



## الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة مولود معمري تيزي وزو

كلية الحقوق و العلوم السياسية

قسم العلوم السياسية

مذكرة بعنوان:

نظام تسيير حوادث العمل والأمراض المهنية في المؤسسة العمومية الجزائرية  
دراسة ميدانية بمؤسسة صناعة الأجهزة الكهرومنزلية ENIEM - تيزي وزو-  
من 2015 إلى 2018

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في العلوم السياسية

تخصص إدارة الموارد البشرية

تحت إشراف الأستاذة:

كحلي فلة

من إعداد الطلبة:

- أيت علالة أمقران

- منصور سعيدي

لجنة المناقشة:

رئيسا.

مشرفا ومقررا.

مناقشا.

- الأستاذة(ة): حسين زاوش

- الأستاذة(ة): كحلي فلة

- الأستاذة(ة): حاكم فضيلة

السنة الجامعية: 2020/2019



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

# كلمة شكر

لا بد لنا ونحن نخطوا خطواتنا الأخيرة في الحياة الجامعية من وقفة نعود بها إلى أعوام قضيناها في رحاب الجامعة مع أساتذتنا الكرام الذين قدموا لنا الكثير باذلين بذلك جهودا كبيرة في بناء جيل الغد.

وقبل أن نمضي ونحن نخطوا خطواتنا الأولى في غمار الحياة نتقدم بأسمى آيات الشكر و الامتنان و التقدير إلى كل من أشعل شمعة في دروب عملنا، وإلى من وقف على المنابر وأعطى من حصيلته فكرة لينير دربنا.

إلى الأساتذة الكرام في كلية الحقوق والعلوم السياسية، خاصة الأستاذة كحلي التي تفضلت بالإشراف على هذا البحث، فجزاها الله منا كل خير ولها كل التقدير والاحترام.

كما نشكر لجنة المناقشة على تقييمها لعملنا، ولا ننسى شكر المسؤولين والعاملين بالمؤسسة الوطنية لصناعة الأجهزة الكهرومنزلية ENIEM بتيزي وزو على حسن الاستقبال ومدهم يد المساعدة والعون وتسهيل إنجاز الجانب التطبيقي من هذا العمل البسيط.

أيت علالة أمقران

منصوري سعيد



# إهداء

إلى كل من أضاء بعلمه عقل غيره،.... أو هدى بالجواب الصحيح حيرة سائله،  
فأظهر بسماحته تواضع العلماء... وبرحابته سماحة العارفين.

أهدي هذا العمل المتواضع إلى عماد الحياة و أساسه أبي العزيز.

وإلى حكمتي .... وعلمي، أدبي.... وحلمي، إلى طريقي المستقيم، إلى ينبوع  
الصبر والتفاؤل والأمل، إلى كل من في الوجود بعد الله ورسوله،

أمي الغالية.

إلى سندي وقوتي وملأذي بعد الله، إلى من أثروني علم أنفسهم، إلى من أظهروا  
لي ما هو أجمل من الحياة،

إلى إخوتي.

إلى كل من علمني حرفاً أصبح يضيء الطريق أمامي.

إلى كل الزملاء والزميلات الذين كانوا لنا عوناً في بحثنا هذا ونورا يضيء  
الظلمة التي كانت تقف أحياناً في طريقنا.

إلى من تذوقت معهم أجمل اللحظات الذين سأفتقدهم وأتمنى أن يفتقدوني،  
طلاب قسم العلوم السياسية.

إلى جميع الأساتذة كل باسمه.

منصوري سعيد



# إهداء

إلهي لا يطيب الليل إلا بشكرك، ولا يطيب النهار إلا بطاعتك، ولا تطيب اللحظات إلا بذكرك،  
ولا تطيب الآخرة إلا بعفوك، ولا تطيب الجنة إلا برويتك،

الله جل جلالك.

إلى من بلغ الرسالة.... وأدى الأمانة.... ونصح الأمة، إلى نبي الرحمة سيدنا محمد صلى  
الله عليه وسلم.

إلى من كلفه الله بالهبة والوقار...، إلى من علمني العطاء بدون انتظار،  
إلى من أحمل اسمه بكل افتخار، أرجوا من الله أن يمد في عمرك لتري ثمارا  
قد حان قطافها بعد طول انتظار، وستبقى كلماتك نجوم أهدي بها

اليوم وفي الغد وإلى الأبد،

والدي العزيز.

إلى ملاكي في الحياة، إلى معنى الحب، إلى معنى الحنان والتفاني،  
إلى أمي الحبيبة.

إلى من يضيئون لي الطريق ويساعدونني ويتنازلون عن حقوقهم لإرضائي والعيش  
في هناء، إلى إخوتي.

إلى زميلي في هذا العمل سعيد وكل عائلته، وكذا كل الزملاء والزميلات

الذين كابدوا معنا مسيرة الدراسة الجامعية.

أهدي لكم هذا العمل داعيا المولى أن يكلل بالنجاح والقبول من لجنة المناقشة المبجلين.

أيت علالة أمقران



الجانب النظري

مقدمة

سعى الإنسان منذ القديم لإيجاد سبل بقاءه وعيشه، وذلك لضمان الموارد الكفيلة واللازمة التي تسمح له بتحقيق هذا الهدف الذي يقتصر على الحياة اليومية دون أن يتعدها، وفي مقدمتها الشعور بالأمان الذي يعتبر من الأولويات التي يسعى إليها.

فقد صار ع في البداية الطبيعة وذلك لضمان الرزق، لكن لقناعته بعدم كفايتها في توفير متطلباته، أخذ بالتفكير في أساليب أخرى أكثر إيجابية، فساهم في ظهور فكرة العمل، أين أصبح بإمكان كل شخص ممارسته بمجهوده العضلي أو الفكري مقابل حصوله على أجر، وقد سبق ديننا الحنيف في الحث على العمل وذلك في قوله تعالى: { وَقُلْ اْعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَالْمُؤْمِنِينَ }<sup>1</sup>، وكذا لقول أندريه موروا: " الحياة مزيج بين الصراع و التسلية "، وأداء العمل وإتقانه رهين بالقدرة على بذل الجهد العضلي والبدني اللذان يكونان عرضة الانتقاص أو الزوال بسبب العجز الكلي أو الجزئي، وفي بعض الأحيان إلى الموت نتيجة إصابات العمل والأمراض المهنية التي قد تصيب الإنسان.

لذا فحماية العنصر البشري من مخاطر العمل والأمراض المهنية يعني حماية الإقتصاد الوطني والمجتمع ككل. وللتقليل من حدة وتضخم هذه الحوادث والأمراض داخل المؤسسات إعتمدت معظم الدول المتطورة على سياسة توفير الأمن ونظام تسيير إيجابي يسهر على توفير ظروف العمل الآمنة والصحية المناسبة في مكان العمل عن طريق دراسة العملية الإنتاجية ووضع تدابير السلامة والوقاية التي تستهدف منع وقوع حوادث العمل والأمراض المهنية التي تحدث في زمان ومكان معينين.

ونتيجة لهذا كان من الواجب على الدول الإهتمام بإجراء العديد من الدراسات وسن العديد من القوانين، التي تسعى إلى المنع أو الحد من حوادث العمل والأمراض المهنية، ولضمان ذلك دعت الكثير من الإتفاقيات العربية والدولية إلى منح موضوع السلامة المهنية أهمية لازمة، ومن هذه الإتفاقيات نجد الإتفاقية الدولية رقم 155 لسنة 1981م التي أشارت إلى أنه يتعين على كل دولة أن تعتمد على ضوء ظروفها الوطنية وبالتشاور مع المنظمات الأكثر تمثيلا لأصحاب العمل والعمال في بيئة العمل، وإلى مراجعة هذه السياسة بصورة دورية بهدف الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية والتقليل من المخاطر المرتبطة ببيئة العمل.

وقد حرصت المنظمة العربية والدولية للعمل على وضع مستويات عمل دولية وعربية تعنتي بتنظيم وتسيير العمل، ونجد منها الإتفاقية العربية رقم 01 لسنة 1966 بشأن مستويات العمل التي تضمنت أحكاما تتعلق بإتخاذ الإحتياطات اللازمة لحماية العمال

1- سورة التوبة، الآية (105).

من الأضرار الصحية وأخطار العمل وإجراء الكشف الطبي لهم، وتوجب على المؤسسة تنظيم الخدمات الطبية للقيام بحماية العامل من المخاطر.

وقد منح المشرع الجزائري بدوره نظرة خاصة لموضوع حوادث العمل والأمراض المهنية في مختلف المؤسسات ليستفيد منها جميع العاملين، ووفر أنظمة عمل وسياسات تسيير أكثر فاعلية لأن تنمية الدول تركز على نظام تسيير مؤسساتها وذلك طبقا لقول بيتر دراكر: " إن التنمية الاقتصادية والاجتماعية ما هي إلا نتيجة التسيير ونستطيع أن نقول بكل بساطة أنه لا توجد دول غير نامية، وإنما توجد دول غير مسيرة ".

ومن هنا تتضح لنا الأهمية التي يكتسيها موضوع دراستنا: " نظام تسيير حوادث العمل والأمراض المهنية في المؤسسة العمومية الجزائرية "، وإهتمامات المشرع بهذا الموضوع بارزة نظرا للإصلاحات التي قامت بها منظومة الضمان الاجتماعي في ظل القانون 13/83 الصادر في 02 جويلية 1983 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية المعدل والمتمم بالأمر 19/96 المؤرخ في 06 يوليو 1996 ، وكذا لتناوله جانبا مهما من حياة الأفراد والمنظمات على حد سواء ، ولأن هذه الحوادث والأمراض المهنية تترك فراغا كبيرا وتعرقل السيرورة الإنتاجية للمؤسسات.

### - مبررات إختيار موضوع الدراسة:

#### - أسباب ذاتية:

- ✓ أهمية الموضوع بالنسبة للموارد البشرية لما يتضمن من قوانين ونظم تساهم في إثراء الموارد البشرية.
- ✓ محاولتنا كطلاب باحثين إلى بيان الطرق والسبل التي تسعى إلى حماية المورد البشري داخل المؤسسة، وطرق التجنب من الوقوع في حوادث العمل والأمراض المهنية.
- ✓ بإعتبار أن نظام تسيير حوادث العمل والأمراض المهنية أمر حساس وحديث الساعة.

#### - أسباب موضوعية:

- ✓ إهتمام المشرع الجزائري بضمان حسن تسيير وتنظيم المؤسسات سواء على الصعيد العملي أو التطبيقي.
- ✓ بغية منا معرفة الأحكام التي يسعى المشرع الجزائري على تطبيقها فيما يخص حوادث العمل والأمراض المهنية في المؤسسات العمومية.

- ✓ معرفة نظام التسيير من حيث مدى الرقابة والتعويض للعامل المصاب، ومدى فاعلية أجهزة الرقابة.
- ✓ الإهتمام البالغ الممنوح لحوادث العمل والأمراض المهنية من حيث التنظيم لأماكن العمل، التحسيس بالمخاطر - توفير وسائل الحماية والوقاية.....الخ.

### - أهداف اختيار موضوع الدراسة:

- إن دراسة هذا الموضوع لا بد لها أن ترمي إلى أهداف منها:

- ✓ معرفة مدى وعي العمال بمختلف الحوادث والأمراض المهنية التي تواجههم حسب نوع النشاط الذين يقومون به داخل المؤسسة بصفة عامة وفي محل الدراسة بصفة خاصة.
- ✓ محاولة دراسة البحث والتحكم أكثر في إستعمال مبادئ وتقنيات البحث العلمي من أجل الوصول إلى نتائج موضوعية ودقيقة.
- ✓ معرفة مدى تطبيق النصوص القانونية المتعلقة بحوادث العمل والأمراض المهنية داخل المؤسسات.
- ✓ تسليط الضوء في الجانب التطبيقي للدراسة في مؤسسة صناعة الأجهزة الكهرومنزلية ENIEM على جمع وتحصيل عدد هائل من المعلومات حول نظام تسيير هذه المؤسسة لحوادث العمل والأمراض المهنية.
- ✓ الحث على تدريب العاملين بقواعد السلامة، وإلتزام الإدارة بتطبيق إجراءات أمنية ووقائية وذلك بتوفير الوسائل اللازمة من طرف المؤسسة للتقليص من حوادث العمل والأمراض المهنية.
- ✓ محاولة تشخيص أسباب حوادث العمل والأمراض المهنية والأساليب المتبعة لخفضها والوقاية منها.

### - أهمية موضوع الدراسة:

- تكمن أهمية دراسة هذا الموضوع في:

- ✓ الحد من تجاهل العمال لحوادث العمل والأمراض المهنية التي تهددهم في المؤسسات، مما يؤدي إلى زيادة التوتر بين الإدارة والعمال الذي ينعكس سلبا على سمعة المؤسسات ونسبتها الإنتاجية.
- ✓ التحسيس بالوقاية والتركيز وترك الحياة الخاصة خارج ساعات العمل والسهر على منح جو ملائم يقلص من المخاطر والأخطاء، وكذا نشر الثقافة والسلوكيات في الوسط المهني.

- ✓ إهتمام الباحث لمثل هذه الدراسات والسعي من خلالها إلى توسيع الكفاءات المعرفية وتقديم الحلول وتطويرها لمعالجة الأوضاع داخل ورشات العمل.
- ✓ إشعار المسؤولين في المؤسسات بصفة عامة، والمؤسسة محل الدراسة بصفة خاصة بضرورة الإهتمام بالعنصر البشري من خلال التدريب والتوعية الوقائية.
- ✓ الإحاطة بمشكلة من بين المشاكل التي تعاني منها المؤسسات الصناعية الجزائرية المتمثلة في إصابات العمل والأمراض المهنية والمساهمة في التقليل منها.

### - الإشكالية:

موضوع بحثنا " نظام تسيير حوادث العمل والأمراض المهنية " له أهمية بالغة على الصعيد التطبيقي والعملي كون أن العامل هو العنصر الأساسي في علاقة العمل، وفي تحقيق الإنتاج والتطور الإقتصادي للمؤسسة المستخدمة وكذا المجتمع ككل.

فقد يتعرض العامل خلال أدائه لنشاطه اليومي وعمله إلى عدّة حوادث وأخطار مهنية تؤدي إلى إصابته بالعجز المادي أو المعنوي، ولتفادي هذه الأخيرة بات من الواجب المحافظة عليه وحمايته من الإصابات والأمراض الناشئة عن أسباب مفاجئة ومختلفة، لذا سهر المشرع على توفير عدّة قوانين ولوائح تضمن السلامة والوقاية المهنية، التي تسعى إلى حماية العامل أثناء أداء واجبه، وبعد تعرضه للإصابة أو العجز وذلك وفق مجموعة من التخطيطات التي تسيّر حوادث العمل والأمراض المهنية داخل وخارج المؤسسة.

وترتكز دراسة الموضوع في الإجابة على الإشكالية التالية:

❖ إلى أي مدى ساهمت الأجهزة والقوانين في تسيير حوادث العمل والأمراض المهنية في المؤسسات العمومية الجزائرية؟

### - فرضيات الدراسة:

#### • الفرضية الرئيسية:

- كلما سيرت حوادث العمل والأمراض المهنية ، كلما إحتفظ العمال بحق حمايتهم منها.

#### • الفرضيات الفرعية:

— كلما زاد الحرص على توفير مناهج عمل أكثر دقة وتنظيما داخل المؤسسات، كلما نقصت حوادث العمل والأمراض المهنية.

- كل المؤسسات العمومية الجزائرية تخضع لنظامها الخاص في تسيير حوادث العمل والأمراض المهنية.

- عدم إهتمام المؤسسة بالعلاقة الإنسانية لها تأثير على إستقرار العمال، مما يؤدي إلى زيادة الحوادث والأمراض المهنية.

- كلما قلت التوعية والرقابة والتوجيه في أماكن العمل، كلما تفاقمت نسبة الإصابات المهددة للعمال.

### - الدراسات السابقة:

#### • دراسة دوباخ قويدر 2009/2008 [ رسالة ماجستير]:<sup>1</sup>

عنوان الدراسة: " دراسة ماهية الأمن الصناعي في الوقاية من إصابات وحوادث العمل والأمراض المهنية "، وذلك بمؤسسة صناعة الكوابل ببسكرة، وقد هدفت هذه الدراسة إلى محاولة معرفة مدى إلتزام المؤسسات الصناعية بقواعد الأمن الصناعي، وكذا مدى مساهمة العمال وإستفادتهم في التدريبات الخاصة بالأمن ومدى مساهمة هذه التدريبات في التوعية من المخاطر، ومن أهم نتائجها أن العمال يستفيدون من التدريب بمجال الأمن الصناعي، وكذا توفر المؤسسة على أساليب التوعية والوقاية من إصابات العمل والأمراض المهنية.

#### • دراسة مشعلي بلال 2011/2010 [ رسالة ماجستير]:<sup>2</sup>

عنوان الدراسة: " دور برامج السلامة في تحسين أداء العمال داخل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية ". هدفت هذه الدراسة إلى معرفة ما مدى مساهمة وإيجابية برامج السلامة المهنية داخل بيئة العمل في مساعدة العمال على تحسين أدائهم بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية، باستخدام الأدوات التالية: الاستمارة - الملاحظة والمقابلة وكذلك السجلات والوثائق، مع إتباع المنهج الوصفي التحليلي الذي توصل من خلاله إلى:

- نسبة تعرض العمال لحوادث العمل والأمراض المهنية كثيرة.

<sup>1</sup>- دوباخ قويدر، دراسة ماهية الأمن الصناعي في الوقاية من إصابات وحوادث العمل والأمراض المهنية، دراسة ميدانية بمؤسسة صناعة الكوابل ENICAB بسكرة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس ( الجزائر: جامعة الإخوة منتوري قسنطينة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، 2009/2008).

<sup>2</sup>- مشعلي بلال، دور برامج السلامة في تحسين أداء العمال داخل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية، دراسة حالة مؤسسة SATPAP ALIF، مذكرة لنيل شهادة الماجستير ( الجزائر: جامعة قاصدي مرباح سطيف، كلية العلوم الإقتصادية التجارة والتسيير، 2011/2010).

- ظروف العمل السيئة داخل المؤسسات هي من أهم الأسباب المؤدية إلى حوادث العمل والأمراض المهنية.

- التقصير في التوعية والتحسيس وتطبيق برامج السلامة المهنية يعود إلى اللامبالاة من طرف المسؤولين.

### • دراسة سمير حديبي 2009/2008 [ رسالة ماجستير]:<sup>1</sup>

عنوان الدراسة: " حوادث العمل وعلاقتها بالروح المعنوية "، ويتمحور هدف هذه الدراسة في التعرف على مدى تأثير حوادث العمل على الروح المعنوية للعمال داخل المؤسسات ، وذلك باللجوء إلى دراسة حالة مركب المجارف والرافعات C.P.G بولاية قسنطينة، والقيام بالدراسة على عينة قدرت ب 60 عاملا من أصل 140 عامل. فكانت نتيجة هذه الدراسة أن لحوادث العمل والروح المعنوية علاقة كبيرة بحيث تؤثر الحوادث بشكل رهيب في معنويات العمال، كما نتج على أن الأمن الصناعي يقلل من الإصابة بالحوادث ويرفع من الروح المعنوية للعمال .

### • دراسة قادة بن عبد الله نعيمة 2017/2016 [ مذكرة ماستر]:<sup>2</sup>

عنوان الدراسة: " أثر حوادث العمل على الكفاءة الإنتاجية في المؤسسة الجزائرية "، وذلك بدراسة حالة لمؤسسة نفضال بعين تموشنت. هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مدى إلتزام العمال ببرامج الوقاية داخل المؤسسة، وكذا تأثير الحوادث على الكفاءة الإنتاجية لها وذلك بتوزيع الإستمارة على كافة عمال المؤسسة الذين يتراوح عددهم 34 عاملا، إضافة إلى اللجوء إلى المقابلة والتحليل للنتائج والوثائق المعروضة عليها التي تحققت منها النتائج التالية:

- وجود خبرة لدى العمال مما يقلل الوقوع في الحوادث.

- وجود قوانين إلزامية لإستخدام لوازم الوقاية الشخصية.

- وجود إجراءات تعتمدها المؤسسة للتقليل من الحوادث.

- تبادل الخبرات والتعاون بين العمال والإدارة.

<sup>1</sup> - سمير حديبي، حوادث العمل وعلاقتها بالروح المعنوية، دراسة ميدانية بمركب المجارف والرافعات C.P.G بقسنطينة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس العمل والسلوك التنظيمي (الجزائر: جامعة منتوري قسنطينة، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الإجتماعية، 2009/2008).

<sup>2</sup> - قادة بن عبد الله نعيمة، أثر حوادث العمل على الكفاءة الإنتاجية في المؤسسة الجزائرية، دراسة حالة لمؤسسة نفضال بعين تموشنت، مذكرة لنيل شهادة الماستر في علوم التسيير ( الجزائر: المركز الجامعي بلحاج بوسعيد عين تموشنت، معهد العلوم الإقتصادية التجارية وعلوم التسيير، 2017/2016).

ومقارنة لهذه الدراسات بموضوع دراستنا تحت عنوان: " نظام تسيير حوادث العمل والأمراض المهنية في المؤسسات العمومية الجزائرية " بدراسة حالة المؤسسة العمومية لصناعة الأجهزة الكهرومنزلية ENIEM بتيزي وزو، نستنتج أنه مثلها مثل الدراسات التي سبق ذكرها هدفت إلى التعرف على حوادث العمل والأمراض المهنية، والبحث عن النظام الذي يسعى إلى تسييرها، ومدى التزام المؤسسات وعمالها بالبرامج والإجراءات المقررة للتقليل والحماية منها، والتوعية والتكوين لمواجهتها وحسن التعامل معها في الوسط المهني.

### - حدود الدراسة:

اقتصرت حدود دراستنا لفهم جوانب موضوع البحث في مجال زماني ومكاني محدّد، فيتمثل الجانب المكاني في المؤسسة العمومية لصناعة الأجهزة الكهرومنزلية ENIEM بولاية تيزي وزو الكائن مقرها بالتحديد بواد عيسى. أما المجال الزمني فتمثل في جمع إحصائيات الأربعمائة سنة الممتدة من 2015 إلى 2018 من خلال الزيارات الميدانية التي استمرت لحوالي شهر، من الفترة الممتدة ما بين 2019 /10 /28 إلى 2019 /11 /27.

### - مناهج وإقترابات وأدوات الدراسة:

تم الإعتماد في إنجاز الجانب النظري لهذا البحث على المنهج الوصفي للإلمام بالمفاهيم والتعاريف المتعلقة بالموضوع من مختلف المراجع والمصادر، إضافة إلى الإقتراب القانوني الذي من خلاله نتعرف على التطبيقات أو الحميات القانونية المخولة للمؤسسات والعمال، بينما إعتد الباحثين في الجانب التطبيقي على منهج دراسة حالة الذي يمكن من التعمق أكثر في فهم مختلف جوانب الموضوع ودراسته وكشف أبعاده على أرض الواقع، من خلال الزيارات الميدانية للمؤسسة العمومية لصناعة الأجهزة الكهرومنزلية ENIEM بتيزي وزو، إضافة إلى المنهج التحليلي للبيانات والنتائج التي توصلنا إليها من خلال استخدامنا لأداتين لجمع المعلومات والبيانات منها:

- **الإستبيان:** الذي تضمن تقديماً لموضوع الدراسة والتعريف بهدفها الأكاديمي، مع بيان أنها في إطار البحث العلمي الذي يتمثل موضوعها في نظام تسيير حوادث العمل والأمراض المهنية في المؤسسة العمومية الجزائرية، وتأكيد الباحثين على أن المعلومات المتحصل عليها لن تستخدم إلا لأغراض البحث

العلمي فقط، وقد قسم الإستبيان في صفتين إلى ثلاثة محاور:  
[ أنظر الملحق رقم 01 ]

- المحور الأول: يحتوي على البيانات الشخصية.

- المحور الثاني: تسيير حوادث العمل والأمراض المهنية.

- المحور الثالث: آليات التعامل مع حوادث العمل والأمراض المهنية.

— **الملاحظة:** تم اللجوء إلى الملاحظة في ميدان الدراسة، فذهب الباحثين إلى ملاحظة كافة أجزاء المؤسسة وطبيعة ومستوى أداء العمال فيها وتدوينها كإضافة للمعلومات المتحصل عليها، ونتيجة للفرضيات والتساؤلات التي قامت عليها الدراسة.

