت على عمال المناجم في مركز **midi** وتوصل إلى أن العمال كانوا شديدي التمسك بالأنظمة الخاصة و المميزة التي تحصل لهم، امتيازات و اندماج أكثر . و هذا يظهر أن الضمان الاجتماعي مكان خاص مهني و جوهري و يعد احد اهم عناصر النظام الاجتماعي باعتباره يعزز الشعور القوي بالحقوق المكتسبة. اضافة لذلك نجد دراسة **LOREY-JEAN-DANIEL** و **REMONDE** و **ENTOINETTE LORY (1599)** التي أظهرت ان الإحساس بالطمأنينة مرتبط بالمستوى الاقتصادي و الاجتماعي للمضمونين و يتغير تبعاً له¹.

¹ - جورج فريدمان ، بيير نافيل، ترجمة حسين حيدرة ، رسالة في سوسيولوجيا العمل ، منشورات عويدات بيروت، 1985 ص280.

أما ايف دلاموت يعتبر الضمان الاجتماعي بمثابة الحق الطبيعي للتضامن الفعلي وهو مكرس للحاجة معترف بإقرار بعض الحقوق¹.

- انطلاقا من الدراسات السابقة التي تم عرضها حول موضوع الضمان الاجتماعي، تم التوصل إلى أن الجزائر واغلب البلدان العربية تواجه نفس المشاكل فيما يتعلق بالضمان الاجتماعي. فشركات الضمان الاجتماعي تعرف عوائق تعود للمعتقدات والثقافة والدين، فاغلب المواطنين و لاعتبارات دينية و كذلك لانعدام الثقافة التأمينية لا يرون في الضمان الاجتماعي وسيلة شرعية و لا سبيلا للحماية، في حين أن الدول الغربية تعرف نوعا من الصرامة و الإلزامية في الضمان الاجتماعي و خدماته،و ذلك بفعل وسائل الإعلام، المدارس والاستثمارات التي عززت هذا النظام.

¹- جورج فريدمان ، بيير نافيل، ترجمة حسين حيدرة ، مرجع سابق ،ص181.

2- دراسات حول الاستقرار المهني:

2-1- الدراسات الجزائرية:

*دراسة جبلي فاتح حول "الترقية الوظيفية والاستقرار المهني" (2006-2007):

دراسة مكملة لنيل شهادة ماجستير في علم الاجتماع تخصص تنمية وتسيير الموارد البشرية اعتمد فيها على فرضيات تقوم على وجود علاقة بين متغيرات كل من العلاوات و المكافآت الأجر و الترقية، طبقت على عينة تقدر ب 90 مفردة من أصل 1903¹ من مجتمع الدراسة المتمثل في المؤسسة الوطنية للتبغ و الكبريت واتبع في ذلك منهج المسح الاجتماعي ، و من النتائج التي توصل اليها:

الترقية الوظيفية و الاستقرار المهني متطلبان وظيفيان في كل بناء تنظيمي ، تنجر عنه الزيادة في الأجر و المكافآت و العلاوات و تحسن المركز المهني و الاجتماعي بالإضافة للزيادة في المسؤوليات و الواجبات.

*دراسة خلاص مراد :

تحت عنوان " تسيير الموارد البشرية و استقرار الإطارات في العمل"،دراسة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس التنظيمي وسير الموارد البشرية سنة 2006-2007 طبقت الدراسة في الشركة الوطنية للتبغ و الكبريت، بناء على الفرضيات التالية:

- توجد علاقة في سوء برمجة التكوين و تولد الرغبة لدى الإطارات في ترك العمل.

- توجد علاقة بين سوء برمجة الترقيات و رغبة الإطارات في ترك العمل.

¹- جبلي فاتح، الترقية الوظيفية و الاستقرار المهني ، دراسة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع, تخصص تنمية بشري ، جامعة مناصوري ، قسنطينة,الجزائر, 2005-2006،ص 75.

- يوجد علاقة بين سوء تحديد الأجور و رغبة الإطارات في ترك العمل
- وقد طبقت الدراسة على عينة 20 من أصل 107 إطار معتمدا في ذلك على تقنية الاستبيان ،و المنهج الوصفي،ومن النتائج التي تم التوصل إليها في البحث:
- إن العوامل المادية كالأجر و المكافآت و الترقية ليست المحددات الوحيدة لاستقرار الإطارات في العمل، وإنما و بناءا على المقابلات مع الإطارات ،تلعب عوامل التقدير و الاحترام و المحاورة دورا أساسيا في الترقية.¹

2-2- الدراسات العربية:

*دراسة احمد حويحي (2008):

تحت عنوان " اثر العوامل المسببة للرضا الوظيفي على رغبة العاملين في الاستمرار في العمل"،طبقت الدراسة على عينة (184) من الموظفين أصحاب العقود الدائمة ، وكان ذلك بناءا على الفرضيات التالية:

- هناك علاقة بين ظروف العمل و رغبة العمال في الاستمرار في العمل
- هناك علاقة بين علاقة الرؤساء بالمرؤوسين و الاستمرار بالعمل.
- هناك علاقة بين الراتب و الحوافز ، و رغبة العمال في الاستمرار في العمل.اما أما عن النتائج التي توصلت إليها الدراسة:
- وجود استقرار وظيفي في الاتحاد نتيجة وجود عدالة في التعامل بين العمال.
- إن أساليب التحفيز تؤدي إلى توافق الأداء الجماعي.

¹- خلاص مراد ، اتخاذ القرار في تسيير الموارد البشرية و استمرار الإطارات في العمل ، دراسة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس التنظيمي و سير الموارد البشرية ، جامعة منتوري، قسنطينة،الجزائر،2006-2007 ص193.

- وجود عدالة في التعامل بين الرؤساء و المرؤوسين¹.

2-3- دراسات أجنبية:

*دراسة فريدريك تايلور:

قامت أبحاث تايلور ، على دراسة الحركة و الزمن، فاعتمد بذلك على تجارب عملية على العمال في ميدان العمل، وإحدى هذه التجارب قامت على إقناع إحدى العمال ، بأنه سيرفع من أجره ب 60% علاوة على أجره السابق إذ قام بعمله بالطريقة التي يحددها تايلور ، و ذلك بعد دراساته للحركة و الوقت الذي تستغرقه تلك الحركات حتى يمكن تحقيق العمل و يحافظ على قدرات العمال عن طريق الحوافز في اقصر وقت ممكن فاستطاع بذلك أن يحقق أرباحاً للمؤدية.

*دراسة هنري فايول:

حلل "فايول" الوظيفة الإدارية إلى عدة عناصر في كتابه الصادر تحت عنوان "الإدارة العامة" (1916) وقد قامت هذه النظرية على التنسيق بين مختلف الأقسام داخل المؤسسة الاقتصادية، مع ضرورة التوجيه الجيد في الوظائف ، مع ضرورة توفر الخبرة والمهارة للقائمين بهذه الوظيفة، والعمل كذلك على الرفع من الروح المعنوية للعمال لزيادة استقرارهم المهني، كما دعي تايلور إلى ضرورة ربط العمال بالمؤسسة و يحذر من معدلات دوران العمل².

انطلاقاً من الدراسات السابقة و البحوث حول استقرار المهني يظهر أن هذا المتغير يرتبط بمختلف العمليات و الأنظمة الموجودة في المنظمة من نظام للمكافآت عمليات اتخاذ القرار

¹- مروان احمد حويحي ، اثر العوامل المسببة للرضا الوظيفي على رغبة العمال في الاستمرار في العمل ، دراسة مكملة لنيل شهادة الماجستير في إدارة الأعمال الجامعة الإسلامية ، غزة ، فلسطين، 2008، ص133.

²- كمال بربير، إدارة الموارد البشرية، المؤسسة الوطنية للنشر و التوزيع، بيروت، 1979، ص 32 .

توزيع المهام طرق التوظيف إلى غيرها من الأنظمة داخل المؤسسة الاقتصادية و هذا ما تبين من العديد من الدراسات و البحوث الاجتماعية.

3- التعليق على الدراسات:

لقد تم عرض عدد من الدراسات السابقة التي تناولت الضمان الاجتماعي و الاستقرار المهني و المواضيع المرتبطة بهما، سعياً في ذلك إلى إثراء الإطار النظري للبحث و الاستفادة منهما في التعرف على المقاييس المستخدمة في تقييم مستويات الضمان الاجتماعي و الاستقرار المهني و بالرغم من أهمية الموضوعين فإن الدراسات التي تناولت بصورة مباشرة اثر الضمان الاجتماعي على الاستقرار المهني ، كانت محدودة لكن تم استخدام المناهج العلمية المختلفة و أساليب إحصائية متعددة تمكن من الاطلاع على أهم النتائج التي تم التوصل إليها و الاستفادة منها. و بالنظر إلى الميدان التطبيقي للبحث في الدراسات السابقة فقد أجرت في منشآت ذات طبيعة إنتاجية اقتصادية ، و أخرى ذات طبيعة خدماتية.

ويمكن القول أن العلاقة التي تجمع بين هذه الدراسات وبحثنا تكمن في الإجراءات التي يقوم عليها الضمان الاجتماعي و كيف تؤثر على بعض المتغيرات، فأغلب الأبحاث كانت وصفية تحليلية حول ظاهرة الضمان الاجتماعي في مجالات متعددة غير مكان العمل و العمال و كانت حول مدى نجاعة هذا النظام في التطبيق ، لتكون بذلك العلاقة بين نتائج تلك الدراسات و بحثنا كنقطة انطلاق لاستكمال النقص و معرفة وقع إجراءات الضمان الاجتماعي كالتأمين و التعويض أثناء الحوادث و الأمراض المهنية داخل المؤسسة الاقتصادية و كيف يمكنها أن تؤثر على الاستقرار المهني .

4- أهم ما يميز الدراسة الحالية:

تعتبر أولى الدراسات في البيئة المحلية التي تناولت اثر الضمان الاجتماعي على الاستقرار المهني ، إذ لم يتم التطرق على نفس الموضوع و في نفس المجال ، فيما يتعلق بمتغير الضمان الاجتماعي فهو ينصب في الإطار القانوني من حيث انه وسيلة أما من حيث الغاية و الأهمية فهو ذو بعد اجتماعي يمكن دراسته من زاوية علم الاجتماع.

9- المقاربة السوسيولوجية:

إن البحث في علم الاجتماع، لا ينطلق من الفراغ، فكل باحث قبل الانطلاق في بحثه يجد نفسه أمام ضرورة الرجوع إلى النظريات التي تعد المنطلق لأي بحث سوسيولوجي لأنها تمثل مجموعة من المعارف و المبادئ النظرية المدعمة بنتائج التطبيق الميداني و التي تعطي لها المصدقية و الواقعية، و من هذه النظريات نجد النظرية الوظيفية التي نجد فيها المنطلق لبحثنا.

تقوم النظرية البنائية الوظيفية على العديد من الأفكار و المقولات التي يمكن تطبيقها على المؤسسة ، و تتزايد أهمية كتابات و مقولات رواد الوظيفية عند دراسة و تحليل المشكلات الاجتماعية، ومن الأفكار الأساسية و المقولات التي تقوم عليها هذه النظرية نجد:

- نظرية النسق الاجتماعي لتكوت بارسونز:

يعالج بارسونز المؤسسة باعتبارها نسق اجتماعي يتألف من عدة انساق فرعية كالأقسام، الوظائف، أنظمة التسيير...، و يعرف بارسونز التنظيم انه توجيه أساسي نحو تحقيق الأهداف، و يقوم على تحليل العلاقات و العمليات المتداخلة مع الأنساق الفرعية المكونة له، حتى يتلاءم مع الموقف مع المتطلبات الوظيفية و البيئة الخارجية، و يذهب بارسونز إلى أن هناك أربعة متطلبات وظيفية تتحكم في بقاء النسق و استمراره، و من هذه نجد

- التكيف: الذي يكون بحشد الموارد التنظيمية لتحقيق أهداف المؤسسة.

- **التكامل:** و يهدف إلى تحقيق التضامن و التماسك بين الأنساق الفرعية، ويقوم التكامل إذن علي استيعاب مختلف التوترات التنظيمية و احتوائها ،من خلال خلق دوافع عند الأفراد أثناء ادائهم المهني¹.

انطلاقا من هذه النظرية فالتنظيم كنسق داخل المؤسسة يقوم على عدة متغيرات تمثل متطلبات أساسية تساهم في تحقيق التكامل ،كالضمان الاجتماعي يقوم على العديد من المتغيرات كالتأمين و التعويضات وهي تمثل متطلبات أساسية داخل المؤسسة لتحقيق أغراض مهنية، نفسية و اجتماعية يعتمد عليها كوسيلة لضبط العمال و منه الحفاظ على استقرارهم المهني داخل المؤسسة.

ويبقى على المؤسسة الأخذ بعين الاعتبار حاجات الفرد الاجتماعية و المهنية ، لان تحسين الأداء مرتبط بالرضا و الإشباع الذي يتحقق بإعادة الاعتبار للعامل عن طريق المكافآت، المساعدات، العلاوات.

¹- Raymond boudon et autre , **dictionnaire de sociologie** ,éd Bethsabée blumel, Paris,2005,p 101.

الفصل الثاني: الضمان الاجتماعي

- تمهيد

1- لمحة تاريخية عن الضمان الاجتماعي.

1-1- النشأة.

1-2- تطور الضمان الاجتماعي.

2- مفهوم الضمان الاجتماعي.

3- التمييز بين الضمان الاجتماعي و الأنظمة المشابهة له.

4- خصائص الضمان الاجتماعي .

5- أهداف الضمان الاجتماعي.

6- أهمية الضمان الاجتماعي.

7- ميدان تطبيق الضمان الاجتماعي.

8- نطاق الضمان الاجتماعي..

9- الضمان الاجتماعي في الجزائر.

- خلاصة الفصل.

تمهيد :

منذ أن وجد الإنسان على ظهر الأرض وهو يسعى إلى تأمين يومه و غده لأنه يعيش يومه و يفكر في غده، كما انه يدرك أن تأمين يومه يكون بتوفير مطالب الحياة التي يحتاجها ،و لا يأتي ذلك إلا عن طريق العمل، لذلك كان العمل هو السبيل الوحيد لحفظ وجوده ، كما أن القدرة على العمل لا تكون أبدية و إنما تزول مع زوال الشباب ، فهي عرضة للزوال أو النقص نتيجة طوارئ الحياة التي تأتي صدفة فيجبر الإنسان على ممارسة عمله بصفة مؤقتة أو دائمة ، و لذلك دفعت مجموعة من الظروف و الحاجة للاطمئنان على المستقبل إلى خلق وسائل من شأنها تعويض الإنسان عن جزء من هذه المخاطر وقد تطورت هذه الوسائل مع الوقت حتى تحول لنظام معترف به في هيأت مخصصة وهو نظام الضمان الاجتماعي الذي جاء للموازنة بين المخاطر الاجتماعية و الأعباء ،و هنا في هذا الفصل سنقدم بعض الجوانب الخاصة بالضمان الاجتماعي.

1- لمحة تاريخية عن الضمان الاجتماعي:

1-1- النشأة:

نظرا للحاجة للأمن يسعى الإنسان دائما لإيجاد حلول و وسائل يسد بها حاجاته ،و قد تدرجت هذه الحاجة مع تدرج المخاطر التي تهدد أمن الأفراد،خاصة مع التطور الصناعي و تعدد المواد التي تدخل في الصناعة و التي تتميز بالخطورة،ليلد بذلك الضمان الاجتماعي من رحم الحاجة للأمن ، و يمكن حصر المراحل التاريخية لنشأته على النحو التالي:

قبل أن يعرف الإنسان الضمان عرف الادخار كعملية أولى رافقت ظهور الملكية ، ليشرع بذلك الإنسان بضرورة الاحتياط و الاحتفاظ بجزء أو مقدار محدد من أمواله لمواجهة مفاجآت المستقبل ، و يقصد بعملية الادخار : "توفير و تكريس جزء من الدخل للاستهلاك في فترة لاحقة و مواجهة الحاجات الطارئة"¹.

لتجمع الأموال بذلك في أماكن عادية بعيدة عن أنظار الآخرين ،و في فترة لاحقة عن هذه المرحلة تظهر البنوك كمؤسسات تساهم في حفظ الودائع و تأخذ على عاتقها جمع و حفظ الأموال و قد كانا أول بنك تأسس في ألمانيا سنة (1787) ، بنك Brunswick ثم بنك سويسرا في berne سنة (1787) ثم بنك باريس².

بعد عملية الادخار ظهرت المساعدات الاجتماعية assistance sociale كعملية للضمان الاجتماعي ،تقوم على تقديم مساعدات للفقراء و المعوزين للتخفيف عنهم و مساعدتهم على إشباع بعض من الحاجات الأساسية،فمصر القديمة كانت تقدم مساعدات للمسنين و ذوي العاهات و النساء، أما اليونان كانت هذه المساعدات تقدم لضحايا الحرب و اليتامى ، و هذا النوع من المساعدات مازالت أثارها باقية للآن .

و مع ظهور الثورة الصناعية ،ظهرت تطورات اقتصادية و اجتماعية ، ترتب عنها تدهور في المستوى المعيشي ،حيث تكاثرت حالات الفقر و العوز نتيجة الاستغلال ، لتظهر بذلك جمعيات عونية تقوم بمساعدة المعوزين ، و كذلك جمعيات خيرية ذات الطابع الديني ، و

¹ - Claude Daniel échaude maisons 'dictionnaire d économie et de sciences sociales' éd Berti،2009، p 36.

² - صادق مهدي السعيد، الضمان الاجتماعي في العراق دراسة مقارنة، دار المعرفة للنشر و التوزيع، العراق، 1998، ص 48.

أسس اغلب هذه الجمعيات رجال الدين اليهوديين و المسيحيين ، أما عن التمويل ،فقد كان يملوها المحسنين و اشتراكات الأعضاء¹.

و بعد ظهور الجمعيات الخيرية، ظهرت جمعيات **المعونة المتبادلة** في سنة 1977 كوسيلة جماعية لمواجهة المخاطر.

وقد ساهمت هذه الجمعيات في التخفيف من بؤس العمال الذين انظموا إليها ،إلا أنها لم تستطع تحريرهم من مخاطر العوز ، بسبب إمكانياتها المالية المحدودة ، و كذلك إلى افتقارها لأسباب الاستقرار ، باعتبارها تكتلات خيرية ،لتلجأ بعد ذلك هذه الجمعيات لطلب المعاونة من السلطات لمواجهة المخاطر و الحاجات ، ليظهر **الضمان الاجتماعي** بهذا العمل و التنظيم ، في شكل مؤسسات منظمة و معترف بها، ويصبح يجري بطريقة تعاقدية بين الشركة و طالب التأمين.

ليظهر بذلك التأمين البحري ثم التأمين التجاري و في أواخر ق 18 ظهر التأمين عن الحريق و الأشخاص ثم ظهر التأمين على حوادث العمل التي تصيب الإنسان في جسمه².

و عموماً فان جذور الضمان الاجتماعي تعود لفترة ظهور الثورة الصناعية ،التي تطلبت أساليب جديدة لتوفير الأمن الاقتصادي للفرد بعد سلسلة من مظاهر الاستغلال و ألامساوات و الحوادث المهنية و الأمراض المهنية ، لتبرز المفاهيم الأولى للضمان الاجتماعي في القرن و ذلك للأسباب التالية:

- توسع الثورة الصناعية.
 - غياب نظام الحماية الاجتماعية، و نقص التمويل فيها.
 - ظهور الأحزاب و النقابات العمالية³.
- لتستعمل بذلك كلمة **الضمان الاجتماعي** لأول مرة في الولايات المتحدة الأمريكية و ذلك لسنة (1935) في إطار قانون الضمان الاجتماعي.

¹ - حسين عبد اللطيف حمدان ، **الضمان الاجتماعي أحكامه، مبادئه، دراسة تحليلية شاملة** ، منشورات الحلبي الحقوقية بيروت، لبنان، 2009، ص 202.

² - عبد المنعم البداوي، **العقود المسماة بالإيجار و التأمين** ، دار المعرفة ،لبنان، 2009، ص108.

³ - مصطفى جمال، **أزمة تمويل الضمان الاجتماعي**، دار المطبوعات الجماعية، الإسكندرية، مصر، 1984، ص07.

كما كان لازمة الاقتصادية العالمية التي ظهرت سنة (1920-1930) و الحرب العالمية الثانية (1939) سببا مهما في بروز الضمان الاجتماعي في الربع الأخير من القرن التاسع عشرة و أول التأمينات التي ظهرت:

- قانون التأمين ضد المرض سنة (1883).
- قانون التأمين ضد حوادث العمل سنة (1884).
- قانون التأمين ضد العجز و الشيخوخة سنة (1889)¹.

انطلاقا من اللوحة التاريخية للظمان الاجتماعي، يظهر أن هذا النظام قديم قدم النشاط الذي يزاوله الإنسان ، لأن الحاجة هي التي ولدت العمل ، و الحاجة هي التي ولدت وسائل متنوعة للأمان و الضمان ، و رغم أن هذا النظام كان في البداية مجرد عمل تطوعي ، ذاتي ، غلب عليه الطابع الديني إلا أنه أصبح بعد ذلك نظاما قانوني ذو بعد اجتماعي و نفسي و أصبح يعرف قوانين و إجراءات منظمة و يتسم بالإلزامية و الإجبارية ، و أصبح كذلك موضوعا و مجالا واسعا للدراسة و البحث العلمي.

1-2- تطور الضمان الاجتماعي:

لم يصل الضمان الاجتماعي إلى ما هو عليه الآن إلا بعد سلسلة من التطورات عبر مراحل متعاقبة دفعت مجموعة من الظروف إلى ظهورها، و تجسد هذا التطور في الأعمال التالية:

■ تقرير بيقريدج:

نسبة لرئيس اللجنة و هو (Beveridge) اشتهر هذا التقرير بتقرير "اللورد بيقريدج" و هو رئيس مصلحة القوة العاملة و ذو خبرة واسعة في مجال الضمان الاجتماعي ، و قد اشترك مع ونستون تشرشل في تنظيم التأمين عن البطالة . و أهم ما قامت به هذه اللجنة دراسة النظم المرتبطة بالضمان في بريطانيا لاستكشاف عيوبها، لتخرج هذه اللجنة بعد ذلك باقتراح نظام شامل للضمان الاجتماعي يكفل الحد الأدنى من المعيشة اللائقة لكافة العمال و قد نشر هذا التقرير سنة 1942².