### - الصعوبات والعراقيل:

— يتعدى موضوع حوادث العمل والأمراض المهنية إلى العلوم الأخرى مثل: علم النفس، علم الاجتماع، القانون..... إلخ .

— صعوبة الحصول على المراجع نظرا للظروف الإستثنائية التي مر بها العام الدراسي [ مرض كورونا].

- عدم تصريح وتحفظ العمال والمسؤولين في تقديم المعلومات.

— عدم ملأ الإستمارات بكل جدية من طرف عينة الدراسة، مما صعب علينا عملية إفراغها وتحليل نتائجها.

- **تقسيمات الدراسة:** تم تقسيم موضوع الدراسة إلى ثلاثة فصول:

الفصل الأول: تضمن الإطار المفاهيمي لحوادث العمل والأمراض المهنية، حيث عالج مفهوم حوادث العمل في المبحث الأول ومفهوم الأمراض المهنية في المبحث الثاني.

وقد برز الفصل الثاني: بعنوان فاعلية نظام تسيير حوادث العمل والأمراض المهنية في الجزائر، قسمناه إلى ثلاثة مباحث يتضمن المبحث الأول الإطار المؤسسي والرقابي كأساس للتسيير والوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية، المبحث الثاني أدرجنا فيه الإطار القانوني لنظام تسيير حوادث العمل والأمراض المهنية، أما المبحث الثالث والأخير خصص لتبيان أحكام التعويض المقررة على حوادث العمل والأمراض المهنية في ظل القانون 13/83.

## مقدمة

---

أما الفصل الثالث فتمثل في دراسة تطبيقية في المؤسسة العمومية لصناعة الأجهزة الكهرومنزلية ENIEM بتيزي وزو، الذي إنقسم بدوره إلى مبحثين: المبحث الأول خصصناه للنبذة التاريخية للمؤسسة والتقديم العام لها، أما المبحث الثاني هدف إلى جمع البيانات وتحليلها.

# الفصل الأول

الإطار المفاهيمي لحوادث العمل والأمراض المهنية

لقد أدى التطور التكنولوجي الحديث والسريع، وإدخال تعديل وتحسين في تصميم الآلات، والتبسيط في العمل إلى ظهور منشآت عملاقة تشابكت فيها التكنولوجيا وتعقدت فيها وسائل الإنتاج وتضاعف فيها عدد العمال، مما أدى إلى تفاقم المسؤوليات وإختلاط المهام في مكان العمل.

وأثبتت الدراسات بأن المؤسسات إهتمت بالجانب الإنتاجي والتكنولوجي وأهملت الجانب البشري الذي ينبغي أن يكون الأساس الذي تقوم عليه العملية الإنتاجية، مما أدى إلى خلق مشاكل حادة وعديدة، أبرزها حوادث العمل والأمراض المهنية التي كان لها تأثير عميق على المؤسسات والأفراد.

وتحقق هذه المشاكل وإعتبارها ظاهرة إجتماعية لا يرتبط فقط بالمشاكل الفنية للإنتاج ووسائله الغير مطابقة للمعايير، وإنما ترتبط أيضا بتدخل العامل في عملية الإنتاج.

وقد جاء هذا الفصل موضحا الإطار المفاهيمي لحوادث العمل والأمراض المهنية، حيث سنعالج فيه مفهوم حوادث العمل ومفهوم الأمراض المهنية.

### المبحث الأول: مفهوم حوادث العمل

مُنحت معاملة خاصة لحوادث العمل والأمراض المهنية التي تشكل تهديدا وقلقا للعنصر البشري في مختلف الفروع، إجتماعية كانت أو إقتصادية أو سياسية. كما تنوعت المفاهيم والتعريفات المقدمة لها، والأسباب والشروط التي تحكمها وتبين نوعها وطرق تحديدها. لذا قسمنا هذا المبحث إلى أربعة مطالب نتعرف فيها على مضمون كل مطلب على حدى كالآتي:

#### المطلب الأول: تعريف حوادث العمل

تعددت وتنوعت تعريفات حوادث العمل وإختلفت بإختلاف نظرة المشرعين والفقهاء والباحثين، ولهذا سنتطرق في هذا المطلب إلى دراسة مايلى:

#### الفرع الأول: التعريف الضيق لحوادث العمل

##### أولا: التعريف اللغوي

الحادث لغة من الفعل حدث، يحدث، حدوثا. وحدث الأمر بمعنى وقع وحصل أمر طارئ<sup>1</sup> وهو كل أمر فجائي أو عارض يترتب عليه تغيير الأوضاع الموجودة

1- موقع أنترنت: [www.wikipedia.com](http://www.wikipedia.com)، يوم 29 أكتوبر 2020 على الساعة 16:30.

قبل حدوثها، وبالتالي هو يمس بقيمة يحرص الإنسان على الحفاظ عليها، بحيث لا يجب أن تكون لإرادة المضرور دخل في تحقق هذا الحادث.<sup>1</sup>

### ثانياً: التعريف الإصطلاحي لحوادث العمل:

هو كل أمر غير متوقع مضر بصحة العامل والمؤسسة من خلال إلحاق الضرر بملكاتها، يحدث لأسباب داخلية وخارجية،<sup>2</sup> يؤدي إلى ضرر جسدي أو عقلي، ويشتمل على إصابات شديدة أو حالات خطيرة، كما يؤدي إلى هلاك الممتلكات والآلات والمعدات. فهو يتميز بالمفاجأة وغير مخطط له أو مقصود من طرف العامل، ينتج عنه توقف المؤسسة بما فيها عن العمل لفترة زمنية معينة حسب الضرر الذي لحق بهم، كما يعيق السيرورة الإنتاجية وإقتصاد المؤسسة.<sup>3</sup> وإضافة إلى هذا التعريف نجد عدة تعريفات لحوادث العمل منها:

– تعريف ويسلي WISLY: " على أنه الفشل الذي لا يحقق التوقع الظاهر أو الكامن للأمان أثناء العمل."<sup>4</sup>

– أما BOULACHE PIERRE فقد عرف حادث العمل على أنه: " كل حادث يطرأ مهما كانت الأسباب، يقع نتيجة العمل لكل فرد أو مجموعة من العمال يتقاضون راتباً ويعملون في أي وضع مهني."<sup>5</sup>

### الفرع الثاني: التعريف الواسع لحوادث العمل

أولى التشريع الجزائري أهمية بالغة لحوادث العمل فعرفه في المادة 06 من القانون 13/83 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية المعدل والمتمم بالأمر 19/96 المؤرخ في 06 يوليو 1996 على أنه:

<sup>1</sup>- مصطفى أحمد أبو عمرو، مبادئ قانون التأمين الإجتماعي ( لبنان: منشورات الحلبي الحقوقية، الطبعة الأولى، 2010 ) ، ص . 325 .

<sup>2</sup>- سلامة أمينة ، الثقافة الأمنية ودورها في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية ، دراسة نموذجية في مؤسسة صناعة الكوابل بسكرة ، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع ( الجزائر: جامعة محمد خيضر بسكرة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ، 2017/2018 ) ، ص . 9 .

<sup>3</sup>- سهيلة محمد ، حوادث العمل وعلاقتها ببعض المتغيرات الشخصية والمهنية ، دراسة ميدانية مقارنة لدى عينة من العاملين بشركة مصفاة بانياس للنفط في محافظة طرطوس ( جامعة دمشق: كلية التربية ، المجلد 26 ، العدد الرابع، 2010 ) ، ص . 725 .

<sup>4</sup>- سمير حديبي، حوادث العمل وعلاقتها بالروح المعنوية، دراسة ميدانية بمركب المجارف والرافعات CPG، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس العمل والسلوك التنظيمي ( الجزائر: جامعة منتوري قسنطينة، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، 2008/2009)، ص. 33.

<sup>5</sup>- سمير حديبي، المرجع نفسه، ص. 33.

" يعتبر كحادث عمل كل حادث إنجرت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ وطراً في إطار علاقة عمل".<sup>1</sup>

وأضافت المادة 07 من نفس القانون على أنه: " يعتبر كحادث عمل الحادث الواقع أثناء:<sup>2</sup>

- القيام خارج المؤسسة بمهمة ذات طابع إستثنائي أو دائم طبقاً لتعليمات المستخدم.

- أو ممارسة عهدة إنتخابية أو بمناسبة ممارستها.

- أو مزاولة الدّراسة بانتظام خارج ساعات العمل "

كما نصت المادة 08 من القانون السالف ذكره على أنه: " يعتبر حادث عمل كل حادث حتى ولو لم يكن المعني بالأمر مؤمناً له إجتماعياً الواقع أثناء:<sup>3</sup>

- النشاطات الرياضية التي تنظمها الهيئات المستخدمة.

- القيام بعمل متفان للصالح العام.

- إنقاذ شخص معرض للهلاك".

واعتبرت أيضاً المادة 09 من هذا القانون على أنه: " يعتبر كحادث عمل كل إصابات أو وفاة حدثت في مكان ووقت يلي الحادث مباشرة أو أثناء معالجة آثاره "<sup>4</sup>

أما المشرع الفرنسي فقد عرّف حادث العمل في المادة 1/441 من قانون الحماية الإجتماعية على أنه: " كل حادثة تلحق بالعامل أو الأجير أو مجموعة منهم مهما كان منصبه أثناء أو بسبب العمل مهما كانت الأسباب وبغض النظر عن المكان الذي وقعت فيه "<sup>5</sup> . وعرفها أيضاً في المادة 5/4 من قانون الضمان الإجتماعي الصادر بتاريخ 10/09/1956 المعدل بالمرسوم الصادر سنة 1985 على أنه: " تعتبر كل إصابة عمل أيا كان سبب حدوثها، الإصابة التي تحدث بفعل

1- المادة 06 من القانون 13/83 المؤرخ في 21 رمضان 1403 الموافق ل02 جويلية 1883 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية ، ج رع 28، المعدل والمتمم بالأمر 19/96 المؤرخ في 06 يوليو 1996 ، ج رع 42 ، المعدل والمتمم بالقانون 08/11 المؤرخ في 05 يوليو 2011 ، ج رع 32 .

2- المادة 07 من القانون 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، المرجع نفسه.

3- المادة 08 من القانون 13/83 ، المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية ، المرجع نفسه .

4- المادة 09 من القانون 13/83 ، المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية ، المرجع نفسه .

5- فايد نوال ، حوادث العمل وأثرها على إستقرار العامل داخل المؤسسة ، دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية الإستشفائية أحمد مدغري ، مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم إجتماع التنظيم (الجزائر : جامعة الدكتور الطاهر مولاي سعيدة ، كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية ، 2016/2015 ) ، ص . 21 .

أو بمناسبة العمل لكل أجير وكل من يعمل بأي صفة أو أي مكان فيه لدى أحد أو أكثر من أصحاب العمل والمشروعات "1.

من خلال التعريفين للمشرع الجزائري والمشرع الفرنسي، نجد أنهم ركزوا على المعايير العامة لحوادث العمل، مما أدى إلى ظهور صعوبات من الناحية العملية في التكيف لإصابات العمل الواجب إثباتها والتعويض عنها<sup>2</sup>.

وبالنظر في التعريفات التي قدمها المشرع الجزائري في المواد السالفة الذكر 06، 07، 08، 09 فإننا نجد أن حادث العمل هو كل حادث يترتب عنه إصابة بدنية ولم يتطرق إلى الإصابة الذهنية أو العقلية التي يمكن أن تحدث للعامل أثناء العلاقة التي تربطه بعمله أو أثناء مزاولته لنشاطه الفكري، كما أنه لم يوضح السبب المفاجئ أو الخارجي اللذان يطران أثناء العمل، وعليه فإن المصاب بحادث العمل يجب عليه إثبات أن الضرر الذي لحق به ناتج عن حادثة مفاجئة ذات أصل خارجي تؤدي إلى ضرر بدني للعامل المصاب مع إثبات العلاقة بين الضرر والإصابة القائمة<sup>3</sup>.

أما الفقهاء فقد منحوا وجودهم بإعطاء تعريف لحادث العمل وذلك بإقتدائهم بالتشريع، وبإجماع العناصر المكونة له وهي<sup>4</sup>:

- أن تكون هناك واقعة تسبب الخسارة.

- أن تظهر الخسارة على جسم الإنسان.

- أن تكون الإصابة من جراء العمل أو بمناسبةه.

- وجود رابطة سببية بين الحادث والإصابة.

لكن الفقه الحديث اختلف حول توفر الشروط المتعلقة بحادث العمل، خاصة شرط العنف الذي اعتبروه غير ملزم في إعتبار الحادث حادث عمل كالسقوط مثلا، فهذا العنف لا يحدث دائما، إذ أقرت بعض الأحكام على إمكانية الاستغناء عن هذا الشرط وإعتبار الفعل حادثا ولو لم يكن عنيفا<sup>5</sup>.

1- محمد لبيب شنب ، الإتجاهات الحديثة للتفرقة بين حوادث العمل والأمراض المهنية ( د ب ن: دار الفكر العربي، الطبعة الأولى ، 1976 ) ، ص . 12 .

2- طيب سماتي ، حوادث العمل والأمراض المهنية ( الجزائر: عين مليلة ، دار الهدى للنشر والتوزيع ، د ط ، 2010 )، ص . 14 .

3- طيب سماتي، المرجع نفسه، ص. 15 .

4- فايد نوال ، مرجع سابق ، ص . 21 .

5- طيب سماتي، مرجع سابق، ص. 16 .

ومن كل هذه التعريفات باختلافها وتعددتها، نذهب إلى التعمق أكثر في هذه الحوادث والبحث عن مصدرها والشروط اللازمة لإعتبارها حادثة عمل فيمالي:

### المطلب الثاني: الأسباب والشروط الواجب توفرها في حادث العمل

من خلال هذا المطلب ندرس الأسباب المؤدية إلى حوادث العمل [ الفرع الأول] أما [ الفرع الثاني ] فسنخصصه لمعرفة الشروط الواجب توفرها لكي تعتبر حادثا يستحق التعويض عنه.

#### الفرع الأول: أسباب حوادث العمل

أول خاصية يجدر معرفتها وتحديدها لمنع تكرار حوادث العمل والوقاية منها هي الأسباب التي تؤدي إلى حدوثها، ذلك أن معرفة هذه الأخيرة تعتبر العامل الأساسي والسبيل الوحيد لنجاح برامج الوقاية والأمن والتقليل من خطورة مختلف الحوادث، وبصفة عامة حوادث العمل ترجع إلى أسباب متعلقة بالعامل البشري من جهة وبالبنية التنظيمية وبيئة العمل داخل المؤسسات من جهة أخرى.

وهنا سنتطرق إلى مختلف الأسباب والأكثر شيوعا التي تقف وراء حادث العمل.

#### أولا: الأسباب الشخصية

**1- مستوى الذكاء:** يرى جملة من العلماء والباحثين أن للذكاء صلة بحوادث العمل، والمتمثلة في العلاقة العكسية بينهما، وظهرت هذه العلاقة بصفة جلية في إحدى الدراسات عندما إتضح للباحثين أن العمال الذين تعرضوا لإمتحانات الذكاء في بداية عملهم وحصلوا على درجات عالية هم أقل العمال تعرضا للإصابة بالحوادث.<sup>1</sup>

**2- الدافعية:** تعدّ الدافعية الطاقة المحركة لسلوك الفرد، ويختلف إنتاجه باختلاف الدافعية عنده، فلا عمل ولا إنتاج دون أن تسبقه دافعية، وإذا نقصت الدافعية أثناء قيام العامل بعمله يمكن أن يورطه في الحوادث كما تزيد في توتره.<sup>2</sup>

<sup>1</sup>- مريم مرزوقي ، الوقاية من حوادث العمل في المؤسسة الجزائرية ، دراسة ميدانية بشركة الكهرباء والغاز أم البواقي، مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم النفس العمل وتسيير الموارد البشرية ( الجزائر : جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي ، كلية العلوم الإجتماعية والإنسانية ، 2017/2018 ) ، ص . 21 .

<sup>2</sup>- إيمان بوراس، حوادث العمل وتأثيرها على الأداء المالي للمؤسسة الصناعية ، دراسة حالة المؤسسة الصناعية KPMA الخروب، مذكرة لنيل شهادة الماستر في العلوم التجارية ( الجزائر:جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي ، كلية العلوم الإقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، 2016/2017 ) ، ص . 16 .

**3- الخبرة:** تعتبر الخبرة الطريق الوحيد الذي يجتازه العامل لأداء العمل وتجنب مخاطره بكل سهولة، ومما لا شك فيه أن خبرة العامل لصيقة بالعمل الذي يمارسه، بحيث أوضحت البحوث التي تطرقت إلى دراسة العلاقة بين الخبرة المهنية وإرتكاب الحوادث أن كلما طالت مدة الخبرة نقصت نسبة الحوادث في العمل، وذلك بالأخذ بعين الاعتبار الفوارق التالية:

- أصناف الخبرة: تختلف الخبرة حسب النشاط أو المهنة أو حسب نمط العمل وطبيعة المكان الذي ينجز فيه.
- الأقدمية: والمتمثلة في عدد السنوات التي قضاها العامل في المؤسسة.
- التكوين: هو عبارة عن دراسات يحضى بها العامل في مجال نشاطه هدفا لإكتساب مناعة ضد التعرض للحوادث والتحكم في مهنته وإحاطة علمه بالطرق السليمة والأمنة له أثناء العمل.<sup>1</sup>

**4- الحالة الوجدانية والإنفعالية:** من خلال دراسة " هيرسي " نستنتج أن الحالة الإنفعالية الشديدة للعمال من شأنها أن تزيد من حوادث العمل، فالحالة النفسية مثل: الإبتهاج الزائد والإكتئاب والقلق يمكن أن تؤدي إلى التقليل من التركيز لدى العمال مما يتسبب في التورط في حوادث العمل.<sup>2</sup>

**5- الحالة الإجتماعية والإقتصادية:** تعد الحالة الإجتماعية و الإقتصادية للعامل سببا رئيسيا في وقوعه في الحوادث أثناء أداء نشاطه المهني، فالمشاكل العائلية وضعف المستوى المعيشي والبعد عن مكان العمل وقلة المواصلات تنتج ضغوطات نفسية كالشرود والقلق التي تفقد سيطرة وتركيز العامل وإقاعه في الحوادث.<sup>3</sup>

**6- العلاقة الإنسانية والصناعية للمؤسسة:** إن إنعدام التكامل بين العلاقات الإنسانية والصناعية في المؤسسة، كعدم رضا العامل عن عمله، غياب الحوافز وقلة الإهتمام بالعامل، وكذا قلة العلاوات والمكافأة المقدمة لها تأثير عميق في وقوع الحوادث.

**7- الأسباب اللاشعورية:** تشير مدرسة التحليل النفسي أن جملة من الدوافع اللاشعورية تدفع العامل إلى الوقوع في الحادثة، ويتمثل ذلك في كراهية العمل والهروب من المسؤوليات والإنتقام من أصحاب السلطة، لوم الذات وعقاب النفس،

<sup>1</sup>- مختار شلال ، دور التكوين في التخفيض من حوادث العمل، دراسة ميدانية في مؤسسة النظافة net com ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس والتنظيم ( الجزائر: جامعة الجزائر 2 ، كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية، 2013/2014) ، ص ، 56 .

<sup>2</sup>- مريم مرزوقي ، مرجع سابق ، ص . 22 .

<sup>3</sup>- إيمان بوراس ، مرجع سابق ، ص . 16 .

بحيث يرى أصحاب المدرسة أن المضطربى الشخصية هم عمال يميلون إلى البحث عن المشكلات وإختلاق المتاعب الصحية والمهنية لهم ولغيرهم.<sup>1</sup>

### ثانياً: الأسباب الإنسانية

**1- نقص التدريب والتكوين الأمني:** تتطلب طبيعة العمل أن يكون العامل متحكماً في طريقة العمل بأمان، وذلك بحرصه على التدريب المناسب لتشغيل الآلات والأجهزة التي يعمل بها طبقاً لطبيعة نشاطه، فنقص هذا التكوين يؤدي إلى الوقوع في الحوادث التي تنتج عن:<sup>2</sup>

- العمل بمعدل سرعة غير مأمون.
- العمل على أجهزة متحركة وخطيرة دون الأخذ بالإحتياطات الضرورية لإستعمالها.
- جهل عوامل الخطر المرتبطة بالعمل ومحيطه.
- عدم إتخاذ إجراءات وقائية من مختلف الأخطار بسبب نقص التكوين الوقائي.

**2- الإجهاد الناتج عن العمل:** أبرز الأسباب التي تؤدي إلى الإجهاد البدني لدى العمال راجعة إلى:

- عدم تلاؤم القدرات العقلية والبدنية للعامل مع النشاط الذي يقوم به.
- ظروف العمل السيئة وثقل المهمة الموكلة للعامل.
- السرعة في العمل مع قلة فترات الراحة المنتظمة، وهذا ما يؤدي إلى التعب الشديد والألام والضعف في التركيز أثناء ساعات العمل.

**3- سوء الإختيار المهني:** يعد شرط التلائم ضروري بين العامل وعمله، فتوظيف عامل في موقع عمل لا يتناسب مع قدراته الجسمية والذهنية يترتب عنه ضعف في مردودية الإنتاج وبالمقابل إرتفاع نسبة الوقوع في الحوادث.<sup>3</sup>

**4- إهمال قواعد الوقاية:** تتوفر كل مؤسسة على قواعد وتعليمات وقائية تتماشى مع نظام تسيير نشاطها، ويعتبر الإلتزام بها من الأولويات التي يجب على العامل مراعاتها في بيئة عمله، وإهمالها يؤدي إلى التعرض لحوادث متفاوتة الخطورة بسبب التصرفات الغير الآمنة التي يرتكبها ومنها:<sup>4</sup>

<sup>1</sup>- مريم مرزوقي ، مرجع سابق ، ص . 23 .

<sup>2</sup>- مختار شعلال ، مرجع سابق ، ص . 57 .

<sup>3</sup>- مختار شعلال ، المرجع نفسه ، ص . 58 .

<sup>4</sup>- سلامة أمينة، مرجع سابق، ص. 46.

- عدم إرتداء وسائل الوقاية الشخصية.
- تشغيل الآلات بسرعة تزيد عن سرعتها المعتادة.
- إستخدام الآلات والمعدات في غير مجال إستخدامها.
- العمل على الآلات من قبل شخص غير مكلف بها.

**5- ضعف الرقابة والتفتيش:** بالرغم من التعليمات والقواعد التي تصدرها المؤسسات فيما يخص الأمن والصحة في بيئة العمل، إلا أنه لا يعتبر كافيا في حالة غياب الهيئات والمنظمات التي تسهر على الرقابة والتفتيش، فأى تقصير في ذلك من شأنه أن يؤدي إلى الوقوع في حوادث العمل.<sup>1</sup>

### ثالثا: الأسباب المادية

**1- سوء التصميم الداخلي للبناء:** يعد سوء التصميم لمكان العمل من بين مسببات الأخطار على العمال، وذلك نظرا لضيق المساحات والممرات التي تتسبب في:

- إزدحام وتلوث الجو الداخلي مما يثير عصبية العمال.
- أرضية البناء الغير مدروسة قد تؤدي إلى إنزلاقات للعمال.
- عدم وجود منافذ كافية للنجدة تستدعي إخلاء البناء بسرعة.<sup>2</sup>

**2- الظروف الفيزيائية السيئة:** تتمثل الظروف الفيزيائية في الظروف التصميمية للمؤسسة وطريقة صياغتها والمتمثلة في :

**أ. الحرارة:** أكدت البحوث العلمية أن لدرجة الحرارة صلة كبيرة بالوقوع في حوادث العمل، حيث أن الحوادث تتناقص بإستمرار، فكلما كانت درجة الحرارة مناسبة كلما قلت حوادث العمل، وكلما زادت أو نقصت كثرت حوادث العمل.<sup>3</sup>

**ب. الإضاءة:** يزيد معدل الحوادث والإصابات عندما يعمل الأفراد في مكان ليس به إضاءة كافية، فضعفها وسوء توزيعها يسبب إجهادا للعيون الذي من شأنه أن يدفع العامل إلى إرتكاب الأخطاء في العمل وحوادث داخل المؤسسة أو المصنع وإصابات للعمال.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> مختار شعلال ، مرجع سابق ، ص . 59 .

<sup>2</sup> عمر وصفي عقيلي ، الموارد البشرية المعاصرة ( عمان : دار وائل للنشر والتوزيع ، ط . 1 ، 2005 ) ، ص . 581 .

<sup>3</sup> عبد الرحمان العيسوي ، علم النفس والإنتاج ( مصر: دار المعرفة الجامعية ، ج . 2 ، 2003 ) ، ص . 156 .

<sup>4</sup> سمالي يحضة ، دراسة أثر حوادث العمل على الكفاية والإنتاجية وفعالية نظام الوقاية في المؤسسة الصناعية، رسالة ماجستير ( الجزائر: جامعة الجزائر ، قسم الإقتصاد ، 1995/1994 ) ، ص . 15 .

**ت. الضوضاء:** تأثر الضوضاء المرتفعة تأثيراً مباشراً على القدرة الإنتاجية للعامل خاصة فيما يتعلق بالأعمال التي تعتمد على المجهود الذهني، فإرتفاع أصوات الآلات يؤدي إلى تشتيت الذهن وعدم تركيز العمال والإجهاد العصبي، وعدم السماع لعوامل التنبيه من الخطر، الذي يؤدي إلى الوقوع في الحوادث.<sup>1</sup>

**ث. التهوية:** تحتل التهوية مكانة هامة في بيئة العمل، فعدم تغيير وتجديد الهواء أثناء العمل يخلق روائح كريهة ومضرة وإرتفاع درجة الحرارة مما يتسبب في خمول وتعب لدى العمال والذي يؤدي إلى إصدار السلوك الغير الآمن والوقوع في الحوادث.<sup>2</sup>

#### رابعاً: الأسباب الديمغرافية

**1- السن:** أثبتت الدراسات أن حوادث العمل تكون مرتفعة لدى العمال الذين لا تتجاوز أعمارهم 25 سنة أي فئة الشباب، وذلك لقلّة تجربتهم والخبرة وعدم الإنضباط والتهور، كما ترتفع أيضاً لدى العمال الذين تفوق أعمارهم 45 سنة بسبب نقص الجهد الجسدي و الحسي.<sup>3</sup>

**2- الجنس:** الفرق بين الجنسين الذكر والأنثى ليس فقط من الناحية الفيزيائية وإنما يكمن كذلك في الناحية الفسيولوجية، وهذا ما أثبتته " أن أستازي" كنتيجة لتطبيقها لإختبار " برنروينز" حيث وضحت أن الذكور أقل تعرضاً من الإناث للتقلبات فيما يخص التوازن العضوي والداخلي لديهم. فالمرأة أكثر تعرضاً للإغماءات والخجل، وكذا إرتفاع نسبة درجة الحرارة للجسم، وإتزان عمليتي الهدم والبناء للخلايا لديها، ونسبة المواد الحامضة والمواد المتواجدة في الدم من جهة، ومن جهة أخرى تعتبر كثرة المسؤوليات المنزلية والمهنية الملقاة على عاتقها تزيد من الإرهاق النفسي والجسدي التي توقعها في الحوادث والإصابات.<sup>4</sup>

**3- طبيعة العمل:** تؤكد إحصائيات حوادث العمل أن معدل الحوادث يزداد في الأعمال اليدوية، وأنه ثمة إحصائيات أخرى تشير إلى أن للتقنيات الحديثة دور

<sup>1</sup>- عمر وصفي عقيلي ، إدارة القوى العاملة ( عمان : دار زهران للنشر والتوزيع ، د ط ، 1996 ) ، ص . 349 .  
<sup>2</sup>-دوباخ قويدر، دراسة ماهية الأمن الصناعي في الوقاية من إصابات وحوادث العمل والأمراض المهنية ، دراسة ميدانية بمؤسسة صناعة الكوابل ENICAB بسكرة ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس ( الجزائر : جامعة الإخوة منتوري قسنطينة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ، 2009/2008 ) ، ص . 54 .  
<sup>3</sup>- إيمان بوراس ، مرجع سابق ، ص . 14 .  
<sup>4</sup>- دليلة أحمد هرقة ومروة كواشي ، حوادث العمل في التشريع الجزائري ، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في القانون ( الجزائر : جامعة 8 ماي 1945 قالمة، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، 2014/2013 ) ، ص . 03 .

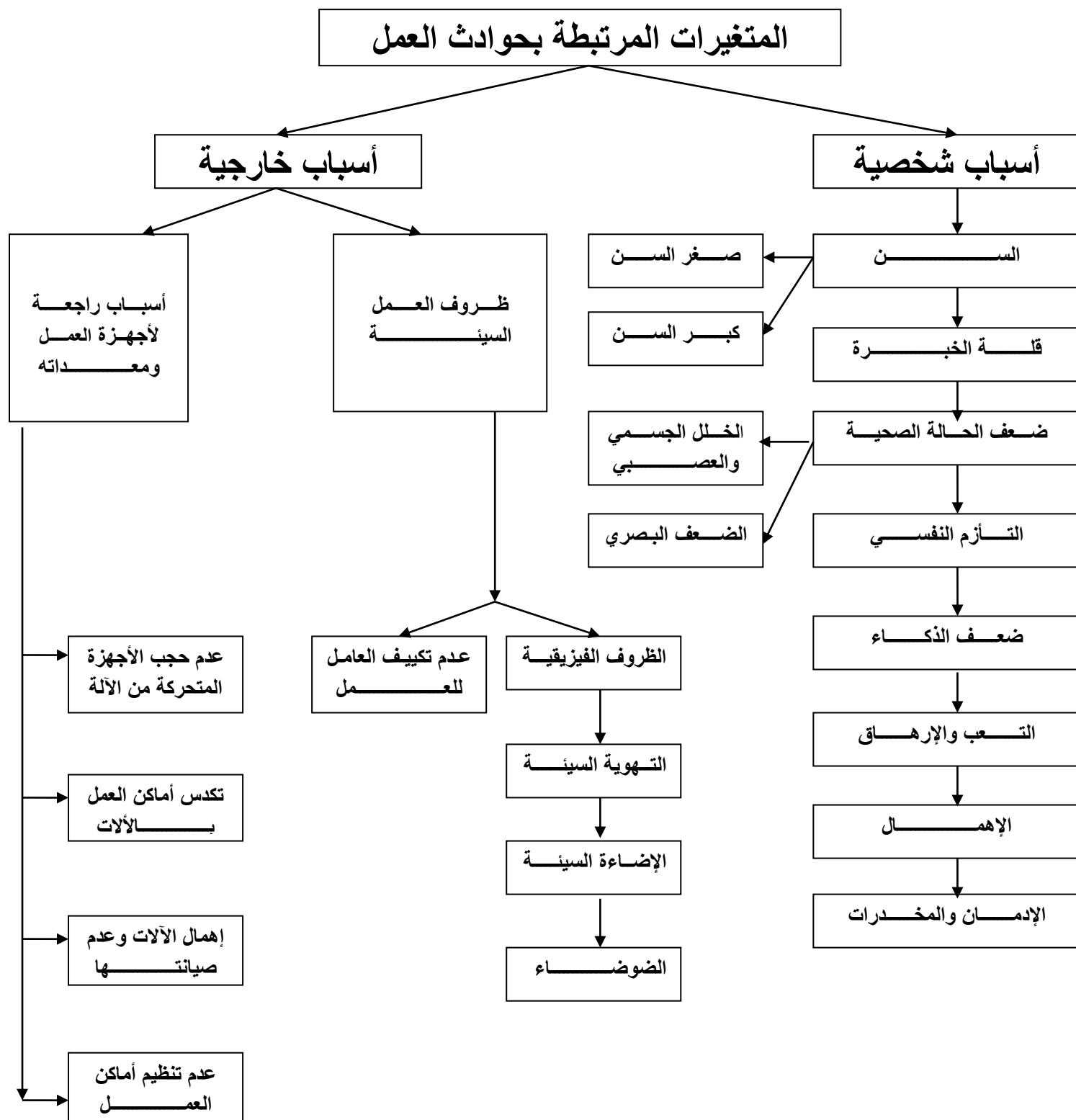
في زيادة معدل الحوادث، حيث كلما زاد تعقيد العمل وتفاقت فيه المسؤوليات زاد معدل التورط في الحوادث.<sup>1</sup>

**4- تغيير نوبات العمل:** يلاحظ أن أداء الفرد يرتبط بارتفاع الحرارة للجسم بحيث يكون هذا الأخير في أعلى درجات حرارته مساءً وأقلها صباحاً. فإثناء تغيير نوبات العمل من الليل إلى النهار أو من النهار إلى الليل، حرارة الجسم تصبح متطلباً حيويًا لأداء العامل، فهي تحفزه لإنجاز أعماله. وبشكل عام فإن أفضل ساعات العمل وأكثرها إرتباطاً بإنعدام الحوادث يكون في نوبات النهار.<sup>2</sup>

1- فايد نوال ، مرجع سابق ، ص . 27 .

2- دوباخ قويدر ، مرجع سابق ، ص . 55 .

الشكل رقم 01: العوامل المسببة لحوادث العمل



المصدر: إيمان بوراس الصفحة 18

### الفرع الثاني: الشروط الواجب توافرها في حوادث العمل

لا يمكن إعتبار الحادث حادث عمل ما لم تتوفر فيه مجموعة الشروط التي يقوم عليها، ويمكن إستنباط هذه الشروط من خلال التعريف الذي جاء به المشرع الجزائري في نص المادة 06 من القانون 13/83 السابق ذكرها.

وفي هذا الإطار نجد أن المشرع الفرنسي هو الذي وصل تاريخيا إلى إعطاء تعريف دقيق لحوادث العمل لقوله أنه: " كل حادث ناتج عن سبب مفاجئ وعنيف وخارجي ينتج عنه ضرر يمس بجسم الإنسان. "

ومن خلال هذا فإن الشروط الواجب توافرها لقيام الحادث على أنه حادث عمل تتمثل فيمايلي:

#### **أولاً: شرط مساس الفعل بجسم الإنسان**

حسب نص المادة 06 من القانون 13/83 السالف ذكرها فإنه: " يعتبر كحادث عمل كل حادث إنجرت عنه إصابة بدنية.....".

فقد أخذت هذه المادة بعبارة إصابة بدنية ولم تتطرق إلى الضرر اللاحق بالضحية، حيث أن العامل يمكنه أن يصاب بحادث عمل لكن الضرر اللاحق به لا يكون جسمانيا<sup>1</sup> بل يصيبه في حواسه أو جماله،<sup>2</sup> فمثلا عند سماع صوت انفجار ضخم قد يؤدي إلى تضرر حاسة السمع، فالضرر اللاحق بالمصاب في هذه الحالة لم يكن جسمانيا ولم يحصل أي إحتكاك مادي بجسم الإنسان،<sup>3</sup> والمقصود بهذا الشرط أنه لا يعتبر الفعل حادث عمل إلا إذا ألحق ضررا بجسم العامل، وأن يحدث إحتكاك مادي بهذا الجسم.<sup>4</sup>

وحسب تشريع الضمان الإجتماعي فإن الإصابة البدنية هي الإصابة الوحيدة التي تدخل ضمن دائرة حوادث العمل<sup>5</sup>، فإذا كان الضرر ماديا كالضرر الذي يصيب العامل بماله وإتلاف بسيارته وملابسه، أو معنويا كالضرر

<sup>1</sup>- طيب سماتي، مرجع سابق، ص. 19.

<sup>2</sup>- أمال جلال ، مسؤولية المؤجر عن حوادث العمل والأمراض المهنية في التشريع المغربي ( المغرب: د د ن ، ط . 1 ، 1977 ) ، ص . 192 .

<sup>3</sup>- زناتي نورة ، التأمين على حوادث العمل في التشريع الجزائري ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير ( الجزائر: جامعة الجزائر 1 ، كلية الحقوق ، 2014/2015 ) ، ص . 10 .

<sup>4</sup>- أمال جلال، مرجع سابق، ص. 192.

<sup>5</sup>- فرشان فتيحة ، نظام التأمين عن حوادث العمل والأمراض المهنية والوقاية منها في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون ( الجزائر: جامعة الجزائر 1 ، كلية الحقوق ، 2012/2013 ) ، ص . 52 .

الذي يصيبه في سمعته وشرفه وعواطفه فإنها لا تعتبر حادث عمل<sup>1</sup>، فحادث العمل أخذ بالضرر الجسماني بمعناه الواسع، ليشمل كل ضرر يمس الإنسان خارجيا أو داخليا، عميقا أو سطحيًا، عضويا أو نفسيا كالإضطرابات النفسية والعصبية التي تحدث إخلالا بحق الإنسان في سلامته المادية أو المعنوية، والضرر المعنوي لم يكن واضحا في الفقه والقضاء وذلك لصعوبة تحديده وتقدير مسألة الضمانات المقررة له<sup>2</sup>.

لكن السؤال الذي يطرح نفسه، هو حالة إصابة العامل بتلف في أعضائه الإصطناعية إذا ما كانت من ضمن حوادث العمل أم لا؟

والجهاز التعويضي أو الأطراف الصناعية هي أجهزة يستعملها العامل نتيجة لإصابته في حادث عمل أدت إلى بتر اليد أو الرجل مثلا و تعويضها بأخرى إصناعية تساعده على أداء عمله بصورة طبيعية، فذهب الفقه إلى أن المساس بالأجهزة التعويضية يعتبر مساسا بجسم الإنسان نفسه وذلك لإعتبار هذه الأخيرة جزءا لا يتجزأ من جسم الإنسان الذي يستعين بها لأداء عمله وممارسة نشاطه وقضاء حاجاته اليومية بصفة طبيعية<sup>3</sup>، فمثلا إذا إنكسرت الرجل الإصطناعية للعامل من جراء سقوطه، فإنه يجب إعتبار الكسر بمثابة ضرر جسماني، لأنه لولا الرجل الإصطناعية لكان من الممكن أن تصاب رجله الطبيعية<sup>4</sup>، وهذا يقتضي تعويضا حسب ما أخذ به المشرع الجزائري في نص المادة 30 من القانون 13/83 التي تنص على أنه: " للمصاب الحق في الإمداد بالآلات والأعضاء الإصطناعية التي يحتاج إليها بحكم عاهته، وبإصلاحها وتجديدها له."

و كذا طبقا لنص المادة 440 من قانون الضمان الإجتماعي الفرنسي الذي ينص على أنه: " في حالة حادث عمل، للعامل المصاب الحق في الأعضاء الإصطناعية وكذلك الحق في تصليحها وتجديدها في حالة عدم صلاحيتها من جراء حادث العمل، وتدخل أيضا ضمن الأعضاء الإصطناعية، النظارات الطبية وكذلك أجهزة تقويم الأعضاء، والأسنان التي يعد تلفها كإصابة جسدية."<sup>5</sup>

1- زناتي نورة ، مرجع سابق ، ص . 10 .

2- فرشان فتيحة ، مرجع سابق ، ص . 52 .

3- فرشان فتيحة ، المرجع نفسه ، ص . 53 .

4- زناتي نورة ، مرجع سابق ، ص . 11 .

5- فرشان فتيحة ، مرجع سابق ، ص ص . 53 ، 54 .

### ثانيا: شرط فجائية الفعل

عملا بنفس المادة 06 من القانون 13/83 فإنه يشترط أن يكون في الحادث المنشأ للضرر صفة الفجائية، ومفاد ذلك أن تكون الواقعة المسببة للحادث قد وقعت في فترة زمنية وجيزة،<sup>1</sup> بحيث لا يفصل بين بداية الفعل و نهايته أي فاصل زمني، وشرط أن يكون الضرر غير متوقع من العامل، بحيث إذا إستغرقت الواقعة مدة زمنية طويلة فإنها لا تتسم بالمفاجأة وتنفي الصفة المهنية للحادث<sup>2</sup>

والفعل الفجائي يمكن أن يكون إيجابيا مثل سقوط العامل من مكان مرتفع أو إصطدامه بألة حادة....، كما يمكن أن يكون سلبيا فيتحقق بالإمتناع أو الترك مثل عدم توصيل الأكسجين والهواء لعمال المناجم أو الغواصين في الماء مما يؤدي إلى الوقوع في الحوادث<sup>3</sup>، ومن هنا نقول أن عامل الفجائية هو الذي يسمح بتمييز حادث العمل عن المرض المهني كون هذا الأخير يستغرق مدة طويلة ومستمرة،<sup>4</sup> وينتج عن إنعدام صفة المفاجأة أن الأضرار التي تلحق بجسم العامل نتيجة إصابات متلاحقة ببطيء يصعب إسنادها إلى تاريخ معين، فلا تشملها الحماية القانونية إلا إذا نشأ عنها مرض مهني منصوص عليه وهذا طبقا لنص المادة 10 من القانون 13/83 التي تنص على أنه: " لا يجوز تحمل تبعات مرض سابق للحادث بمقتضى هذا القانون إذا أثبت قطعا أن هذا الحادث لم يتسبب لا في إعتراء هذا المرض ولا في إكتشافه في تفاقمه."<sup>5</sup>

تظهر أهمية الفجائية في الفعل والضرر معا في إعتبار الحادث منشأ للضرر، فإذا تأخرت ظهور أثار الإصابة الناتجة عن حادث العمل فعلى المصاب إثبات العلاقة السببية بين الفعل الفجائي والضرر.<sup>6</sup>

وبالرغم من كل هذا فشرط الفجائية لم يسلم من الإنتقادات لأنه في معظم الحالات الإصابات قد تتخلف في الظهور مثل الجروح الداخلية والإضطرابات العصبية، والإصابات التي تمس عضلات القلب بصورة مفاجأة وتظهر علاماتها بعد مرور فترة طويلة من الزمن، فيصعب إثبات صفة الفجائية فيها مما يجعلها

1- محمد لبيب شنب ، مرجع سابق، ص . 16 .

2- فرشان فتيحة ، مرجع سابق ، ص . 54 .

3- قالية فيروز، الحماية القانونية للعامل من الأخطار المهنية ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير ( الجزائر: جامعة مولود معمري تيزي وزو ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، 2013/2012 ) ، ص . 15 .

4- طاهر طيبة عبد الله ، حوادث العمل في التشريع الجزائري ، مذكرة لنيل شهادة الماستر ( الجزائر: جامعة عبد الحميد ابن باديس مستغانم، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، 2019/2018 ) ، ص . 11 .

5- المادة 10 من القانون 13/83، المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، مرجع سابق.

6- عمراني عبد القادر، قواعد المسؤولية في نظام حوادث العمل ، مذكرة تخرج لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاة الدفعة 17 ( الجزائر: المدرسة العليا للقضاة ، من 2006 إلى 2009 ) ، ص . 06 .

لا تدخل في مجال حوادث العمل والتي ينجر عنها حرمان العامل من التعويضات المقررة له قانونيا.<sup>1</sup> وبالنظر إلى التشريع الجزائري فقد إشتراط توفر صفة الفجائية لإعتبار الحادث حادث عمل، وأقر أن الأمر متروك لهيئة الضمان الإجتماعي التي لها الحق في قبول أو رفض عرض الملف على لجنة حوادث العمل والأمراض المهنية التابعة لهيئة الضمان الإجتماعي.<sup>2</sup>

### ثالثا: شرط وقوع الحادث بسبب خارجي

حسب نص المادة 06 من القانون 13/83 المعدل والمتمم، فإنها تشترط أن تكون الواقعة المنشأة للإصابة ناتجة عن سبب خارجي وهذا ما نصت عليه بقولها أنه: " يعتبر حادث عمل كل حادث إنجرت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ وخارجي...."<sup>3</sup>.

والمقصود بسبب خارجي كل سبب لا يعود إلى البنية الجسمية للمصاب، أي كل فعل أو عمل مادي أو معنوي خارجي غير مرتبط بالتكوين الجسدي<sup>4</sup> سواء كان جسمانيا صلبا أو قوى إستخدمها العامل كالحرارة والكهرباء، أو أن يكون جهد بذله العامل تنفيذا لإلتزاماته المهنية، وهذه الصفة مشابهة للصفات التي سبق لنا ذكرها التي تميز بين الإصابة بالمرض المهني عن الإصابة بحادث العمل، فالمرض يكون سببه داخليا في جسم المريض بالذات أما الإصابة بحادث عمل فيكون مصدرها خارج جسم الإنسان.<sup>5</sup>

والأصل الخارجي للحادث غالبا ما يكون ماديا وقد يكون معنويا، فالوفاة نتيجة الخوف من رؤية الحريق داخل المصنع يعتبر حادث عمل بالرغم من عدم إصابة العامل بالإختناق، فالحريق هنا أصل خارجي معنوي للوفاة الواقعة، أما الأصل الخارجي المادي فقد يكون كأداة من الأدوات التي يستعملها العامل منها أداة النجارة التي قد تؤدي إلى بتر اليد أو الإصبع، أو قد تكون قوى يستعملها العامل والتي تسبب له جروحا.<sup>6</sup>

1- فطيمة يحيوي ، التعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية ، مذكرة لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاة ، الدفعة 17 (الجزائر: المدرسة العليا للقضاة ، من 2006 إلى 2009 ) ، ص . 10 .

2- طيب سماتي، مرجع سابق، ص. 17.

3- المادة 06 من القانون 13/83، المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، المعدل والمتمم، مرجع سابق.

4- أمال جلال، مرجع سابق، ص. 189.

5- عوني محمد عبيدات ، شرح قانون الضمان الإجتماعي ( د ب ن : دار وائل للنشر و التوزيع ، ط . 1 ، 1998 ) ، ص . 118 .

6- زناتي نورة ، مرجع سابق ، ص . 14 .

كما أقرّ المشرّع الجزائري على أنه تعتبر وفاة العامل الناتجة عن عمله تحت أشعة الشمس المحرقة، وجو شديد الحرارة حادث عمل ذلك أن ضربة الشمس ناتجة عن سبب خارجي يمكن تحديد مصدره، وكذا إعتبر سقوط العامل نتيجة ضعفه الطبيعي أو إعتلاله الصحي دون تأثير فعل خارجي لا يعد حادث عمل ولا تمتد إليه الحماية القانونية ومع ذلك فإن معظم الفقهاء مازالوا يشترطون مصدر خارجية الضرر لإعتبره حادث عمل، إلا أن هذا الشرط واجه عدة إنتقادات وهذا ما يتضح من خلال الأحكام القضائية التي تعتبر أنه من الصعب أن ينسب الضرر إلى سبب خارجي.<sup>1</sup>

#### رابعاً: قيام العلاقة السببية بين العمل والضرر

تكون العلاقة السببية قائمة بين العمل والضرر بطريقة مباشرة نتيجة العمل أو بسببه، أو بطريقة غير مباشرة وفقاً لطبيعة العمل وظروفه.<sup>2</sup> وقد ورد في المادة 06 من القانون 13/83 عبارة " في إطار علاقة عمل " وهذه العبارة تحمل في مضمونها ومفهومها شروط عديدة لإعتبار الحادث على أنه حادث عمل والمتمثلة في الإرتباط العضوي بالعمل، وأن يحصل الحادث أثناء العمل ( زمان ومكان العمل )، وأن يقع بمناسبته أو بسببه.

**1. الإرتباط العضوي بالعمل:** مفهوم هذا الشرط هو وجود علاقة عمل تربط بين الضحية ورب العمل، وتكون هذه العلاقة بارزة من الناحية القانونية في عقد العمل الذي يلتزم بمقتضاه شخص بأداء عمل ما لشخص آخر تحت إشراف وسلطة هذا الأخير مقابل أجر منه<sup>3</sup>، ولا يشترط القانون لإنعقاد علاقة العمل أي شكلية فهو من العقود الرضائية وهذا ما نصت عليه المادة 08 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل التي تنص على أنه: " تنشأ علاقة العمل بعقد كتابي أو غير كتابي وتقوم على أية حال بمجرد العمل لحساب مستخدم ما".<sup>4</sup>

<sup>1</sup>- مالكي نجيم وبسامي أسماء ، التعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية ، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون ( الجزائر : جامعة الجبالي بونعامة خميس مليانة، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، 2014/2015 ) ، ص . 23 .

<sup>2</sup>- قالية فيروز، مرجع سابق، ص. 16.

<sup>3</sup>- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري (الجزائر: الديوان الوطني للطبوعات الجامعية، ج. 2، 2002)، ص. 15.

<sup>4</sup>- طيب سماتي، مرجع سابق، ص. 21.