¹ - أحمد حسن البرعي، الوجيز في التأمينات الاجتماعية، دار الفكر العربي، 1942، ص494.

² - رمضان أبو السعود، الوجيز في شرح قوانين التأمين، دار المعرفة للنشر و التوزيع، مصر، 1979، ص35.

وقد كانت النظرية التي انطلق منها ببيقريدج تقوم على تحرير الإنسان من الحاجة، باعتبار أن الفقر و الحاجة هي وصمة عار في جبين المجتمعات الحديثة و يجب التخلص منها، وذلك يتم بتوجيه سياسة الدولة نحو تحقيق الأهداف التالية:

- توفير العمل لكل قادر عليه و راغب فيه لتحقيق التشغيل الكامل و إزالة البطالة .
 - ضمان القدرة على العمل عن طريق القدرة في الاهتمام بصحة العمال و قاية و علاجها .
 - ضمان أجر يكفي لمعيشة العامل و معيشة عائلته .
- و انطلاقاً من هذا التقرير يظهر انه أول مشروع حاول الربط بين الضمان الاجتماعي و الحاجة بشكل منظم، و ذلك عن طريق الاستخدام الكامل، و ضمان الأجر الكافي لتأمين الحد الأدنى للمعيشة اللائقة¹.

لم يقف الاهتمام بالضمان الاجتماعي في الحدود الإقليمية للدول التي نشأ بها، وإنما تخطى تلك الحدود إلى المجتمع الدولي، و ملامح ذلك تظهر في الإعلانات و المواثيق الدولية التي تؤكد على حقوق الإنسان في الضمان الاجتماعي، و العديد من الدول تدعو إلى التعاون و العمل من أجل تحقيق الضمان الاجتماعي بهدف تحقيق السلام الاجتماعي الشامل، و يعد ضمان الناس من العيش بمنأى عن الخوف و العوز من ابرز أهداف الضمان الاجتماعي، ومن بين هذه المواثيق نجد²:

■ منظمة العمل الدولية (1919):

و يعد من أهم التنظيمات المؤيدة و المساهمة في ترقية الضمان الاجتماعي و قد جاء في ديباجة هذه المنظمة "إن دول الأعضاء تعلن رغبتها أن تحقق ضمنه أهداف عديدة: مكافحة البطالة، حماية العمال من الأمراض العامة أو المهنية و الحوادث الناجمة عن العمل، حماية الأولاد و النساء، تأمين معاشات الشيخوخة و العجز المهني. و من خلال ذلك تساهم هذه المنظمة في تقديم مساعدات على تبني نظام للضمان الاجتماعي و كذلك دراسة مشاكل تنظيم الإدارة لأجهزة الضمان الاجتماعي و ذلك للعمل على تطوير وسائلها و آلياتها.

¹- حسين عبد اللطيف حمدان، مرجع سابق، ص 112.

²- محمد حسين القاسم، التأمين الاجتماعي، دار المعرفة الجديدة للنشر و التوزيع، الإسكندرية، 1997، ص 24.

▪ ميثاق أطلنطا الموقع من "روزفلت" و"ونستن تشرشل" عام (1914).

▪ إعلان فيلادلفيا الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة سنة (1948):

تم فيه مطالبة المنظمة العالمية للعمل على تأمين الشعوب و العمال منهم على توفير الحد الأدنى من الدخل، عناية طبية كاملة، حماية كافية لصحة العمال¹.

▪ القانون الأوروبي للضمان الاجتماعي المنفذ عام (1964).

▪ الاتفاقية العربية رقم 03 الصادرة عام (1971).

و هكذا فالتغيرات الاقتصادية و الاجتماعية لها تأثير مباشر على ظهور الضمان الاجتماعي و على تطوره و تغير نمطه، حيث أن التطور و التقدم على مستوى الآلات و المعدات، هي التي أملت ضرورة إنشاء نظام التأمين الاجتماعي، الكفيل بتوفير الحماية و الضمان اللازمين للعامل مقابل مردود يته.

2- مفهوم الضمان الاجتماعي:

إن تحديد مفهوم الضمان الاجتماعي يقتضي تعريف وتحديد تطبيقه و طبيعته و كذلك، حتى يكون شاملا واضحا يعطي للقارئ رؤية عنه، ولذا سنعرض أولا التعريف اللغوي ثم الاصطلاحي.

2-1-التعريف اللغوي للضمان:

الضمان: من ضمن ضمانا، و أصل الفعل ضمن، جعل الشيء في شيء يحويه و يرد عن الضمان معان أخرى كلها تحمل معنى الاحتواء، الكفالة، الالتزام، الغرامة، الحفظ و الرعاية².

2-2- التعريف الاصطلاحي للضمان الاجتماعي:

هناك العديد من العلماء الذين اصطلحوا على تعريف الضمان الاجتماعي ، و هنا سنعطي مجموعة من هذه التعاريف:

¹ - درار عياش، الضمان الاجتماعي، اثر نظام الضمان الاجتماعي على حركية الاقتصاد الوطني، رسالة ماجستير، معهد العلوم الاقتصادية، بومرداس، الجزائر، 2007، ص75.

² - ابو نصر محمد شفارة، قاعدة الربح بالضمان، معهد العلوم الشرعية، جامعة عمان، الأردن، 2008، ص99.

2-2-1- الضمان الاجتماعي من منظور علم الاجتماع:

يعتبر الضمان الاجتماعي تنظيم ، يقوم على تنظيم العلاقة بين العمال و التنظيمات ، ويعني أن تقوم المنظمة بتكريس حاجات العمال داخل بيئة العمل التي يعملون ضمنها بمنحهم الحقوق الأساسية و التي يكتسبونها جراء المخاطر المهنية التي يعملون ضمنها و يواجهونها في كل مرحلة من مراحل الإنتاج، و المتمثلة في ضمانات العامل ، و العجز الجزئي و الكلي¹ ، و هنا ينصب تعريف **بيفريدج**، الذي يقول بأنه قضاء حاجات للعمال بمنح الحد الأدنى من الدخل لكل فرد عامل لإشباع حاجة من حاجاته، كما يعتبر بأنه تلك الالتزامات التي تقوم علي تقديم ضمانات للعمال كالتأمين على الحوادث و المخاطر المهنية عن طريق وزارة خاصة بالضمان ، كما أشار كل من **سيسمو ندي و كيتز**. كما عملت أعمال **كارل ماركس** على توضيح الحقوق الأساسية للعمال كحق الأمان المساواة، الأجر العادل، فحارب بذلك استغلال أرباب العمل.

و عليه فالضمان الاجتماعي من الناحية السوسولوجية، يعد وسيلة ذات أبعاد اجتماعية و اقتصادية ، فالمؤسسة تراعي الضمان الاجتماعي في التطبيق لغرض الحفاظ على القوى العاملة، و محاولة تحسين و وضعيتهم النفسية و الاجتماعية، و الهدف الأساسي من كل ذلك هو تحقيق الغرض الاقتصادي المتمثل في الرفع من الإنتاجية.

2-2-2- الضمان الاجتماعي من المنظور القانوني:

انه نظام قانوني يقوم على تشريعات تصدر من سلطة الدولة، و هذا التشريع يحدد أهداف النظام، و ميادين تطبيقه، ثم إصلاح الضرر بالتأمين على الحوادث و الإصابات، كما يقوم على التعويض الذي يرافق كافة أنواع التأمين. ويندرج في الإطار القانوني تعريف " **زهدي يكن** " بأنه ذلك الإجراء القانوني الذي يتناول عمالا يعتمدون على كسب عيشهم من بعض الأخطار التي يتعرضون لها، فيضمنون من إصابات العمل و من المرض و العجز و الشيخوخة".

كما جاء في كتاب "**الزياد رمضان**"، أن الضمان الاجتماعي، يمثل "تلك المكانز مات القانونية و التدخلات الإنسانية التي تعمل على تغطية المخاطر الاجتماعية التي يتعرض لها

¹- ناصر قاسمي، دليل مصطلحات علم الاجتماع العمل و التنظيم، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، 2001، ص85.

الفرد في حياته، ليكون بذلك كمؤسسة توضع بين أيدي جماعات منظمة، قصد توزيع المتوج الاجتماعي¹.

و بذلك، فإن القانون هو الذي يمثل الضمان الاجتماعي و هو الحريص على الكيفية التي أن يجب أن يطبق عليها، و هذا من شأنها أن يضع الحد لتعسف أرباب العمل ضد العمال. فالضمان الاجتماعي إذن من المنظور القانوني يعتبر تشريعات تصدر من سلطة الدولة في شكل قوانين تتميز بالزامية التطبيق، و ذلك لتحصيل بعض الحقوق التي لها علاقة بخطر مهني أو حادث .

2-2-3- الضمان الاجتماعي من منظور علم النفس:

يقوم الضمان الاجتماعي في هذا المنظور على توفير الأمان، و إزالة الخوف من بال المؤمن نتيجة الحادث الذي يمكن أن يحدث صدفة ليشرع جراء هذه العملية بنوع من الارتياح و الطمأنينة على مستقبله و مستقبل نشاطه².

انطلاقاً من التعاريف التي تم عرضها للضمان الاجتماعي في التخصصات العلمية العديدة نجد انه رغم تعدد التعاريف، واختلافها في الاتجاه و المبدأ، فإن الضمان الاجتماعي يبقى وسيلة، غايتها توفير الأمن للفرد من الأخطار التي تهدد رزقه، و الهدف الأساسي منه هو تحقيق العدالة الاجتماعية و ضمان حياة كريمة لأعضاء المجتمع، فالواقع يبين ان وجود الضمان وتطبيقاته، تمس مختلف الجوانب التي شملتها العلوم، فالمؤسسة أثناء تطبيقها لإجراءات الضمان، تراعي الجوانب القانونية كوسيلة في التطبيق، و الجوانب الاجتماعية و النفسية في الغاية.

3- التمييز بين الضمان الاجتماعي والأنظمة المشابهة له:

في سعي الضمان الاجتماعي لمحاربة العوز، يشبه في هدفه العديد من الأنظمة كالمساعدة الاجتماعية، التأمين، المعونة المتبادلة، و رغم التشابه في الأنظمة المختلفة، تبقى هناك جملة من الفوارق و الاختلافات، و هذا على النحو التالي

3-1- الضمان الاجتماعي و المساعدة الاجتماعية:

¹- زهدي شريف يكن، شرح قانون الموجبات و العقود مع مقارنة مع أحكام الشريعة الإسلامية و القوانين الحديثة، جزء 16 شرح 3/16.

²- فرج عبد القادر طه، علم النفس الصناعي و التنظيم، دار المعارف، القاهرة، 1988، ص287.

يقصد بالمساعدة الاجتماعية، العطاءات و الخدمات التي تقدمها الحكومات و الجمعيات أو الأفراد للفقراء أو المعوزين بدون مقابل¹.

أما عن أوجه الاختلاف بين الضمان الاجتماعي و المساعدة الاجتماعية فهي تكمن فيما يلي:
- إن المساعدة الاجتماعية تكون دون مقابل، أما تقديمات الضمان الاجتماعي فتعطى غالباً في مقابل اشتراكات يدفعها صاحب العمل بمفرده أو صاحب العمل و العامل، و كذلك تكون المساعدة الاجتماعية اختيارية، و يترك أمر تقديمها للجهة التي تقدمها، أما الضمان الاجتماعي، فهو حق للمضمون تصرف له كلما توفرت شروط استحقاقها بصرف النظر عن الحاجة إليها.

- تعطى المساعدة الاجتماعية لطالبيها و المحتاجين إليها، أما تقديمات الضمان الاجتماعي فتعطى لمستحقيها كلما توفرت الشروط².

رغم الاختلافات و الفوارق التي تميز المساعدة الاجتماعية عن الضمان الاجتماعي، فهما يلتقيان في هدف واحد و هو مكافحة الحاجة و التخفيف من أثار الأضرار و تندرج المساعدات الاجتماعية في العديد من المجالات كتقديمها في المؤسسات الاقتصادية.

3-2- الضمان الاجتماعي و التأمين الخاص:

يقصد بالتأمين الخاص، ذلك التأمين الاختياري أو التأمين التجاري، حيث تقوم به شركات الضمان التجارية³، وهدفها تغطية خطر معين مقابل مبلغ يلتزم بدف طالب التأمين و يسمى بقسط التأمين و هو مبلغ نقدي يلتزم طالب التأمين دفعه للمؤمن و ذلك مقابل الحماية التأمينية التي يضمنها المؤمن للمؤمن له.

لذلك فإن الضمان الاجتماعي يتفق مع التأمين الخاص في انه كليهما يعمل على تغطية المخاطر التي يتعرض لها الأفراد.

أما عن أوجه الاختلاف بين الضمان الاجتماعي و التأمين الخاص فهي تكمن من حيث القائم عليها فنجد أن الشركات المتخصصة في مجال التأمين الخاص هي التي تقوم بالتأمين التجاري، و تهدف من وراء نشاطها إلى تحقيق أكبر قدر ممكن من الأرباح، و عكس ذلك

¹ - مصطفى أحمد أبو عمرو، الأسس العامة للضمان الاجتماعي، منشورات الحلبي، بيروت، لبنان، 2010، ص19.
² - حسين عبد اللطيف حمدان، الضمان الاجتماعي أحكامه، تطبيقاته، دراسة تحليلية شاملة، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان، 2009، ص38.

فان الضمان الاجتماعي يقوم بالدور الاجتماعي و تساهم الدولة في تمويله و تقوم بالإشراف عليه.

ويمكن تحديد أهم الفروقات بين الضمان الاجتماعي و التأمين الخاص انطلاقاً من الجدول التالي :

جدول يمثل الفرق بين التأمين الخاص و الضمان الاجتماعي¹:

عناصر المقارنة	التأمين الخاص	الضمان الاجتماعي
الهدف من التأمين	- تحقيق الربح لهيئة التأمين - قيامه على الإرادة الحرة للطرفين دون إجبار - إضافة الأرباح و الرسوم لقسط التأمين	- لا يهدف إلى تحقيق الربح لهيئة التأمين ،بل حماية الطبقات الضعيفة في المجتمع - إجبارية التأمين وفق الشروط و التشريع
سياسة تحديد الأسعار	قيمة مبلغ التأمين+احتمال حدوث الخطر، و يحتسب دون النظر إلى الحالة المادية للمؤمن	- يتحمل في القسط جزء للمؤمن+الدولة+هيئة التأمين - يحتسب وفق الحالة الاجتماعية للمواطن ووفق مبدأ التضامن الاجتماعي المزدوج، مع مراعاة مبدأ الحالة، المادية للمواطن
مزايا التأمين	للمؤمن الحرية في تحديد مبلغ التأمين المتلائم مع ظروفه	- يتم تحديد مبلغ التأمين وفق للاشتراكات المتعلقة بحالة الفرد و يقوم على مبدأ الاشتراك ،قصد الحصول على التعويضات و الاداءات
المؤمن عليهم	للفرد الحرية في تحديد المؤمن عليهم و المستفيدين	هيئة حكومية

¹ - صبحي المتبولي، شرح قانون التأمين الاجتماعي، منشورات الحلبي، طنجا، المغرب، 1970ص10.

3- الضمان الاجتماعي و المعونة المتبادلة:

تمثل المعونة المتبادلة تلك الوسيلة التي يتبناها مجموعة من الأفراد يتعرضون لخطر أو مخاطر، بهدف مواجهتها و ذلك بإنشاء جمعيات لهذا الغرض، وقد لعبت هذه الجمعيات دورا هاما في ظل المجتمع الصناعي، و تلاشى دورها بعد ذلك و من أهم خصائص هذه الجمعيات هو انخفاض قيمة أقساطها لانعدام قسط الربح كما أنها كلفت بحماية العمال في الوقت الذي كان العمال يفتقرون للحماية، و في مراحلها الأولى لاقت دعما من الحكومة كونها تساهم في التخفيف عن كاهلها بشأن محاربة الفقر¹.

تتفق المعونة المتبادلة مع الضمان الاجتماعي كون أنهما في الاثنان يقومان على التعاون و التضامن بين أعضائه لمواجهة الأخطار، أما عن أوجه الاختلاف بينها فهي تكمن فيما يلي:

- الضمان الاجتماعي نظام قانوني، أما المعونة المتبادلة، فهي نظام اتفاقي يقوم على توافق الأفراد على تبادل المعونة.

- الانضمام إلى الضمان الاجتماعي إجباري مع توافر شروطه، أما الانضمام إلى جمعيات المعونة المتبادلة فمتروكة للإرادة.

- الضمان الاجتماعي نظاما عام يقوم به الدولة، أما المعونة المتبادلة فمتروكة للإرادة

- الضمان الاجتماعي، نظام عام تقوم به الدولة، أما المعونة المتبادلة فيقوم بها الأفراد لحماية أنفسهم.

- التغطية التي يوفرها الضمان الاجتماعي هي اشملى و أوسع من المعونة المتبادلة و يتميز بالثبات في حين أن المعونة المتبادلة تتميز بعدم الاستقرار و لا تملك من وسائل التمويل سوى اشتراكات أعضائها².

3-4- الضمان الاجتماعي و التأمين الاجتماعي:

يقصد بالتأمين تلك العملية التي يتضمنها عقد التأمين (عمل جماعي تعاوني يقوم به المؤمن له وشركات التأمين تمثل الوسيط بين جمهور المؤمن لهم إذ تقوم بعملية تنظيم هذه المساهمات و بدفع خسائر إلى الجهات التي يلحق بها الضرر جراء الحوادث).

¹ - جلال محمد إبراهيم، شرح قانون التأمينات الاجتماعية، دار النهضة العربية، بيروت، لبنان، 2000، ص19، 20.

² - حسين عبد الطيف حمدان، مرجع سابق، ص 43.

تتم عن طريق تجميع مجموعة من المخاطر المحددة في النوع و الطبيعة و إجراء المقاصة بينهما وفق لعملية الإحصاء و التي يتولاها طرف مخول قانونيا بممارسة أعمال التأمين. فهو يحمي و يكفل للفرد حماية ضد خطر معين من مرض و إصابة عمل، فهو بذلك يختلف عن الضمان الاجتماعي من حيث نطاقه و الغاية حيث يسعى التأمين الاجتماعي إلى حماية الفرد من الخطر المؤمن منه دون غيره بترميم أعضائه، أما الضمان الاجتماعي فهو يسعى إلى ضمان معيشة الأفراد في مستوى معين بحمايتهم من الأخطار الاجتماعية عامة و الأعباء التي تهددهم بالبؤس و الحاجة مثل، الشيخوخة، الوفاة و الأعباء العائلية¹. فالضمان أبعد غاية من التأمين الاجتماعي و أوسع نطاق منه، غير أن الدول العربية تطلق اسم الضمان الاجتماعي على التأمينات الخاصة كالعراق و لبنان و المغرب، كما تطلق بلدان أخرى اسم المساعدة الاجتماعية على الضمان الاجتماعي.

4- خصائص الضمان الاجتماعي:

إن الضمان الاجتماعي كعملية قانونية ذات أبعاد اجتماعية و نفسية يتميز بالعديد من السمات و من ابرز هذه الخصائص:

- إنه نظام قانوني:

فهو يعتبر نظاما قانونيا لأنه يتقيد بقانون يصدر من السلطة التشريعية في الدولة، و هذا القانون هو الذي يحدد أهداف النظام، و هذا يعني أن قانون الضمان الاجتماعي يتطرق إلى بيان تفاصيل العلاقات التأمينية من حيث مضمونها و انقضائها و إنشائها أيضا. بمعنى أن الضمان الاجتماعي ينظم بطريقة قانونية سوءا من حيث الأشخاص الخاضعين لحكمه أو الأخطار المضمون منها و سائل مواجهتها، كما انه يحدد شروط الخضوع لحكمه و الاستفادة من تقديماته.

- إنه نظام يرتبط بالنظام العام:

إن الدور الذي يقوم به الضمان الاجتماعي في تحقيق أهدافه بعدالة داخل المجتمع، جعل من قواعده أمرة و جعل منه جزءا من النظام العام، و و النظام العام يتكون من مجموع القواعد

¹ - حسين عبد اللطيف حمدان، مرجع سابق، ص 200.

التي تهدف إلى حماية مصالح المجتمع الأساسية التي يتحتم على الأفراد الانصياع لها و عدم الخروج عليها¹.

و بذلك يتحقق الهدف المرجو من نظام التأمين الاجتماعي، كما ان التغييرات الاقتصادية لها تأثير مباشر على تطور الضمان الاجتماعي و تغير نمطه، حيث ان التقدم الاقتصادي و ظهور الآلات و معدات جديدة هي التي أملت و برزت ضرورة إنشاء نظام تأمين اجتماعي كفيل بتوفير الحماية و الضمان اللازمين للعامل مقابل مردود يته، و ان كان الضمان الاجتماعي من النظام العام فلا يجوز الاتفاق على ما يخالف هذا النظام و لا يمكن القول ببطلان هذا الاتفاق.

- الضمان الاجتماعي أداة للتنمية:

يمثل الضمان الاجتماعي أداة للتنمية الاقتصادية و الاجتماعية فمن ناحية الجانب الاجتماعي فالضمان يقوم على توفير الرعاية الاجتماعية للعمال، و كذلك الرفع من المستوى المعيشي و كذلك توفير الاستقرار في علاقات العمل.

كما يؤدي الضمان الاجتماعي إلى إزالة الفوارق الطبيعية بين طرفي علاقات العمل، مما يؤدي إلى مزيد من التضامن و الأمن الاجتماعي².

- الضمان الاجتماعي يقوم على أساس التكافل الاجتماعي :

فهو نظام يوجه خصوصا لحماية الطبقات الكادحة في المجتمع، و يتشارك في فيه كل من أرباب العمل و العمال و الدولة لدفع نفقات الضمان الاجتماعي.

- الضمان الاجتماعي نظام إلزامي:

يعتبر الضمان الاجتماعي نظام إلزامي، لان الدولة هي التي تفرضه، بهدف إضفاء الحماية الاجتماعية للأشخاص، ليقوم بذلك الضمان الاجتماعي على الطبيعة الأمره نظرا لضرورة الاشتراك في نظام الضمان الاجتماعي بشكل إجباري سواء للعامل أو لصاحب العمل لذلك حرص المشرع الجزائري على توفير الوسائل اللازمة لضمان فاعليته، و من هذه الوسائل إعطاء الموظفين صفة الضبط القضائي ليقوم بالرقابة على تنفيذ أحكام الضمان الاجتماعي،

¹- محمد فاروق باشا، التأمينات الاجتماعية، الفتح للطباعة و النشر، الإسكندرية، 2002، ص46.