كما نصت المادة 09 من نفس القانون المذكور أعلاه على أنه: " يتم عقد العمل حسب الأشكال التي تتفق عليها الأطراف المتعاقدة"<sup>1</sup>، وتخضع لنظام حوادث العمل جميع العقود سواء كانت تنتمي إلى قانون العمل أو قانون الوظيف العمومي، كما لا يهتم مدة العمل الفعلية ولو قام العامل بالعمل للحظات فإنه يخضع للقانون 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، كما يكفي أن يكون هناك شخص يعمل تحت إشراف وسلطة صاحب العمل ولو بغير أجر كتربص العامل،<sup>2</sup> وهذا يتماشى مع البعد الاجتماعي لنظام حوادث العمل، فالمهم توفر علاقة عمل ظاهرة دون البحث عن صحتها من عدمها.

لكن المسألة التي تترك تأثيراً في موضوع حوادث العمل هو وقوع الحادث فترة تعليق علاقة العمل، حيث ذهب الفقه إلى نفي الصفة المهنية للحادث طالما وقع في وقت تعليق علاقة العمل<sup>3</sup> المنصوص عليها في المادة 64 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم التي تنص على أنه: " تعلق علاقات العمل قانوناً للأسباب التالية: 4

— إتفاق الطرفين المتبادل.

— عطلة مرضية أو ما يماثلها كتلك التي ينص عليها التشريع و التنظيم المتعلقين بالضمان الاجتماعي.

— أداء التزامات الخدمة الوطنية وفترات الإبقاء ضمن قوات الإحتياط والتدريب في إطارها.

- ممارسة مهمة إنتخابية عمومية.

- حرمان العمال من الحرية ما لم يصدر ضده حكم قضائي نهائي.

- صدور قرار تأديبي يعلق ممارسة الوظيفة.

- ممارسة حق الإضراب.

1- المادة 09 من القانون 11/90 المؤرخ في 21 أفريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل ، ج ر ع 17 الصادرة في 25 أفريل 1990، المعدل والمتمم بالقانون 29/91 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 ، المعدل والمتمم بالمرسوم التشريعي رقم 03/94 المؤرخ في 11 أفريل 1994 ، المعدل والمتمم بالأمر 09/94 المؤرخ في 26 ماي 1994، المعدل والمتمم بالأمر 21/96 المؤرخ في 09 جوان 1996 ، المعدل والمتمم بالأمر 02/97 المؤرخ في 11 جانفي 1997 ، ج ر ع 03 الصادرة بتاريخ 12 أفريل 1997 .

2- عمراني عبد القادر، مرجع سابق، ص. 11.

3- طيب سماتي، مرجع سابق، ص. 22.

4- المادة 64 من القانون 11/90 المؤرخ في 21/04/1990 المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم، مرجع سابق.

- عطلة بدون أجر.

فمثلا الحادث لا يعتبر حادث عمل في حالة إضراب العامل حتى ولو وقع في مكان ووقت العمل، ذلك لخروج هذا العامل عن إشراف ورقابة صاحب العمل وعكس هذا فإن حادث العمل الواقع لعامل غير مضرب بسبب عامل مضرب يصنف كحادث عمل متى توفرت شروطه.<sup>1</sup>

## 2. وقوع الحادث أثناء العمل أو بمناسبةه:

لا يعد وجود الإرتباط العضوي بالعمل شرطا كافيا لإصباح الطابع المهني للحادث ، بل لا بد من وقوع الحادث أثناء العمل أو بمناسبةه، حيث يكفي تحقق أحدهما إما أثناء العمل أو بمناسبةه لإعتبار الحادث حادث عمل وسنتناولها كالآتي:

أ. **وقوع الحادث أثناء العمل:** يتوفر شرط وقوع الحادث أثناء العمل متى كان وقوعه في الساعات المحددة للعمل وفي مكان تأدية العامل لعمله، فهذا الشرط مجرد قرينة على أن الإصابات في مكان وزمان العمل سببها العمل، كما أنها تسهل إثبات علاقة السببية بين الحادث والعمل وتؤكد وجود العامل تحت إشراف وتصرف صاحب العمل.<sup>2</sup>

ومن هنا سنتناول معايير وقوع الحادث أثناء العمل كالآتي:<sup>3</sup>

— **الإرتباط المكاني بالعمل:** يقصد بالإرتباط المكاني بالعمل، وقوع الحادث في المكان الذي يتواجد فيه العامل لأداء وتنفيذ العمل الموكل إليه ويكون خاضعا فيه إلى سلطة صاحب العمل، وإستنادا إلى أحكام القضاء الفرنسي فإنه لا ينبغي حصر مكان العمل في الموقع المخصص لممارسة العامل لأعماله بل يتوسع ليشمل مكان العمل الرئيسي وملحقاته، سواء كان العمل دائما أو مؤقتا أو موسميا أين يكون العامل تحت سلطة وإشراف صاحب العمل،<sup>4</sup> كما تعتبر المحلات أو الأماكن التي يضعها صاحب العمل تحت خدمة العمال لأخذ وجباتهم الغذائية أو الراحة مكان عمل.

— **الإرتباط الزماني بمكان العمل:** يعني الإرتباط الزماني بالعمل وقوعه في الوقت والزمين المحددين أي من ساعة دخول العامل لمكان العمل إلى غاية خروجه منه.

1- طيب سماتي، مرجع سابق، ص. 22.

2- زناتي نورة ، مرجع سابق ، ص . 17 .

3- زناتي نورة ، المرجع نفسه ، ص . 18 .

4- عمراني عبد القادر، مرجع سابق، ص. 14.

لكن السؤال الذي يطرح نفسه في هذا الارتباط الزمني هو على ماذا يعتمد في العمل؟ هل بالزمن المحدد في العقد أو الزمن الفعلي؟

لهذا نقول أن وقت العمل غير محدد بالساعات المتفق عليها قانوناً، فبمجرد دخول العامل إلى مكان عمله حتى وإن كان قبل الساعات المقررة فإن الحادث أو الإصابة التي تمسه تطبق عليها أحكام إصابات العمل، أما فيما يتعلق بأوقات الراحة خلال ساعات العمل فإن أي حادث يقع للعامل أثناء هذه الفترة في مكان العمل أو ملحقاته المخصصة والمحددة من طرف صاحب العمل يعتبر حادثاً يستحق التعويض. ونشير أن الارتباط الزمني والمكاني للعمل شرطين متلازمين فيما بينهما يجدر توفرهما معاً، غير أن المادة 09 من القانون 13/83 جعلت توفر أحدهما قرينة على توفر الآخر، لكن هذه القرينة بسيطة يمكن إثبات عكسها.<sup>1</sup>

**ب. وقوع الحادثة بمناسبة العمل:** بإعتبار الحادث وقع بمناسبة العمل يكفي لقيام العلاقة السببية بين الحادث والعمل، كما أن عدم وقوعه لا ينفي الطابع المهني لهذا الحادث.

وقد إستقر القضاء الفرنسي على إعتبار الحادث حاصلًا بمناسبة العمل إذا كان قد حصل تحت إشراف صاحب العمل ولو لم يكن العامل قائماً بأداء أي عمل، أو إذا كان العمل هو الذي هيأ الظروف لحصوله.

كذلك إعتبرت محكمة النقض المصرية إصابة العامل رهناً لوقوع الحادث أثناء تأدية العمل ولو في غير الساعات المحددة له، متى كان أدائه لمصلحة صاحب العمل وبغض النظر عن قيام رابطة السببية بين الحادث والعمل لأن المشرع إفترض قيام هذه الرابطة في جميع الحالات أثناء تأدية العمل، فلا يلزم إثباتها ولا يجوز نفيها.

### المطلب الثالث: تصنيفات حوادث العمل وإستراتيجيات الوقاية منها

#### الفرع الأول: تصنيفات حوادث العمل

تختلف وتتعدد تصنيفات حوادث العمل ومن أبرزها وأكثرها شيوعاً مايلي:

#### **أولاً: التصنيف من حيث التجنب**

— حوادث يمكن تجنبها: هذه الحوادث تكون مرتبطة بصفة مباشرة بإستراتيجيات الوقاية والصيانة ونمو الوعي لدى العمال.

<sup>1</sup>- طيب سماتي، مرجع سابق، ص ص. 25، 26.

— حوادث لا يمكن تجنبها: وهي حوادث خارجة عن القدرة الجسمية والعقلية والتنظيمية ودرجة الوعي لدى العامل، أي خارجة عن نطاق سيطرة العمال.<sup>1</sup>

### ثانياً: التصنيف من حيث الضرر

— حوادث يترتب عنها ضرر: هي تلك الحوادث التي تخلق عند وقوعها أضرار وتلحق سواء بالعامل أو وسائل الإنتاج أو المؤسس خسائر كبيرة.

— حوادث لا يترتب عنها ضرر: هي الحوادث التي لا تخلف عند وقوعها لا أضرار بشرية ولا مادية، ما عدا ضياع للوقت وتعطل في الإنتاج.<sup>2</sup>

### ثالثاً: التصنيف من حيث الخطورة

تصنف حوادث العمل من حيث شدة خطورتها إلى حوادث مميتة أو حوادث تؤدي إلى عجز العامل كلياً كان أو جزئياً، مما يجعل هذا الأخير يمتنع عن أداء عمله لفترة زمنية معينة أو فصله بصفة نهائية عن منصب عمله، كما يمكن أن تكون حوادث تحتاج إلى إسعافات أولية مستعجلة.<sup>3</sup>

### رابعاً: التصنيف من حيث الأسباب

تصنف الحوادث من حيث أسباب حدوثها إلى حوادث أساسها العامل البشري، كإهمال العامل، شرود ذهنه وضعف ذكائه، قلة خبرته وعجزه عن ضبط نفسه، كما يمكن إسنادها إلى العوامل المادية و الميكانيكية كسقوط الأشياء على العامل، الانفجارات المفاجئة وسقوط الآلات<sup>4</sup> كما ترجع كذلك إلى ظروف البيئة التي يعمل فيها العامل كالحرارة والتهوية والإضاءة التي تؤدي إلى انخفاض مستوى التركيز واليقظة لدى العامل.<sup>5</sup>

1- إيمان بوراس ، مرجع سابق ، ص . 11.

2- زجاوي محمد، ضغوط العمل وعلاقتها بالحوادث والأمراض المهنية، دراسة مقارنة بين مؤسسة دنوني وسيروز والمؤسسة الصينية CRCC، مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر في علم النفس العمل والسلوك التنظيمي (الجزائر: جامعة منتوري قسنطينة، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الإجتماعية، 2009/2008)، ص . 36.

3- سهيلة محمد ، مرجع سابق ، ص . 728 .

4- سمير حديبي ، مرجع سابق ، ص . 36 .

5- سلامة أمينة، مرجع سابق، ص. 54.

### خامساً: التصنيف من حيث النتائج

تتقسم حوادث العمل من حيث النتائج إلى حوادث تتلف منتجات المؤسسات وآلاتها ، وإلى حوادث تمس الأشخاص كالكسور، الحروق، فقدان الأعضاء والحواس، التشوهات، وقد تؤدي أحيانا إلى الوفاة.<sup>1</sup>

### سادساً: التصنيف من حيث النوع

يمكن تصنيف الحوادث من حيث النوع إلى حوادث خطيرة وأخرى غير خطيرة، وإلى حوادث المناجم، تسمم، جروح، كسور.<sup>2</sup> وإضافة إلى كل هذه التصنيفات وبالرجوع إلى القانون 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية المعدل والمتمم نستنتج أن المشرع قد توسع فيها ويظهر ذلك في المادة 12 التي تنص على أنه: " يعتبر من ضمن حوادث العمل الحادث الذي يطرأ أثناء المسافة التي يقطعها المؤمن للذهاب إلى عمله أو الإياب منه، وذلك أياً كانت وسيلة التنقل المستعملة شريطة ألا يكون المسار قد انقطع أو انحرف إلا إذا كان في حكم الإستعجال أو الضرورة، أو عارض أو لأسباب قاهرة."<sup>3</sup>

ولإعتبار حادث الطريق من ضمن حوادث العمل يجب أن يقوم على معيارين:

**— المعيار المكاني لتحديد حادث الطريق:** لإعتبار حادث الطريق حادث عمل يستوجب أن يقع الحادث أثناء المسافة التي يقطعها المؤمن له إجتماعياً للذهاب إلى عمله أو الإياب منه، فمكان العمل هو المكان الذي يحدده صاحب العمل لكي ينفذ فيه العامل علاقة العمل وقد يكون المكان ثابتاً أو متغير حسب طبيعة النشاط،<sup>4</sup> ومثال ذلك أشغال الطرقات ومشاريع المنشآت المختلفة التي يتغير مكان العمل فيها بتغير مكان المشروع مما يلزم تنقل العامل ذهاباً وإياباً من مكان لأخر لأداء عمله.<sup>5</sup>

ويعتبر المسار المضمون المكان الذي يقع بين مقر العمل والإقامة، وقد عرفت المادة 36 من القانون المدني مقر الإقامة على أنه: " موطن كل جزائري هو المحل الذي يوجد فيه سكناه الرئيسي، وعند عدم وجود سكنى يقوم محل الإقامة العادي بمقام المواطن."<sup>6</sup>

1- سمير حديبي ، مرجع سابق ، ص . 36 .

2- سلامة أمينة، مرجع سابق، ص. 53.

3- المادة 12 من القانون 13/83 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، المعدل والمتمم، مرجع سابق.

4- فطيمة يحيوي ، مرجع سابق ، ص . 13 .

5- طيب سماتي، مرجع سابق، ص. 41.

6- المادة 36 من القانون المدني الجزائري .

– **المعيار الزمني لتحديد حادث الطريق:** يتمثل المعيار الزمني لإعتبار حادث الطريق على أنه حادث عمل في فترة ذهاب العامل إلى عمله والعودة منه.<sup>1</sup>

### الفرع الثاني: إستراتيجيات الوقاية من حوادث العمل

تعتبر الخبرة الهندسية والسيكولوجية من الوسائل الكفيلة لخفض وتقليل حوادث العمل، وذلك بإتخاذ العديد من الإستراتيجيات نذكر منها:<sup>2</sup>

**1- إستراتيجية دراسة أسباب الحوادث:** تعتبر إستراتيجية دراسة أسباب حوادث العمل من ضمن التدابير الإحترازية التي تركز عليها المؤسسات لمنع وقوع حوادث العمل، حيث يتم دراسة هذه الأسباب وفقا لما ينصح به الخبراء وذلك بالتدقيق في وقت وقوع الحادثة

والخصائص الشخصية لمرتكب الحادثة كالتسن، الخبرة والظروف النفسية المحيطة به، وعلى من تقع المسؤولية هل نتيجة إهمال العامل أو صاحب العمل، أو بسبب خطأ في تصميم الآلات أو قصور في إجراءات الأمن الصناعي والسلامة المهنية.<sup>3</sup>

**2- إستراتيجية تصميم بيئة العمل:** تتحقق هذه الإستراتيجية من خلال تهيئة بيئة عمل مطابقة للمعايير وحسب النشاط المسخرة له، وذلك بأخذ بعين الإعتبار درجة الحرارة - الإضاءة الكافية- وأن تكون بيئة العمل نظيفة من الأشياء التي تلحق الأذى بالعمال.<sup>4</sup> كما أن تصميم الآلات وفقا لما يتناسب مع الخصائص الإنسانية وصيانتها بصفة دورية يساهم في تقليص ظاهرة الوقوع في حوادث العمل وذلك بالإتخاذ بعين الإعتبار أسلوب نمطي في إختيار أماكن تشغيل وإيقاف الآلات وإختيار الألوان في تصميمها والتي تعطي معنى معين يساهم في توفير ظروف عمل آمنة<sup>5</sup>، بالإضافة إلى توفير معدات الوقاية كملابس الحريق التي يجب أن توضع في أماكن واضحة يسهل الوصول إليها بسرعة دون تضييع للوقت.<sup>6</sup>

**3- إستراتيجية الجو التنظيمي :** يؤثر الجو التنظيمي بشكل رهيب على العمال من حيث التورط في الحوادث، وقد أكدت العديد من دراسات " شولنز" بشكل

1- طيب سماتي، مرجع سابق، ص. 42.

2- إيمان بوراس ، مرجع سابق ، ص. 20 .

3- دوباخ قويدر ، مرجع سابق ، ص. 55 .

4- مريم مرزوقي ، مرجع سابق ، ص. 34 .

5- إيمان بوراس ، مرجع سابق ، ص. 21 .

6- نوار ماجدة ، فعالية إجراءات الصحة والسلامة المهنية من وجهة نظر العاملين في مديرية الصيانة سوناطراك ببسكرة ، دراسة ميدانية على عينة من عمال ورشات الصيانة بسوناطراك ، مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم النفس (الجزائر : جامعة محمد خيضر بسكرة، كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية ، 2014/2015) ، ص . 45 .

واضح العلاقة الرابطة بين الجو النفسي في المؤسسة ومعدلات التورط في حوادث العمل.<sup>1</sup>

**4- إستراتيجية التدريب على وسائل الأمن الصناعي:** إن تدريب العمال على أساليب الوقاية والأمن الصناعي من أهم الأساليب التي تسعى إلى التقليل من معدلات الوقوع في الحوادث، كما أن لهذا التدريب أهمية بالغة في إحاطة معرفة العمال بالأخطار المحتملة وكيفية تجنبها، والتعريف بأنواعها والأسباب المؤدية إليها، والإسعافات الأولية، وأسلوب إخلاء المصابين ونقلهم إلى الأماكن العلاجية المخصصة في حالة الحوادث.<sup>2</sup>

**5- إستراتيجية الحوافز:** يقصد بالحوافز مجموعة القيم المادية أو المعنوية التي تقدم للعاملين مقابل تحسن أدائهم أو سلوكهم في العمل، وزيادة إنتاجهم فوق المعدلات القياسية،<sup>3</sup> ومثال ذلك ما أشار إليه " شولنز " في نظام إحدى الشركات للنقل بالسيارات التي واجهت إرتفاع كبير في معدلات الحوادث، الذي بمقتضاه يمنح للسائقين الذين لا يتورطون في الحوادث والمخالفات المرورية حوافز مالية، الذي أدى إلى التقليل من الحوادث في هذه المؤسسة بنسبة 65%.<sup>4</sup>

### المطلب الرابع: التحقيق والتسجيل وقياس حوادث العمل

أدرجنا في دراسة هذا المطلب ثلاثة فروع يتضمن [الفرع الأول] التحقيق والتحليل لحوادث العمل، أما [الفرع الثاني] عالج تقارير وسجلات حوادث العمل، وفي الأخير قياس حوادث العمل [الفرع الثالث].

#### الفرع الأول: تحقيق وتحليل حوادث العمل

##### أولا : التحقيق في حوادث العمل

تستدعي حوادث العمل تحقيقا وتحليلا دقيقا عند حدوثها، ويتم ذلك بنوعين:

أ. **التحقيق الداخلي:** يكون هذا التحقيق على مستوى المؤسسة، من طرف صاحب المؤسسة أو بتكليف شخص أو هيئة بالقيام بالإجراءات اللازمة، وذلك بمساعدة من العمال الذين يلتزمون بالمحافظة على مواقع الحادث كما هي دون أي تغيير،

1-دوباخ قويدر، مرجع سابق، ص. 55 .

2-نوار ماجدة، مرجع سابق، ص. 46.

3-موقع أنترنت : [www.uobabylon.edu.iq](http://www.uobabylon.edu.iq) ، في 29 جوان 2020 على الساعة 10:10.

4-نوار ماجدة، مرجع سابق، ص. 46.

والتعاون مع صاحب العمل أو الهيئات المكلفة بالتحقيق للكشف عن مجريات الحادث وأسبابه.

ب. **التحقيق الخارجي:** يتم هذا التحقيق في الحوادث الجسمية التي تخلق أضراراً كبيرة خاصة الوفاة، وذلك من مختلف الجهات كهيئة التأمينات الإجتماعية، أو مفتشية العمل التي تقوم بإستدعاء مفتش العمل للتحقيق من طرف الشرطة بالتعاون مع العمال وصاحب المؤسسة.<sup>1</sup>

### ثانياً: تحليل حوادث العمل

يعتبر الهدف الرئيسي من عملية تحليل حوادث العمل هو إحاطة علم الأفراد بالتكاليف الحقيقية المتسببة في الحوادث، وتشخيص الأسباب المؤدية إليها ما إذا كانت أسباب ميكانيكية أو ناجمة عن الأفراد العاملين، كما تفيد عملية التحليل في الكشف عن الآثار والنتائج التي تتسبب فيها الحوادث ودراستها من حيث:

- تحليل الحادث من حيث مكان وزمان وقوعه، نوع الإصابات الناجمة فيه.... إلخ.
- تحليل الأعمال الملاحظة وكيفية وقوع الحادث والوسيط المباشر فيه.
- البحث عن الأسباب الحقيقية وتقديم التوصيات.

### الفرع الثاني: تسجيل حوادث العمل

تتوفر معظم المؤسسات على تقارير وسجلات الحوادث الحاصلة بها، وهي من بين أهم المصادر لكل من الإدارة ومختصي الصحة والسلامة المهنية لإحتوائها على كافة البيانات المتعلقة بالحادث، والإقتراحات والتوصيات المقدمة من طرف مشرفو الأقسام في المؤسسات.<sup>2</sup>

### أولاً: تقرير حادث العمل

يشتمل تقرير حادث العمل على كافة البيانات التي تهم المختصين وتسهل لمهندسي الوقاية من تحليل الحادث والكشف عن أسبابه وتصنيف نوعه من مختلف الجوانب:

- معلومات عن مكان وقوع الحادث.
- معلومات عن المصاب.
- معلومات عن الإصابة والخسائر الناتجة.

<sup>1</sup>- قادة بن عبد الله نعيمة ، أثر حوادث العمل على الكفاءة في المؤسسة الجزائرية ، دراسة حالة لمؤسسة نفضال بعين تموشنت، مذكرة لنيل شهادة الماستر في علوم التسيير ( الجزائر: المركز الجامعي بلحاج بوسعيد عين تموشنت، معهد العلوم الإقتصادية التجارية وعلوم التسيير، 2016/ 2017) ، ص ص . 23، 24 .

<sup>2</sup>- قادة بن عبد الله نعيمة، المرجع نفسه، ص. 24 .

- وصف دقيق للحدث.
- الإجراءات الفورية التي تم إتباعها لمعالجة نتائج الحادث.
- التوصيات الفنية الخاصة بالحد من تكرار الحادث.

### ثانياً: سجلات الحوادث

عند الإنتهاء من إعداد التقارير المتعلقة بالحدث، يتم تسجيلها في سجلات ليتمكن مسؤولي السلامة أو الإدارة من الرجوع إليها والتعرف على أية معلومة، خاصة المتعلقة بعدد الأيام الضائعة، التكاليف المترتبة على ذلك من مصاريف علاج وتعويضات... إلخ. لهذا فمن الضروري الإحتفاظ بالسجلات التي توضح عدد ونوع حوادث العمل والأمراض المهنية التي تكشف للمشرفين وتبين مدى فعالية نظام الصحة والأمن والسلامة المهنية في الحد من هذه الكوارث المهددة لورشات العمل.<sup>1</sup>

### الفرع الثالث: قياس حوادث العمل

لا يمكن حساب وقياس حوادث العمل ما لم تكن هناك سجلات تدون فيها هذه الأخيرة، والتي توفر لنا البيانات والمعلومات التي تحسب على أساسها هذه المعدلات،<sup>2</sup> ومن أبرز المعدلات المستخدمة لقياس هذه الحوادث هي: معدل تكرار الحادث ومعدل شدة وخطورة الحادث.

- **قياس معدل تكرار الحوادث:** يتم استخدام هذا المعدل من أجل معرفة تكرار وقوع كل حادثة، ويتم حسابها كالأتي:<sup>3</sup>

معدل تكرار الحوادث = عدد مرات حدوث الحادث \* 1 مليون

عدد ساعات العمل الفعلية

- **قياس شدة وخطورة الحوادث:** تقاس شدة الأضرار وحجم خطورتها على النحو الأتي:

معدل الشدة والخطورة = عدد أيام العمل المفقودة بسبب الحادث \* 1 مليون

مجموع عدد ساعات العمل الفعلية

1- قادة بن عبد الله نعيمة، مرجع سابق، ص ص. 25، 26.

2- عمر وصفي عقيلي، مرجع سابق، ص ص. 260، 261.

3- قادة بن عبد الله نعيمة، مرجع سابق، ص. 26.