²- حسين منصور، قانون التأمين الاجتماعي، منشأ المعارف، الإسكندرية، مصر، 1996، ص46.

ويكون لهم دخول المنشآت في أوقات العمل المعتادة و الاطلاع على السجلات اللازمة و الاطلاع على الدفاتر.

5- أهداف الضمان الاجتماعي:

يقوم الضمان الاجتماعي على مجموعة من الأهداف الأساسية نذكر منها:

■ رعاية الفئات الكادحة:

فبفعل استغلال أرباب العمل للفئات العمالية الكادحة و الضعيفة لمضاعفة أرباحهم، و التقليل من تكاليف الإنتاج، لتظهر بذلك الأفكار الإصلاحية لحماية العمال من عسف أصحاب العمل و جشعهم و هذا ما جاء في الأفكار الإصلاحية لسيسموندي Sismondi (1842-1773) و كذلك كارل ماركس Karl max و لويس بلو Louis belou¹.

■ المحافظة على القوة العاملة و تحريرها من الخوف:

فالقوة العاملة تتسم بالخوف من المستقبل و الوقوع في الحاجة، لذلك لا بدا من تحرير الإنسان من عقدة الخوف و مده بأسباب الأمان، و هذا ما تقوم عليه فلسفة الضمان الاجتماعي المتمثلة في صيانة العنصر البشري و تنمية قيمته الجوهرية عن طريق تأمينه من المخاطر التي تؤثر على قواه الجسدية و تعويضه عن النقص في مقدرته على الكسب. التخفيف من عدة الفوارق بين الطبقات الاجتماعية و إعادة توزيعها توزيعا عادلا مما يؤدي إلى القضاء على الاستغلال الذي ظهر نتيجة عدم المساواة في توزيع وسائل الإنتاج و النهوض بالطبقات المستغلة إلى المستوى اللائق للمعيشة، و هذا بفعل تمويل أصحاب العمل للضمان الاجتماعي.

يعمل الضمان الاجتماعي على التأكيد على العيش الكريم برعايته للطبقة العاملة و حرصه على صيانة قواها الإنتاجية لضمان استمرار عجلة الإنتاج، و بذلك أصبح العمل فضيلة أخلاقية كما انه عزز العلاقة بين العمال و أرباب العمل و عزز دور نقابات العمل و من دعائم هذه الأخلاق شعور العمال بالرضا عن عملهم.

¹- خليفي عبد الرحمن، الوجيز في منازعات العمل و الضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر و التوزيع، عنابة، 2008، ص 102، 103.

■ حماية المجتمع من الفساد :

يحرص الضمان الاجتماعي على حماية قدرة الأفراد الشرائية و أمنهم المعيشي، لذلك يقوم الضمان الاجتماعي بصرف الدخول البديلة لكل من فقد دخله الأساسي بسبب المرض أو الإصابة أو الشيخوخة و ذلك بمعاش التقاعد أو التعويضات أو ما يحفظ القدرة الشرائية للأفراد كما يقول " روزفلت"

-تغطية الأهداف العائلية و النفقات الاستثنائية أي الإصابة و الوفاة و ذلك بالتعويضات اللازمة و الخدمات الطبية¹.

-العمل على زيادة الأجر و رفع مستوى الأجور ،وقد توصلت العديد من البحوث العلمية التي أجريت على العمال إذ أن شعور العمال بالاستقرار في عملهم و اطمئنانهم الى مستقبلهم و تعويضهم عن الأجر المفقود في حالات المرض و الإصابة و العجز،يزيد من إنتاجيتهم و قدرتهم على الإبداع و الابتكار و ارتفاع الكفاية الإنتاجية و هذا فان العامل الذي ينعم بالاستقرار يجد نفسه باستمرار مدفوع لرفع مستواه المهني.

إن أهداف القانون و الضمان الاجتماعي، تشرح الوضع القائم للعمال في المجتمعات الصناعية و ضد التحكم الكيفي لأرباب العمل فهو يوضح مدى تأثير المعطيات الاجتماعية و الحاجات الاجتماعية على التشريعات و يتغير حسب الظروف الواقعية و المخاطر.

6- أهمية الضمان الاجتماعي:

يعتبر الضمان الاجتماعي، تأمين يهدف، لمعالجة و مواجهة ما قد يحل للفرد من مصائب تعيق حياته، و ذلك بالإنقاص من موارده و إنطلاقاً من ذلك فإن أهمية الضمان الاجتماعي تنحصر في ثلاث زوايا و ذلك من خلال الوظائف التي يؤديها:

■ الوظيفة الاجتماعية:

يقوم الضمان الاجتماعي على التعاون بين مجموعة من الأفراد لضمان خطر معين، فيقوم كل منهم بدفع قسط أو اشتراك لتغطية الخسائر التي يمكن أن يتعرض لها أي احد منهم و تتجلى هذه الوظيفة في التشريعات العمالية و التأمينات الاجتماعية، وترتب عن هذا إنشاء مؤسسات

¹- حسين عبد الطيف حمدان ، الضمان الاجتماعي، أحكامه، و تطبيقاته ، دراسة تحليلية شاملة ، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت ، لبنان ، ص 200.

للتعويض عن الأمراض و الحوادث المهنية و الشيخوخة و البطالة عبر صناديق تنشأ لهذا الغرض، عن طريق دفع التعويضات اللازمة له و الكفيلة بدفع الضرر الذي أصابه، فدور الضمان هو يكتسي الصيغة التضامنية الاجتماعية.

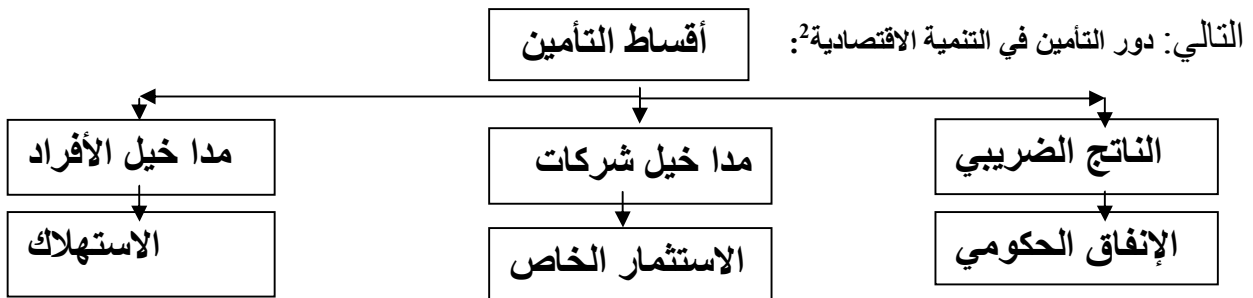
■ الوظيفة النفسية:

و تتمثل هذه الوظيفة في توفير الطمأنينة ،و إزالة الخوف من بال المؤمن لهم فيصبح يشعر بالراحة النفسية و الرضا و كذلك الارتياح عن مستقبله ، الأمر الذي يجعله يتحلى بروح المبادرة، فالعامل يرتاح أثناء أدائه لعمله و ذلك اعلمه بان يحصل على التعويض من أي حادث قد يصيبه ،فيرتاح نفسيا ،و هي الفائدة و الوظيفة النفسية التي يلعبها الضمان الاجتماعي.

■ الوظيفة الاقتصادية:

يعد التأمين إحدى وسائل الادخار ،و ذلك بواسطة تجميع رؤوس الأموال المكونة من أقساط و اشتراكات المستأمنين التي تضل في الواقع رصيد تغطية المخاطر، كما أن هذا الرصيد غالبا يوظف في العمليات الاستثمارية لان التجربة أثبتت بان المخاطر لا تتحقق في كل الحالات ،حتى وان حدث ذلك فلا يحدث في وقت واحد ،و تزداد الأهمية الاقتصادية للضمان الاجتماعي في المعاملات الدولية حيث يشكل التامين عاملا مشجعا لتكثيف المبادلات بين الشعوب إذ يسمح للمستثمرين الأجانب و التجار الغربيين بالعمل دون خوف من الآثار السلبية التي تسببها المخاطر العملية و الطبيعية¹.

فشركات الضمان الاجتماعي تكون رؤوس الأموال عن طريق قيم الأقساط المدفوعة من طرف الفئات المهنية كأرباب العمل و العمال و كذلك الضرائب ،وذلك كما يوضح الشكل



¹ - محمد حسن القاسم، التأمين الاجتماعي، دار المعرفة الجديدة للنشر و التوزيع، الإسكندرية، 1979، ص78.
² - كريمة شيخ، إشكالية تطوير ثقافة التأمين لدى المستهلك الجزائري، رسالة ماجستير في علوم التسيير، تخصص تسويق جامعي، جامعة تلمسان، الجزائر، 2010، ص31

فالعامل حتى وان كان في هذه الحالة يشتغل لدى آخر فان إجبارية التأمين عليه و التصريح ضروري و هذا ما يجعله أكثر اطمئنان تجاه وضعيته و تجاه مصدر رزقه ، و كذلك بالنسبة لرب العمل الذي لا يستطيع لوحده تحمل أعباء الخسارة التي تصيب العامل لديه من حسابه الخاص .

7 - ميدان تطبيق الضمان الاجتماعي:

إن أهمية أي نظام اجتماعي تقاس بعدد الأخطار التي تغطيها و بعدد الأشخاص الذين تشملهم الحماية ، ولهذا الغرض نوضح النقاط التالية :

- الأخطار المغطاة و الأشخاص المحميون.
- النطاق الإقليمي لتطبيق الضمان الاجتماعي.

7-1- الأخطار المغطاة و الأشخاص المحميون :

يغطي الضمان الاجتماعي العديد من المخاطر و التي نجملها فيما يلي :

- المرض: و ذلك بتقديم العناية الطبية الوقائية و العلاجية للمضمون و لأفراد عائلته.
- الأمومة: بتقديم العناية الطبية قبل و أثناء و بعد الولادة.
- الوفاة: بتقديم مساعدة مقطوعة للمضمون لقاء نفقات الدفن في حالة وفاة المؤمن وكذلك لعائلته أو لأصحاب الحق باشتراك مدة اشتراك لا تقل عن السنة.
- منحة التقاعد المنقول : بتقديم تعويضات شهرية لأفراد العائلة و ذوي الحقوق للمنوفي .
- العجز: بدفع مبلغ مع تعويض نهاية الخدمة يساوي الفرق بين التعويض الفعلي المستحق للمضمون عن خدماته و التعويض الذي يستحق عن خدمته .
- البطالة الإجبارية و التقاعد المسبق.
- التقاعد أو حماية الشيخوخة.

و لهذا الغرض لابد من توفير برنامج للرعاية الاجتماعية، بهذه الفئة و ذلك بتوفير : الرعاية الصحية ، الرعاية النفسية ، العلاج الطبي ، الرعاية الاجتماعية ، إنشاء أندية للمسنين ، الرعاية المتكاملة¹.

وهذا ما يجعلنا نجمع أن هذه الأخطار المغطاة هي الأنواع التالية :

¹- رفيق سلامة، شرح قانون الضمان الاجتماعي، مؤسسة عبد الحفيظ لتجديد الكتب، لبنان، 1996، ص58.

- تأمينات المرض و الأمومة.

- تأمينات العجز و الوفاة.

- إصابات العمل و الحوادث المهنية.

- البطالة.

إذ أنه في الحقيقة تنقسم التعويضات إلى نوعين :

● **مزايا عينية:** و هي العلاج عن الإصابة و المرض المهني و صرف الأدوية و بعض

الأجهزة التعويضية.

● **مزايا نقدية:** وهي التعويضات النقدية التي يحصل عليها حال الوفاة ، العجز الكامل أو

النسبي المستديم .

● مبلغ مباشر يحدد تبعا للوقاية قد يكون شهريا كمثل التقاعد.¹

من الأخطار المغطاة نجد :

■ **تأمينات المرض و الأمومة:**

تعتبر رعاية العامل من الناحية الطبية من أهم المسائل التي يعني بها الضمان الاجتماعي

حيث يتولى كفالة هذا التعويض و يستفيد المنخرط في النظام من جملة من المزايا نذكر من

بينها :

■ **الرعاية الطبية التي تشمل:**

- الخدمات الطبية العامة و الخاصة و علاج الأسنان .

- الرعاية الطبية في المؤسسة عند اقتضاء الضرورة .

- الأشعة .

- الولادة للمرأة العاملة .

- صرف الأدوية .

- الوسائل الطبية و الأجهزة (أرجل مصنعة، نظارات، سماعات، أذرع مصنعة و غيرها).

- المعنويات الطبية و الإجازات المرضية.

1- محمد سيد فهمي ،الرعاية الاجتماعية للمسنين، المكتب الجامعي الحديث ، الإسكندرية ، 1999، ص 133- 188-
. 178

■ تأمينات العجز و الوفاة و الشيخوخة:

يعتبر تأمين العجز عن الشيخوخة من أهم فروع التأمين، حيث يهدف هذا النوع من التأمين إلى حماية الفرد وأسرته في حالة تحقق الأخطار السابقة الذكر، وذلك بالتعويض المادي، تتلخص وظائف هذا النوع على الآتي:

- تعويض الدخل المعوض عنه في شكل معاش

- إعادة توزيع الدخل.

- تعويض خطر حالتي العجز و الوفاة.

و يتم استحقاق المعاش (التقاعد) و العجز في الحالات التالية:

- إ انتهاء خدمة المؤمن ببلوغه السن القانوني .

- انتهاء الخدمة وفق النصوص القانونية.

- ثبوت العجز وفقا للوثائق الطبية.

■ إصابات العمل و الحوادث و الأمراض المهنية:

نعني بإصابة العمل ما يقع للعامل نتيجة حادث معين قد يقع له أثناء تأديته و قيامه بمهامه أو من خلال ذهابه وإيابه من و إلى العمل كحوادث الطريق ، بشرط أن لا يتخلف المصاب أو ينحرف عن المسار الطبيعي و العادي له.

وتغطي هذا النوع ثلاث مخاطر هي:

- أمراض المهنة .

- حادث الطريق¹.

■ التأمين عن البطالة :

ينظم هذا النوع من التأمين الأحكام الخاصة بمن يتعطل عن العمل بصفة غير إرادية ، و يهدف هذا النوع إلى تعويض هؤلاء العمال عن أجورهم المفقودة نتيجة البطالة الإجبارية بمنحة البطالة².

¹ - André Armengaud, la sécurité sociale rénovée, Ede de la R PP, Revue Politique et Parlementassions, paris, 1974, p 71

² - نبيل مختار ، موسوعة التأمين ، المطبعة الجامعية ، الإسكندرية ، مصر ، 2005، ص 122.

8- نطاق الضمان الاجتماعي :

يتحدد نطاق الضمان الاجتماعي بثلاثة عناصر هي:
الأشخاص المضمونون، المخاطر المضمون منها، تقديمات الضمان.

8-1- الأشخاص المضمومون:

يقوم الضمان الاجتماعي، في الأصل لتحقيق الأمان الاقتصادي لكل من لا يقدر على تحقيق هذا الأمان لنفسه بصرف النظر عن نشاطه المهني، أو انتمائه الاجتماعي، و هو بهذا يختلف عن أنظمة التأمينات الاجتماعية التي قامت في الأصل لتغطية الأجراء الذين لا يتجاوز دخلهم قدرا معيناً، و ذلك قبل أن تندمج في الضمان الاجتماعي و تتحول إلى فرع من فروعها أو درجة من درجاته. حيث أن الحق في الأمان أصبح من الحقوق التي تبناها الإعلان العالمي لحقوق الإنسان¹، وذلك في المادة 22 و التي تنص على أن لكل شخص بصفته عضواً في المجتمع الحق في الضمان الاجتماعي .

فالفكر الاجتماعي الحديث يرفض التفاوت الصارخ في مستويات المعيشة بين بني البشر و يدعو إلى ضمان حد أدنى من العيش اللائق لكل إنسان. و نظام الضمان الاجتماعي هو الصيغة القانونية والاجتماعية التي تعكس هذا الهدف، لذلك فإن التوسع في تطبيق الضمان الاجتماعي يشمل كل المواطنين بما فيهم العمال داخل المؤسسة الذين هم بحاجة إلى الحماية و من الخصائص المميزة لهذا النظام، أنه يراعي في هذا التوسع أما من حيث الأشخاص أو من حيث المخاطر، مبدأ التدرج في التطبيق، بحيث يترافق هذا التوسع مع تطور الإمكانيات المتاحة و درجة النمو التي يحققها الاقتصاد القومي.

فالإنسان يعيش في الأصل على ما يكسبه من عمله، فزيادة أعبائه العائلية قد تعرضه لمثل تلك النتيجة، لان من المسلم به أن مستوى معيشة العائلة ذات الدخل المحدود يتعرض للانخفاض كلما زاد عدد أفرادها، لذلك اعتبرت الأعباء العائلية خطراً اجتماعياً يتعين على الضمان الاجتماعي تغطيته .

¹ - خليف عبد الرحمان، الوجيز في منازعات العمل و الضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر و التوزيع، عنابة، 2008، ص 104.

و هكذا لم يعد الخطر الاجتماعي الذي يتعين على الضمان الاجتماعي تغطيته، الحادث الذي يؤدي إلى انقطاع العامل عن عمله فقط بل اتسع ليشمل كل حدث يؤدي إلى فقدان العمل ، أو خفض مستوى معيشة العامل، فانقطاع العمل و تزايد الأعباء العائلية هما إذن المعيار لتحديد الأخطار التي يتعين على الضمان الاجتماعي مواجهتها ، وليس مصدر هذه الأخطار و لا الآثار التي يترتب عليها. و على ضوء هذا المعيار تم تحديد تلك المخاطر ، إن في التشريعات الوضعية أو في الاتفاقيات الدولية وبخاصة في اتفاقية العمل الدولية رقم (102) المتعلقة بالحد الأدنى للضمانات الاجتماعية¹.

فقد حددت هذه الاتفاقية تسعة مخاطر اجتماعية كحد أدنى من المخاطر التي يتعين على أنظمة الضمان الاجتماعي تغطيتها و هذه المخاطر هي: المرض من حيث نفقات العلاج، و التعويض عن الأجر المفقود، الأمومة ، العجز ، الشيخوخة، طوارئ العمل، الأمراض المهنية، الموت (حماية عائلة المتوفى)، الأعباء العائلية، البطالة.

و قد أوجبت هذه الاتفاقية على الدول الموقعة عليها أن تلتزم بتغطية ثلاثة مخاطر على الأقل من الأخطار التسعة المذكورة سابقا، على أن يكون من بينها بصورة إلزامية واحد من المخاطر الآتية البطالة، الشيخوخة ، طوارئ العمل، الأمراض المهنية ، العجز و الوفاة. و يقوم الضمان الاجتماعي بتغطية هذه المخاطر عن طريق التعويض عن الأضرار الناجمة عنها و الوقاية منها.

ويعتبر التعويض عن الأضرار الناجمة عن الأخطار المضمون منها أول أسلوب لجأ إليه الضمان الاجتماعي لترميم أثارها، أو التخفيف من هذه الآثار.

فالشخص الذي يتعرض لمرض أو لطوارئ العمل، له الحق في العلاج و الشخص الذي ينقطع عن العمل لمرض أو إصابة أو عجز أو شيخوخة، و يفقد بسبب ذلك الدخل المقابل لعمله، له الحق في دخل بديل يقيه شر الوقوع في الحاجة.

و الشخص الذي يصاب بعجز جزئي دائم ، يمنعه من العودة إلى مزاولته نشاطه السابق له الحق في تأهيله لعمل جديد ، يتناسب مع قدراته الجديدة لكي لا يقع في الحاجة أو يضطر إلى

¹ - خليفي عبد الرحمن، مرجع سابق، ص 110، 113 . صدرت هذه الاتفاقية عن مؤتمر العمل الدولي الخامس و الثلاثين المنعقدة في جنيف في صيف عام 1952،

العيش مع الآخرين. أما الوقاية من المخاطر الاجتماعية ، فترمي الى منع وقوع الخطر او إلى الحد من أثاره كما يقول المثل "الوقاية خير من العلاج".

و تبدو أهمية الوقاية من المخاطر بشكل خاص في مجالي الصحة و البطالة ، و لذلك نجد ان السياسات الاجتماعية للمجتمعات المعاصرة تفرد حيزا للوقاية الصحية ، و لسياسة التشغيل الكامل ،

و لا شك أن اتجاه الضمان الاجتماعي يهدف إلى توفير الحماية لكل من هو بحاجة إليها من عمال المؤسسة و أرباب العمل ، و عدم حصره بفئة معينة ، و هذا من شأنه أن يحل التضامن الاجتماعي بين كافة المواطنين في مواجهة المخاطر الاجتماعية التي قد تصيب احدهم محل التضامن الطبقي أو التضامن المهني ، الذي كان قائما في ظل أنظمة التأمين الاجتماعي.

8-2- المخاطر المضمون منها:

المخاطر التي يتعين على الضمان الاجتماعي تغطيتها هي المخاطر الاجتماعية، و قد قيل في تبرير هذا الوصف أن الضمان الاجتماعي محدد بوصفه "الاجتماعي" ولذلك فإن المخاطر التي يغطيها ، يجب أن تتضح بذات الوصف فتكون اجتماعية .
و يمكن تعريف الخطر الاجتماعي على انه حدث مستقبل غير مؤكد و لا يتوقف حدوثه على إرادة المضمون:¹

8-2-1 - أنواع المخاطر الاجتماعية:

8-2-1-1- المخاطر المهنية:

حيث تشمل طوارئ العمل، الأمراض المهنية و البطالة.

■ طوارئ العمل:

الإصابات التي تقع للعمال أثناء قيامهم بعملهم أو بمناسبة قيامهم به.

■ الأمراض المهنية:

¹- ناصر منصور الروسان، الأمن الصناعي و السلامة المهنية، مكتبة المجتمع العربي للنشر و التوزيع ، الأردن، 2009، ص139.

حيث يقصد بالمرض المهني، المرض الذي يصيب الشخص بسبب مزاولته مهنة معينة او بسبب قيامه بعمل معين في ظروف معينة كأمراض التسمم التي تنشأ عن الاحتكاك المستمر بين العامل و بعض المواد الأولية المستخدمة في الإنتاج ، أمراض الرئة الناتجة عن الغبار في أماكن العمل.

■ البطالة:

يقصد بالبطالة فقد العامل لعمله لسبب لا يد له فيه ، كما في حالة الأزمات الاقتصادية التي تصيب الاقتصاد بجملة أو احد قطاعاته، أو تعثر احد المصانع بالذات أو انعدام فرص العمل أمام العمال رغم امتلاكهم القدرة عليهم و الرغبة فيه ، و البطالة من أهم المخاطر التي يتعرض لها العمال¹.

8-2-1-2-المخاطر الحياتية:

هي أيضا مخاطر اجتماعية و تشمل هذه المخاطر الحياتية على: المرض غير المهني، العجز و الشيخوخة، الوفاة و الأعباء العائلية.

■ المرض الغير المهني :

هو كل اعتلال جسدي أو عقلي، يستوجب رعاية طبية حيث له أثر على العامل من الناحية المادية وتواجه أخطار هذا المرض بوسائل الوقاية المختلفة و بالمساعدات الاجتماعية و التأمينات الاجتماعية، كما يساهم التأمين أو الضمان في حلّ هذه المشكلة².

■ العجز:

يعتبر العجز من المخاطر التي تصيب الأجير، بالإضافة إلى ما يسببه للأجير المصاب من ألام نفسية، يعتبر سببا لكثير من المشاكل المادية التي تلقي بعثها على الأسرة ، و العجز قد يكون كليا بحيث يجرّد المصاب من كل قدرة على العمل، و قد يكون جزئيا بحيث يحتفظ المصاب ببعض قواه الجسدية دون أن يستطيع ممارسة عمله كالمعتاد. وفي حالة العجز الكلي، ينقطع العامل عن كل كسب فيفقد بذلك كل دخل يمكن أن يجنيه من عمله.

¹ - حسين عبد اللطيف حمدان، الضمان الاجتماعي أحكامه و تطبيقاته، دراسة تحليلية شاملة، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان، 2009 ، ص 181.

² - عادل عبد الحميد عزّ، دراسات عن التأمين الصحي، المكتبة الجامعية للنشر و التوزيع، لبنان، 1970، ص5.

أما في حالة العجز الجزئي فان دخل العامل، ينقص بمقدار النقص في قدرته على العمل.

■ الشيخوخة:

تعتبر من المخاطر الحياتية التي تسلب الفرد قدرته على العمل والكسب ، فإذا لم يكن لديه دخل بديل أو غير ذلك من مدخر أو مال ينفق منه ، وقع في الحاجة و الحرمان بعد أن كان منبعاً للعطاء و الإنتاج ،لذلك كان ضمان الشيخوخة واجبا على المجتمع نحو أبنائه الذين أعطوه في حياتهم المنتجة ما وسعهم العطاء .

■ الوفاة:

تعتبر الوفاة خطرا بالنسبة لأسرة المتوفى.

8-3-3- تقديمات الضمان الاجتماعي :

يقصد بتقديمات الضمان الاجتماعي المساعدات التي يقدمها نظام الضمان الاجتماعي إلى المضمونين الذين يتعرضون للمخاطر المضمون منها، بهدف ترميم نتائجها أو التخفيف منها و يمكن تقسيم هذه التقديمات من حيث نوعيتها و ماهيتها و الغاية منها إلى قسمين هما:

8-3-1- تقديمات نقدية :

تشمل تعويضات العجز المؤقت عن العمل ، و التعويضات العائلية و معاشات الشيخوخة و العجز و الوفاة بالنسبة لعائلة المتوفى ، و غير ذلك من الإعانات النقدية التي تصرف للمضمونين عند الاستحقاق.

و التقديمات النقدية قد تكون لمرة واحدة كتعويض نهاية الخدمة ، أو تعويض نفقات الدفن و قد تكون دورية كمعاش الشيخوخة و معاش العجز ،التعويضات العائلية و معاش الصحاب الحق بعد وفاة الموروث¹.

8-3-2- تقديمات معنوية:

تستهدف إلى استعادة الصحة و القدرة على العمل، و تشمل جميع التقديمات الغير النقدية التي يقدمها النظام إلى المضمونين المستحقين ، و تتمثل في خدمات العناية الطبية ، التأهيلية ،التي

¹ - خليفي عبد الرحمن، منازعات العمل و الضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر و التوزيع، عنابة،، 2008، ص100.

يكون الغرض منها المحافظة على قوى الأفراد الإنتاجية ، و حمايتهم من المرض و الإصابة، وما قد يتخلف عنهما من عجز عن العمل بصورة جزئية أو كلية¹.
إن التقديمات العينية فقد تكون وقائية ترمي إلى منع وقوع الخطر أو علاجية تسعى إلى ترميم نتائجه أو التخفيف منها

9- الضمان الاجتماعي في الجزائر:

لقد كان الضمان الاجتماعي في الجزائر قبل الاستقلال، أي في فترة الاستعمار تابع للسياسة الاستعمارية، لكن سرعان ما عرف تطورات و تغيرات تتوافق و المراحل التي مر بها الاقتصاد الوطني، كما كانت هذه التغيرات تخدم الأهداف الاقتصادية و الاجتماعية في الدولة الجزائرية و في هذا الشأن نعرض التطورات الأساسية لهذا:

كانت مرحلة ما قبل الاستقلال أول ظهور لنظام الضمان الاجتماعي في الجزائر و بالتحديد سنة (1949) في 10 جوان لما اصدر المجلس الاجتماعي الجزائري امر 1949/045 المتعلق بتنظيم هيأت الضمان الاجتماعي، و كذلك لأمر 49/04 عام (1945) الذي حدد طبيعة الأخطار المؤمن منها ، و الأشخاص المستفيدين منها و كيفية التعويض².

كما صدر مرسوم 1950/02/20 المتعلق بتنظيم صناديق الضمان الاجتماعي بالجزائر ، و هذا ما مهد لتأسيس مختلف الصناديق و أولها صندوق التأمينات الاجتماعية كما حدد بموجب ذلك إنشاء هيأت الضمان الاجتماعي بثلاث صناديق أساسية:

- الصندوق المركزي للتأمينات الاجتماعية.

- صناديق التأمينات الاجتماعية المهنية.

- صناديق الضمان ذات التأمين الخاص.

وتعتبر صناديق التأمينات الاجتماعية، مؤسسات عمومية ذات الطابع إداري تتمتع بالاستقلال المالي، و يعمل تحت وصاية الحاكم العام بالجزائر و يسيرها مجلس إداري يضم سبع و عشرين (27) عضو، منهم الرئيس العام و ستة (06) أعضاء ينتخبون من المجلس الجزائري و اثنتا عشرة (12) يمثلون باقي الصناديق، و هناك أيضا الصناديق الجهوية على مستوى الجزائر العاصمة، و أخرى بقسنطينة .

1-Jan pierre chaudarde, Droit de la sécurité sociale, 4^{ème} édition, L. G. P.J. M, ont chriestien , paris, 2005.

2- خليفي عبد الرحمن: مرجع سابق الذكر، ص104.

يشرف على إدارة هذه الصناديق مجلس إداري يضم النقابات العمالية في الجالية الفرنسية بالجزائر و ممثلين عن أرباب العمل.

أما المرحلة الثانية فهي مرحلة ما بين (1962) إلى (1983) أي ما بعد الاستقلال حيث أن الجزائر اعتمدت في هذه المرحلة على تنظيم للتأمينات يعتبر كامتداد للنظام الفرنسي ، إلا انه عرف بعد ذلك تطورات و تغييرات و ذلك تماشيا مع الاتجاهات المختارة من طرف الدولة الجزائرية.

فاعتمدت بذلك الجزائر على النظام الاشتراكي كأغلبية الدول الحديثة الاستقلال ، وهذا ما فرض على الجزائر إجراء تغييرات على مستويات عديدة خاصة في مجال الحماية الاجتماعية للمواطنين ، ووفق ذلك تم الاعتراف بالحق في الصحة و الحماية الاجتماعية ، و قد تجسد ذلك في الميثاق الوطني لسنة (1976) و كذا لدستور (1976) الذي اعترف بحق المواطنين في الحماية الاجتماعية . واهم ما يميز هذه المرحلة هو تنوع الأنظمة ، حيث ان فئة من العمال تخضع لنظامها الخاص و كان سبب ذلك هو تنوع قطاعات النشاط ، مما جعل نظام الضمان الاجتماعي معقد في التسيير و التنظيم و قد بقي على هذا النحو الى غاية (1979).

انطلاقا من سنة (1970) تم إصدار مرسوم كمحاولة لبدا في خلق نوع من التجانس بين الأنظمة المختلفة ليتم بذلك إعادة تنظيم الضمان الاجتماعي، بإنشاء صناديق متخصصة ، فكان بذلك وجود نظامين مختلفين وهما الضمان العام الذي يطبق حسب الفئات العاملة ، و مجموعة الأنظمة الخاصة التي تطبق على أساس نوع المهنة.

أما مرحلة (1983) تماشيا دائما مع النظم الاشتراكي ، و التطورات الاقتصادية التي بدأت تتجسد خاصة منذ سنة (1983) بدا تنظيم الضمان الاجتماعي ليعم جميع المواطنين و يقوم بذلك على مبادئ أساسية نذكر منها¹:

- مبدأ تعميم الضمان
- مبدأ توحيد الأنظمة و الامتيازات و التمويل.

¹ - بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل، جسور للنشر و التوزيع، ط2، الجزائر، 2009.

- مشاركة ممثلي العمال في تسيير هيأت الضمان الاجتماعي¹.
وقد كان الهدف من الضمان الاجتماعي و إصدار قوانين خاصة به سنة (1983)، تعميم الضمان الاجتماعي، دون النظر إلى قطاع النشاط او الفرد،ليشمل جميع الموظفين و كذلك المسنين.وقد تم السماح لأعضاء النقابات و الجمعيات من المشاركة في تسيير هيأت الضمان الاجتماعي ،لتصدر خمسة قوانين سنة(1983) ليصدر بذلك قوانين خاصة للضمان الاجتماعي هي:

- التقاعد لقانون 83-12.
- الضمان الاجتماعي لقانون 86-11.
- حوادث العمل و الأمراض المهنية قانون 83-15.
- ووفق ذلك تم إنشاء الصناديق الأساسية للضمان الاجتماعي و المتمثلة أساسا في:
- الصندوق الوطني للتأمين الاجتماعي للعمال الأجراء.
- الصندوق الوطني للتقاعد CNR.
- الصندوق الوطني لضمان الغير الأجراء CASNOS.
- الصندوق الوطني عن البطالة CNAS .
- الصندوق للعطل المدفوعة الأجر و البطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية في قطاعات البناء و الشغال العموميةCACOBATH².

¹-Moussaoui Samia , ben Sadi Abdelkader, la sécurité social au sein de l'entreprise bat compos, Bejaia, Alger,2008 ,p5.

¹-قالية ميزون،الحماية القانونية للعمال من الأخطار القانونية ، رسالة ماجستير في القانون،كلية الحقوق،جامعة تيزي وزو-الجزائر، 2012، ص 12.

تهدف هذه الصناديق إلى توفير خدمات التأمين الاجتماعي و الصحي للموظفين ، و حمايتهم من المخاطر التي قد تحل بهم تماشي مع الحاجات الملحة للحماية و المعبر عنها من طرف العمال¹.

1-9- الهيكل الحالي لنظام الضمان الاجتماعي في الجزائر:

يتميز الضمان الاجتماعي في الجزائر في الوقت الحالي بوجود خمسة (05) مؤسسات أساسية تمثله و هي على التالي:

■ الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال الأجراء CNAS :

ويعد أقدم الصناديق الموجودة في نظام التأمينات الجزائرية اذ تعود لسنة 1975 ، وهو مؤسسة عمومية من مهامها الأساسية:

- تسيير ادآت التأمينات الاجتماعية (المرض، الأمومة، العجز، الوفاة، الأمراض المهنية، الحوادث، الوفاة).
- تسيير المنح العائلية.
- تحصيل الاشتراكات.
- الرقابة و المنازعات المتعلقة بتحصيل الاشتراكات.
- منح رقم تسجيلي وطني للمؤمنين لهم و كذا أصحاب العمل.
- المساهمة في ترقية السياسة الرامية الى الوقاية من حوادث العمل و الأمراض المهنية.
- القيام بالنشاطات الرامية إلى تكوين العمال و ذوي حقوقهم من الادعاءات الاجتماعية على شكل انجازات ذات طابع صحي و اجتماعي.
- تسيير صناديق المساعدة و النجدة.
- إعلام المستفيدين و العمال بحقوقهم و التزاماتهم¹.

■ الصندوق الوطني لضمان العمال الغير الأجراء CASNOS:

وقد كان سابقا الصندوق الوطني عن الشيخوخة لغير الأجراء CAVNOS وقد تم إنشائه وفق لقانون 92|07 في سنة 1992 و المتعلق بتنظيم الإطار القانوني و الإداري و ذلك من

¹ - عجة الجلالي، الوجيز في قانون العمل و الحماية الاجتماعية، دار الخلدونية الجزائرية ، ط2005، 1، ص136-137.

خلال التغطية الاجتماعية لغير الأجراء (التعويضات) و تحصيل الاشتراكات لغير الأجراء، ثم استعمال تلك الاشتراكات لتغطية الاداءات الاجتماعية .
و يتكون هذا الصندوق من وكالة مركزية و (13) وكالة أخرى جهوية ومن المهام الأساسية للصندوق :

- التنظيم و المراقبة لنشاط الوكالة الوطنية.

- ترقية نظام التسيير لفروع الصندوق.

- ضمان التوازن المالي للصندوق.

■ الصندوق الوطني للتقاعد CNR:

هو هيئة عمومية تتمتع بالشخصية القانونية و الاستقلال المالي، و قد انشئ في أوت 1985، و الغاية الأساسية من إنشائه هو تسيير مختلف أنظمة التقاعد و توحيدها في نظام تقاعد موحد يعطي نفس الامتيازات لجميع العمال بغض النظر على ميدان العمل، أما عن نشاط الصندوق الأساسي فهو يتمثل في:

- تسيير الأجور و المنح للتقاعد.

- تسيير الأجور و المنح المقدمة وفق التشريع الداخلي.

- ضمان التحصيلات و المراقبة و كذلك حل النزاعات¹.

■ الصندوق الوطني للعطل المدفوع الأجر و البطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية في

قطاعات البناء و الري: CACOBATH

وهو هيئة عمومية تم إنشائه في 20 فيفري 1979 وهذا بسبب الحاجة لتنظيم تسيير خاص للعطل المدفوعة الأجر و البطالة المتعلقة بقطاع البناء و الأشغال العمومية و الري و من المهام الأساسية لهذا الصندوق:

- القيام بإجراءات الترقيم للمستفيدين و أرباب العمل.

- ضمان الإعلام و التوجيه للمستفيدين و أرباب العمل.

- إنشاء صندوق احتياط موجه لضمان تسديد التعويضات.

■ الصندوق الوطني للتأمينات عن البطالة CNAC:

¹-عجة الجاليمرجع سابق،ص 140.

كان تاريخ إنشاءه (1994) كمؤسسة عمومية للضمان الاجتماعي، تعمل على التخفيف من الآثار الاجتماعية المتعاقبة الناجمة عن تسريح العمال الأجراء في القطاع الاقتصادي و من مهامه الأساسية نجد و هذا التأمين يسري على العمال مهما كان النشاط الذي ينتمون اليه و تشمل هذه الحوادث كلما يتعرض له الفرد العامل من إصابة داخل مواقع العمل او خارج مواقع العمل .

9-2- مصادر تمويل الضمان الاجتماعي في الجزائر:

يوجد العديد من المصادر الأساسية لتمويل الضمان الاجتماعي في الجزائر نجد منها:

- الاقتطاعات الشهرية أو الاشتراكات:

و هي تعد من اكبر و أهم المصادر الأساسية لمؤسسات الضمان الاجتماعي في الجزائر و نسبة الاشتراك للعمال الأجراء هو 34,5% و بالنسبة للعمال الغير أجراء فبنسبة 15%.

- ميزانية الدولة :

تتدخل من خلال صرف الإعانات و المنح العائلية إضافة إلى النفقات الموجهة لخدمة التضامن الوطني.

و إضافة للاشتراكات و ميزانية الدولة يوجد مصادر أخرى للضمان الاجتماعية مثل الاستثمارات .

ويعتبر تدخل الدولة ضعيف و محدود فهي لا توفر إلا جزءا قليلا من احتياطات التمويل كما أن الاستثمارات لا تساهم بكفاية لذا فالأقتطاعات تمثل المصدر الأساسي لتمويل الضمان الاجتماعي.

9-3- بعض التمويلات المشمولة بنظام الضمان الاجتماعي:

لقد صادقت الجزائر على اتفاقية دولية لسنة (1952) متعلقة بالضمان الاجتماعي ، و هي صادرة من منظمة العمل الدولية ، و قد نص على تأمينات يجب أن يشملها نظام التأمينات الاجتماعية و من أهم هذه التأمينات:

■ التأمين عن المرض:

وهذا التأمين يتم عبر الأداءات العينية المتمثلة في المصاريف المتعلقة بالعاية الطبية و الوقائية والعلاجية لصالح المريض.

■ التامين عن العجز:

يقوم على منح معاش للمؤمن له ، و الذي يضطره العجز إلى الانقطاع عن العمل ،حيث تمكنهم المنحة من العيش طوال فترة العجز و درجة هذا العجز تقدر من طرف طبيب العمل.

■ التامين عن حوادث العمل:

- التنظيم و المراقبة لنشاط الوكالة الوطنية.

- ترقية نظام التسيير لفروع الصندوق.

- ضمان التوازن المالي للقطاع¹.

9-4- أهداف الضمان الاجتماعي في الجزائر:

يقوم الضمان الاجتماعي في الجزائر على العديد من الأهداف منها:

- حماية العمال من أية مخاطر تحدث بهم أثناء ،قبل ،أو بعد أدائهم مهامهم المختلف
- محاولة التقليل من حوادث العمل و مختلف الأخطار المحيطة بالعمال من خلال دراسة المعطيات و محاولة إيجاد الحلول الممكنة للتقليل من أثارها من جهة ،ثم التامين على الضحايا في حالة وقوعها من جهة أخرى .
- لعب دور الوسيط مع بعض القطاعات و المؤسسات الصحية و مؤسسات المعالجة بالمياه و عيادات إعادة التأهيل.
- توفير الخدمات الاجتماعية المختلفة للفئات المأجورة و الغير المأجورة.
- ضمان ترميم و تسجيل مختلف المؤمنين بما يسمح الاستفادة من خدمات النظام بطريقة سهلة و مما يسهل لهم دفع اشتراكات و تسوية التزاماتهم.
- وضع صناديق وطنية و أخرى جهوية و ولائية ،و توفير إمكانيات مادية و بشرية للسهر على تطبيق و احترام تنظيم التشريعات المتعلقة بالنظام و جعل شعار و خدمة العامل أولوية²

¹-Moussaoui Samia ,Ben Sadi Abdelkader, **la sécurité social au sein de l'entreprise bat compos** ,Bejaia , Alger,2008 ,p5.

² - Grand Guillot , **droit du travail et de la sécurité sociale** , 9^{eme} édition , gualino éditeur , paris , 2006. P 120-122

خلاصة الفصل:

و في الأخير يمكن القول أن الضمان الاجتماعي و إدارته داخل المؤسسة الاقتصادية احد الدعائم الأساسية التي يمكن من خلالها إدارة العاملين في المؤسسة ، باعتبارها الوكر الأساسي الذي تنصب فيه أهم المعاملات المتعلقة بالضمان الاجتماعي، من حماية وقاية تأمين و رعاية مستقبلية ، بفعل المخاطر التي تحدث في بيئة العمل. فالضمان الاجتماعي في المؤسسة الاقتصادية يمثل الشيء المادي و المعنوي، الذي يؤثر على القوى العاملة ، وهذا ما يستدعي الفهم العميق للحاجة و السلوك ، باعتباره يؤثر على السلوك بطريقة أو بأخرى ، وكل هذا يستدعي إدارة واعية قادرة على تكريس اجراءات وقائية و تطبيق قوانين للضمان الاجتماعي بطرق موضوعية . فلا يكفي وضع القوانين و النظم وإنما لا بد أن يكون هناك التطبيق الكفاء لها.

الفصل الثالث: الاستقرار المهني

- تمهيد

1- تعريف الاستقرار المهني.

2- علاقة الاستقرار ببعض المصطلحات.

3- عوامل الاستقرار في العمل.

3-1- العوامل المادية.

3-2- العوامل الاجتماعية.

3-3- العوامل النفسية.

4- مظاهر الاستقرار المهني.

5- مظاهر عدم الاستقرار.

6- أهمية الاستقرار.

- خلاصة الفصل

الإطار التطبيقي

الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للبحث الميداني.

1- الدراسة الاستطلاعية.

2- المنهج العلمي للدراسة الأساسية.

3- مكان و زمان إجراء الدراسة.

3-1- المجال الزماني

3-2- المجال المكاني

4- تقنيات البحث الميداني.

5- المعالجة الإحصائية.

6- العينة (حجمها، كيفية اختيارها)

6-1- خصائص العينة

1- الدراسة الاستطلاعية:

خلال الفترة الممتدة من بداية 22 فيفري إلى 24 مارس قمنا بإجراء دراسة استطلاعية في المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية ENIEM ، المتواجدة في ولاية تيزي وزو والهدف التعرف على الوحدات المكونة له حيث أجرينا مقابلة مع الشرف عن الضمان الاجتماعي في المؤسسة الذي أدلى لنا بمعلومات حول المؤسسة و العمال، بالأخص شرحوا لنا كيفية التعويض في حالة وجود حادث مهني وأمراض مهنية وكذلك حاولنا التعرف على الإجراءات الوقائية المطبقة و الحماية المهنية ، كما أمدونا بمعلومات تتعلق بالعمال و عن أنواع الآلات و الأجهزة المستعملة، جاءت هذه الدراسة بهدف استقصاء الواقع و امكانية تطبيق أدوات جمع البيانات و أيضا التعرف على مدى تأثير الضمان الاجتماعي على الاستقرار المهني للعمال لذلك قمنا بمقابلة مباشرة مع المسؤولين عن الضمان الاجتماعي حيث تمحورت جل الأسئلة حول الضمان الاجتماعي داخل مؤسسة ENIEM و تأثيره على الاستقرار المهني للعمال، وهذا سمح لنا بالحصول على صورة حول الوضع المهني للعمال (أفراد العينة) و بالتالي بناء الاستمارة اللازمة لموضوع البحث.