## المبحث الثاني: مفهوم الأمراض المهنية

تسجل الجزائر حوالي 1000 إصابة سنويا بالأمراض المهنية<sup>1</sup>، والتي تعتبر من بين أكثر المخاطر تداولاً في بيئة العمل، التي تمس العامل نتيجة لإحتكاكه المستمر بالمواد المسخرة في الأعمال والأنشطة التي يؤديها، والتي تؤثر سلباً على مستوى عمله وصحته بخلق عجز كلي أو جزئي، أو الوفاة في بعض الحالات<sup>2</sup>، لهذا وضع المرسوم 08/05 المتعلق بالقواعد الخاصة المطبقة على العناصر أو المستحضرات الخطيرة في وسط العمل قواعد تطبق على هذه المواد لتفادي إنتشار الأمراض من خلالها<sup>3</sup>.

وقد اختلفت وتتنوعت وجهات النظر حول الأمراض المهنية من حيث إعطاء تعريف جامع ومانع لها، ذلك أن معظم الحالات يصعب التفرقة بينها وبين الأمراض العادية الأخرى طبيياً<sup>4</sup>.

ومن هذا المنطلق نبين تقسيمات هذا المبحث وذلك بتقديم تعريفات للأمراض المهنية [المطلب الأول]، الأسباب والشروط المتوفرة فيها [المطلب الثاني] مع تبيان طرق تحديدها والوقاية منها [المطلب الثالث] كما أدرجنا تمييزاً بينها وبين حوادث العمل وآليات ومعدات الوقاية منها [المطلب الرابع].

### المطلب الأول: تعريف الأمراض المهنية

اختلفت وتتنوعت التعريفات المقدمة للأمراض المهنية من بلد لآخر وذلك راجع إلى أن بعض الدول حصرت هذه الأمراض في جداول وفقاً للمهن التي تتسبب فيها، والبعض الآخر ترك المجال مفتوحاً لكل الحالات التي يمكن إثباتها والإقرار على أنها مرض مهني يستحق التعويض عنه<sup>5</sup>.

يتضمن هذا المطلب تعريف الأمراض المهنية من بابها الضيق [الفرع الأول] وبابها الواسع [الفرع الثاني].

1- فايد نوال ، مرجع سابق ، ص . 31 .

2- جرمانى رانية و سليمانى إبتسام ، الأمراض المهنية ، مذكرة لنيل شهادة الماستر في قانون الأعمال (الجزائر : جامعة عبد الرحمان ميرة بجاية، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، 2018/2017) ، ص . 06 .

3- ياجل ججيقة ، حوادث العمل والأمراض المهنية في التشريع الجزائري ، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون (الجزائر : جامعة ألكلي محند أولحاج البويرة ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، 2016/2015) ، ص . 21 .

4- مالكي نجيم و بسامي أسماء ، مرجع سابق ، ص . 28 .

5- زجاوي محمد ، مرجع سابق ، ص . 06 .

الفرع الأول: التعريف الضيق للأمراض المهنية

لغة تسمى الأمراض التي يصاب بها الشخص نتيجة لعمله أو مهنته بالأمراض المهنية، والتي عادة ما تكون ناتجة بسبب التعرض الدائم والمتكرر لمسبب الضرر على إمتداد فترة زمنية معينة، ولا يتم تحديدها إلا من طرف شخص واحد وهو الطبيب المهني المختص بفحص العضو المصاب للعامل<sup>1</sup>، أما من الناحية الإصطلاحية فالمرض المهني هو مرض يصيب الفرد نتيجة لطبيعة عمله أو نشاطه المهني، الذي يتم تعريفه عند إنتشاره في بيئة عمل محددة مقارنة بالمحيط السكاني العام أو ببيئة عمل أخرى، ويمكن للإصابة أن تكون ناتجة عن التعرض لعوامل ضارة مختلفة، كيميائية، فيزيائية، بيولوجية، مسرطنة أو مشعة، وخلافا لإصابة العمل التي تكون ناتجة بالعادة عن وقوع حادث لمرة واحدة، فإن المرض المهني عادة ما يكون نتيجة للتعرض الدائم و المتكرر للمواد التي يتم إستخدامها على إمتداد فترة زمنية معينة<sup>2</sup>.

وتعرف الأمراض المهنية باللغة الفرنسية على أنها:

Une maladie est dite professionnelle si elle est la conséquence directe de l'exposition d'un travailleur à un risque physique, chimique, biologique ou si elle résulte des conditions dans lesquelles il exerce d'une façon habituelle son activité professionnelle.

Ce peut être l'absorption quotidienne de petites doses de poussière ou de l'exposition répétée a des agents physiques (bruit, trépidants.....etc.). Il est presque impossible de fixer exactement le point de départ de la maladie ; d'autant plus que certaines maladies professionnelles peuvent ne se manifester que des années après le début de l'exposition au risque et même parfois après l'arrêt de l'exercice du travail incriminé ; et cela pose d'énormes problèmes à cause de l'expiration très probable du délai de prise en charge. De plus, la cause professionnelle de la maladie est rarement évidente

1- موقع أنترنت : [https:// www.webteb.com](https://www.webteb.com) ، يوم 03 جويلية 2020 على الساعة 10:45 .  
2- موقع أنترنت : <https://www.ar.m.wikipedia.org> ، يوم 03 جويلية 2020 على الساعة 14:30 .

et il est parfois très difficile de retrouver parmi les multiples produits manipulés, celui ou ceux responsables de troubles constatés.<sup>1</sup>

### الفرع الثاني: التعريف الواسع للأمراض المهنية

سبق لنا أن عرفنا الأمراض المهنية بمفهومها الضيق والآن سنتطرق إلى التوسع فيها وذلك من خلال نظرة المشرع إليها بحيث اكتفى فقط بتبيان الأسباب التي تؤدي إلى وقوعها، كما نجد أن بعض التشريعات حددت جداول ملحقة بالقانون متعلقة بالأمراض المهنية وحصرت فيها كل مرض وسبب حدوثه، وما لم يكن واردا في هذه الجداول فإنها خارج عن دائرة الأمراض المهنية.<sup>2</sup>

فالمشرع الجزائري عرف الأمراض المهنية بتبيان أعراضها في المادة 63 من القانون 13/83 المعدل والمتمم التي تنص على أنه: "تعتبر كأمراض مهنية كل أعراض التسمم والتعفن التي تعترى إلى مصدر أو سبب مهني خاص".<sup>3</sup>

ومفاد هذا أن المرض المهني هو التسممات والأمراض التي تتسبب فيها أصل المهنة، التي تختلف حسب إختلاف النشاط الذي يمارسه العامل.

أما المشرع الفرنسي حدد الأمراض المهنية على سبيل الحصر في سنتي 1914 و 1992 إستنادا إلى الجداول التي تثبت نوع المرض والأعمال المسببة له.<sup>4</sup>

ومن الناحية الفقهية وجدت بعض التعاريف للمرض المهني منها أنه تعتبر الأمراض المهنية تلك التفاعلات والترسبات الناتجة عن المواد أو الروائح الكريهة أو ما شابهها، المسببة لأمراض التسمم والتعفن وبعض العلل التي يكون سببها مصدرا مهنيا خاصا.<sup>5</sup> ويعرفه البعض الآخر على أنه: "كل مرض سببه عمل دائم يظهر خلال فترة زمنية محددة قانونا، قد يكون سببه تعفنا في مكان العمل أو أي سبب آخر شرط أن يكون مرتبطا بالعمل".<sup>6</sup>

<sup>1</sup> - Idrissa Coulibaly, régime de réparation et de prévention des accidents du travail et maladie professionnelles en république du Mali, thèse soutenue pour obtenir le grade de docteur en médecine (Mali: université de Bamako, faculté de médecine et d'odonto stomatologie, 2009/2010), pp. 34,35.

<sup>2</sup>- قالية فيروز، مرجع سابق، ص. 35 .

<sup>3</sup>- المادة 63 من القانون 13/83 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية المعدل والمتمم، مرجع سابق.

<sup>4</sup>- قالية فيروز، مرجع سابق، ص. 35.

<sup>5</sup>- أحمية سليمان، مرجع سابق، ص. 150.

<sup>6</sup>- جرمانى رانية وسليمانى إبتسام ، مرجع سابق ، ص . 10 .

وللمرض المهني أهمية بالغة على الصعيد الداخلي والخارجي، حيث نجد عدة إتفاقيات دولية كرسّت كل مجهوداتها للتعريف بالمرض المهني ومثال ذلك ما جاء في التوصية رقم 67 لسنة 1944 الصادرة عن مؤتمر العمل الدولي التي تعرف الأمراض المهنية على أنها: " هي كل مرض تكثر الإصابة به بين المشتغلين في المهنة، أو حالة التسمم التي تحدث بسبب المواد المستعملة في مهنة معينة مما يستوجب التعويض عنه بإعتباره مرضاً مهنيًا، إذا كان الشخص ممن يعملون في تلك المهنة."<sup>1</sup>

ونتوصل في الأخير إلى أن الأمراض المهنية هي تلك التي تصيب العامل في مكان عمله من خلال المواد والمستحضرات التي يستخدمها وفقا لمتطلبات مهنته، والتي يمكن أن تنتقل إلى جسم العامل من خلال ثلاثة مدا خيل وهي:<sup>2</sup>

- **الجلد:** غالبا ما ترسو المكروبات والإشعاعات والمواد الكيماوية على جلد الإنسان فيذيبها العرق وتنتسرب إلى الجسم بإختراقه بصفة مباشرة أو في أماكن ضعيفة حيث تكون الخدوش والجروح والإلتهابات، التي تكون مسؤولة عن الكثير من الأمراض المهنية الجلدية والغير الجلدية وتخلق له تقرحات وإلتهابات وحساسية وأورام سرطانية.
  - **الفم:** غالبا ما يتناول الإنسان السموم ومسببات مرضه بنفسه، فالكل دون غسل الفم واليدين يجعل الأكل معرضا للتلوث بالأتربة والمواد المستخدمة في مكان العمل التي تجد مسارها إلى الجسم عن طريق الفم مع الطعام، لهذا فإن النظافة الشخصية قبل كل وجبة من أهم التصرفات الواجب المداومة عليها للحماية من الأمراض المهنية.
  - **التنفس:** يعتبر الهواء الذي يتنفسه الإنسان من ضروريات الحياة فبدونه لا وجود للبشرية، وإذا كان هذا الهواء يحتوي على مواد ضارة فإنها تختفي بلا شك في الصدر وتمتص من طرف الرئة وتنتشر في كل الأجزاء الداخلية للجسم مع الدم مما يؤدي إلى أمراض متفاوتة الخطورة حسب القدرة المناعية.
- فنجد أن تهوية مكان العمل التي تخلص الهواء من المواد الضارة من أهم وسائل الوقاية من الأمراض المهنية التي تهدد العامل.

<sup>1</sup>- بن ناصر عبد السلام، النظام القانوني للتعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الحقوق (الجزائر: جامعة الجزائر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2002/2001)، ص. 56.

<sup>2</sup>- سامي المحسن الخثاتنة، علم النفس الصناعي ( عمان: دار الحامد للنشر والتوزيع ، ط 1 ، 2013 ) ، ص . 220 .

## المطلب الثاني: تصنيفات الأمراض المهنية وشروطها

من خلال التعريفات السالفة الذكر يتضح لنا أن للأمراض المهنية عدة تصنيفات تميزها عن حوادث العمل [ الفرع الأول ] وشروط يجب توفرها فيها لإعتبارها مرضا مهنيا يستحق التعويض عنه [ الفرع الثاني ].

### الفرع الأول: تصنيفات الأمراض المهنية

إعتمد الباحثون والمختصون في مجال طب العمل والأمراض المهنية عدة تصنيفات لهذه الأخيرة، فهناك من صنفها حسب الأسباب المؤدية إليها ومنهم من صنفها حسب طبيعة المهنة ومن أكثرها تداولاً مايلي:

#### **أولاً: التصنيف حسب طبيعة المسبب**

يتضمن هذا التصنيف العوامل والمواد المسببة في خلق الأمراض المهنية والتمثلة في:

- **أمراض مهنية ناجمة عن عوامل فيزيقية:** تعتبر الظروف الفيزيقية الغير المناسبة في بيئة العمل من تغير في درجة الحرارة، الإضاءة والضوضاء المزعجة والمضرة وكذا التغيرات في الضغط الجوي والتعرض للإشعاعات والذبذبات والاهتزازات من بين أكثر الأسباب المؤدية لإصابة العامل بالأمراض المهنية.
- **أمراض مهنية ناتجة عن عوامل بيولوجية:** أساسها العدوى الناتجة عن المكروبات والفيروسات المتواجدة في جو العمل التي تنتقل من عامل لآخر.
- **أمراض مهنية ناتجة عن عوامل نفسية:** نجد منها جنون العزلة بسبب أماكن العمل النائية والبعيدة عن ديناميكية الأفراد التي تخلق توتراً نفسياً للعامل يؤدي به إلى الإصابة بمرض مهني.
- **أمراض مهنية ناتجة عن مواد كيميائية:** يكون المرض هنا ناتج عن تعامل العامل بالمستحضرات والمواد الضرورية لنظام عمله، التي تنتقل بكل سهولة إلى جسمه. وتختلف شدة هذه الأمراض من عامل لآخر باختلاف تركيز هذه المواد ونوعيتها والكمية والمدة المتعرض لها، بالإضافة إلى قدرة ومناعة جسم العامل للتصدي لها.<sup>1</sup>

ولإعطاء توضيح أكثر لهذه المسببات نذهب إلى ذكر بعض المواد والأمراض الناشئة عنها كالآتي:

<sup>1</sup>- زجاوي محمد ، مرجع سابق ، ص . 65 .

- الكاديوم: يسبب إتهاب قصابات الرئة، اضطراب الجهاز الهضمي، أمراض الكلى.
- المنغنيز: يسبب أمراض عصبية.
- النيكل: يسبب أمراض جلدية [سرطان الجلد].
- النيتاكلور فيمول: يسبب إتهاب الأدمة، الهزل، التعرق، الحمى.
- الخشب: يسبب الأمراض الجلدية، الربو.
- الأنزيم الملحي: يسبب اضطرابات الوظيفة التنفسية.
- الحرارة المرتفعة: تسبب الأمراض الهضمية، الأورام المائية في المفاصل.
- معدن نجمي: يسبب اضطرابات الرئة.
- الإشعاعات: تسبب اضطرابات في الدم، أمراض جلدية، أمراض العظام.
- دقائق الفلز: تسبب اضطرابات رئوية، أمراض القلب، السرطان.<sup>1</sup>

#### ثانياً: التصنيف حسب طبيعة المهنة

- أمراض مهنية للعاملين في مصانع البترول.
- أمراض مهنية للعاملين في مصانع البيتروكيماويات.
- أمراض مهنية للعاملين في مصانع الغزل والنسيج.
- أمراض مهنية للعاملين في صناعة الزجاج.
- أمراض مهنية للعاملين في المستشفيات والمختبرات.

#### ثالثاً: التصنيف حسب طبيعة المصاب

وتكون الإصابة في: الجهاز التنفسي، الجهاز الهضمي، الجهاز الدوراني، الجهاز الحركي، الجهاز العصبي، الجلد، المسالك البولية والتناسلية، العينين، الأذنين والأنف والحنجرة.<sup>2</sup>

<sup>1</sup>- موقع أنترنت : [www.Tootshamy.com](http://www.Tootshamy.com) في 08 أوت 2020 على الساعة 13:12 .  
<sup>2</sup>- زجاوي محمد ، مرجع سابق ، ص ص ، 65 ، 66 .

**الفرع الثاني: الشروط الواجب توفرها في الأمراض المهنية**

أقر المشرع الجزائري عدة شروط لإعتبار المرض الذي يصيب العامل من ضمن الأمراض المهنية التي يتمتع من خلالها العامل بحماية من طرف هيئة الضمان الإجتماعي والمتمثلة في:

**أولاً: شرط الخضوع إلى التأمين عن إصابات العمل**

يعتبر هذا الشرط من أبرز الشروط المقررة قانوناً لاستفادة العامل من الحماية والتعويض، حيث يجب على صاحب العمل تأمين عماله طبقاً لأحكام قانون التأمين الإجتماعي وذلك بدفع إشتراكات التأمين للعمال إلى هيئة الضمان الإجتماعي لتغطية الأضرار المهدة لهم.<sup>1</sup>

**ثانياً: أن يكون المرض منصوص عليه في الجدول المرفق بالقانون**

تنص المادة 64 من القانون 13/83 المعدل والمتمم على أنه: " تحدد قائمة الأمراض المهنية ذات المصدر المهني المحتمل وقائمة الأشغال التي من شأنها أن تتسبب فيها وكذا مدة التعرض للمخاطر المناسبة لكل مدة بموجب التنظيم ".<sup>2</sup>

وبهذا فقد إشتراط المشرع الجزائري توفر شرطين أساسيين لا يمكن الإستغناء عنهما وهما:<sup>3</sup>

- أن يكون المرض واردا ضمن قائمة الأمراض المهنية.
- أن تكون مهنة العامل مرتبطة بهذا المرض طبقاً للجدول الذي تمّ فيها تحديد المهنة والمرض الذي ينتج عنه لإعتباره مرضاً مهنيّاً.

**ثالثاً: شرط العلاقة السببية بين العمل والمرض المهني**

بالرجوع إلى نص المادة 09 من القانون 13/83 السالف ذكره فإنه: " يجب إعتبار الإصابة أو الوفاة اللتان تطران في مكان العمل أو في مدته أو في وقت بعيد عن ظروف وقوع الحادث، وإما أثناء العلاج الذي عقب الحادث ناتجين عن العمل ما لم يثبت العكس ".<sup>4</sup> ومفاد ذلك أن المشرع الجزائري لم يكتفي

<sup>1</sup>- فرشان فتيحة ، مرجع سابق ، ص . 69 .

<sup>2</sup>- المادة 64 من القانون 13/83 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية المعدل والمتمم، مرجع سابق.

<sup>3</sup>- عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري ، نشأة علاقة العمل الفردية والآثار المترتبة عنها (الجزائر: دار الخلدونية للنشر والتوزيع ، ج . 2 ، 2010)، ص . 60 .

<sup>4</sup>- المادة 09 من القانون 13/83 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية المعدل والمتمم، مرجع سابق.

بتصنيف الأمراض المهنية حسب الجدول بل حدد قرينة لكل من المرض والمهنة المتسببة فيه، بمعنى أن تكون للمرض صلة مباشرة بالمهنة.

#### رابعاً: ظهور أعراض المرض أثناء قيام رابطة العمل

حسب المادة 67 من القانون 13/83 المعدل والمتمم فإن هيئة الضمان الإجتماعي لا تتكفل بالعمال من تاريخ إنتهاء تعرضهم للعوامل الضارة المقيدة في قائمة جداول الأمراض المهنية، إلا إذا صرح لها بها قبل إنتهاء أجلها المحدد قانوناً، و تكفل الجهات المختصة بحماية حقوق العمال المصابين في حالتين:

- **ظهور الأعراض على العامل أثناء قيام رابطة العمل:** يضمن قانون التأمين الحماية على إصابات العمل شريطة ظهور أعراض المرض على العامل أثناء قيامه بالعمل الذي يكون سبباً في ذلك المرض، أما في حالة ظهور هذا الأخير قبل مزاوله العامل للعمل فلا يعد مرضاً مهنيًا لعدم توفر العلاقة السببية بين المرض والمهنة.
- **ظهور الأعراض بعد إنقطاع صلة العامل بالعمل الذي ينشأ عنه المرض المهني:** لم يحصر قانون الضمان الإجتماعي الحماية على الأمراض المهنية التي تبرز آثارها على العامل أثناء قيام علاقة العمل بل امتدت حتى بعد نهاية صلة العامل بعمله، شرط أن يكون اسم المرض وارداً في جدول من جداول الأمراض المهنية وأن يكون العامل قد عمل في إحدى المهن التي تؤدي ممارستها إلى الإصابة بهذا المرض مع ظهوره خلال الفترة القانونية التي حددها قانون الضمان الإجتماعي.<sup>1</sup>

#### المطلب الثالث: طرق تحديد الأمراض المهنية والوقاية منها

بتنوع الأمراض المهنية واختلافها تختلف طرق تحديدها والوقاية منها كالآتي:

##### الفرع الأول: طرق تحديد الأمراض المهنية

يعد تحديد المرض المهني من أصعب المواضيع التي يواجهها التشريع في مختلف الدول وذلك راجع إلى الحاجة الكبيرة إلى الخبرات العلمية والدراسات والأبحاث الطويلة خاصة في مجال طب العمل لإبراز العلاقة السببية بين العمل والمرض الناشئ عنه، وهناك من أخذ لتحديدها بنظام التغطية الشاملة، أما البعض الآخر أخذ بنظام الجداول، بينما جمعت بعض التشريعات بين النظامين معاً وهو ما يسمى بالنظام المزدوج أو المختلط، وستعرض لها فيما يلي:

<sup>1</sup>- فرشان فتيحة ، مرجع سابق ، ص ص . 70 ، 71 .

### أولاً: نظام التغطية الشاملة

ما يميز الأخذ بنظام التغطية الشاملة هو التوسيع من دائرة الضمان المقررة لكافة الأمراض التي تواجه العمال بسبب مختلف المهن، وذلك بإعطائها الوصف المهني.

وفي هذا الإطار ألزم المشرع حماية للعامل في حالة إصابته بمرض يثبت أصله المهني بموجب هذا النظام الذي يسمى كذلك بنظام التغطية المرنة، وذلك بترك المجال لتحديد هذا المرض للجنة مختصة تتشكل من أطباء مختصين وخبراء في الأمن الصناعي التي تخفف عبئ إثبات العلاقة السببية بين المهنة والمرض على العامل الذي يكون في مركز ضعيف مقارنة مع صندوق الضمان الإجتماعي.<sup>1</sup>

### ثانياً: نظام الجداول

يسمى كذلك بالطريقة الجامدة، فهو من أقدم الطرق وأكثرها شيوعاً في الدول، ومن خلاله يتولى المشرع تحديد الأمراض المهنية بإدراجها في جدول مقسم إلى جزئين، يحتوي الجزء الأول منه على اسم المرض أما الجزء الثاني يتضمن الأعمال المسببة لهذا المرض. بمعنى أنه بمجرد إصابة العامل بمرض من الأمراض الواردة في الجدول الذي يتسبب فيه عمل من الأعمال المرفقة في نفس هذا الجدول يعد قرينة غير قابلة لإثبات العكس على أن المرض مهني،<sup>2</sup> وتنقسم هذه الجداول بدورها إلى نوعين:

- **الجداول المغلقة:** هي الجداول التي تحدد الأمراض المهنية والأعمال المسببة لها بصفة نهائية، حيث لا يسمح لأي جهة بإضافة أي مرض جديد، وما لم يكن وارداً في هذا الجدول لا يعد مرضاً مهنياً. ويعاب على هذه الجداول على أنها لا تتماشى مع الواقع العملي والبحث العلمي الذي بإمكانه الكشف عن أمراض جديدة مما يؤدي لفقدان الحماية القانونية لفئة من العمال.
- **الجداول المفتوحة:** هي عكس الجداول المغلقة، فنظراً للانتقادات التي وجهت لهذه الأخيرة أخذت بعض الدول بنظام الجداول المفتوحة التي تحدد الأمراض والأعمال المسببة لها على سبيل الحصر مع ترك المجال مفتوحاً لإضافة

<sup>1</sup>- عوني محمد عبيدات ، مرجع سابق ، ص . 153 .

<sup>2</sup>- أيت سعدي أمال ، حوادث العمل والأمراض المهنية وأجهزة الرقابة عليها في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق ( الجزائر: جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2018/2017)، ص . 14 .

أمراض جديدة إلى الجدول كلما إقتضت الحاجة إلى ذلك عن طريق إجراءات تشريعية بسيطة.<sup>1</sup>

### ثالثاً: الطريقة المزروجة أو المختلطة

هو نظام يجمع بين النظامين السابقين في تحديد الأمراض المهنية، أي مزيج بين نظام التغطية الشاملة ونظام الجداول.

### الفرع الثاني: طرق الوقاية من الأمراض المهنية

هناك طرق عديدة للوقاية من الأمراض المهنية ومن بينها مايلي:

**أولاً: الرعاية الصحية الأولية [الوقاية الإبتدائية]:** تتمثل في التقليل من شدة التعرض لخطر المرض في موقع العمل وذلك:

- بالتأكيد على النظافة الشخصية ونظافة المكان.
- إستبدال المواد الخطرة بالمواد الأقل خطورة.
- زيادة التهوية في مكان العمل.
- إستعمال معدات السلامة الشخصية.
- زيادة التوعية والتثقيف الصحي حول المخاطر.
- تدريب العمال على الطرق المثلى لإستخدام المواد.