وقد تمحور جل الأسئلة حول التأمين و التعويض داخل مؤسسة ENIEM في حالة وجود المخاطر، الإصابات و الأمراض المهنية ،و كذلك حول ظروف العمل و الرعاية الصحية و مدى الالتزام بالوسائل الوقائية باعتبارها مرتبطة بالضمان الاجتماعي محاولين ربطها بالاستقرار المهني. كما سمحت لنا هذه الدراسة باختيار التقنية المناسبة للبحث من أجل التحكم في متغيراته و المتمثلة في الاستبيان .

2- المنهج العلمي للدراسة الأساسية:

اعتمدنا في بحثنا هذا عن المنهج الوصفي التحليلي حيث، تعد من المناهج التي تستعمل لدراسة المواضيع المتعلقة بالعلوم الإنسانية و الاجتماعية ، حيث يساعد على دراسة الظاهرة كما هي موجودة في الواقع .

و يمكن تعريف المنهج الوصفي على انه، احد أشكال التحليل و التفسير العلمي المنظم لوصف ظاهرة أو مشكلة ، و تصنيفها و تحليلها و إخضاعها للدراسة الدقيقة. و باعتبار موضوع بحثنا هو " الضمان الاجتماعي و تأثيره على الاستقرار المهني للعمال" فهو مناسب لتطبيق هذا المنهج.

و يعرف "مجدي عزيز إبراهيم المنهج الوصفي على انه: "جمع الشواهد الخاصة بالوضع الراهن ، حيث يحاول الباحث من خلاله الكشف عن العلاقات و التأثيرات التي تربط بين المتغيرات¹ و يمكن تعريفه أيضا أنه منهج خاص بذاته و المنهج التحليلي خاص بذاته، أي أنهما منهجان و ليس منهج واحد ، و بالتالي اعتقادنا الصحيح هو أن نستخدمها معا، المنهج الوصفي يستخدم لوصف الظاهرة و المنهج التحليلي يحلل الظاهرة².

مكان و زمان إجراء الدراسة:

3-1- المجال الزمني: لقد تم إجراء بحثنا هذا خلال الفترة الممتدة من بداية 02 مارس إلى 03 افريل 2014.

3-2- المجال المكاني (تقديم ميدان البحث):

لقد تم إجراء بحثنا في المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية **ENIEM**، تقع مؤسسة **ENIEM** في قلب المنطقة الصناعية "عيسات ادير" بواد عيسي على بعد 10 كلم من مدينة تيزي وزو ، و تتربع على مساحة تقدر ب 6,5 هكتار حيث تعتبر المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية **ENIEM** شركة ذات أسهم ، قدر رأس مالها سنة 2001 إلى 2,957.500,00 دج تم إنشاؤها بمرسوم رقم 83(19) و توسعت في تاريخ 12/01/1983

¹ - مهدي حسين زويلف ، الرقابة الإدارية مدخل كمي، دار الشباب ، الأردن، 1995، ص 73.

² - إسماعيل شعبان، منهجية البحث في العلوم الاجتماعية، الجزائر، 2005، ص 39

وذلك في إطار الإصلاحات الاقتصادية المقررة من قبل الحكومة ،استقلت ذاتيا في أكتوبر 1989 و حملت اسم ENIEM ,SPA , EPA و يعبر ذلك :

ENIEM : المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية.

EPA : مؤسسة ذات أسهم.

SPA : المؤسسة العمومية الاقتصادية.

إلا أنه أعيدت هيكلتها للمرة الثانية و نظمت غالى عدة وحدات إنتاجية مستقلة و هي كالاتي:

Unité froide	وحدة التبريد
Unité cuisson	وحدة الطبخ
Unité prestation technique	وحدة المكيفات الهوائية
Unité prestation technique	وحدة الخدمات التقنية
Unité des produits sanitaire	وحدة إنتاج مواد التنظيف
Unité commerciale	وحدة التجارة

كل هذه الوحدات تابعة للإدارة المركزية الإدارة الصناعية، ماعدا الوحدة التجارية هي تابعة للمديرية العامة ، وتتكون المؤسسة الوطنية الكهرومنزلية من 2022 عامل .

المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية هي شركة كبيرة لإنتاج الأدوات الكهرومنزلية في الجزائر ، تملك قدرات إنتاجية هامة و خبرة أكثر من 30 سنة من التصنيع و التطوير ومختلف الفروع الكهرومنزلية مثل أجهزة التبريد (الثلاجة، البراد)،جهازه الطبخ، التكيف ، فرع الصحة ، ووحدة التسويق.

اخترنا من بين هذه الوحدات وحدة التبريد.

● تعريف وحدة التبريد:

تقوم هذه الوحدة بضع الثلجات و المبردات المختلفة،أين يتم الصنع برخصة نموذج BOSH الألماني حيث أنها مجهزة بوسائل الإنتاج،و مهمتها إنتاج و تطوير المنتجات

التبريد و تتكون هذه الوحدة على عدة ورشات: ورشة للشق، ورشة للصنع المكثف، أشكال الأنابيب، ورشة الكبس و التلحيم، ورشة الطلاء، ورشة دمج القطع، ورشة عمل النحر، ورشة القطع المعدنية، ورشة المص النهائي، ورشة التركيب النهائي.

• مهام وحدة التبريد:

تكمن مهمة وحدة التبريد في إنتاج و تطوير منتجات التبريد الكهرومنزلية و المتمثلة في: -تحويل الصفائح الحديدية وقطعها، طبع القطع الحديدية، المعالجة و التهيئة، تصنيع الدهن، وضع الشكل أو الهيئة، التجميع، التركيب.

4- تقنيات البحث الميداني:

• الاستبيان:

هو إحدى طرق جمع المعلومات من المبحوثين بواسطة أسئلة مكتوبة على استمارة يقدمها الباحث بنفسه أو بواسطة البريد ، حيث تكون الأسئلة منصبة حول معرفة الرأي العام والخاص و مواقفه وأحكام قيمية حول الحقائق و الظواهر الاجتماعية، أو الدوافع أو المحفزات على أن تكتب الأسئلة بلغة مفهومة مستخدمة لغرض الدراسة و متضمنة جملا قصيرة وواضحة وخالية من التكرارات، و غير حاملة أفكار متعددة في آن واحد ابتداء من الأسئلة الرئيسية و انتهاء بالعموميات¹.

و في بحثنا هذا اعددنا استمارة حول موضوع الضمان الاجتماعي و تأثيره على الاستقرار المهني للعمال داخل مؤسسة ENIEM، تتضمن 37 سؤالا تتمحور بين الأسئلة المفتوحة والمغلقة.

¹ - كامل محمد المغربي، أساليب البحث العلمي، جميع حقوق التأليف و الطبع و النشر محفوظة للنشر، دار الثقافة ، ط1،

الاستمارة بالمقابلة:

اعتمدنا في بحثنا هذا على للاستمارة بالمقابلة، و هذا بهدف الحصول على كل الأجوبة الموجودة في الاستمارة، باعتبار أن اغلب العمال يتقادون الإجابة على كل الأسئلة، هذا من جهة و من جهة أخرى فإن السبب يعود لعدم وجود مستوى تعليمي لدى أغلب العمال يسمح لهم الإجابة على الأسئلة كما تفيدنا الاستمارة بالمقابلة كذلك بسمع مختلف التعليقات التي يضيفها أفراد العينة أثناء الإجابة على الأسئلة.

5- المعالجة الإحصائية:**الوسائل الإحصائية:**

النسب المئوية و التي تعتبر تقنية إحصائية كثيرة الانتشار و تستخدم للمقارنة بين المتغيرات حيث تسهل تحليل المعطيات اعتمادا على التكرارات ثم تقسيم هذه التكرارات على المجموع الكلي و يضرب في مئة (100) ، و يتمثل قانونها على الشكل التالي:

$$\text{النسبة المئوية} = \frac{\text{عدد التكرارات}}{\text{عدد الأفراد}} \times 100.$$

6- العينة:

تعرف العينة بأنها ذلك الجزء من المجتمع الذي يجري اختيارها وفق قواعد و طرق علمية بحيث تمثل المجتمع تمثيلا صحيحا¹.

و نرى من التعريف انه يحتوي على شيئين يجدر التفرقة بينهما، و هو الجزء الممثل للمجتمع الأكبر و هذا ما أطلقنا عليه اسم العينة.

تم اختيار عينة بحثنا على الطريقة القصدية والتي تدرج ضمن العينات الغير الاحتمالية، و هي تنطوي على استخدام الباحث لمعيار أو حكم خاص، حيث يتمكن من تكوين عينة بسيطة بواسطة اختيار حالات التي يعتقد أنها تمثل مجتمع البحث وتصبح العينة المقصودة بديلا

¹ - عبد الله عامر الهماي، أسلوب البحث الاجتماعي و تقنياته ، منشورات جامعة قازيونس ، بنغازي، 1988، ص176.

ضروري لأي نموذج من نماذج العينات الاحتمالية¹، و انطلاقا من هذا قمنا باختيار عينة من وحدة التبريد التي تشمل على 800 عامل. أين حددنا ورشة تشمل على 200 عامل فاخترنا منها قسديا 80 فرد عامل تعرضوا للأمراض مهنية و حوادث كما يواجهون مخاطر في بيئة العمل من مجتمع الأصلي الذي يبلغ عدده 200 فرد.

1-6- خصائص العينة:

جدول رقم "2": يمثل توزيع أفراد العينة حسب الجنس:

النسب المئوية	التكرارات	التكرارات الجنس
90%	72	ذكر
10%	08	أنثى
100 %	80	المجموع

نلاحظ من الجدول أن نسبة الذكور أكبر من نسبة الإناث في وحدة التبريد حيث يقدر نسبة الذكور بـ 90 % أي ما يعادل 72 عامل ، أما نسبة الإناث تقدر بـ 10 % أي ما يعادل 08 عاملات و يعود ارتفاع نسبة الذكور مقارنة بالإناث لطبيعة خصائص العمل كونه صناعي يتطلب جهدا بدنيا، بالإضافة إلى كون أن العملية الإنتاجية تتطلب جهد عقلي و بدني تعجز المرأة على أدائه لعدم ملائمتها مع قدرتها الجسمية حيث أن أغلب النساء يعملن في ميادين إدارية و ميدان التعليم و الصحة.

- عبد الله عامر الهمالي ، أسلوب البحث الاجتماعي و تقنياته ، منشورات جامعة قازيونس ، بنغازي ، 1988 ،

¹ص 176.

جدول رقم "3": يمثل توزيع أفراد العينة حسب السن:

النسب المئوية	التكرارات	التكرارات السن
%53.75	43	35-25
%21.25	17	46-36
%25	20	أكثر من 46
%100	80	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن أغلبية العمال من فئة الشباب الذين تتراوح أعمارهم من 25-35 سنة ، وهي أكبر نسبة بحيث تقدر بـ **53,75 %** أي ما يعادل 43 عامل، لتأتي بعدها فئة الكهول التي تبلغ نسبة **25 %** أي ما يعادل 20 عامل لتأتي بعدها فئة أكثر من 46 سنة بنسبة **21.25 %** أي ما يعادل 17 عامل .
فمن الجدول نلاحظ أن فئة الشباب تمثل أكبر نسبة و هذا يشير إلى أن المؤسسة توفر مناصب الشغل أي في إطار سياسة التشغيل.

جدول رقم "4" : يمثل توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي:

النسبة المئوية	التكرارات	التكرارات المستوى التعليمي
%7.5	06	دون مستوى
%8.75	07	ابتدائي
%28.75	23	متوسط
%35	28	ثانوي
%20	16	جامعي
% 100	80	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن معظم العمال لهم مستوى ثانوي حيث يتصدر في المرتبة الأولى نسبة 35 % أي ما يعادل 28 عامل ، ثم يأتي المستوى المتوسط بنسبة 28.75 % أي ما يعادل 23 عامل ، ثم تليها المستوى الجامعي الذي تقدر نسبته بـ 20 % أي ما يعادل 16 عامل ثم نسبة 8.75 % بالنسبة للمستوى الابتدائي أي ما يعادل 07 عامل. و يأتي في الأخير دون مستوى و ذلك بنسبة 7.5 % أي ما يعادل 06 عامل.

و من نصل إلى التحليل السوسولوجي حيث نجد أن الإدارة لم تراعي المستوى التعليمي واختصاص دراسي فمعظم أفراد العينة من المستوى الثانوي أي عمال لم يسعفهم الحظ في استكمال دراستهم الجامعية فالتحقوا بمراكز التكوين المهني للحصول على شهادة و الالتحاق بالمؤسسة أي نلاحظ أن المؤسسة تقبل بأي عامل سواء بمستوى أو دون مستوى و ذلك يتوافق مع عمل الورشة كالحام أو الصباغ فهي حرف تستدعي فقط تكوين مهني.

جدول رقم "5": يمثل توزيع أفراد العينة حسب الحالة العائلية:

النسبة المئوية	التكرارات	التكرارات الحالة العائلية
48.75 %	39	أعزب
51.25 %	41	متزوج
100 %	80	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن أغلبية العمال من فئة المتزوجين حيث تقدر نسبتهم بـ 41 % أي ما يعادل 41 عامل متزوج بينما العزاب فتمثل النسبة بـ 48.75 % أي ما يعادل 39 عامل.

و من هذا الجدول يتضح أن أغلب العمال متزوجين و هذا ما يدل على أن فئة المتزوجين يحتاجون لهذا العمل لتلبية حاجات عائلته كما أن فئة المتزوجين أمثر تمسكا بالعمل مقارنة بالعزاب.

جدول رقم "6": يمثل توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية:

النسبة المئوية	التكرارات	التكرارات الأقدمية
46,25 %	37	5-1
32,5 %	26	11-6
2,5 %	02	17-12
0 %	00	23 -18
18.75 %	15	30 – 24
100 %	80	المجموع

من خلال الجدول نلاحظ أن أكبر نسبة للأقدمية تقدر بـ 46.25 % من أفراد العينة و الذين لديهم أقدمية ما بين 5-1 سنوات أي ما يعادل 37 عامل ، ثم تليها نسبة 32.5 % للذين لديهم أقدمية ما بين 6-11 سنوات أي ما يعادل 26 عامل كما تم تسجيل نسبة 18.75 % أي ما يعادل 12 عامل أما الفئة ذات الأقدمية 12-17 سنة تقدر النسبة بـ 2.5 % أي ما يعادل 2 عامل

من خلال قراءتنا للجدول نلاحظ أن ارتفاع نسبة العمال الذين لديهم أقدمية ما بين 5-1 سنوات تعود إلى أن أغلبيتهم عمال جدد في المؤسسة ، فالمؤسسة تعتمد على خبرة الشباب و المتكويين الجدد في سياسة العمل وانطلاقا من الملاحظة المباشرة فإن طبيعة العمل تعتمد على جهد عضلي و قدرات ثابتة قادرة على التركيز و تحمل الأعمال ذات الطبيعة الصعبة.

جدول رقم "7": يمثل توزيع أفراد العينة حسب المنصب:

النسبة المئوية	التكرارات	التكرارات المنصب
10%	08	الإطار
25%	20	عون حكم
65%	52	عون تنفيذ
100%	80	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن أغلب أفراد العينة هم من عمال التنفيذ و ذلك بنسبة تقدر بـ 65% أي ما يعادل 52 عامل أما فئة عمال التحكم فنسبتهم تقدر بـ 25% أي ما يعادل 20 عامل. ثم تليها نسبة 10% بالنسبة للإطارات أي ما يعادل 08 عامل. و من خلال قراءتنا للجدول نلاحظ أن طبيعة النشاط داخل وحدة التبريد لا تتطلب إطارات أو فئات متعلمة لأن الطابع اليدوي في العمل هو أكثر استعمالاً داخل المؤسسة و هو ما يستدعي تنفيذ أكثر من عمال التنفيذ و التحكم الذين يمثلون في مراقبين أو مشرفين و كون طبيعة العمل تتطلب عمال تنفيذيين.

جدول رقم "8": يمثل توزيع أفراد العينة حسب المنصب و المستوى التعليمي:

المجموع		جامعي		ثانوي		متوسط		ابتدائي		دون مستوى		المستوى التعليمي المنصب
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	التكرارات والنسب المئوية
%100	08	%50	04	%25	2	%25	02	%0	0	%0	0	إطار
%100	20	%25	05	%35	07	%15	03	%10	3	%10	0	عون تحكم
%100	52	%13,46	07	%36,53	19	%34,61	18	%7,69	4	%7,69	0	عون تنفيذ
											4	

من خلال الجدول أعلاه يمكننا شرح و تفسير العلاقة الموجودة بين المنصب و المستوى التعليمي حيث نسبة 50 % تمثل فئة الإطارات الذين يحملون شهادة جامعية لأن وظيفتهم تتطلب الكفاءة و القدرة على أداء المهام فالإطار هو فرد يعمل على تسيير الموارد داخل المؤسسة .

أما منصب عون تحكم فأغلبهم بمستوى ثانوي و التي تتمثل في نسبة 35 % و لأن وظيفتهم تختصر في تسيير الآلات و تعليم العمال كيفية تسييرها ، هذا لا يتطلب مستوى تعليمي مرتفع فهذا يدل على أن لديهم خبرة.

أما عون تنفيذ فتمثل نسبتهم في المستوى التعليمي الثانوي التي تمثل نسبة 36.35% و هذا يدل أن المؤسسة تستخدم عمال ذو مستوى ثانوي و لا يتطلب مستوى عالي، فهي عبارة عن أعمال تتركز على الجهد العضلي أكثر من الجهد الفكري فبمجرد أن العامل يقوم بتكوين بسيط حول العمل فهو يتقنه بدون قيود.

ونستنتج أن العلاقة جد مرتبطة بين المنصب و المستوى التعليمي فإن الإطارات يجب أن تكون بمستوى جامعي، أما عون تحكم هي أيضا بمستوى ثانوي وأيضا عون تنفيذ بمستوى ثانوي و متوسط فأعمالهم لا تتطلب شهادة .

جدول رقم "9": يمثل توزيع أفراد العينة حسب المنصب و الأقدمية:

المجموع		30-24		23-18		17-12		11-6		5-1		المستوى التعليمي المنصب
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	التكرارات والنسب المئوية
%100	08	%25	02	%0	0	12.5%	01	%62.5	05	%0	0	إطار
%100	20	%15	03	%0	0	%5	01	%50	10	%30	06	عون تحكم
%100	52	%19.23	10	%0	0	%0	0	%21.15	11	%59.61	31	عون تنفيذ

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ و يتضح أن منصب الإطارات أقدميتهم في العمل تقدر بنسبة كبيرة وهي **62.5 %** وتتراوح أقدميتهم ما بين 11-6 سنة أما أعوان التحكم فتقدر النسبة بـ **50%** فأقدميتهم تتراوح ما بين 11-6 سنة و أما أعوان التنفيذ تقدر نسبتهم بـ **59.61%** الذين لديهم أقدمية ما بين 5-1 سنوات فهي نسبة كبيرة و تؤكد هذه النسب أن الإطارات لهم كفاءة أكبر من الفئات الأخرى و لأن منصب العمل التي يحتلونها ثابتة أي لا يمكنه تغييره في أي وقت على خلاف عون تحكم و عون تنفيذ فيمكن أن يقوموا بتغيير العمل من وقت آخر حسب طبيعة العمل .

نصل إلى القول أن الإطارات و أعوان التحكم لهم أقدمية كبيرة مقارنة إلى أعوان التنفيذ التي لا تتطلب أقدمية كبيرة فهناك علاقة بين المنصب و الأقدمية.

الفصل الخامس: عرض وتحليل النتائج ومناقشتها

1- التذكير بالفرضيات.

2- عرض و تحليل النتائج .

3- مناقشة النتائج.

4- استنتاج عام.

5- الاقتراحات

6- الخاتمة

7- قائمة المراجع

8-الملاحق

1-التذكير بالفرضيات:

الفرضية العامة :

الضمان الاجتماعي يساهم في تحقيق الاستقرار المهني للعمال داخل مؤسسة ENEIM .

الفرضية الجزئية الأولى :

التأمين على المخاطر المهنية يساهم في تحقيق الاستقرار المهني للعمال داخل مؤسسة

.ENIEM

الفرضية الجزئية الثانية:

التعويضات عن الأمراض و الحوادث المهنية في مؤسسة ENIEM تساهم في تحقيق الاستقرار المهني للعمال.

2- عرض وتحليل نتائج الفرضيات:

▪ عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى.

جدول رقم "10": الجهود الكفيلة التي تبذلها الإدارة للحرص على سلامة العمال من المخاطر المهنية.

النسبة المئوية	التكرارات	التكرارات الإجابة
60%	48	نعم
40%	32	لا
100%	80	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن أغلبية أفراد العينة أكدوا على أن الإدارة تبذل الجهود اللازمة للحرص على سلامة العمال المهنية و من المخاطر المهنية و ذلك بنسبة 60% و تليها نسبة 40 % من أفراد العينة التي تؤكد على أن الإدارة لا تبذل الجهود الكفيلة للحرص على السلامة المهنية للعمال.

من هذه النتائج يمكن القول أن المؤسسة من جهة توفر رعاية و حماية بوسائل وقائية و برامج توعية و كذلك بالرقابة على الأداء و هذا ما يوافق عليه العمال ، لكن من جهة أخرى نجد أن هناك إهمال من طرف العمال بشأن ارتداء وسائل الحماية من المخاطر المهنية نظرا لعدم وجود ثقافة صحية لديهم إضافة لذلك نجد أن العمال أنفسهم هم السبب في خلق الخطر المهني نظرا لسعيهم إلى اختراع وسائل أسرع للعمل فيحدثون بذلك تغيرات في استعمال الآلات ذلك لأن طبيعة الإنسان تميل دائما إلى الكسل كما يقول تايلور ، بالإضافة إلى أن نوعية تلك الوسائل رديئة جدا وقديمة .

جدول رقم "11": ضمان المؤسسة للعمال بتوفير خدمات التأمين الاجتماعي .

النسبة المئوية	التكرارات	التكرارات الإجابة
67,5%	54	نعم
32,5%	26	لا
100%	80	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن اغلب أفراد العينة أجابوا أن المؤسسة تضمن لهم الحصول على خدمات التأمين و ذلك بنسبة 67,5% وذلك بسبب المخاطر التي يواجهونها يوميا داخل المصنع أما نسبة 32,5% من أفراد العينة قالوا أن المؤسسة تضمن الحصول على التأمين لكن الخدمة رديئة.

و من النتائج المتوصل إليها يمكن القول أن التأمين داخل أية مؤسسة عمومية أمر ضروري لا بدا منه فهو ينصب ضمن الإطار القانوني و التشريعي الذي يجب على المؤسسة أن تطبقة كي تضمن للعمال الطمأنينة و الاستقرار في العمل لكن من ناحية التطبيق الفعلي نجد نسبة محددة من العمال صرحوا بعدم جدية التطبيق و نوع من اللامبالاة في بعض مراحل التأمين لأن هذا التأمين يكون قبل و أثناء و بعد حدوث المخاطر المهنية أي في كل مرحلة من مراحل العملية الإنتاجية و هذا ما نص عليه القانون الجزائري 7-88 في المادة الأولى أين تبين انه يهدف إلى تحديد أحسن الشروط في مجال الوقاية الصحية و الأمن و طب العمل و تنص المادة الثانية على تطبيق أحكام هذا القانون واجب على كل مؤسسة مستخدمة مهما كان قطاع النشاط الذي تمارسه.

جدول رقم "12": توفير المؤسسة الحماية من المخاطر المهنية .

النسبة المئوية	التكرارات	التكرارات الإجابة
%75	60	نعم
%25	20	لا
% 100	80	المجموع

من خلال الجدول نلاحظ أن اغلب أفراد العينة و بنسبة **75%** يرون أن المؤسسة توفر الحماية اللازمة من المخاطر المهنية، أما نسبة **25%** من أفراد العينة يرون أن المؤسسة لا توفر حماية من المخاطر المهنية.

و يمكن القول أن نوع المهنة الممارسة و طبيعة الظروف الفيزيائية المحيطة بالعمال تفرض داخل المصنع على المؤسسة فرض حماية و وقاية لتفادي حدوث المخاطر المهنية،و لكن ذلك لا يكتمل إلا بالمتابعة و الإشراف للتأكد من أن العمال يلتزمون بارتداء و سائل الحماية المهنية من قفازات،مخفضات الضجيج،الملابس الخاصة..... و تمثل القفازات الوسيلة الأكثر استعمالا من طرف العمال نظرا لطبيعة الأعمال اليدوية.

جدول رقم "13": علاقة الإدارة بطلبات العمال المتعلقة بالأمن المهني.

النسبة المئوية	التكرارات	التكرارات الإجابة
%81,25	65	نعم
%18.75	15	لا
%100	80	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن اغلب أفراد العينة و بنسبة **81,25%** يرون أن الإدارة تستجيب لطلبات العمال المتعلقة بالأمن المهني أما نسبة **18,75%** من أفراد العينة يرون أن الإدارة لا تستجيب لطلبات العمال المتعلقة بالأمن المهني.

ومن هذه النتائج يمكن القول أن المؤسسة تتوفر على إجراءات الأمن المهني لكونها تعرف مخاطر مهنية، فيبقى من الضروري لها التطبيق الفعلي و الموضوعي قصد الحصول على الرضا المهني لدى العمال ومن ثم تحقيق المر دودية الجيدة لأن عدم الرضي عن العمل يؤدي إلى تدهور العملية الإنتاجية نتيجة لانخفاض الروح المعنوية لديهم و بالتالي عدم الاستقرار المهني و هذا ما توصلت إليه نتائج البحث الذي قام بهو "بلوم و روس" فالأمن من أهم الحاجات الأساسية داخل المؤسسة بعد عامل الترقية الوظيفية وكل هذه العوامل تساعد على الاستقرار المهني.

جدول رقم "14": الجهود الكفيلة التي تبذلها الإدارة للحصول على الحقوق التأمينية من هيأت الضمان الاجتماعي .

النسبة المئوية	التكرارات	التكرارات الإجابة
78,75%	63	نعم
21,25%	17	لا
100%	80	المجموع

من خلال الجدول يظهر أن أغلبية أفراد العينة و بنسبة **78,75%** يرون أن الإدارة تبذل كل الجهود الكفيلة لتحصيل الحقوق من هيأت الضمان الاجتماعي أما نسبة **21,25%** من أفراد العينة يرون أن الإدارة لا تبذل أي جهد لتحصيل الحقوق التأمينية من هيأت الضمان الاجتماعي.

ومن هذه النتائج يظهر أن إلزامية الحفاظ على صحة القوى العاملة تفرض على المؤسسة إتباع الإجراءات القانونية لتحصيل حقوقهم من هيأت الضمان الاجتماعي خاصة و أن بعض العمال تعرضوا لإصابات خطيرة تستدعي التكفل السريع و الفوري بحكم خطورة النشاط الممارس وهنا يتجسد دور المؤسسة في الحماية بطب العمل أو الرعاية الأولية ثم النقل السريع إلى المستشفى و من جهة، عليها رفع التقارير إلى هيأت الضمان الاجتماعي قبل مرور 48 ساعة و إلا فإن طلب التعويض يرفض.

جدول رقم "15": احترام الإدارة للتشريعات القانونية الخاصة بالتأمين على المخاطر المهنية.

التكرارات	التكرارات	النسبة المئوية
الإجابة		
نعم	43	53,75%
لا	37	46,25%
المجموع	80	100%

نلاحظ من خلال الجدول أن اغلب أفراد العينة يرون أن المؤسسة تحترم التشريعات القانونية بخصوص التأمين على المخاطر المهنية و ذلك بنسبة 53,75%، أما نسبة 46,25% أجابوا أن المؤسسة لا تحترم التشريعات المتعلقة بالتأمين على المخاطر المهنية.

و من هذه النتائج يمكن القول أن النسبتين متقاربتين بين من يؤكد إحرام المؤسسة لتشريعات الضمان الاجتماعي و بين من يقول أن المؤسسة لا تحترم التشريعات المتعلقة بالتأمين على المخاطر المهنية وهذا إن دل على شيء فهو يدل على أن العمال مترددين حول مدى إحرام الإدارة لتشريعات الضمان الاجتماعي و ذلك في ضل ما يواجهونه من أضرار متكررة، فهذه الأمور توحى لعدم وجود الثقة، و هذا من شأنه أن يهدد الاستقرار المهني للعمال و تستوجب التطبيق الموضوعي الأمر الذي يعزز الطمأنينة أثناء الأداء المهني و كذلك يحد من الصراع بين العمال و المسؤولين، كما أن نسبة 46,25% يمكن أن تمثل فئة غير واعية ربما بكيفية

تطبيق إجراءات التأمين و لا بالقوانين الموجودة في هذا الشأن ،فانعدام الثقة بينهم و بين المسؤولين و انعدام الحوار و التواصل جعل من إجابتهم تكون بهذا الشكل.

جدول رقم "16": الهدف الأساسي من التأمين على المخاطر المهنية:

النسبة المؤوية	التكرارات	التكرارات الإجابة
%13,75	11	حماية فورية
%56,25	45	الاستمرار في العمل دون خوف
%30	24	الاطمئنان النفسي أثناء الأداء
%100	80	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة **56,25%** من أفراد العينة يرون أن الهدف من التأمين الاجتماعي هو الاستمرار في العمل دون خوف من المخاطر التي يواجهونها ،تليها نسبة **30%** من أفراد العينة يرون أن الهدف من التأمين ،هو الاطمئنان النفسي أثناء الأداء،و أخيرا نجد نسبة **13,75%** من أفراد العينة يرون في هدف التأمين انه حماية الفورية.

و من خلال هذه النتائج يمكن القول أن أغلبية العمال يؤكدون، أن الهدف من التأمين هو الاستمرار في العمل فالتأمين بذلك يمثل الحافز القوي للاستمرار في العمل،لأنه الوسيلة الوحيدة التي ستلبي حاجاتهم أثناء العجز،لذلك يستمرون في العمل و يستقرون في مناصبهم ،و هذه النتائج نفسها توصل إليها "كيتر" و"روبير" و زملائه حيث بين أن أنجع الطرق لتحقيق اتجاه ايجابي نحو العمل يكون بضمن العمال كأحد الحقوق الأساسية للعمال سواء بالأجر، الأمن، التعويض،فهذه العوامل كلها تولد لدى فرص التقدم.

جدول رقم "17": معرفة العمال بحقوقهم المتعلقة بالتأمين على المخاطر المهنية:

النسبة المئوية	التكرارات	التكرارات الإجابة
61,25%	49	نعم
31,75%	31	لا
100%	80	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول ان اغلب أفراد العينة و بنسبة 61,25% على دراية بحقوقهم الأساسية في التأمين من المخاطر المهنية، أما نسبة 31,75% من أفراد العينة لا يعرفون حقوقهم الأساسية في التأمين من المخاطر المهنية.

ومن هذه النتائج يظهر أن مستوى المعرفة بقوانين التأمين محدود لدى البعض من الأفراد العينة، ويمكن أن يكون للمستوى الجيد في الدراسة دور في المعرفة و العلم بقوانين التأمين وهذا ما يسمح للعمال الإطلاع و التعرف على ما هو لهم و ما هو عليهم.وبما أن أغلبية أفراد العينة مستواهم التعليمي يتراوح بين دون مستوى و ابتدائي و متوسطي، هذا ما جعلهم بعيدين نوعا ما عن معرفة حقوقهم المتعلقة بالتأمين و بالتالي ليس لديهم ثقافة عن التأمين الاجتماعي.

جدول رقم "18": إن كان هناك عدالة بين عمال الإدارة و عمال الورشة فيما يتعلق بتسوية قوانين التأمين الاجتماعي.

النسبة المئوية	التكرارات	التكرارات الإجابة
12,5%	10	نعم
87,5%	70	لا
100%	80	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن أغلبية أفراد العينة و بنسبة **87,5%** يرون انه ليس هناك عدالة في تسوية قوانين التأمين بين عمال الإدارة و عمال الورشة، أما نسبة **12,5%** من أفراد العينة يرون هناك عدالة في تسوية قوانين التأمين بين عمال الإدارة و عمال الورشة. و من الجدول يظهر أن أغلب أفراد العينة يرون أنه ليس من العدل تسوية قوانين التأمين بينهم و عمال الإدارة فهم يواجهون مخاطر و صعوبات في كل لحظة من لحظات العمل بينما عمال الإدارة يشتغلون في مكاتب منغلقة،ولهذا ابدوا رغبتهم في تكريس حقوق أكثر و اهتمام اكبر لأن العمال في الورشة يجمعون أثناء الأداء بين التركيز وضرورة الإتقان،الخوف من الإصابة،فهم يجمعون بين هذه المهام و يرون فيها جهدا إضافي ،يغلب الجهد الإداري في المكاتب. لكن مقابل هذه النتيجة نجد أن قوانين التأمين يجب أن تكون متساوية فالاختصاص و المستوى التعليمي الجيد هو أساس التقسيم المهني، فعمال الورشة يبذلون جهودا يدوية، أما عمال الإدارة فيبذلون جهودا فكرية.

جدول رقم "19": الضرورة للرقابة و الإشراف على كيفية أداء الخدمة التأمينية.

النسبة المؤوية	التكرارات	التكرارات الإيجابية
30%	24	نعم
70%	56	لا
100%	80	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة **70%** من أفراد العينة يرون انه ليس هناك ضرورة للرقابة و الإشراف على كيفية أداء الخدمة التأمينية، أما نسبة **30%** من أفراد العينة يرون أنه من الضروري الرقابة و الإشراف على كيفية أداء الخدمة التأمينية.

و من نتائج الجدول نتوصل إلى فكرة وجود الثقة بين العمال و المسؤولين فيما يتعلق بإجراءات التأمين فأفراد العينة يرون أن هناك شفافية في تطبيق تشريعات التأمين، ذلك لأن هذه الإجراءات تتم في الإطار القانوني و بالتالي فإن هذه الإجراءات تحترم و تطبق في اغلب الأحيان .

جدول رقم "20": برامج التوعية حول الصحة المهنية.

النسبة المئوية	التكرارات	التكرارات الإجابة
72,5%	58	نعم
27,5%	22	لا
100%	80	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن أغلبية أفراد العينة قالوا أن هناك برامج توعية حول الصحة المهنية في المؤسسة و ذلك بنسبة 72,5% بينما هناك نسبة قليلة من أفراد العينة تقدر بـ 27,5% يرون أن المؤسسة لا يوجد بها برامج توعية حول الصحة المهنية. و يمكن القول من هذه النتائج أن المؤسسة و نظرا لطبيعة النشاط الذي تمارسه يجب أن تتوفر على برامج تقلل من حدة المخاطر التي تهدد صحة العمال الجسدية و هذه البرامج تتمثل في الفحوصات الدورية، النظافة، نصائح، الرقابة على مدى التزام العمال بارتداء وسائل الوقاية و الحماية.

جدول رقم "21": برامج التوعية تساعد على الاستقرار المهني:

النسبة المئوية	التكرارات	التكرارات الإجابة
81,25%	65	نعم
18,75%	15	لا
100%	80	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة **81,25%** من أفراد العينة أجابوا أن برامج التوعية تساعد على الاستقرار المهني، ثم نسبة **18,75%** من أفراد العينة أجابوا أن برامج التوعية لا تساعدهم على الاستقرار المهني.

و يمكن القول من خلال قراءتنا للجدول أن توعية العمال في أماكن العمل من خلال الإشراف، التوعية، الرعاية الصحية، دور في الحفاظ على استقرار العمال لأن ممارسة العمل دوريا يسبب القلق، لذلك لا بدا من متابعة العمل ، دوريا و توعية العمال، فهذا من شأنه أن يحفز على العمل أكثر لأنه يدل على اهتمام من طرف المؤسسة بالفئات الدنيا .

جدول رقم "22": انعدام التأمين على المخاطر المهنية يهدد الاستقرار المهني للعمال.

النسبة المئوية	التكرارات	التكرارات الإجابة
93,75%	75	نعم
6,25%	05	لا
100%	80	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن أغلبية أفراد العينة بنسبة **93,7%** يرون أن انعدام التأمين يهدد استقرارهم المهني، أما نسبة **6,25%** من أفراد العينة يرون أن إنعام التأمين لا يهدد استقرارهم المهني.

ومن هذه النتائج يمكن القول أن التأمين و إجراءات تطبيقه مهمة للاستقرار المهني، باعتبار أن التأمين على المخاطر المهنية بمثابة حماية مهنية و اجتماعية تمس حاضر العمال ومستقبلهم و هنا يندرج قول "**حسين عبد اللطيف حمدان**" أن تأمين العمال و توفير حماية و وقاية لهم، أمر ضروري للروح المعنوية لديهم و لاستقرارهم المهني.

جدول رقم "23": العمل دون وجود تأمين على المخاطر المهنية .

النسبة المؤوية	التكرارات	التكرارات الإجابة
27,5%	22	نعم
72,5%	68	لا
100%	80	المجموع

من خلال الجدول يظهر أن نسبة **72,5%** من أفراد العينة أبدوا عدم موافقتهم على العمل دون وجود تأمين على المخاطر المهنية، أما نسبة **27,5%** من أفراد العينة يقبلون العمل دون وجود التأمين على المخاطر المهنية.

و من هذه النتائج يظهر أن العمل و التوظيف يرتبط بالتأمين على المخاطر المهنية، فالعامل يكرس حياته داخل بيئة العمل لمخاطر عديدة، لذا يجب أن يحصن نفسه، و ذلك بالتأمين كأحد الحقوق الاجتماعية و المهنية، و تبقى الفئة القليلة من أفراد العينة و التي تقدر نسبتها بـ **27,5%** يرون عدم و جود أهمية لوجود التأمين ، فالمهم حسب هذه الفئة هو العمل و الحصول على الأجر في نهاية الشهر ، فهم يعملون دون وضع أية شروط و هذا يدل على ان المستوى المعيشي المتدني جعل الحاجة للعمل ضرورة أساسية لا تستدعي وضع الشروط للعمل أو الحصول على الحقوق.

عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية:

جدول رقم " 24": التعرض لحادث أو مرض مهني .

النسبة المئوية	التكرارات	التكرارات الإجابة
%100	80	نعم
%0	0	لا
%100	80	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن أغلبية العمال تعرضوا لحادث مهني و ذلك بنسبة تقدر ب**100%**. فمن خلال قراءتنا للجدول نجد أن كل أفراد عينة البحث التي قمنا باختيارها قصديا تعرضوا لحادث مهني ، و أغلب هذه الحوادث المهنية الموجودة في بيئة العمل كان سببها القلق و الروتين و بعض العوامل الطبيعية الفيزيائية كالرطوبة ،الضوضاء، الضجيج، وهناك أسباب أخرى وهي عدم التحكم في التكنولوجيا أثناء استعمال الآلات ، و هناك أيضا إصابات عديدة سببها تقني .

جدول رقم "25": نوع الحادث الذي تعرض له العمال.

النسبة المئوية	التكرارات	التكرارات الإجابة
%43.75	35	قطع أصبع اليد
%23.75	19	حروق
%12.5	10	كسور
%20	16	أخرى
%100	80	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن أغلب العمال تعرضوا للإصابة على مستوى اليد و ذلك بنسبة تقدر ب **43.75%** بينما الذين تعرضوا لحروق فكانت نسبتهم **23.75%** ثم تأتي نسبة **20%** للذين تعرضوا لحوادث أخرى و التي تتمثل في جروح خفيفة أو التواء المعصم، الأم في الظهر و الذي يعود سببه العمل إلى الوقوف طويلا ، ثم تأتي في الأخير نسبة **12.5%** للذين تعرضوا لكسور.

انطلاقا من هذه القراءة للجدول نجد أن أغلب أفراد العينة تعرضوا لحادث مهني، نوعه قطع أصبع اليد ، و هذا يدل على أن أغلب الأعمال يدوية بالإضافة إلى الأنواع الأخرى من الإصابات على مستوى الأذن العين، الجلد ، كانت سببها التلحيم، و اهتزاز الآلات ، كل هذه الأنواع المختلفة من الحوادث و الأمراض المهنية وقع خاص على الوضع المهني للعمال ، فهذا الوضع يجعل معظم العمال يفكرون في تغيير مناصب عملهم . وهنا تندرج أهمية دراسة "أبوليفت" التي تنصب في ضرورة وضع خطط لتفادي طوارئ العمل في المنشأة الصناعية الكبرى ، مثل وضع الملفات و قوائم لتفتيش السلامة المهنية كبرامج الوقاية من الحرائق و المواد الكيميائية السامة .

يعود سبب هذه الحوادث المتكررة أيضا إلى عدم استخدام العمال وسائل الوقاية و أيضا عدم تطبيق قوانين و قواعد السلامة المهنية ،و هناك معلومات حسب أقوال المبحوثين أن نوعية هذه الوسائل الوقائية غير كافية.

جدول رقم "26": الحصول على تعويض فيما يتعلق نوع الحادث الذي تعرضوا له.

النسبة المئوية	التكرارات	التكرارات الإجابة
81.25%	65	نعم
18.75%	15	لا
100%	80	المجموع

من خلال الجدول نلاحظ أن أفراد العينة تحصلوا على تعويضات فيما يتعلق نوع الحادث الذي تعرضوا له ، و ذلك بنسبة كبيرة تقدر ب **81.25%** ، بينما نجد نسبة **18.75%** ، لم يحصلوا على تعويضات.

ومن خلال قراءتنا للجدول يتضح أن بعض الحوادث و الأمراض المهنية الخطيرة التي تعرض لها العمال كان من الضروري تحصيل مختلف المساعدات الطبية و العلاجية، فالفئة التي تمثل **81.25%** تؤكد أن المؤسسة تهتم بتقديم الضمانات الاجتماعية للعمال و أيضا تسعى لتطوير هذه العملية من أجل تحقيق الاستقرار المهني . أم فيما يخص الأمراض المهنية فهناك أمراض تكتشف من خلال الفحوصات الدورية التي يتلقاها العمال في فترات مختلفة تتراوح ما بين 6 أشهر الى 12 أشهر .

أما نسبة **18.75%** بحوادث مهنية خطيرة .

جدول رقم "27" : المدة المستغرقة للحصول على التعويضات الخاصة بالحادث المهني.

النسبة المئوية	التكرارات	التكرارات الإجابية
15%	12	لمدة شهر
23.75%	19	لمدة 06 أشهر
36.25%	29	لمدة سنة
25%	20	أكثر من سنة
100%	80	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن النسبة **36.25%** لم يحصلوا على تعويض إلا بعد مرور سنة من فترة وقوع الحادث، ثم تليها نسبة **25%** للذين تحصلوا على تعويض في مدة أكثر من سنة ثم

وجد النسبة **23.75%** للذين تحصلوا على تعويض في مدة 06 أشهر، و أخيرا نجد نسبة **15%** التي كانت مدتها شهر.

فمن خلال هذه القراءة نجد أن أغلب العمال تحصلوا على التعويضات في مدة زمنية طويلة و متأخرة أي لمدة سنة فهذا يدل على أن الحادث المهني الذي تعرضوا له خطير يستدعي إجراءات طويلة باعتبارها إجراءات صعبة تتطلب وقت،

وان العوامل الأساسية التي تكمن وراء التأخر في تحصيل التعويضات تعود أساسا إلى مراكز للضمان الاجتماعي أو الهيئات المسؤولة عن ذلك مثل الصندوق الوطني للعمال الأجراء ، فعلى مستوى المراكز تتعدد المعاملات لجهات مختلفة تودع ملفات عديدة فيحصل تأخر في تسديد التعويضات الأساسية.

جدول رقم "28": أسباب الأمراض المهنية التي يصاب بها العمال داخل المؤسسة.

النسبة المئوية	التكرارات	التكرارات الإجابة
16.25%	13	كيميائي
18.75%	15	عدم الانتباه
58.75%	47	طبيعي فيزيقي
06.25%	05	آخر
100%	80	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة **58.75%** من أفراد العينة أن السبب وراء المرض و الحادث المهني الذي أصابهم هو سبب طبيعي فيزيقي ، ثم تليها نسبة **18.75%** الذي كان سببها هو عدم الانتباه أثناء أداء العمل في حين تحتل نسبة **16.25%** المرتبة الثالثة الذي يرجع سببه إلى المواد الكيميائية ، و أخيرا نجد نسبة **06.25%** التي ترجع إلى أسباب أخرى.

فمن خلال هذه القراءة نجد أن العوامل الطبيعية الفيزيائية هي من الأسباب الرئيسية وراء المرض المهني الذي يصاب بها العمال ، فهي من العوامل أكثر انتشارا داخل بيئة العمل و نذكر على سبيل المثال الحرارة ، الضجيج أو الضوضاء التي تسبب الصمم و الاهتزازات التي بسبب الآلات ، أما عدم الانتباه فيعود إلى إهمال العامل لتطبيق قواعد العمل أثناء أدائه للنشاط أو الجهد، و يمكن القول أن الصناعة في المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية ENIEM تستخدم مواد كيميائية وهي خطيرة على صحة الأفراد مما تؤثر على الجهاز التنفسي بسبب الغبار ، و رائحة المواد .