**ثانياً: الرعاية الصحية الثانوية:** وذلك بتشخيص المشكلة الصحية قبل ظهورها سريريا والسعي لتحديد النتائج العكسية لها.

**ثالثاً: الرعاية الصحية الثالثية:** ويكون دور الرعاية الصحية الثالثية التقليل من التأثيرات الجانبية والمضاعفات المرفقة للمرض كحالات التسمم، آلام العضلات والمفاصل، آلام البطن، فقر الدم، عجز الكلية... إلخ<sup>2</sup>، إضافة إلى هذا نذكر طرق أخرى للوقاية من الأمراض المهنية منها:

### ❖ الطريقة الهندسية: تتمثل في الإجراءات التالية:

**1- تغيير طريقة العمل أو إحلال مادة بأخرى:** يقتصر ذلك في العمل على إستبدال مادة صناعية خطيرة بمادة أقل أو غير خطيرة إلى جانب إقفال وإبعاد العمليات الخطيرة مع توفير رشاش من الماء في مكان العمل حتى يتم إستعماله في مكان تولد الأتربة كي تتسرب على الأرض ولا تنتشر في الجو.

<sup>1</sup>- سلامة أمينة، مرجع سابق، ص. 90.

<sup>2</sup>- نقلا عن فايد نوال ، مرجع سابق ، ص . 39 .

**2- العزل:** يكون ذلك بعزل مناطق العمل التي تتسبب في حالات مرضية مثل المواقع التي تكثر فيها الضوضاء المرتفعة والحرارة العالية، وحصر المواد الخطيرة ووضعها في أماكن محددة والتعامل معها بكل حذر وحيطه.

**3- التهوية:** بوضع تصميم دقيق لبيئة العمل الذي يركز على نظام تهوية مدروس من أجل خلق نظام عمل آمن يقلل من فرص التعرض للملوثات.

**4-الترطيب:** يكون بالتخلص من المواد المتطايرة الخطيرة كالتربة والمواد البيولوجية الكيماوية التي تنتقل عن طريق الهواء في مكان العمل.

**5- النظافة العامة:** بالسهر على الحفاظ على نظافة مكان العمل بصفة دائمة للحد من إنتشار الأمراض المهنية فيه، فعند تطاير ذرات الزئبق يتلوث المكان الذي وقعت فيه، لهذا فإن للنظافة العامة أهمية بالغة في حالة التعرض للإشعاعات الذرية.<sup>1</sup>

#### ❖ الطريقة الطبية:

**1- الكشف الطبي الإبتدائي:** من بين أهم فوائد هذا الكشف هو وقاية العامل من الأعمال التي تؤدي به إلى الوقوع في الأمراض، فهو يضع العامل في عمل لا يؤثر على صحته ومثال ذلك أن الشخص المصاب بالربو يجب أن لا يعمل في الأماكن المتربة، والمصاب بفقر الدم لا يتعرض للبتروول حتى لا تسوء حالتهم الصحية.

**2- الكشف الطبي الدوري:** يقصد به إخضاع العمال إلى فحوصات طبية بصفة دورية ومنظمة لتجنب الوقوع في الأخطار، كما يساعد على إكتشاف المرض المهني في مراحله الأولى قبل أن تزداد خطورته مع منح كافة العمال فرصة الإتصال بالطبيب والإستفسار أكثر عن وضعهم الصحي.

**3- التثقيف العمالي:** ويكون ذلك بإحاطة العامل بطبيعة عمله والمواد والمستحضرات المسخرة لأداء نشاطه ومدى خطورتها وكيفية وصولها إلى جسمه والطرق اللآزم إتباعها للتصدي لأخطارها.

**4- الفحص الطبي العام والخاص:** فحص روتيني يكون بين فترة وأخرى بهدف الرغبة في تكليف العامل بعمل جديد يستدعي التأكد من صحته ولياقته البدنية لممارسة هذا العمل دون مخاطر.

<sup>1</sup>- سامي المحسن الخثانة ، مرجع سابق ، ص . 224 .

**5- الفحص الطبي عند نهاية الخدمة:** تعني أن يخضع كل عامل عند نهاية الخدمة إلى فحص طبي للتأكد من مدى تأثيره السلبي من المواد المستعملة في فترة عمله.

**6- تأمين وسائل الوقاية:** وهو توفير الوسائل الوقائية والإسعافات الأولية مع تدريب العمال على استعمالها بكل كفاءة لإمكانية توفير العلاجات الطارئة قبل نقلها للمراكز الطبية.<sup>1</sup>

❖ **الطريقة الشخصية:** تكون بإستخدام العامل لوسائل الوقاية الشخصية إلى جانب التوعية والتنظيف الصحي لتعريفهم بخطر كل مهنة وكيفية الوقاية منها بمايلي:

**1- أجهزة التنفس:** يستخدمها العمال للحماية من مخاطر الأتربة أو الأبخرة التي يتم إستنشاقها أثناء العمل ونجد منها:

- أجهزة تنفس تحتوي على كمية من الهواء أو الأكسجين اللازم للجسم.
- أجهزة تنفس تمد جسم العامل بالأكسجين خارج المكان الذي يعمل فيه.
- أجهزة تنفس تنقي المكان.

**2- الملابس الواقية:** هي بدلات مخصصة للحماية الجزئية أو الكلية لجسم العامل من الأخطار المحيطة به، ويشترط فيها:

- ألا تسمح بنفاذ المواد الموجودة في الجو.
- أن تكون مطابقة لمقاسات كل عامل.
- أن تبقى في حالة نظيفة جيدة وجافة.

**3- الأجهزة الشخصية الدالة على مقدار الخطر المحيط:** عبارة عن وسائل تستعمل للدلالة على مقدار الخطر المحيط بالعامل في حالة تعرضه للإشعاعات كالمقياس الإشعاعي والأقلام الحساسة المستعملة لمعرفة شدة ومقدار الإشعاع الذي تعرض له العامل وقت العمل.

**4- إستراتيجية النظافة الشخصية:** تلعب النظافة الشخصية دورا كبيرا في التقليل من نسبة الإصابة بالأمراض المهنية، لذا على العمال المداومة على تنظيف أيديهم والعناية بالنظافة الشخصية وذلك بإمدادهم وسائل النظافة كالماء والصابون مع توفير أحواض الغسل ودواليب حفظ الملابس وغرف لتبديل الثياب في أماكن العمل.<sup>2</sup>

<sup>1</sup>- عبد المحي محمود صالح ، الخدمة الإجتماعية ومجالات الممارسة المهنية ( مصر: دار المعرفة الجامعية ، 2002 )، ص . 78 .

<sup>2</sup>- عبد المحي محمود صالح، المرجع نفسه، ص. 80.

## خلاصة الفصل:

في الأخير نقول أنّ حوادث العمل والأمراض المهنية من الموضوعات الأكثر شيوعاً في عصرنا هذا، التي يتصارع معها الإنسان في بيئة العمل، فتخلق عدة خسائر مادية ومعنوية.

وأولت التشريعات لهذا الموضوع إهتماماً كبيراً بإصدار قانون 13/83 المعدّل والمتّمّ المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية الذي يعالج مختلف الجوانب المتعلقة بمخاطر العمل، كما يتضمن في فحواه أقصى حماية ممكنة للعمال.

## الفصل الثاني

نظام تسيير حوادث العمل والأمراض المهنية في الجزائر

يعد النشاط الإنساني عبارة عن مشروع أو منشأة، بمعنى مؤسسة، وعرفت هذه الأخيرة عدة تطورات وتقلبات في نظام تسييرها، وذلك من فترة 1962 إلى غاية 1988. فبعد إستقلال الجزائر رحل المستعمر الفرنسي تاركا وراءه مؤسسات صغيرة ومتوسطة، فعمل مجموعة من الأفراد بتسييرها، وهذا ما يدعى بالتسيير الذاتي الذي إمتد إلى غاية 1966 الذي تميز بعدة نقائص تتمثل في عدم وضوح التسيير والإفتقار إلى المؤهلات العمالية الراجع إلى إحتكار الفرنسيين للوظائف الإدارية والتسييرية.

أعقت مرحلة التسيير الذاتي، مرحلة المؤسسة العمومية الإقتصادية من 1966 إلى غاية 1971 بالتدخل المباشر للدولة في إدارة الأعمال الإقتصادية، حيث هيمنت على القطاع العام مع إستمرارية الطابع الإشتراكي، وكانت هذه الفترة عبارة عن صياغة الأهداف العامة الإستراتيجية للتنمية الوطنية وتوفير الأرضية الصلبة لتنفيذها في الواقع، وظهرت مرحلة ثالثة في تسيير المؤسسات من 1971 إلى 1980 تميزت بمرحلتين:

1- مرحلة التسيير الإشتراكي التي تهدف إلى إشراك العمال في تسيير المؤسسة، حيث أصبح العامل المنتج والمسير في نفس الوقت، الذي منحها مفهوما جديدا يسمى بالمؤسسة الإشتراكية.

2- مرحلة إعادة هيكلة المؤسسات التي تتمثل في إجراءات تطبق لتلبية الإحتياجات الإقتصادية المتزايدة للسكان وفقا للمخطط الوطني للتنمية.

أما فترت 1980 إلى 1988 عرفت إستقلالية المؤسسات العمومية كخطوة أولى في إقتصاد السوق، وإعدادها للدخول في الخوصصة، ذلك بعد صدور قانون 01/88 الذي قامت فيه الجزائر بعدة إصلاحات تهدف إلى تكييف المؤسسات العمومية وضرورة الفصل بين ملكيتها وتسييرها.<sup>1</sup>

لهذا تحتاج المؤسسة في تكوينها إلى نظام تسيير مدروس بكل دقة لنجاح الأهداف والتقليل من المخاطر التي تهدد النظام المؤسساتي بصفة عامة والموارد البشري بصفة خاصة.

<sup>1</sup>- بوده نبيل وإجيس سليم، النظام العمومي للمؤسسة الإقتصادية في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة ماستر في القانون (الجزائر: جامعة عبد الرحمان ميرة بجاية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2014/2015)، ص ص. 31، 42.

فقد أظهرت إحصائيات الضمان الإجتماعي الجزائري أنه حوالي 900 عامل يموتون سنويا جراء الحوادث المهنية<sup>1</sup>، وهذا التفاقم شكل مخاوف لدى أصحاب المؤسسات والعاملين فيها على حد سواء، مما أدى إلى النظر في نظام التسيير الخاصة بالتقليل من حوادث العمل والأمراض المهنية، وذلك بإنتهاج مخطط قائم على تحقيق الأهداف قبل إنشاء المؤسسة وبعدها مع التدقيق في نظامها الداخلي الذي يكون مسرحا مباشرا للأخطار المهنية التي تهدد العامل وترفع من تكلفة الخسائر داخل المؤسسات.

ومن أجل ضمان إشباع حاجات المجتمع المادية والمعنوية، وتحقيق الأهداف المسطرة للمؤسسات العمومية بات من الضروري تسييرها وإدارة المخاطر فيها وفقا لما يقتضي به التشريع، مع الحرص على متابعة كافة الوظائف والنشاطات والسهر على مراقبتها وفرض نظام يتماشى مع مخططاتها المرغوب فيها.

ومن هذا المنطلق سندرس الفصل الثاني من موضوع بحثنا تحت عنوان: [فاعلية نظام تسيير حوادث العمل والأمراض المهنية في الجزائر]، فقسمناه إلى ثلاث مباحث:

- المبحث الأول: الإطار الرقابي والمؤسسي كأساس للتسيير والوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية.

- المبحث الثاني: الإطار القانوني لنظام تسيير حوادث العمل والأمراض المهنية.

- المبحث الثالث: أحكام التعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية.

<sup>1</sup>- بوحفص مباركي، بكرأوي عبد الغاني، دور التكوين وتصميم بيئة العمل في الحد من الأخطار المهنية، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والإجتماعية (الجزائر: جامعة وهران، العدد 32، 2018)، ص. 266.

## المبحث الأول: الإطار الرقابي والمؤسساتي كأساس للتسيير والوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية

تحتل الرقابة المرتبة الرابعة في تسلسل وظائف التسيير، فهي لا تنفصل عن الوظائف الإدارية الأخرى وجزء هام لإكتمال الأداء الإداري داخل المؤسسات<sup>1</sup>.

### المطلب الأول: مفهوم الرقابة

قسما مفهوم الرقابة إلى ثلاثة فروع تمحور مضمونها فيمايلي:

#### الفرع الأول: تعريف الرقابة

الرقابة بالفرنسية *contrôle*، وهي عملية يتم من خلالها التأكد من تنفيذ خطط المؤسسة المعدة مسبقا لتحقيق الأهداف المسطرة، وإتخاذ الإجراءات التصحيحية لمعالجة الانحرافات والوقاية منها مستقبلا، وترتكز وظيفة الرقابة أساسا على مستويات الأداء المتوقعة والمحددة مسبقا<sup>2</sup>، كما تسعى إلى البحث عن التعديل أو الإضافة بين ما هو مخطط وما هو محقق فعلا بتقييمه ومقارنته بالتخطيط الإداري.

وعرف هنري فايول الرقابة على أنها: " التأكد من شيء يحدث طبقا للخطة المرسومة والتعليمات والمبادئ الصادرة والمحددة، التي تهدف إلى إبراز نقاط الضعف والأخطاء بقصد معالجتها ومنع تكرارها في المستقبل ".<sup>3</sup>

أما كونتر وأدونيل إعتبرا الرقابة على أنها عملية قياس لأعمال المرؤوسين وتصويبها لغرض التأكد من مدى إنجاز أهداف المشروع والخطط.<sup>3</sup>

#### الفرع الثاني: أنواع الرقابة وأهدافها

❖ أنواع الرقابة: تصنف الرقابة وفقا لمعايير نذكر منها:

<sup>1</sup>- عبد الرحمان نصيرة، عبد الرحمان فاطمة الزهراء، أجهزة الرقابة على حوادث العمل والأمراض المهنية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون ( الجزائر: جامعة الجيلالي بونعامة خميس مليانة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2015/2014)، ص. 04.

<sup>2</sup>- مدني بولجنات، كتاب الإقتصاد والمناجمنت للسنة الثالثة ثانوي، شعبة تسيير وإقتصاد (الجزائر: المؤسسة الوطنية للفنون المطبعية، 2008)، ص. 139.

<sup>3</sup>- صباط يسرى، دور الرقابة الإدارية في تحسين الأداء، دراسة ميدانية في المؤسسة المينائية جن جن بجيجل، مذكرة لنيل شهادة الماستر في تنمية وتسيير الموارد البشرية (الجزائر: جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، 2017/2016)، ص. 09.

## 1- الرقابة من حيث توقيت حدوثها تنقسم إلى: 1

– **الرقابة المسبقة [ الوقائية ]**: تمارس قبل بدء النشاط، وذلك للتأكيد من أن العمل يسير باتجاه تنفيذه حسبما خطط له، وأن الموارد المطلوبة للتنفيذ قد تم تخصيصها قبل بدء النشاط لمنع حدوث الأخطاء أثناء التنفيذ. فهذه الرقابة تتطلب طرقا إبتكارية في التفكير، وروحا تتسم بالمبادرة الإدارية الفعالة التي تسعى إلى التنبؤ بالمشكلة قبل وقوعها الفعلي.

– **الرقابة أثناء التنفيذ [ المتزامنة ]**: تتم أثناء عملية تنفيذ النشاط، وتتطلب إحكام العمليات الرقابية على النشاط أثناء تنفيذه دون حدوث إنحرافات عما خطط له مسبقا. ومن بين ما تستدعيه الرقابة المتزامنة هو تصحيح نتائج الأداء بشكل مباشر أثناء العمل لمنع الإنحرافات التي تظهر عادة في نهاية العملية الإنتاجية، مما يساعد على تجنب الأخطاء الغير متوقعة في إنتاج السلع.

– **الرقابة اللاحقة [ العلاجية ]**: تتم بعد تنفيذ النشاط وإنهاء المهمات، وتسمى بالرقابة العلاجية، لأنها تهتم بمعالجة الأخطاء بعد حدوثها، والتركيز على النتائج لا على المدخلات أو النشاطات، ومن فوائدها:

- تحديد المسؤولية في حالة حدوث الإنحرافات.
- تحديد طبيعة الإنحرافات وأسبابها الحقيقية.
- تحديد سبل العلاج لتفادي حدوث الأخطاء في المستقبل.
- تقييم ومكافأة الأداء ومساءلة من تسبب في حدوث الإنحرافات أو الأخطاء.

## 2- الرقابة من حيث مستوياتها الإدارية: تصنف الرقابة من خلال هذا المعيار كالآتي: 2:

– **الرقابة على مستوى الفرد**: وذلك لمعرفة وتقييم أداء ومستوى الأفراد العاملين وكفاءاتهم، مع مراقبة سلوكياتهم وذلك بمقارنة الأداء الفعلي مع الواجبات والمسؤوليات الموكلة لهم، وحصر الإنحرافات ودراسة وتحديد أسبابها.

– **الرقابة على مستوى الوحدة الإدارية**: يتكفل هذا النوع من الرقابة بتقييم الأداء الفعلي وإنجازات الوحدة الإدارية، ومقارنتها بالأهداف المرغوب الوصول إليها.

– **الرقابة الشاملة**: تسعى إلى رقابة المؤسسة في مختلف وحداتها وأجزائها الإدارية، من حيث نظام وطبيعة أدائها ومدى كفاءتها في تحقيق الأهداف المطلوبة.

1- مدني بولجنات، مرجع سابق، ص ص. 141، 142.

2- عبد الرحمان نصيرة، عبد الرحمان فاطمة الزهراء، مرجع سابق، ص ص. 09، 10.

**3- الرقابة من حيث مصدرها: تصنف الرقابة من حيث المصدر إلى:1**

– **الرقابة الداخلية:** يطلق على هذه الرقابة مصطلح الرقابة الرئاسية أو الرقابة التسلسلية التي تمارس بشكل تسلسلي وفقا للهرم الإداري، بمعنى الرقابة من طرف الرئيس في قمة الهرم الإداري إلى العمال والموظفين في المستوى الأدنى للهرم. فهذه الرقابة تقوم بها المؤسسة ذاتيا لتوجيه العمل وضمان السير الحسن فيها.

– **الرقابة الخارجية:** هذا النوع من الرقابة يكون من طرف أجهزة مختصة خارج المؤسسة، تتكفل بالعملية الرقابية وعادة ما تكون تابعة للدولة. كما أن الرقابة الخارجية عبارة عن رقابة تكميلية للرقابة الداخلية للتأكد من مدى تطابق العمل للمعايير الموضوعية.

**4 - رقابة الأجهزة المركزية المتخصصة:** تكون هذه الرقابة من طرف أجهزة إدارية متخصصة، تدخل في إطار وحدات المساعدة الإستشارية، فهي لا تقوم بإصدار القرارات التنفيذية وإنما تختص بإصدار الإقتراحات والتوصيات مع الرقابة على بعض الأنشطة لمعالجة وإكتشاف الإنحرافات في المؤسسة.<sup>2</sup>

**5- الرقابة من حيث تنظيمها: تتلخص هذه الرقابة في ثلاثة أنواع هي:**

– **الرقابة المفاجئة:** هي الرقابة التي تتم بصفة فجائية دون سابق إنذار، فهي غير مبرمج لها وذلك من أجل ضبط الأعمال والإنجازات على حقيقتها دون إستعداد مسبق.

– **الرقابة الدورية:** هي عكس الرقابة المفاجئة، تكون بصفة منتظمة مخطط لها مسبقا حسب برنامج زمني محدد.

– **الرقابة المستمرة:** تكون بصفة مستمرة لضمان متابعة سير العمل والتقييم الدائم له مثل: توفير كاميرات المراقبة داخل المؤسسات.

**❖ أهداف الرقابة: تهتم الرقابة بتحقيق مجموعة من الأهداف المتمثلة فيمايلي:<sup>3</sup>**

– مساعدة المؤسسة على ضمان الأداء طبقا لما تقتضيه الخطط الموضوعية.

– مراقبة النشاطات بشكل تكاملي لتحديد الأهداف والكشف عن الإنحرافات وأسبابها.

<sup>1</sup> - منيرة سلامي، أساسيات تسيير المؤسسة (الجزائر: جامعة قاصدي مرباح ورقلة، كلية العلوم التجارية والتسيير، 2017/2016)، ص. 76، محاضرات منشورة في موقع الأنترنت: [www-eshamel.net](http://www-eshamel.net) ، يوم 04 أكتوبر على الساعة 12:20.

<sup>2</sup> - أيت سعدي أمال، مرجع سابق، ص. 21.

<sup>3</sup> - صباط يسري، مرجع سابق، ص ص. 31، 32.

- حماية الصالح العام عن طريق توجيه السلطة المسؤولة على تدخلها السريع بإصدار قرارات مناسبة لتحقيق الأهداف.
- الوصول إلى معلومات واقعية من أجل ترشيد عملية إتخاذ القرارات.
- التأكد من مدى حصول العمال على حقوقهم المخولة لهم، وأن القرارات التي تصدرها المؤسسات تنفذ طبقا للأهداف والغايات التي جاءت من أجلها.
- التقييم والمتابعة لتحسين الأداء والكفاءة.

### الفرع الثالث: خصائص الرقابة

تتمثل خصائص الرقابة فيمايلي:<sup>1</sup>

- **دقة المعلومات:** أي أن تكون المعلومات المتداولة في أي نظام رقابي دقيقة كي تكون نافعة ومفيدة.
- **توفر المعلومات:** التوفر على المعلومات الكافية عن كل الخطط والبرامج وجداول العمل، والأرقام التقديرية، وخرائط التخطيط والتنفيذ الفعلي لهذه الخطط لمعرفة ما حدث وما يحدث في المستقبل، لضمان إكتشاف الإنحرافات ومعالجة أسبابها.
- **التركيز على عناصر النجاح الهامة:** وذلك بأن تتم الرقابة على الجوانب الهامة من التنفيذ التي لا بد من ممارسة أعلى درجات الرقابة عليها لضمان نجاح المؤسسة في تنفيذ خططها.
- **التوقيت الملائم:** توفير البيانات في الوقت المناسب عند ظهور الحاجة لإستخدامها.
- **المرونة:** إستخدام المعايير الرقابية لكي تتناسب مع ظروف معينة، فإن تغيرت هذه الظروف وجب تغيير معايير الرقابة.
- **الوضوح:** الذي يشمل وضوحا في الهدف والأساليب الرقابية، وضوح المعايير أو المؤشرات لمقارنة النتائج، ووضوح نظام التبليغ عن الإنحرافات عند إكتشافها.
- **التكامل:** أن يتكامل نظام الرقابة مع باقي الأنظمة الأخرى في المؤسسة، خاصة مع نظام التخطيط.

<sup>1</sup> - مدني بولجنات، مرجع سابق، ص. 141.

— **قابلية الفهم:** يتضمن نظام الرقابة تعليمات محددة تبين لمن يمارسون الرقابة وما يجب فعله في حالة تخطي المعايير الرقابية، مما يمكنهم من التحكم ذاتيا في علاج الإنحرافات قبل تفاقمها.

— **الملائمة:** بمعنى تلائم نظام الرقابة مع ظروف المؤسسة.

— **الإتصال:** على المكلفين بجمع المعلومات عن الخطة ومعايير الرقابة، ومعلومات التنفيذ والإنحرافات الإتصال بالغير لإحاطة علمهم.

— **التعاون:** الإعتماد على التعاون الوثيق، بين من يقوم بالرقابة ومن يخضع لها حتى تكون ناجحة.

— **الجدوى الاقتصادية:** وذلك بأن تفوق عائدات النظام الرقابي تكاليفه.

### المطلب الثاني: مراحل العملية الرقابية وأساليبها

تعرف العملية الرقابية لتحقيقها عدة مراحل، وتتخذ في إجراءاتها أساليب مختلفة منها:

#### الفرع الأول: مراحل العملية الرقابية

تمر العملية الرقابية بأربعة مراحل تتمثل في:

**1- مرحلة تحديد معايير الأداء:** يقصد بالأداء القدرة على تحقيق الأهداف بإستخدام الموارد المتاحة بكفاءة وفاعلية، أما معيار الأداء فهو مستوى الأداء المطلوب لتحقيق أداء معين، ويكون ذلك بوضع معايير موضوعية وإحترازية لمستويات الأداء التي تختلف من مؤسسة إلى أخرى.<sup>1</sup>

**2- مرحلة قياس مستوى الأداء الفعلي:** تتمثل هذه المرحلة بقيام المسؤولين على عملية الرقابة بقياس الإنجاز الفعلي مع الخطط الموضوعية، حيث يتم قياس الأداء عن طريق البحث عن الوسائل والمصادر التي من خلالها نستطيع قياس أداء الأفراد. يتم الحصول على بيانات الأداء الفعلي من التقارير المكتوبة والشفوية، التقارير الإحصائية والملاحظات الشخصية.