أما الأسباب الأخرى فترجع إلى الوقوف المستمر في العمل و بذل جهد كبير في رفع الأثقال أو جرها. حيث يجب معالجتها و وضع حد لها ، وهذا ما يؤكد الباحث "عبد السميع" الذي وعى لضرورة وضع ما يلزم من شروط و مواصفات و إجراءات تنظيمية في بيئة العمل لجعلها مأمونة و صحية ، بمعنى أنه لا تقع فيها حوادث مهنية و لا تنجم فيه أمراض مهنية ، حيث عدم التركيز و الانتباه في مكان العمل يعود للعوامل النفسية كالقلق و المشاكل الاجتماعية .

و قد تبنى هذا الاتجاه في الدوامه أعمال "مايو" في مصنع هاورثون واقترح بديل ذلك بضرورة تعزيز الجماعة الاجتماعية.

جدول رقم "29": شكل التعويضات التي يتحصل عليها العمال.

النسبة المئوية	التكرارات	التكرارات الإجابة
50%	40	تعويضات مادية
31.25%	25	تعويضات معنوية
18.75%	15	معا
100%	80	المجموع

من خلال الجدول نلاحظ أن أغلب أفراد العينة تحصلوا على تعويضات مادية أثر الحادث المهني الذي أصابهم وذلك بنسبة تقدر بـ 50% ثم تليها نسبة 31.25% الذين تحصلوا على

تعويضات معنوية، و أخيرا نجد نسبة **18.75%** الذين تحصلوا على تعويضات مادية و معنوية في نفس الوقت .

انطلاقا من نتائج الجدول يظهر أن المؤسسة توفر التعويضات المادية أكثر للعمال في حالة وجود الحوادث المهنية، أما بخصوص المساعدات و التعويضات المعنوية فهي محدودة في المؤسسة و فئة قليلة جدا من العمال صرحوا بوجود مساعدات في المؤسسة، ففي الورشة محل الدراسة أثبتت إجابات العمال أن الاهتمام بالعمال محدود فيما يتعلق بالحوافز و المكافآت، وأكدت فئة من العمال أن الترقية، المنح، الجوائز منعدمة ولم يتحصل عليها أي عامل في الورشة لذلك يمكن القول أن الاهتمام بالفئات الدنيا في المؤسسة من الضروريات الأساسية لان طبيعة نشاطهم يلزم الحصول على المكافآت.

جدول رقم "30" تأثير التعويضات على الوضع المهني للعمال.

النسبة المئوية	التكرارات	التكرارات الإجابة
77.5%	62	تستقر في عملك
22.5%	18	لا تستقر في عملك
100%	80	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن أغلب العمال يستقرون في عملهم إثر حصولهم على التعويضات وذلك بنسبة كبيرة تقدر ب **77.5%** ، بينما تقدر نسبة أفراد العينة الذين لا يستقرون في عملهم إثرى التعويضات ب **22.5%** .

ومن خلال هذه القراءة نجد أن التعويضات تؤثر إيجابا على الوضع المهني للعمال ، حيث التعويضات داخل المؤسسة تضمن البقاء و الاستمرار في العمل، فهي بمثابة المورد الذي يطغى على تلك المخاطر التي يواجهونها و الملجأ الذي يحميهم و يدعمهم للعمل والتقدم فيه دون تردد، كما قال "برنارد" أن ضمان الحاجات المادية للعمال يضمن استقرارهم المهني ،

لأن هذه التعويضات تمس جوانب نفسية و اجتماعية للعمال من حيث الغايات التي تحققها، كما أن دراسات "ماسلو" حول الحاجات توصلت إلى أن الحاجة إلى الأمان من الحاجات الأساسية للعمال.

كما يقول "جون لوك" الرضا عن العمل حالة نفسية ناتجة عما يردده العامل عن عمله و ما يتحصل عليه فعلا.

أما الفئة الأخرى التي أجابت عن عدم الاستقرار في العمل رغم وجود التعويضات الاجتماعية فترى أن الحصول على منصب العمل وحده أمر مهم بالنسبة لهم، لا تهمهم الحقوق الأخرى فالمهم الحصول على الأجر لتحصيل الحاجات.

إذن التعويضات تساهم في تحقيق الاستقرار المهني داخل المؤسسة.

جدول رقم " 31 " : طريقة الحصول على التعويضات .

النسبة المئوية	التكرارات	التكرارات الإجابة
31.25%	25	سهلة
68.75%	55	صعبة
100%	80	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن أغلبية العمال أجابوا أن طريقة حصولهم على التعويضات صعبة و ذلك بنسبة تقدر بـ 68.75% مقارنة مع النسبة 31.25% الذين تحصلوا على التعويضات بطريقة سهلة.

ومن خلال قراءتنا للجدول نجد أن أغلبية أفراد العينة أجابوا بأن الطريقة صعبة و هذا راجع إلى صعوبة الإجراءات المتبعة و تعقدها ، و هناك من قال من بين هؤلاء العمال الصعوبة بسبب العجز و عدم القدرة للحصول عليها ، فيتضح من الجدول أن إجراءات التعويض و تحصيل الحقوق المالية للعمال ذات طبيعة صعبة و معقدة ، و قد تبين أن هناك تأخر في

تحصيل هذه الحقوق من جهة ، و من جهة أخرى فإن التعرض للإصابة أو المرض تجعل العامل عاجز على الحصول على المتطلبات الأساسية و عدم وجود من يتكفل بذلك .
لذلك يبقى على المؤسسة واجب رعاية العامل و تسهيل له طرق تحصيل الحقوق المالية للعلاج لذلك لا بد من وسيط ذات كفاءة بين المتكفل بخدمات الضمان الاجتماعي و المؤسسة حفاظا على أمن العمال.

جدول رقم "32" : قيمة التعويض على الحوادث و الأمراض المهنية كافية لمواجهة أعباء مستقبل العمال.

النسبة المئوية	التكرارات	التكرارات الإجابة
31.25%	25	نعم
43.75%	35	لا
25%	20	مورد آخر
100%	80	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن أفراد العينة قالوا أن قيمة التعويض عن حوادث و الأمراض المهنية غير كافية لمواجهة أعباء المستقبل و ذلك بنسبة تقدر بـ **43.75%** مقارنة مع النسبة التي تقدر بـ **31.25%** للذين قالوا أنها كافية ، و أخيرا نجد أن هناك نسبة أخرى تقدر بـ **25%** و ذلك بالنسبة للمورد الأخر.

إن فترة العجز المهني بسبب المرض الحادث المهني تجعل من حاجات العمال في زيادة وذلك بفعل الحاجة لعناية خاصة سوءا طبيا و غذائيا و تأهليا ، لذلك من الضروري تحصيل هذه الحاجات في الوقت المحدد إلا فأن العمال يلزمون للدفع من الموارد الخاصة بهم، فيبقى بذلك على المؤسسة التكفل بهذه الحالات حيث جاء في القانون **13/83** المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية مجموعة من الالتزامات و من هذه الالتزامات ما يقع على المستخدم و أرباب العمل خاصة في حالة عجز المستفيدين ، كما يمكن أن تضاف إلى هذه النسبة الممنوحة

للتعويض مساعدات اجتماعية من 01 إلى 10 % و ذلك حسب ما جاء في المادة 22 و 23 من قانون 13/83 ، و كذلك تحت غاية مواجهة أعباء المستقبل و تحقيق حاجة العمال المصابين ومن خلال الجدول نلاحظ أن هناك مورد آخر لمواجهة أعباء المستقبل المتمثلة في الضمانات الاجتماعية التي تضمن لهم العيش.

جدول رقم "33": يمثل إجابات أفراد العينة حول مدى حاجة العمال إلى تعويض لتحصيل على استقرار مهني.

النسبة المئوية	التكرارات	التكرارات الإجابة
80%	64	نعم
20%	16	لا
100%	80	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة أفراد العينة أجابوا بأنهم بحاجة إلى تعويض عن حوادث و أمراض مهنية للحصول على استقرار مهني و ذلك بنسبة تقدر بـ 80% فهي نسبة كبيرة مقارنة بالفئة الأخرى التي تبلغ بنسبة 20% للذين قالوا بأنهم ليسو بحاجة إلى تعويض لتحصيل على استقرار مهني .

فمن هذه القراءة من الجدول يتضح أن التعويضات عن حوادث و الأمراض المهنية حاجة ضرورية للعمال في ظل ما يواجهونه من مخاطر مهنية التي تؤدي إلى إصابات في العمل. فمن خلال الإجابات نجد أن التعويضات دور في استكمال النقص الذي يتعرض له العامل في بيئة العمل ، فلا شك أن استكمال هذا النقص يؤدي إلى الاستمرار في العمل ، فالتعويضات إذن حاجة ضرورية للعمال ليحصلوا على استقرارهم المهني.

جدول رقم "34": الخلل في نظام التعويضات عن حوادث و الأمراض المهنية تدفع العمال لترك المؤسسة.

النسبة المئوية	التكرارات	التكرارات الإجابة
66.25%	53	نعم
33.75%	27	لا
100%	80	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن أغلبية أفراد العينة قالوا أن الخلل في نظام التعويضات يدفعهم إلى ترك المؤسسة، و ذلك بنسبة تقدر بـ **66.25%** فهي نسبة كبيرة مقارنة بالنسبة للفئة التي لا يدفعهم الخلل في نظام التعويضات إلى ترك المؤسسة والتي تقدر بـ **33.75%** .

فمن خلال قراءتنا للجدول نجد أن أغلب أفراد العينة يؤكدون على أن الشيء الوحيد الذي يضمن لهم البقاء في المؤسسة هي تلك التعويضات عن حوادث و الأمراض المهنية التي تقدم لهم ، إذن التعويض يجعل العمال يستقرون في عملهم وله دور في استمرار العامل، فوجود الخلل يجعل من الوضع المهني و النفسي للعامل غير مستقر باعتبار أن الإصابة المترتبة عن الحادث المهني و المرض المهني تستدعي التكفل الجيد من ناحية الإجراءات المتبعة لتحصيل التعويضات ، أو مما تمّ الحصول عليه من تعويضات مادية أو رعاية.

ففي المادة **35** أين يلتزم ربُّ العمل بدفع آخر يوم للعمل الذي حصل فيه الحدث المهني أو الإصابات و ذلك لإتاحة الفرصة للعمال في تغطية أهم حاجياتهم.

جدول رقم "35": تعرّض العمال لخسائر مادية جراء المرض و الحادث المهني.

النسبة المئوية	التكرارات	التكرارات الإجابة
70%	56	نعم
30%	24	لا
100%	80	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن أغلب أفراد العينة تعرضوا لخسائر مادية جراء الحادث و المرض المهني الذي أصابهم وذلك بنسبة تقدر ب70% فهي نسبة كبيرة مقارنة بالنسبة التي تقدر ب30% الذين لم يتعرضوا لخسائر مادية.

و من الجدول يتضح أن العمال هم الذين يتكفلون بمصاريف العناية الطبية و العلاجية في فترة الإصابة ، و هذا يعود لعامل التأخر في تحصيل التعويضات وهناك عوامل أخرى مثل العجز بسبب المرض و عدم القدرة على القيام بالإجراءات القانونية للحصول على هذه التعويضات . فيبقى بذلك على المؤسسة توفير اهتمام أكبر و وضع قواعد أساسية لتفادي أي تأخر في تحصيل المستلزمات الضرورية للعمال في فترة المرض المهني كاحترام القوانين المتعلقة بالتعويضات كقانون 11/83 الذي يتعلق بالتعويضات اليومية.

جدول رقم "36": التعويضات التي يتقاضاها العمال مناسبة مع طبيعة عملهم.

النسبة المئوية	التكرارات	التكرارات الإجابة
31.25%	25	نعم
68.75%	55	لا
100%	80	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن أغلبية أفراد العينة قالوا أن التعويضات التي يتقاضونها جراء الحوادث و الأمراض المهنية غير مناسبة مع طبيعة عملهم و ذلك بنسبة 68.75% مقارنة مع النسبة التي تقدر بـ 31.25% الذين يقولون أن التعويضات التي يتقاضونها مناسبة مع طبيعة عملهم.

ومن خلال هذه القراءة تبين أن العمال أبدوا عدم موافقتهم على التعويضات المقدمة وذلك مقارنة مع بيئة العمل التي تتسم بالمخاطر ، كما أن هذه التعويضات لا تتناسب مع القدرة الشرائية خصوص في حالة التأخر في الحصول عليها ، ففي ظل مزاولة نشاط تحت ظروف مهنية غي ملائمة و حوادث عمل متكررة ، فإن الأمر يستدعي تكفل كامل سواء بتعويض المصاريف العلاجية في الوقت المحدد ، و كذلك متابعة المرض بالزيارات وذلك لمس الجوانب المعنوية للعمال.

جدول رقم "37": تكفل المؤسسة بالحالات المرضية في حالة رفض هيأت الضمان الاجتماعي تقديم التعويضات.

النسبة المئوية	التكرارات	التكرارات الإجابة
12.5%	10	نعم
87.5%	70	لا
100%	80	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة كبيرة من أفراد العينة قالوا أن المؤسسة لا تتكفل بالحالات المرضية في حالة رفض هيأت الضمان الاجتماعي تقديم تعويضات عن ذلك و ذلك بنسبة تقدر ب **87.5%** ، بينما نسبة ضئيلة من العمال والتي تقدر ب **12.5%** أجابوا أن المؤسسة تتابع الحالات المرضية و هذا ان دل على شيء،فهو يدل على ان متابعة تحصيل التعويضات داخل المؤسسة معقد وذلك يعود لدرجة و مدى خطورة المرض المهني الذي يحدث وأيضا لتعدد الحالات حيث هناك صعوبة الإثبات على بعض الحالات كالإغماء و ألام الظهر، فتمنح المؤسسة عطل لثلاثة أيام فقط ثم يتم مزاولة العمل بعد ذلك ، فهنا يظهر أن التكفل بالحالات المرضية من أهم العوامل التي تجعل العمال يشعرون بالضمان و الاستقرار المهني .

جدول رقم "38": مدى ارتياح العمال بخصوص وضعهم المهني .

النسبة المئوية	التكرارات	التكرارات الإجابة
87.5%	70	نعم
12.5%	10	لا
100%	80	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة أفراد العينة كبيرة بالنسبة للذين هم مرتاحون بخصوص وضعهم المهني، وذلك بنسبة تقدر ب **87.5%** ، ثم تليها نسبة **12.5%** للذين هم غير مرتاحون في وضعهم المهني.

ومن خلال قراءتنا للجدول نجد أن أغلب العمال مرتاحون في مهنتهم ، وهذا يدل على أن المؤسسة تقدم لهم كل متطلباتهم المختلفة سواء التنظيمية و الطبيعية الفيزيائية ، فنسبة **87.5%** مستقرون في عملهم و متمسكون بمناصبهم ، و النسبة القليلة **12.5%** و التي تمثل الفئة الغير مرتاحة في مناصبها فعدم ارتياحهم في العمل يعود لعدة عوامل أهمها النفسية و الاجتماعية و يعود كذلك للحوادث و المخاطر التي تقع يوميا في العمل فهناك دراسة و أبحاث اللجنة التابعة لولاية نيويورك التي عالجت عوامل الحرارة المرتفعة ، الضوضاء و قد دعمت هذه الدراسات

أعمال "بلوم" و "روس" التي توصلت لدور العوامل النفسية و الاجتماعية و العوامل الفيزيكية في حصول الاستقرار المهني.

جدول رقم "39": يمثل إجابات أفراد العينة حول تقييم إجراءات التعويض عن الحوادث و الأمراض المهنية داخل المؤسسة.

النسبة المئوية	التكرارات	التكرارات الإجابة
72.5%	58	فعّالة و موضوعية
15%	12	غير عادلة
12.5%	10	لا أدري
100%	80	المجموع

من خلال الجدول نلاحظ أن أغلب أفراد العينة يرون أن قوانين التأمين عن حوادث و الأمراض المهنية تتسم بالفعالية و الموضوعية و ذلك بنسبة تقدر ب **72.5%** ، أما نسبة **15%** قالوا أنها غير عادلة ، في حين نجد أن نسبة **12.5%** من أفراد العينة قالوا أنهم لا يعلمون أي شيء بخصوص تلك الإجراءات.

و انطلاقا من قراءتنا للجدول يتبين أن اغلب أفراد العينة على دراية ان القوانين المتعلقة بالتعويض عن الحوادث و الأمراض المهنية تتم في الإطار القانوني لذلك لا يمكن أن تكون غير عادلة ، فالتعويض مقنن والقانون فوق الجميع و لا يمكن ان يكون غير عادل، ولكن رغم ذلك نجد أن هناك من أفراد العينة الذين قالوا أنها غير عادلة وذلك بنسبة **15%** أي غير عادلة في التطبيق ، أما الفئة المتبقية وهي بنسبة **12.5%** صرحوا بعدم عدالة القوانين الموجودة في المؤسسة فتقييمهم لإجراءات التعويض كانت سلبية على عكس الفئة الكبيرة التي تقيّم بأنها جيدة.

3- مناقشة نتائج الفرضية الأولى:

قامت الفرضية الأولى على:

التأمين على المخاطر المهنية يساهم في تحقيق الاستقرار المهني لدى عمال مؤسسة ENIEM.

من خلال النتائج المتحصل عليها و المتعلقة بمدى تأثير التأمين على المخاطر التي يواجهها العمال في مؤسسة ENIEM على استقرارهم المهني، و مع تحليلنا لنتائج الجدول تبين أن أغلبية أفراد العينة يوافقون على أن التأمين على المخاطر المهنية يساهم في تحقيق الاستقرار المهني وهذا ما بينته الجداول رقم **16،22** فقد تبين في جدول 22 أن نسبة 93.75% من أفراد العينة يؤكدون أن انعدام التأمين يهدد استقرارهم المهني و هذا يؤكد أن التوظيف في المؤسسة و الاستمرار في العمل يرتبط بالتأمين الاجتماعي و ما يشمل عليه من حماية فورية و مستقبلية في العمل، كما توصلنا من خلال نتائج الجدول رقم 16 أن نسبة 56.25% توضح أن الهدف الأساسي من التأمين هو الحفاظ على استقرار العمال و ذلك مقابل ما يواجهونه العمال من مخاطر، أما جدول رقم 23 يوضح ان أغلب العمال رفضوا العمل دون و جود تأمين على المخاطر المهنية وذلك بنسبة تقدر ب 75.62%، وهذا ما يشير إلى صحة الفرضية العامة .

و يمكن توضيح بعض العوامل التي تزيد من استقرار العمال كالرعاية و الحماية من المخاطر المهنية وذلك بوسائل وقائية وهذا ما بينته الجداول **10،12،18،21**، وهذا ما يتطابق مع ما توصل إليه "**حسين عبد اللطيف حمدان**" في "أن الحماية و الوقاية في أماكن العمل توفر لدى العمال الشعور و الإحساس بالاستقرار مما يدفعهم للإخلاص و التمسك بالأخلاق المهنية ". كما أن لعامل الموضوعية و الجدية في تطبيق قوانين التأمين على المخاطر المهنية دور في تعزيز الشعور بالرضا المهني لدى العمال مؤسسة ENIEM و هذا ما بينته الجداول رقم **14،15،18** فمن خلال إجابات العمال يظهر أن اهتمام المؤسسة بهم و رعاية صحتهم يوفر لديهم الشعور بالاستقرار و يتيح أمامهم فرص التقدم.

و نصل إلى القول أن الفرضية الأولى تحققت أي ثبتت صحة الفرضية المقترحة التي مفادها أن التأمين عن المخاطر المهنية يساهم في تحقيق الاستقرار المهني لدى العمال

مؤسسة ENIEM.

مناقشة نتائج الفرضية الثانية:

قامت الفرضية الثانية على:

التعويضات عن حوادث العمل و الأمراض المهنية تساهم في تحقيق الاستقرار المهني لدى

عمال مؤسسة ENIEM.

من خلال النتائج المتحصل عليها و مع التحليل الإحصائي للنسب أثبتت المعطيات الإحصائية التي تحصلنا عليها من الجداول الإحصائية ، أن التعويضات عن حوادث العمل و الأمراض المهنية تساهم في تحقيق الاستقرار المهني للعمال في مؤسسة ENIEM، و ذلك من خلال

الجداول 30، 33، 34، 38.

حيث يتضح من الجدول رقم 34، أن نسبة 80% من العمال أكدوا حاجتهم الى وجود التعويضات عن الأمراض و الحوادث المهنية ليحصلوا على استقرار مهني فهذه التعويضات إذن تؤثر على الاستقرار المهني وتجعلهم يستقرون في عملهم رغم ما يواجهونه من حوادث و أمراض مهنية فهذه التعويضات بمثابة الحافز المادي و المعنوي الذي يجعلهم يستقرون في منصبهم وهذا ما بينته دراسة "برنارد" الذي بين أن توفير الحاجات المادية للعمال يضمن استقرارهم، لأن هذه التعويضات تمس جوانب نفسية و اجتماعية للعمال. كما بينت كذلك إجابات العمال في الجداول رقم 33، 34، 38 أهمية التعويضات إثر المرض أو الحادث المهني على الاستقرار المهني لدي العمال.

و من هذه النتائج يتبين لنا صحة الفرضية الثانية المقترحة التي مفادها أن التعويضات عن حوادث العمل و الأمراض المهنية تساهم في تحقيق الاستقرار المهني لدى عمال مؤسسة

ENIEM.

4- الاستنتاج العام:

هدفت الدراسة الحالية إلى الكشف عن العلاقة بين الضمان الاجتماعي و الاستقرار المهني لدى عمال مؤسسة ENIEM و التعرف على مدى تأثير التأمين و التعويض على المخاطر المهنية و الأمراض المهنية في تحقيق الاستقرار المهني.

انطلاقاً من نتائج دراسة الضمان الاجتماعي و الاستقرار المهني داخل مؤسسة ENIEM تبين لنا أن هناك علاقة بين الضمان الاجتماعي و الاستقرار المهني، من منطلق أن التأمين على المخاطر المهنية داخل هذه المؤسسة يساهم في تحقيق الاستقرار المهني لدى العمال فنسبة **93.75%** من المبحوثين راضين بالقول أن التأمين يؤثر إيجاباً على الاستقرار المهني. فالتأمين الاجتماعي يمثل حاجة مادية نفسية و اجتماعية تقرأ بأهمية العامل و حاجة المؤسسة إليه، فالإشباع المادي و النفسي و الاجتماعي يضمن الاستقرار المهني كما أكدت الدراسة الحالية كذلك على أن التعويضات عن الحوادث و الأمراض المهنية تساهم في تحقيق الاستقرار المهني للعمال داخل مؤسسة ENIEM فأغلب المبحوثين وبنسبة **80%** راضين على ما يحصلون عليه من تعويضات اثر الحوادث و الأمراض المهنية ، فالتعويضات بمثابة المورد المادي الذي يلبي الحاجات الأساسية في حالة العجز المهني .

و من خلال ما سبق توصلنا إلى قبول الفرضية العامة القائلة : يساهم الضمان الاجتماعي في تحقيق الاستقرار المهني للعمال داخل مؤسسة ، و ذلك من خلال تحقق الفرضيتين الجزئيتين التي مفادهما:

-التأمين على المخاطر المهنية يساهم في تحقيق الاستقرار المهني لدى عمال مؤسسة ENIEM.

- التعويضات عن الأمراض و الحوادث المهنية تساهم في تحقيق الاستقرار المهني لدى عمال مؤسسة ENIEM.

5- الاقتراحات:

- المراقبة المستمرة لكل من ظروف العمل و الكشف عن المخاطر المهنية التي يتعرض لها العمال و البحث في كل الحوادث المهنية من أجل كشف أسبابها و العمل عل خفضها بطرق و تقنيات عملية.
- وضع استراتيجيات جديدة لتصميم أماكن العمل بطرق أمنة والمراقبة المستمرة للآلات المختلفة .
- القيام بدراسة معمقة في مختلف المواضيع المتعلقة بالضمان الاجتماعي و علاقتها بالمواضيع داخل المؤسسة الصناعية.
- ضرورة تفهم حاجات أي فرد في المؤسسة رغم الاختلاف في المستويات المهنية المختلفة.
- إجراء العديد من الدراسات و إدراج متغيرات أخرى في الضمان الاجتماعي قصد تطوير فاعلية هذا النظام.
- إعادة النظر في الظروف المحيطة بالعمال.
- محاولة الرفع أكثر من مستوى الرضا الوظيفي لدى العمال.
- تعزيز إجراءات الأمن و الوقاية المهنية.

الختامة

6- الخاتمة:

توصلنا من خلال دراستنا إلى أن المنظمة تسعى إلى الحفاظ على القوى العاملة بشكل خاص و على تحقيق أهدافها بشكل عام، لتعتمد بذلك على العديد من التنظيمات، منها نظام الضمان الاجتماعي كأحد الدعائم الأساسية للحفاظ على استمرارية العمال من خلال إجراءات التأمين على المخاطر المهنية التي يواجهونها و التعويضات على الأمراض و الإصابات المهنية.

فمع إسقاط دراستنا على مؤسسة ENIEM تعرفنا على الكيفية التي يساهم بها الضمان الاجتماعي من خلال إجراءات التأمين على المخاطر المهنية و التعويض على الأمراض المهنية في الحفاظ على الاستقرار المهني للعمال و على ضوء استعراض أهم نتائج الفرضيات توصلنا إلى مجموعة من النتائج الأساسية :

إن التأمين على المخاطر المهنية من أهم العناصر المدعمة لاستقرار العمال في مناصبهم فهو من الدعائم الأساسية المدعمة لفرص التقدم.

- إن التعويضات على الأمراض المهنية في مؤسسة ENIEM من المؤشرات الأساسية التي تعزز روح الاستقرار المهني.

فالضمان الاجتماعي في مؤسسة ENIEM مبني على معايير موضوعية، قانونية تحصل عبره حقوق العمال في الحماية، الرعاية الصحية، العلاج، هذا من جهة و من جهة أخرى فهذه الإجراءات تعزز روح الاستمرار في العمل نظرا لإشباعها حاجات العمال.

وعلى ضوء النتائج التي خرجنا بها فيما يخص الموضوع يمكن القول أن الفرضيات الموضوعية لهذه الدراسة صحيحة على اعتبار أن التعويضات و التأمينات تمس جوانب مهمة في حياة العامل المهنية و الاجتماعية، لذلك فهي تدعم الاستقرار المهني للعمال.

المراجع

8- قائمة المراجع:

1- مراجع اللغة العربية:

- 1- أبو نصر محمد شفارة، قاعدة الربح بالضمن، معهد العلوم الشرعية، عمان، 2008.
- 2- أحمد خاطر، مقدمة في إدارة المؤسسات الصناعية، المكتب الجامعي الحديث، مصر، 2001.
- 3- أحمد حسين البرعي، الوجيز في التأمينات الاجتماعية، دار النشر العربي، مصر، 1942.
- 5- أحمد صقر عاشور، إدارة القوى العاملة، دار النهضة العربية للطباعة و النشر، الاردن، 1983.
- 6- أحمد كامل احمد وآخرون، الخدمة الاجتماعية و الميثاق، المكتبة الحديثة، القاهرة، مصر، 1963.
- 6- إسماعيل شعبان، منهجية البحث في العلوم الاجتماعية، دار العلوم للنشر، الجزائر، 2005.
- 7- إلتون مايو، ترجمة مبارك إدريس، المشاكل الإنسانية للتنمية الصناعية، دار الفكر العربي، الأردن، 2000.
- 8- بديع محمد قاسم، علم النفس المهني بين النظرية و التطبيق، مؤسسة الوراق للنشر عمان، الأردن، 2000.
- 9- بشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل، جسور للنشر و التوزيع، ط2، الجزائر، 2009.
- 10- جلال محمد إبراهيم، شرح قانون التأمينات الاجتماعية، دار النهضة العربية، بيروت لبنان، 2000.
- 11- جيل فورد، ترجمة احمد زكي و آخرون، السلوك الإنساني، المكتب الجامعي الحديث، مصر، 1970.
- 12- جورج فريدمان بير نافيل، ترجمة، حسين حيدرة، رسالة في سوسيولوجية العمل، منشورات عويدات، بيروت، لبنان، 1985.

- 13- حسين منصور، قانون التأمين الاجتماعي، منشأ المعارف، الإسكندرية، مصر، 1996.
- 14- حسين عبد الطيف حمدان، الضمان الاجتماعي أحكام و تطبيقاته، دراسة تحليلية شاملة، منشورات الحلبي، بيروت، لبنان، 1988.
- 15- خليفي عبد الرحمن، الوجيز في منازعات العمل و الضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر و التوزيع، عنابة، 2008.
- 16- رمضان سعود، الوجيز في شرح قانون التأمين، دار المعارف للنشر و التوزيع، مصر 1979.
- 17- سماتي الطيب ، منازعات الضمان الاجتماعي في الجزائر، دار الكتب العلمية، الجزائر 1، الجزائر، 2008.
- 18- سهيلة محمد عباس علي حسين، إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر ، عمان، 2000.
- 19 - صادق مهدي سعيد، الضمان الاجتماعي في العراق، دراسة مقارنة، دار المعرفة للنشر و التوزيع، العراق، 1998.
- 20- صبحي المتبولي، شرح قانون التأمين الاجتماعي، منشورات الحلبي، طنجا المغرب، 1970.
- 21- طلعت إبراهيم لطفى، علم الاجتماع الصناعي، مكتبة النشر و التوزيع، مصر، 1982.
- 22- عباس محمود عوض، دراسات في علم النفس الصناعي، الهيئة المصرية العامة للكتاب، الإسكندرية، 1977.
- 23- عادل عبد الحميد عز، دراسات عن التأمين الصحي، المكتبة الجامعية للنشر و التوزيع، لبنان، 1970.
- 24- عبد الباسط محمد حسن، التنظيم الاجتماعي في المجتمع، مكتبة غريب، القاهرة، 1978.
- 25- عبد الرزاق، احمد السنهوري ، الوجيز في شرح القانون المدني، الجزء 7، المجلد 2005، 7.

- 26- عبد الكريم درويش ليلا الت كلا، مبادئ الإدارة العامة، دار النهضة العربية، القاهرة، 1975.
- 25 - عبد المنعم البداوي، العقود المسماة الأجور و التأمين ، دار المعرفة ، لبنان، 2009.
- 26- عبد المنعم عبد الحي، علم الاجتماع الصناعي الحديث، المكتب الجامعي، الإسكندرية، ط4، 1988.
- 27- عجة الجلالي، الوجيز في قانون العمل و الحماية الاجتماعية، دار الخلدونية الجزائرية، 2005، ص136-137.
- 28- كامل محمد المغربي، أساليب البحث العلمي، جميع حقوق التأليف و الطبع و النشر محفوظة للناشر، دار الثقافة ، عمان، 2006 .
- 29- كمال بربر، إدارة الموارد البشرية، المؤسسة الوطنية للنشر و التوزيع، بيروت، 1979.
- 30- كيث ديقيز، ترجمة محمد إسماعيل يوسف ، السلوك الإنساني في العمل، دار المعرفة، القاهرة ، 1974.
- 31- محمد حسين القاسم ، التأمين الاجتماعي ، دار المعرفة الجديدة للنشر و التوزيع ، الإسكندرية، 1979.
- 32- محمد طلعت عيسى، عدلي سليمان، الخدمة الاجتماعية العمالية، مكتبة القاهرة الحديثة، مصر ، 2006.
- 33- محمد سيد فهمي، الرعاية الاجتماعية للمسنين، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 1999.
- 34- محمد علي شهاب، السلوك الإنساني في التنظيم ، دار الفكر العربي ، مصر، 1976.
- 35- محمد علي محمد، مجتمع المصنع، دراسة في علم الاجتماع التنظيمي، الهيئة المصرية العامة للكتاب، الإسكندرية، 1975.
- 36- محمد فاروق باشا، التأمينات الاجتماعية، الفتح للطباعة و النشر، الإسكندرية، 2002.

- 37- مصطفى احمد أبو عمرو، الأسس العامة للضمان الاجتماعي، منشورات الحلبي بيروت، لبنان، 2002.
- 38- مصطفى جمال، أزمة تمويل الضمان الاجتماعي، المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، مصر، 1984.
- 39- منصور فهمي، إدارة الأفراد والعلاقات الصناعية، دار النشر، القاهرة، 1976.
- 40- مهدي حسين زويلف، الرقابة الإدارية مدخل كمي، دار الشباب، الأردن، 1995.
- 41- ناصر منصور الروسان، الأمن الصناعي والسلامة المهنية، مكتبة المجتمع العربي للنشر و التوزيع، الأردن، 2009،
- 42- نعيم الرفاعي، الصحة النفسية، دراسة في سيكولوجية التكيف، مطبعة تريبين، دمشق، 1969.
- 43- رفيق سلامة، شرح قانون الضمان الاجتماعي، مؤسسة عبد الحفيظ لتجليد الكتب، لبنان، لبنان، 1996.
- 44- رمضان أبو السعود، الوجيز في شرح قوانين التأمين، دار المعرفة للنشر و التوزيع، مصر، 1979.
- 45- زهدي شريف يكن، شرح قانون الموجبات و العقود مع مقارنة مع أحكام الشريعة الإسلامية و القوانين الحديثة، الجزء 16، شرح 16-3.
- 46- عادل عبد الحميد عزّ، دراسات عن التأمين الصحي، المكتبة الجامعية للنشر و التوزيع، لبنان، 1970.
- 47- عبد الله عامر الهمالي، أسلوب البحث الاجتماعي و تقنياته، منشورات جامعة قازيونس، بنغازي، 1988.
- 48- فرج عبد القادر طه، علم النفس الصناعي و التنظيم، دار المعارف، القاهرة، 1988.
- 49- مصطفى جمال، أزمة تمويل الضمان الاجتماعي، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، مصر، 1984.

2- الرسائل:

- 1- ابن نوار صالح ، أسباب الاستقرار في العمل الصناعي ، رسالة ماجستير في علوم التسيير،معهد عمان،الأردن،1995.
- 2- جبلي فاتح، الترقية الوظيفية و الاستقرار المهني ، دراسة مكملة لنيل شهادة ماجستير علم اجتماع تخصص تنمية بشرية ، جامعة منصورى ، قسنطينة ، الجزائر ،2005-2006.
- 3- خلاص مراد ، اتخاذ القرار في تسيير الموارد البشرية و استمرار الإطارات في العمل ، دراسة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس التنظيمي و سير الموارد البشرية ، جامعة منشوري ، قسنطينة، الجزائر،2006-2007.
- 4- كريمة شيخ ، إشكالية تطوير ثقافة التأمين لدى المستهلك الجزائري ببعض ولايات الغرب الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علوم التسيير ، تخصص تسويق دولي ، جامعة أبي بكر بالقايد ، تلمسان ،الجزائر.
- 5- مروان احمد حويحي، اثر العوامل المسببة للرضا الوظيفي على رغبة العمال في الاستقرار في العمل ، دراسة مكملة لنيل شهادة الماجستير في إدارة الأعمال ، الجامعة الإسلامية ، غزة، فلسطين، 2008.
- 6- مقدم وهيبه ، دور المسؤولية الاجتماعية لمنشآت الأعمال في دعم نظم الإدارة، مداخلة اقتصاديات البيئة ،منشورات إدارة التطور العربي،www.arabvelentreey.pdf
- 7- درار عياش ، اثر الضمان الاجتماعي على حركية الاقتصاد الوطني ، دراسة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية ، جامعة يوسف بن خدة ، بومرداس، الجزائر، 2004-2005.
- 8- قالية ميزون،الحماية القانونية،رسالة ماجستير في القانون،كلية الحقوق، تيزي وزو،2012.

3- النصوص و التشريعات

- قانون 83 | 11 المؤرخ في | 07| 1983 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية المعدل و المتمم بموجب الأمر 96 | 19 المؤرخ في 06 | 07 | 1996 المتعلق بالحوادث و الأمراض المهنية.
-المادة 36 من قانون 83 | 11 الخاص بتصنيف العجزة إلى (03) ثلاث أصناف .

4- قائمة الدوريات:

- 1- نبيل مختار ، موسوعة التأمين ، المطبعة الجامعية ، الإسكندرية، مصر ، 2005.

5- القواميس و المعاجم:

- 1- احمد زكي بدوي، معجم المصطلحات العلوم الاجتماعية، مكتبة لبنان ، بيروت، 1978.
2- ناصر قاسمي، دليل مصطلحات علم الاجتماع العمل و التنظيم، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، 2001، ص85.

6- المراجع باللغة الأجنبية:

- 1-André Armengaud, **la sécurité sociale renouvelée**, Ede, Revue Politique et Parlementassions, paris, 1974.
2-Claud Lock Armand Coulin, **psychologie sociale des organisations** , seuil , paris, 1979.
3-Gerard Maury et Charles Mull, **économie de l'entreprise**, foucher, paris.
4-Grand Guillot , **droit du travail et de la sécurité sociale** , 9^{ème} édition , gualino éditeur , paris , 2006.
5-Jan pierre chaudarde, **Droit de la sécurité sociale**, 4^{ème} édition, L. G. P.J. M, ont chriestien , paris,2005.

6-Jaque Fournie et Nicole Quesdoux, **lutte politique**, institution, tollot, paris, 1976.

8-Paul Albou, **problèmes humains de l'entreprise**, dunod, paris, 1975.

9-Vouf Edmond Marquezk , **le bilan social, l'homme , l'entreprise , la cité**, 1978.

Thèses universitaire :

1-Moussaoui Samia Ben Sadi Abdelkader, **la sécurité social au sein de l'entreprise bat compos**, Bejaia , Alger,2008 .

Dictionnaire :

1- Claude Daniel échaude maisons **«dictionnaire d économie et de sciences sociales»** éd Berti·Paris ,2009· p 36.

2- Raymond boudon et autre , **dictionnaire de sociologie** ,éd Bethsabée blumel, Paris,2005,p 101.

الملاحق

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة مولود معمري تيزي وزو

كلية العلوم الاجتماعية الإنسانية

قسم العلوم الاجتماعية

تخصص عمل و تنظيم

استمارة البحث

الضمان الاجتماعي و تأثيره على الاستقرار المهني

دراسة ميدانية في المؤسسة الوطنية للصناعات

الكهرومنزلية ENHEM

نحن بصدد التحضير لمذكرة نيل شهادة ماستر في علم اجتماع عمل وتنظيم ، نتوجه إليكم بهذه الاستمارة و مرجوا التكرم منكم بتعبئة خاناتها بوضع علامة (×) في الخانة التي تعبر عن موافقتكم عليها حسب الواقع الذي تعملون ضمنه ، علما أن إجاباتكم ستستعمل فقط لأغراض البحث العلمي.

شاكرين لسيادتكم و تعاونكم الصادق.

تحت اشراف:

- بلحسين

من اعداد :

- سقار نادية

- مرحب فاطمة زهرة

المحور الأول: البيانات الشخصية

- 1- الجنس : ذكر أنثى
- 2- السن:
- 3- الحالة العائلية: أعزب متزوج
- مطلق أرمل
- 4- المستوى التعليمي : دون مستوى ابتدائي
- متوسط ثانوي جامعي
- 5- الأقدمية في العمل : 1-5 سنوات 6-11 سنوات 12-17 سنة
- 18-23 سنة 24-30 سنة أكثر من 30 سنة
- 6- المنصب: إطار عامل تحكم عامل تنفيذ

المحور الثاني: التأمين على المخاطر المهنية يساهم في تحقيق الاستقرار المهني لدى

عمال مؤسسة ENIEM.

- 7- انطلاقاً من طبيعة نشاط المؤسسة الذي يتسم بالمخاطر ،هل تبذل الإدارة الجهود الكفيلة للحرص على سلامة العمال من المخاطر المهنية؟

نعم لا

8- هل تضمن لك المؤسسة الحصول على خدمات التأمين الاجتماعي انطلاقاً من المخاطر التي تواجهها؟

نعم لا

9- هل توفر المؤسسة لك أجهزة الوقاية ووسائل الأمن التي تحميك من المخاطر؟

نعم لا

- إذا كان نعم ما نوعها؟

- قفازات

- نضارات

- ملابس خاصة

- كامامات منع الضوضاء

- اخر.....

10- هل تستجيب الإدارة لطلبات العمال المتعلقة بالأمن المهني؟

نعم لا

11- هل تبذل الإدارة الجهود الكفيلة لتحصيل حقوقك في التأمين من هيئات الضمان الاجتماعي؟

نعم لا

12- هل تحترم الإدارة التشريعات القانونية بخصوص التأمين من المخاطر المهنية؟

نعم لا

3- حسب رأيك، ما الهدف الأساسي من التأمين الاجتماعي؟ هل هي؟

- حماية فورية و مستقبلية من طوارئ العمل

- الاستمرار في العمل دون خوف

- الاطمئنان النفسي أثناء الأداء

14- هل أنت على علم بكافة حقوقك المتعلقة بالتأمين من المخاطر المهنية؟

 لا

 نعم

15- هل ترى أن هناك عدالة فيما يتعلق بتسوية قوانين التأمين بين عمال الإدارة و عمال

الورشنة التي تتسم بالمخاطر المهنية؟

 لا

 نعم

16- هل ترى أن هناك ضرورة للرقابة و الإشراف على كيفية أداء الخدمة التأمينية؟

 لا

 نعم

17- هل في المؤسسة برامج توعية حول الصحة المهنية؟

 لا

نعم

18- هل تساعدك هذه البرامج على الاستقرار المهني؟

 لا

 نعم

19- هل انعدام التأمين من المخاطر المهنية و عدم كفاءة الإجراءات المتبعة يهدد استقرارك

المهني؟

 لا

 نعم

20- لو عرض عليك العمل دون وجود تأمين على المخاطر الاجتماعية، فهل تقبل ذلك؟

لا

 نعم

المحور الثالث: التعويضات عن حوادث العمل و الأمراض المهنية تساهم في تحقيق الاستقرار المهني للعمال داخل مؤسسة ENIEM.

21- هل تعرضت مسبقا لحوادث مهني؟

 لا

 نعم

22- ما نوع هذا الحادث هل هو؟

 -قطع أصبع اليد

 -حروق

 -كسور

 آخر:.....

23- هل حصلت على تعويض فيما يتعلق بنوع الحادث الذي تعرضت له؟

 لا

 نعم

- إذا كان نعم؟ ما نوع هذه التعويضات:

 -تقديمات عينية

 - مصاريف العناية الطبي

24- ما هي المدة المستغرقة حتى تحصلت عل التعويضات فيما يتعلق بالحادث المهني الذي تعرضت له؟ هل هي لمدة :

- شهر

- 06 أشهر

- سنة

- أكثر من سنة

25- ما هو السبب وراء المرض المهني الذي يصيب أغلب العمال، هل هو؟

- كيميائي

-عدم الانتباه

- طبيعي (ضوضاء، رطوبة)

-أخر.....

26- هل التعويضات التي تحصلت عليها فيما يتعلق بالأمراض المهنية و الحوادث كانت على شكل:

- تعويضات مادية

- تعويضات معنوية

- معا

27- كيف تؤثر هذه التعويضات على وضعك المهني ، هل تجعلك؟

- تستقر في عملك

- لا تستقر في عملك

28- هل أنت راضي على قيمة و نسبة الاقطاعات الشهرية (les cotisation) ؟

نعم لا

29- هل ترى أن الحصول على هذه التعويضات تتم بطريقة :

- سهلة

- صعبة

-إذا كانت بطريقة صعبة هل هذا راجع إلى:

- صعوبة الإجراءات و تعقدها

- العجز وعدم القدرة على الحصول عليها

-آخر.....

30- هل ترى أن التعويضات التي تتحصل عليها جراء الحوادث و الأمراض كافية لتحصيل

اغلب متطلباتك؟

نعم لا

31- هل ترى بأنك بحاجة إلى تعويض لتحصيل على استقرار مهني؟

نعم لا

32- هل يدفعك الخلل في نظام التعويضات إلى ترك المؤسسة ؟

نعم لا

33- هل تعرضت لخسائر مادية جراء المرض المهني و الحادث المهني ؟

نعم لا

34- هل التعويضات التي تتقاضاها مناسبة مع طبيعة عملك؟

نعم لا

35- في حالة رفض هيئات الضمان الاجتماعي لتقديم التعويضات فهل تتكفل المؤسسة بالحالات المرضية؟

نعم لا

36- هل أنت مرتاح بخصوص وضعك المهني؟

نعم لا

37- كيف تقيم إجراءات التعويض داخل المؤسسة؟

- فعالة و موضوعية

- غير عادلة

- لا أدري