**3- مرحلة المقارنة وتقييم الإنحراف:** يقصد بها إختبار مدى الكفاءة والقدرة العملية الرقابية على تحديد وضبط أي إنحراف بين مستويات الأداء المتوقعة والفعالية المتحققة في المؤسسة، بمعنى مقارنة الأداء الفعلي بالأداء المخطط له سابقا، وتحديد

<sup>1</sup> - مدني بولجنات، مرجع سابق، ص.139.

نوع وطبيعة الانحرافات والفرق بينهما. وعند الإنتهاء من القياس تقوم المصالح المعنية بتحليل وتحديد أسباب هذه الانحرافات.<sup>1</sup>

**4 – إتخاذ الإجراءات التصحيحية:** يكمن دور الرقابة في هذه المرحلة في إتخاذ الإجراءات اللازمة لتصحيح الانحرافات وتصويب الأخطاء، وسد الثغرات بين الإنجاز الفعلي والإنجاز المتوقع. وبالرغم من القيام بالعملية التصحيحية للانحرافات والأخطاء إلا أن هذا لا يمنع من إستمرار ظهورها، أو عجز الرقابة عن تصحيح بعضها.<sup>2</sup>

### الفرع الثاني: أساليب العملية الرقابية

تصنف أساليب العملية الرقابية إلى عدة وسائل منها:

– **التقارير الإدارية:** هي تقارير مكتوبة أو شفوية، وهي الأكثر إستعمالا ومصداقية في كل المؤسسات، تصل بشكل منتظم وبصفة دورية إلى رؤساء كل وحدة، حيث يتم رفع مضمونها دون تحقيق إلى الرؤساء المختصين بالرقابة والمستويات العليا في المؤسسة ليقوم هؤلاء بتقييم شامل لسير العمل.<sup>3</sup>

– **الملاحظات والتفتيش الإداري:** يقصد بالملاحظة والتفتيش قيام المكلفين بالرقابة بمتابعة المرؤوسين، ومدى تطابق نظام العمل داخل المؤسسة، وفحص هذه الأخيرة من الناحية الشكلية والموضوعية. وبعد الملاحظة والتفتيش يتم إعداد النتائج في شكل إحصائيات وتقارير طبقا لما خطط له مسبقا، وغالبا ما يكون التفتيش عن طريق الانتقال إلى أماكن العمل لفحص السجلات والمستندات الرسمية بصفة دورية أو فجائية، داخليا أو خارجيا.<sup>4</sup>

– **الشكاوي:** يعتبر أسلوب الشكاوي من أكثر الأساليب شيوعا، فهو بمثابة رقابة شخصية على جهة الإدارة، ونظرا للأهمية البالغة خصصت له مكاتب يتم فيها تلقي التظلمات والبلاغات بهدف تحريك النظام الرقابي.<sup>5</sup>

<sup>1</sup>- علي عباس، الرقابة الإدارية في منظمات الأعمال (الأردن: دار أثر للنشر والتوزيع، 2008)، ص.41.

<sup>2</sup>- عمر وصفي عقيلي، الإدارة المعاصرة، التخطيط، التنظيم والرقابة (عمان: دار زهران للنشر والتوزيع، 2007)، ص.459.

<sup>3</sup>- إبراهيم عبد العزيز شيخا، أصول الإدارة العامة (مصر: دار المعارف للنشر والتوزيع، 2004)، ص.423.

<sup>4</sup>- إبراهيم عبد العزيز شيخا، المرجع نفسه، ص.423 - 425.

<sup>5</sup>- عبد العزيز إبراهيم شيخا، المرجع نفسه، ص.425.

### المطلب الثالث: الأجهزة المكلفة بالعملية الرقابية

خصصنا هذا المطلب لدراسة الأجهزة المكلفة بالدور الرقابي للوقاية من حوادث العمل والأمراض، تناولنا في الفرع الأول دراسة الأجهزة الداخلية للرقابة، أما الفرع الثاني لأجهزة الرقابة الخارجية التي يتلخص مضمونها فيما يأتي:

#### الفرع الأول: أجهزة الرقابة الداخلية

تحضى أجهزة الرقابة الداخلية على أهمية بالغة، فهي عملية مستمرة تتضمن إجراءات مدروسة لتحقيق الأهداف والخطط التي تعتمد عليها المؤسسات في نظام تسيير أعمالها، بتكوين وتخصيص لجان تهتم بالرقابة والوقاية من الحوادث والأمراض المهنية التي تهددها.

#### **أولاً: دور المؤسسة المستخدمة في تطبيق الإجراءات الوقائية:**

تحتل الموارد البشرية مركزاً فعالاً في العملية الإنتاجية داخل المؤسسة، لذا وجب على هذه الأخيرة السهر على حمايتها من الحوادث والأمراض المهنية التي تؤثر عليها وعلى المستوى الإقتصادي. فأقر المشرع في القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم في مادته 75 وما يليها على فرض الوقاية بإلزام كل مؤسسة بوضع نظام داخلي محكم، يتم عرضه على أجهزة المشاركة أو ممثلي العمال لإبداء الرأي فيه قبل تطبيقه، ويحرر في نسختين ترسل الأولى إلى مفتشية العمل، أما الثانية تقدم إلى كتابة الضبط لفحص مدى إنسجامها وتطبيقها مع التشريع والتنظيم الخاص بالعمل.

يحدد النظام الداخلي للمؤسسة القواعد المتعلقة بالتدابير العامة للأمن في أماكن العمل، والتدابير الخاصة بالوقاية من بعض الأخطار وذلك بالأخذ بعين الاعتبار لمواصفات مكان العمل [ الأرضية، الضوء، التهوية... إلخ ]، إضافة إلى توفير وتوسيع المنافذ لإمكانية الإجلاء السريع للعمال، مع سماح مرور أكثر من 100 عامل من خلالها في حالة الوقوع في المخاطر.<sup>1</sup>

#### **ثانياً: دور سياسة الصحة والسلامة المهنية للوقاية في وسط العمل HSE**

في إطار تطبيق قواعد الصحة والسلامة المهنية، إهتمت الدولة بالإطلاع على التفاصيل الدقيقة لمواصفات العمل ومحاولة نشر الوعي الوقائي والتحسيني

<sup>1</sup>- أيت سعدي أمال، مرجع سابق، ص ص 26-27.

داخل المؤسسات، ونظرا للإحتكاك المباشر بين عوامل الإنتاج المادية والبشرية وأثره على المنظومة البيئية، ظهرت سياسة HSE كمدخل جديد للتقليل من الحوادث والأخطار المهنية، بإتباع مجموعة من الإجراءات الأمنية والقوانين الإلزامية التي تتميز بالتكامل من حيث التنفيذ والفعالية بداية من قمة الهرم المتمثل في الإدارة العليا للمؤسسة التي يجب أن تكون أول من ينهض بالأمن ويحافظ على مستويات عالية له، وذلك بالدراسة الكافية لهندسة العمل وتكوين أقسام للوقاية من الحوادث والأمراض المهنية، أو تكوين لجان تقوم بالعملية الأمنية داخل المؤسسة. كما لا يجب إغفال العمال في المستوى الأدنى من الهرم التنظيمي على نجاح الوقاية من خلال التدريب والتوعية على الأسلوب الصحيح للتفاعل بين العامل والآلة والبيئة قصد زيادة المعرفة والكفاءة للوصول إلى الوعي الوقائي للتخفيض من الأخطار.<sup>1</sup> ولضمان الصحة والسلامة المهنية داخل المؤسسات ألزمت التشريعات أصحاب العمل تأمين عمالها والأخذ بالتدابير التي تقي صحة العامل ومن بينها:

– التدابير الخاصة بأماكن العمل التي تسهر على فرض الحماية من خلال توفير الجو المناسب للعمل بداخلها.

– توفير المعدات للوقاية الشخصية والجماعية.

– توفير المرافق الصحية داخل كل مؤسسة مثل: المغاسل، غرف تغيير الملابس وأماكن الراحة والأكل...إلخ.

### ثالثا: دور أجهزة المشاركة في الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية:

تعتبر مشاركة العمال في تسيير وإدارة المؤسسة حق من الحقوق التي يجب التمتع بها، نظرا لأهمية الرأي والكفاءة التي يتمتع بها. وهذا ما حتم على البلدان الرأسمالية الإعتراف الرسمي بهذا الحق للعامل بإشراكه في التسيير والإدارة ضمن طرق وأساليب محددة.<sup>2</sup>

مرت المشاركة العمالية في التسيير بمرحلتين، عرفت المرحلة الأولى من سنة 1971 إلى 1987 إقحام العامل في التسيير بصورة فعلية، عن طريق إنشاء مجلس العمال المنتخب من طرف العمل، حيث يتضمن نص المادة 24 من قانون

1- ا فاتح مجاهدي، إستخدام سياسة HSE كمدخل للتقليل من الحوادث المهنية في المؤسسات الصناعية، دراسة حالة مديرية الصيانة بالأغواط DML التابعة لشركة سوناطراك (الجزائر: المجلة الأكاديمية للدراسات الإجتماعية والإنسانية، العدد 08، 2012)، ص ص. 23، 24.

2- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص. 267.

التسيير الإشتراكي من 7 إلى 25 عضو يتم إنتخابهم لمدة 3 سنوات، أما المرحلة الثانية فكانت في ظل القوانين الإستقلالية للمؤسسات، تميزت بمشاركة العمال في التسيير من خلال ممثلين للعمال في مجلس الإدارة أو مندوبي المستخدمين أي العمال على مستوى كل مكان عمل. وتتمثل إختصاصات لجنة المشاركة في:

- الرقابة على المؤسسة المستخدمة.
- تقديم أفضل حماية للعامل.
- تقديم كل ثلاثة أشهر لمعلومات مرتبطة بالصحة، أمن العمال، الأسباب المؤدية إلى الحوادث.
- الرقابة على مدى تطبيق النصوص القانونية والتنظيمية، والأحكام المتعلقة بالضمان الإجتماعي.
- مراقبة تطور المستخدمين وهيكل الشغل.
- تسجيل نسبة التغيب وحوادث العمل والأمراض المهنية.
- تنفيذ الأحكام المتعلقة بالعمل والوقاية والأمن.
- إبداء الرأي قبل إتخاذ المستخدمين للقرارات.<sup>1</sup>

#### رابعاً: دور أجهزة الوقاية الصحية والأمن وطب العمل في الرقابة على حوادث العمل والأمراض المهنية

##### أ. دور أجهزة الوقاية الصحية والأمن:2

فرضت التشريعات على المؤسسات ضرورة إنشاء أجهزة توكل لها مهام تطبيق قواعد الوقاية الصحية والأمن التي تأخذ عدة أشكال، فقد تكتفي بالمندوبين أو تتعداه إلى لجان ومصالح للوقاية والأمن التي تقتصر مهامها في:

- تنظيم تدابير الحماية داخل المؤسسة.
- توعية العمال والمستخدمين من الأخطار المهنية عند الإلتحاق لأول مرة أو عند تغيير المناصب وأدوات العمل المستخدمة.
- تفتيش أماكن العمل ومناصب الشغل.

1- عبد الرحمان نصيرة، عبد الرحمان فاطمة الزهراء، مرجع سابق، ص ص.40- 42.

2- أيت سعدي أمال، مرجع سابق، ص ص.41 - 44.

- إعداد المخططات السنوية والمتعددة السنوات للحماية من مخاطر العمل.

- القيام بالتحقيقات حول حوادث العمل والأمراض المهنية.

ب. دور طب العمل في الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية:

يهدف طب العمل إلى التحسين والمحافظة على البنية الجسمية والنفسية للعامل في جميع مجالات العمل<sup>1</sup>، فطبقاً للمادة 12 من قانون الوقاية الصحية والأمن وطب العمل هذا الأخير يركز على مهمة العلاج والوقاية من خلال الأطقم الطبية الملزمة بضمان الحماية الطبية الإجبارية للعمال، حيث أنه من واجب كل مؤسسة مستخدمة إنشاء مصلحة طبية داخلها وفقاً لضوابط يحددها التنظيم<sup>2</sup>.

### الفرع الثاني: أجهزة الرقابة الخارجية

أولاً: دور مفتشية العمل في الوقاية من الحوادث والأمراض المهنية:3

عرف تفتيش العمل مساراً طويلاً، مر من خلاله بعدة مراحل تعكس تطورات تشريعات العمل، وقد صدر أول نص جزائري حول صلاحيات هيئة مفتشية العمل سنة 1967، وإستمرت هذه التطورات إلى غاية سنة 1990 أين تم إدخال المزيد من المرونة في العلاقات الإجتماعية والمهنية، وذلك بإعطاء مكانة أوسع للإتفاقيات الجماعية والسماح للشركاء الإجتماعيين بالتكفل بجانب هام من القانون الإجتماعي الخاضع لتشريع العمل.

وحسب المادة 04 من القانون 03/90 المتضمن تنظيم مفتشية العمل وسيرها، تعتبر مفتشية العمل سلطة مركزية وتنظيم مستقل عن الإدارة لوزارة العمل والشؤون الإجتماعية، أما في ظل الإصلاحات الإقتصادية والإجتماعية الجديدة أصبحت هذه المفتشية تضمن هياكل مركزية وهياكل غير مركزية:

#### ❖ الهياكل المركزية:

1- مديرية العلاقات المهنية ومراقبة ظروف العمل: تضم مديرية العلاقات المهنية ومراقبة ظروف العمل ثلاث مديريات (المديرية الفرعية للعلاقات المهنية، المديرية الفرعية لمراقبة ظروف العمل، المديرية الفرعية لمراقبة القياس ومناهج العمل) التي تتجلى مهامها وفقاً للمادة 05 من القانون المذكور أعلاه في:

1- بشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية والجماعية (الجزائر: دار الريحانة للنشر والتوزيع، 2006)، ص.172.

2- أيت سعدي أمال، مرجع سابق، ص.46.

3- عبد الرحمان نصيرة، عبد الرحمان فاطمة الزهراء، مرجع سابق، ص.53 - 58.

- إعداد التقارير الدورية والسهر على تطبيق التشريع والتنظيم المعمول به.
- توفير الآليات والأدوات الكفيلة لترقية الحوار الإجتماعي والتشاور بين مختلف الشركاء في أماكن العمل.
- تطبيق الإتفاقيات الجماعية للعمل.
- تحسين ظروف العمل من خلال إعداد إستراتيجية للوقاية والمراقبة في مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل.

**2- مديرية مراقبة تطبيق التشريع:** حسب المادة 08 من القانون 03/90 السابق ذكره تكلف مديرية مراقبة التشريع بالسهر على مراقبة مدى تطبيق التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل، كما تعمل على دراسة مقاييس العمل، إضافة إلى المساهمة في إعداد البرامج والنشاطات والإجراءات الوقائية من الأخطار والأمراض المهنية، مع إحاطة علم العمال بكافة الحقوق والواجبات المخولة لهم في مجال العمل طبقا لما جاء في المرسوم التنفيذي 05-05 المؤرخ في 06 جانفي 2005 المتعلق بتنظيم مفتشية العمل. وأضافت المادة 09 من نفس القانون 03/90 أن هذه المديرية تتمتع بصلاحيات معالجة النزاعات الفردية ودراسة الطعون القضائية المقدمة من طرف المستخدمين والعمال.

#### ❖ الهياكل الغير مركزية:

**1- المفتشية الجهوية للعمل:** تقع هذه المفتشية على المستوى المحلي، مختصة بولاية أو عدة ولايات، تتولى السهر على إحترام طرق ومقاييس العمل الخاصة بمفتشي العمل ومكاتب مفتشية العمل، ومتابعة الإجراءات والدعاوي على مستوى المجالس القضائية.

**2- مكاتب مفتشية العمل:** تتمركز مكاتب مفتشية العمل في المناطق الصناعية حيث يمكن إنشاء عدة مكاتب في مقر دائرة واحدة. تسيّر هذه المكاتب من طرف مفتشي العمل الذين يعملون على:

- ضمان ممارسة النشاطات المتفرعة عن المهن التي يسندها التشريع والتنظيم المعمول بهما في مجال العمل.

- تسجيل الأنظمة الداخلية والإتفاقيات الجماعية التي تبرمها المؤسسات المستخدمة.

- تسجيل الإشعارات المسبقة بالإضراب.

- إعلام المستخدمين والمنظمات النقابية بتشريع العمل.
- ضمان الدعوى المرتبطة بتنفيذ تشريع العمل لدى المحاكم.
- إجراء المصالحة قصد تسوية وحل الخلافات الجماعية.
- إعلام الجماعات المحلية بظروف العمل داخل المؤسسات التابعة لإختصاصها الإقليمي.

### ثانيا: الهيئات الإستشارية والضمان الإجتماعي في مجال الوقاية:1

#### ❖ دور الهيئات الإستشارية في مجال الوقاية:

لم تكتف السلطات العمومية في الجزائر بإصدار القوانين والتشريعات بل عمدت أيضا إلى تجسيد سياسة الوقاية ميدانيا من خلال وضع منظومة مؤسساتية تتكون من أجهزة وهيئات منها:

**1- المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية:** هي عبارة عن مؤسسة عمومية ذات طابع صناعي وتجاري، تحت وصاية مجلس الإدارة، أوكلت إليه مهمة المساهمة في إعداد تنظيمات وتقنيات الأمن والمشاركة في نشاطات الهياكل، والسهر على تكوين المعنيين وتقديم الخدمات عن طريق الدراسات والتشخيصات الخاصة بالوقاية الصحية والأمن. ومن أجل تحقيق الأداء الفعلي لهذه الأهداف تدعّم المعهد بمخبر لقياس بيئة العمل ومخابر في علم التسمّم بهدف قياس الأضرار الناجمة في أماكن العمل خاصة المتعلقة بالأضرار الكيميائية.

#### **2- الهيئة الوطنية للوقاية من الأخطار المهنية في أشغال البناء والأشغال العمومية والري:**

أنشأت الهيئة بناء على المرسوم التنفيذي رقم 223/06 المؤرخ في 21 يوليو 2006 المتضمن إنشاء الهيئة الوطنية للوقاية من الأخطار المهنية في نشاطات البناء والري والأشغال العمومية وصلاحياتها وتنظيمها والمساهمة في الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية التي تهدف إلى:

- القيام بزيارات منتظمة لوحداث وورشات البناء والأشغال العمومية والري.
- إجراء تحقيقات حول الحوادث الخطيرة والمميتة.
- المساهمة في الحدّ من حوادث العمل والأمراض المهنية في مؤسسات البناء والأشغال العمومية والري.

1- أيت سعدي أمال، مرجع سابق، ص ص. 63 - 68.

– مطالبة الهيئات المستخدمة بالقيام بالمبادرات من أجل ضمان الحماية الصحية للعمال.

**3- المعهد الوطني لحفظ الصحة والأمن:** هي مؤسسة عمومية لحفظ الصحة والأمن، نشأت بمقتضى الأمر 29/72 المؤرخ في 07 جوان 1972، يسهر على تقديم المعلومات حول الوضع الصحي وتوجيهات للبرامج التعليمية في مجال الصحة، كما يقوم بإعداد البرامج التعليمية والتكوينية للعمال في المؤسسات الوطنية.

**4- المجلس الوطني للوقاية الصحية والأمن وطب العمل:** أنشأ هذا المجلس طبقا لنص المادة 27 من القانون 07/88 الذي يترأسه وزير العمل الذي يعمل على إشراك كل الأطراف بوضع سياسة وطنية للوقاية من الأخطار.

#### ❖ دور الضمان الإجتماعي في الوقاية:

لا تقتصر مهام الضمان الإجتماعي في التدخل بعد وقوع الحوادث وإنما يتعدى إلى الدور الوقائي الذي ركز عليه اهتماماته في مرحلة ما قبل وقوع الأخطار. لمراعاة الطابع الإنساني للعامل، حيث تتوزع هذه الهيئات على كافة التراب الوطني لتمكينها من القيام بالمهام المنوطة إليها عن طريق جمع المعلومات المتعلقة بالأخطار المهنية. يفرض القانون ضرورة الإنتساب إلى صندوق الضمان الإجتماعي كشرط من شروط حصول العمال على الحماية من الأخطار المهنية والتعويضات المقررة لهم بدفع إشتراكات محددة قانونا.

## المبحث الثاني: الإطار القانوني لنظام تسيير حوادث العمل والأمراض المهنية

تكتسي مسألة نظام تسيير حوادث العمل والأمراض المهنية أهمية بالغة، إذ أن الأنظمة القانونية والمؤسسية التي تسهر على تسيير هذه الأخيرة باتت الضابط الذي تركز عليه المؤسسات للوصول إلى تنفيذ الخطط المرسومة بعيدا عن المخاطر، ووضعها في حيز يمنعها ويجنبها الوقوع في الحوادث والأمراض المهنية التي تهز الروح المعنوية للعمال وإنتاجية المؤسسة. ونتيجة لتطور هذه الحوادث والأمراض في مختلف بيئات العمل، بات من الضروري وضع إطار قانوني لتسييرها والحماية من مخاطرها. فاهتمت منظمة العمل الدولية بهذا الموضوع بإصدارها عدة إتفاقيات تضمنت إجراءات الوقاية والسلامة في مختلف الجوانب المتعلقة بالعمل، كما أقرت الكثير من الدساتير والمواثيق الدولية إلى الإهتمام أكثر بالحماية الإجتماعية للعامل، ومن خلال هذا فإن الجزائر لم تكن بعيدة عن هذا التطور حيث قامت بعدة إصلاحات في منظومة الضمان الإجتماعي.

ومن هذا المنطلق سندرس هذا المبحث لمعرفة التطورات والإصلاحات التي عرفتها الحماية الإجتماعية التي تسهر على التسيير والحماية من هذه المخاطر كالآتي:

### المطلب الأول: تطور نظم الضمان الإجتماعي في التشريع الجزائري

طبقا للمادة 81 من القانون 13/83 المعدل والمتمم التي تنص على أنه: " يتم تسيير المخاطر المنصوص عليها في القانون 13/83 على يد هيئة الضمان الإجتماعي المنصوص عليها في المادة 78 من القانون 11/83 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق ل02 يوليو 1983 المتعلق بالتأمينات الإجتماعية".<sup>1</sup>

فالضمان الإجتماعي أصبح في مختلف الأنظمة المقارنة يشكل منظومة قانونية وهيكلية قائمة بذاتها، تحكمها قوانين وأنظمة وآليات خاصة بها، وتبرز أهميته بالنسبة للعامل في الحماية القانونية التي يقدمها بعد وقوع الخطر المهني سواء كان حادث عمل أو مرض مهني. وقد حدّد القانون مسبقا طبيعة ونوع المزايا التي سيحصل عليها العامل المصاب والتي تتماشى مع نسبة ودرجة إصابته،

<sup>1</sup> - المادة 81 من القانون 13/83 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية المعدل والمتمم، مرجع سابق.

كما أن الضمان الإجتماعي لا يخص التأمين والحماية للعامل فقط، بل يشمل بعض أفراد عائلته والذين يستفيدون من خدماته في حالة تعرض العامل لخطر مهني يؤدي إلى وفاته، فهنا يتدخل الضمان الإجتماعي كبديل لهذه الفئة، كما أن هذا الأخير لا يدفع التعويضات المقررة للعمال بصفة تلقائية بمجرد وقوع الحادث أو المرض المهني، بل على المصاب أو ذوي حقوقه إتباع إجراءات من أجل الإستفادة والتمتع بالحقوق المخولة لهم.<sup>1</sup>

### الفرع الأول: مفهوم الضمان الإجتماعي

#### أولاً: تعريف الضمان الاجتماعي

يعرف الضمان الإجتماعي أنه مجموعة البرامج التي تقوم بها الحكومة أو الفئة المسؤولة في مجتمع ما من أجل تعزيز رفاهية السكان، ويتم ذلك عن طريق إتخاذ التدابير اللازمة التي تضمن حصولهم على ما يلزمهم من موارد غذائية، مأوى، خدمات صحية وحماية وتعويضات، وأكثر المستفيدين من خدمات الضمان الإجتماعي هم الأطفال الصغار والمسنين، المرضى والعاطلين عن العمل، وعادة ما تعرف الخدمات التي يقدمها الضمان الإجتماعي بالخدمات الإجتماعية.<sup>2</sup>

#### ثانياً: مراحل تطور نظام الضمان الإجتماعي في الجزائر

عرف نظام الضمان الإجتماعي الجزائري تطورات عديدة، وذلك وفقاً للظروف والتطورات الإجتماعية والإقتصادية والسياسية التي عرفتها الدولة.<sup>3</sup> وقد مر هذا النظام بمرحلتين أساسيتين يتم دراستها كمايلي:

أ. **مرحلة ما قبل سنة 1983:** تميزت فترة ما قبل 1983 بإستمرار الجزائر بتطبيق القوانين الفرنسية في مجال الضمان الإجتماعي، وذلك بعد أن كانت هي السائدة أثناء مرحلة الإستعمار. فكانت هذه الفترة تمتاز بالفوارق بين الجزائريين والمعمرين، إذ أن نظام التأمين على المرض كان يخص فقط الأوروبيين وكان باقي الشعب لا يستفيد إلا من إعانات مالية رمزية مثل المساعدات الطبية المجانية التي كانت تمنح في المصحات. وبالنظر إلى وضعية الجزائر خلال هذه المرحلة يمكن القول أنه وإن ظهر نظام تأمين إجتماعي إلا أنه ذو تطبيق جزئي وإنتقائي، ولم يذق الجزائريين طعم الحماية

1- نقلا عن قالية فيروز، مرجع سابق، ص. 97.

2- موقع أنترنت: <https://cnas.dz>، يوم 30 أكتوبر 2020 على الساعة 13:00.

3- طيب سماتي، التأمينات الإجتماعية في مجال الضمان الإجتماعي وفق القانون الجديد (الجزائر: دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، عين مليلة، 2014)، ص. 68.

الإجتماعية إلا بعد الإستقلال. ولقد تطور نظام الضمان الإجتماعي من سنة 1962 إلى غاية 1970 بتوسيع الإستفادة بالمنح العائلية للنظام الفلاحي، ودمج حوادث العمل والأمراض المهنية بداية من 1966 في صناديق الضمان الإجتماعي، وتم تجميع الصناديق الثلاثة وإنشاء الصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية. ومن سنة 1971 إلى غاية 1985 تم تعميم النظام العام للضمان الإجتماعي إلى القطاع الفلاحي<sup>1</sup>، كما عرف هذا النظام تطورات وتغييرات مباشرة تماشيا مع التغييرات التي طرأت على كل المستويات خاصة في مجال الحماية الإجتماعية للمواطنين الذي تم الإعتراف به في الميثاق الوطني سنة 1976، وكذا دستور 1976 الذي إعترف لكافة المواطنين بحقهم في حماية صحتهم.<sup>2</sup>

**ب. مرحلة ما بعد 1983:** يهدف قانون الضمان الإجتماعي لسنة 1983 إلى تعميم الضمان للجميع دون النظر لقطاع النشاط أو الفرد، فيشمل جميع العمال والموظفين مع المعوقين والمسنين، إضافة إلى السماح للنقابات والجمعيات الممثلة لهذه الفئات من المشاركة في تسيير هيئات الضمان الإجتماعي. وقد صدرت سنة 1983 خمسة قوانين وهي:

— قانون التأمينات الإجتماعية رقم 11/83.

— قانون التقاعد رقم 12/83.

— قانون حوادث العمل والأمراض المهنية رقم 13/83.

— قانون إلتزامات المكلفين في مجال الضمان الإجتماعي رقم 14/83.

— قانون المنازعات في مجال الضمان الإجتماعي رقم 15/83.

— قانون المنازعات في مجال الضمان الإجتماعي 08/08 الذي ألغي بمقتضاه

القانون 15/83.

<sup>1</sup>- خليفي عبد الرحمان ، الوجيز في منازعات العمل والضمان الإجتماعي ( الجزائر: دار العلوم للنشر والتوزيع ، 2008)، ص . 105 .

<sup>2</sup>- طيب سماتي، التأمينات الإجتماعية في مجال الضمان الإجتماعي وفق القانون الجديد، مرجع سابق، ص ص . 69، 70.

الفرع الثاني: هيئات الضمان الإجتماعي

يقصد بهيئات الضمان الإجتماعي:

**1. الصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية للعمال الأجراء cnas:** يشمل الصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية للعمال الأجراء، العمال الذين يتقاضون الأجر بصفة عامة، حيث تقتطع نسبة من أجور العمال شهريا لتغطية النفقات الناجمة عن حوادث العمل والأمراض المهنية.<sup>1</sup>

ونصت المادة 08 من المرسوم التنفيذي 92-07 المعدل والمتمم على أنه يتولى الصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية للعمال الأجراء المهام التالية:

- تسيير الأداءات العينية والنقدية للتأمينات الإجتماعية وحوادث العمل والأمراض المهنية.

- تسيير الأداءات العائلية.

- المساهمة في ترقية سياسة الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية.

- تسيير الأداءات المستحقة للأشخاص المستفيدين من المعاهدات والإتفاقيات الدولية في مجال الضمان الإجتماعي، مع تنظيم وتنسيق المراقبة الطبية.<sup>2</sup>

**2. الصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية للعمال الغير الأجراء casnos:**

يضمن هذا الصندوق كل من يملك محل تجاري، فهو خاص بأصحاب الحرف وأرباب العمل الذين يلزمون بتسديد إشتراكات لضمان الإستفادة من التعويضات عن الحوادث والأمراض المهنية، وكذلك الحصول على التقاعد.<sup>3</sup>

**3. الصندوق الوطني للتقاعد CNR:** الذي يعمل على تسديد النفقات للعمال الذين تم إحالتهم إلى التقاعد.<sup>4</sup>

المطلب الثاني: النظام القانوني للتأمينات الإجتماعية في ظل القانون 11/83

يعود مصطلح التأمينات الإجتماعية إلى التشريع الأمريكي الصادر في 14 أوت 1935<sup>5</sup>. فبعدما كانت هذه التأمينات في أول عهدنا لا تشمل إلا بعض

1- ردار عباس، أثر نظام التأمين الإجتماعي على حركية الإقتصاد الوطني، دراسة حالة الصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية لغير الأجراء casnos، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في الإقتصاد ( الجزائر: جامعة بن يوسف بن خدة، كلية العلوم الإقتصادية وعلوم التسيير الإقتصادية، 2004/2005)، ص. 74.

2- زناتي نورة، مرجع سابق، ص. 46.

3- فرشان فتيحة، مرجع سابق، ص. 33، 34.

4- فرشان فتيحة، المرجع نفسه، ص. 34.

5- طيب سماتي، التأمينات الإجتماعية في مجال الضمان الإجتماعي وفق القانون الجديد، مرجع سابق، ص. 73.

فئات الأجراء، أصبحت اليوم تشمل جميع الفئات وذلك بإقرارها لإعانات نقدية وعينية لمواجهة آثار الأخطار الاجتماعية المعرّقة لحياة العمال وذوي حقوقهم.

وعليه سنتناول في هذا المطلب أنواع التأمينات الاجتماعية ونطاق سريانها من حيث الأشخاص، مع شروط الاستفادة منها قانونيا.

### الفرع الأول: أنواع التأمينات الاجتماعية ونطاق تطبيقها على الأشخاص

أدى صدور القانون 11/83 إلى إنشاء نظام موحد للتأمينات الاجتماعية، وحدد على سبيل الحصر كافة الأخطار التي تغطيها التأمينات الاجتماعية، وذلك طبقا لنص المادة 02 من القانون المذكور أعلاه التي جاء في مقتضاها أن التأمينات الاجتماعية تقوم بتغطية كافة المخاطر المتمثلة في: المرض، العجز، الأمومة والوفاة. إضافة إلى هذا نخص بالذكر نوعا من التأمين الذي هو من ضمن مواضيع دراسة بحثنا وهو التأمين على حوادث العمل والأمراض المهنية.

#### أولا: أنواع التأمينات الاجتماعية

**1- التأمين على المرض:** التأمين على المرض هو التأمين الذي يغطي المخاطر التي تنتج عن الإصابة بالأمراض المهنية المتصلة بالعمل أو الأمراض العادية التي ليس لها أدنى علاقة بالطابع المهني، بل تعود إلى البنية الفسيولوجية للإنسان. ويهدف التأمين على المرض إلى تمكين المؤمن لهم ولذوي حقوقهم من مواجهة المصاريف العلاجية اللازمة لحالتهم الصحية، مع إمكانية الاستفادة من نوع من الدخل كتعويض للمؤمن له عما فاتته عند توقفه عن العمل بسبب المرض.<sup>1</sup>

فالمرض يمكن أن تنجم عنه مصاريف باهظة من علاج، أدوية، مصاريف العمليات الجراحية والتنقلات إن تطلب الأمر، كما أن طول الفترة المرضية تخلق نوعا من الحرمان من الأجر للعمال الذين يعجزون عن مواصلة نشاطاتهم المهنية.<sup>2</sup>

ولقد نصت المادة 08 من القانون 11/83 على أنه: " تشمل الأداءات العينية على المرض على الخصوم تغطية المصاريف الآتية:

- الطبية.
- الجراحية.
- الإستشفاء.
- الأعمال الطبية للتشخيص والعلاج بما فيها الفحوص البيولوجية.

<sup>1</sup>- طيب سماتي ، التأمينات الاجتماعية في مجال الضمان الاجتماعي وفق القانون الجديد، مرجع سابق، ص. 75.  
<sup>2</sup>- مصطفى أحمد أبو عمرو، الأسس العامة للضمان الاجتماعي ( لبنان: منشورات الحلبي الحقوقية، 2010)، ص. 199.

- الصيدلانية.
- الأجهزة والأعضاء الإصطناعية.
- إعادة التدريب الوظيفي للأعضاء وإعادة التأهيل المهني.
- علاج الأسنان وإستخلافها والجبارة الفكية والوجهية.
- النظارات الطبية.
- العلاجات بالمياه المعدنية أو المتخصصة المرتبطة بالأمراض أو الإصابات التي تعترى المرضى.
- النقل الصحي أو أي وسيلة نقل أخرى عندما تستلزم حالة المريض ذلك.
- الأداءات المرتبطة بالتخطيط العائلي.

يمكن النص على أداءات عينية أخرى تدخل في إطار تغطية التأمينات الإجتماعية عن طريق التنظيم.<sup>1</sup>

**2- التأمين على الولادة:** أقر المشرع الجزائري حق إستفادة المرأة من عطلة الأمومة وحصولها على التعويضات وذلك حسب المادة 55 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم التي تنص على أنه: "تستفيد العاملات خلال فترات ما قبل الولادة وما بعدها من عطلة الأمومة طبقا للتشريع المعمول به. ويمكنهن الإستفادة أيضا من تسهيلات حسب الشروط المحددة في التنظيم الداخلي للمؤسسة المستخدمة".<sup>2</sup>

كما نصت أيضا المادة 29 من القانون المتعلق بالتأمينات الإجتماعية المعدل والمتمم 11/83 على أنه: "تتقاضى المؤمنة لها شريطة أن تتوقف عن كل عمل مأجور أثناء فترة التعويض، تعويضة يومية لمدة أربعة عشر أسبوعا متتاليا، تبدأ على الأقل ستة أسابيع منها قبل التاريخ المحتمل للولادة، وعندما تتم الولادة قبل التاريخ المحتمل، لا تقلص فترة التعويض المقدره بأربعة عشر أسبوعا".<sup>3</sup>

**3- التأمين على العجز:** يعتبر العجز وفقا للضمان الإجتماعي هو إصابة الإنسان جسديا مما يؤثر على قواه البدنية وقدرته على مزاوله مهنته، والعجز يكون سواء كلياً يمس كافة الجسم أو جزئياً.

1- المادة 08 من القانون 11/83 المؤرخ في 21 رمضان 1403 الموافق ل 02 يوليو 1983، المعدل والمتمم بالمرسوم التشريعي رقم 04/94 المؤرخ في 30 شوال 1414 الموافق ل 11 أفريل 1994، والأمر رقم 17/96 المؤرخ في 20 صفر 1417 الموافق ل 06 يوليو 1996، والقانون 01/08 المؤرخ في 15 محرم 1429 الموافق ل 23 ماي 2008، والقانون رقم 08/11 المؤرخ في 03 رجب 1432 الموافق ل 05 يونيو 2011، والقانون رقم 05/15 المؤرخ في 11 ربيع الثاني 1436 الموافق ل 01 فبراير 2015.

2- المادة 55 من القانون 11/90 المؤرخ في 11/90/04/21 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم، مرجع سابق.

3- المادة 29 من القانون 11/83 المتعلق بالتأمينات الإجتماعية المعدل والمتمم، مرجع سابق.

يتم تحديد نسبة العجز من طرف طبيب مختص أو لجنة خاصة مكلفة بذلك، والتأمين على العجز يمكن الإنسان من الاستفادة من مبلغ المعاش بالأخذ بعين الاعتبار حالته العامة البدنية والعقلية ومؤهلاته وتكوينه.<sup>1</sup>

**4- التأمين على الوفاة:** الوفاة بمثابة قوة قاهرة يفسخ من خلالها عقد العمل بقوة القانون، فبمجرد وفاة العامل تنتهي علاقة العمل، والتأمين يهدف إلى فرض الحماية ومنح الحقوق المقررة لذوي حقوق المتوفى نتيجة لإنقطاع دخلهم وفقدان مورد رزقهم، وذلك لمواجهة المصاريف الناجمة عن الوفاة. فنقول أن أصل منحة الوفاة هو تغطية المصاريف الناجمة عن الوفاة وكذا تعويض إنقطاع موارد الدخل التي كان يضمنها العامل المتوفى قبل وفاته لذوي حقوقه.<sup>2</sup>

**5- التأمين على حوادث العمل والأمراض المهنية:** التأمين على حوادث العمل والأمراض المهنية هو محل دراستنا في هذا الموضوع، فهذا التأمين يخص فئة العمال المصابين بالحوادث والأمراض المتعلقة بالنشاط المهني الذين يزاولونه. يهدف إلى فرض الحماية لفئة العمال وتقديم تعويضات لهم على كل الإصابات والأمراض الناتجة عن مصدر مهني، حيث تقدر نسبة التعويض وفقا لنسبة ودرجة الخطورة للضرر الذي أصيب به العامل ووفقا لجدول يحدد نوع الإصابة أو المرض المستحق التعويض عنه.

### ثانيا: نطاق تطبيق التأمينات الإجتماعية على الأشخاص

يسعى قانون التأمينات الإجتماعية إلى تحقيق المساواة بين كافة العاملين سواء في القطاع العام أو الخاص، أو ينتمون إلى مؤسسات ذات طابع صناعي، أو تجاري، أو إلى أجهزة الدولة والمؤسسات الإدارية التي يطبق عليها قانون الوظيفة العمومي<sup>3</sup>، وعليه فإن المستفيدين من الحماية الإجتماعية يتمثلون في:

#### ❖ فئة العمال ومن في حكمهم:

أ. **فئة العمال الأجراء:** حسب نص المادة الثانية من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم فإنه: "يعتبر عمالا أجراء كل الأشخاص الذين يؤدون عملا يدويا أو فكريا مقابل مرتب، في إطار التنظيم ولحساب شخص آخر طبيعي أو معنوي أو خاص، يدعى المستخدم".<sup>4</sup>

1- بشير هدفي، مرجع سابق، ص. 37.

2- طبيب سماتي، التأمينات الإجتماعية في مجال الضمان الإجتماعي وفق القانون الجديد، مرجع سابق، ص. 196.

3- طبيب سماتي، المرجع نفسه، ص. 209.

4- المادة 02 من القانون 11/90 المؤرخ في 1990/04/21 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم، مرجع سابق.

ومعنى هذا أن العامل الأجير هو كل شخص يؤدي نشاطا مهنيا تحت تصرف وإشراف وتوجيه شخص آخر مقابل أجر لمدة محدودة أو غير محدودة.

**ب. فئة العمال الغير أجراء:** وفقا لنص المادة 04 من القانون 11/83 المتعلق بالتأمينات الإجتماعية، فإن قانون الضمان الإجتماعي يسري على كافة العمال المستخدمين الطبيعيون في القطاعات التالية:<sup>1</sup>

- القطاع الصناعي والتجاري، والقطاع الحر.
- قطاع البناء والأشغال العمومية.
- القطاع المصرفي.
- القطاع المنجمي.
- القطاع الزراعي وقطاع التأمينات.

**ت. فئة العمال المشبهين بالأجراء:** حدد المرسوم رقم 33/85 المؤرخ في 09 فيفري 1985 المعدل والمتمم قائمة العمال المشبهين بالأجراء في مجال الضمان الإجتماعي في مادته الأولى على أنه يتمثل العمال المشبهين بالأجراء المستفيدين من خدمات الضمان الإجتماعي في:

- العمال الذين يباشرون عملهم في المنزل ولو كانوا يملكون كامل الأدوات اللازمة لعملهم أو جزء منها.
- الأشخاص الذين يستخدمهم الخواص، لاسيما خدم المنازل والبوابون والسواقون، والخدمات والممرضات، والأشخاص الذين يرعون ويحرصون عادة في منازلهم أو منازل مستخدميه الأطفال الذين يأتهم عليهم أولياؤهم أو الجمعيات التي يخضعون لمراقبتها.
- الممتهنون الذين يتلقون أجرا شهريا يساوي أو يفوق نصف الأجر الوطني الأدنى المضمون.
- الفنانون والممثلون الناطقون وغير الناطقون في المسرح، السينما، والمؤسسات الترفيهية الأخرى.
- البحارة الصيادون الذين يبحرون مع الصياد الرئيس.
- حاملوا الأمتعة الذين يستخدمون المحطات، إذا رخصت لهم المؤسسة بذلك.
- حراس مواقف السيارات التي لا يدفع فيها أجر الوقوف إذا رخصت لهم المصالح المختصة بذلك.

فهؤلاء بالرغم من أنهم لا يدخلون في فئة العمال الأجراء إلا أنهم يستفيدون من خدمات التأمينات الإجتماعية، تطبيقا لمبدأ الحماية الإجتماعية.

1- فرشان فتيحة، مرجع سابق، ص.39.

كما يستفيد أيضا من هذه الحماية:

- الأشخاص الخاضعون لقانون الوظيف العمومي والقضاة، أيا كان النشاط أو الوظيفة العمومية التي يمارسونها.
  - فئة العسكريين والملحقين بهم بما فيهم المستخدمون المدنيون.
  - فئة الأجانب الذين يعملون في الجزائر، الذين لهم الحق في الإستفادة من الحماية الإجتماعية أيا كانت جنسيتهم.
- ❖ **الفئات الخاصة:**

حدد القانون 11/83 المتعلق بالضمان الإجتماعي فئة أخرى من الأشخاص المستفيدين من الأداءات العينية والنقدية، ذلك أن هذا القانون لا يقتصر فقط على العمال والموظفين وإنما يمتد ليشمل كل من:<sup>1</sup>

- المجاهدون المستفيدون من المعاشات بموجب التشريع الخاص بالمجاهدين ومعطوبي حرب التحرير الوطني عندما لا يمارسون أي نشاط مهني.
  - الطلبة.
  - الأشخاص المعوقون بدنيا أو عقليا الذين لا يمارسون أي نشاط مهني.
  - المستفيدين من دعم الدولة لفائدة الفئات المحرومة والمعوزة.
- ويتم تحديد هذه الفئات الخاصة من المؤمن لهم إجتماعيا عن طريق التنظيم.

### الفرع الثاني: شروط الإستفادة من التأمينات الإجتماعية

أقرّ التشريع للإستفادة من الحماية الإجتماعية مجموعة من الشروط الواجب إتباعها، مع نسبة من الإشتراكات اللازم دفعها لكل فئة حسب النشاطات التي تمارسها كالآتي:

#### **أولا: التصريح بالنشاط**

التصريح بالنشاط هو قيام صاحب العمل سواء كان مأجور أو يشغل عمالا بالإعلان عن النشاط الذي يزاوله لدى هيئة الضمان الإجتماعي المختصة خلال 10 أيام من بداية النشاط أو تشغيل الغير، وهذا التصريح يتم في إستمارة تسلم من طرف مصالح هيئات الضمان الإجتماعي، تتضمن التعريف بالمصريح والنشاط الذي يمارسه. ويكون هذا التصريح لدى هيئة الضمان الإجتماعي للعمال الأجراء

<sup>1</sup>- طيب سماتي ، التأمينات الإجتماعية في مجال الضمان الإجتماعي وفق القانون الجديد، مرجع سابق، ص.231.

أو غير الأجراء بهدف إنخراط المعني في هذه الهيئة وترقيمه، وذلك بالإرفاق بالوثائق التالية:

- نسخة من السجل التجاري أو المهني أو الحرفي.
- شهادة بداية النشاط التي تسلم من طرف إدارة الضرائب.
- عقد المحل التجاري.
- شهادة الحالة المدنية، إضافة إلى نسخة من عقد الشراكة بالنسبة للشركاء في الشركة.<sup>1</sup>

### ثانيا: التصريح بالعمال

يكون التصريح بالعمال بهدف ضمان حقوق المؤمن له إجتماعيا، وضمان موارد هيئة الضمان الإجتماعي التي يكون مصدر تمويلاتها مساهمات العمال وأصحاب العمل. ويتحقق هذا التصريح بتصريح كل من العمال الأجراء ومن في حكمهم كغير الأجراء والمشبهين بالأجراء، إضافة إلى الفئات الخاصة التي تختلف نسبة إشتراكاتهم من فئة إلى أخرى. ويحدد للتصريح والإنتساب إلى هيئة الضمان الإجتماعي أجل، حيث يتم التصريح من طرف المكلفين في غضون 10 أيام إبتداء من تاريخ بدء النشاط أو تشغيل العامل، أما بالنسبة لمؤسسات التعليم العالي والتقني والتكوين المهني تتقدم بطلب إنتساب الطلبة المسجلين فيها في ظرف 20 يوما من تاريخ التسجيل.<sup>2</sup>

### ثالثا: التصريح بالمداخيل والأجور

يعمل أصحاب المهن الحرة التابعين لهيئة الضمان الإجتماعي لغير الأجراء بالتصريح بالمداخيل السنوية المعدّة من طرف مصالح الضرائب، ويكون هذا التصريح في مدة أقصاها 30 أبريل من السنة التي تلي سنة الإستحقاق. وتحدّد نسبة الإشتراك وفقا للمادة 13 من المرسوم 33/85 المؤرخ في 09 فيفري 1985 المعدل والمتمم بتحديد الدخل الخاضع للضريبة، وأن لا يتجاوز مبلغ الإشتراكات المبلغ السنوي المقدّر بثمانية مرات الدخل السنوي للأجر الوطني الأدنى المضمون.

وفي حالة عدم تحديد الدخل الخاضع للضريبة، تحسب نسبة الإشتراك على رقم الأعمال وذلك ب:

1- كشيدة باديس، المخاطر المضمونة وآليات فض المنازعات في مجال الضمان الإجتماعي، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في القانون، (الجزائر: جامعة الحاج لخضر باتنة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2010/2009)، ص ص. 42، 43.

2- كشيدة باديس، المرجع نفسه، ص ص. 43، 44.

- 15% على رقم الأعمال بالنسبة للخاضعين للضريبة بعنوان تجارة البضائع.
- 30% على رقم الأعمال بالنسبة للخاضعين للضريبة بعنوان الخدمات.

كما يكون الأساس لحساب الإشتراكات هو المبلغ السنوي للأجر الوطني الأدنى المضمون في حالة عدم تحديد الدخل السنوي الخاضع للضريبة، وعدم وجود رقم الأعمال. وفيما يخص التصريح بالأجور يلتزم به صاحب العمل وجوبا بحسب عدد العمال المستخدمين لديه، فيكون التصريح بها:

- شهريا إذا كان صاحب العمل يشغل 10 عمالا أو أكثر خلال 30 يوما التي تلي الشهر.
- فصليا إذا كان صاحب العمل يشغل 9 عمال خلال 30 يوما التي تلي الفصل.
- سنويا ويكون ذلك بالتصريح سنويا بالقائمة الإسمية للعمال والأجور الذين يتقاضونها عقب كل سنة مدنية خلال 30 يوما التي تلي السنة، ويتضمن التصريح السنوي عدد العمال، والأجور التي يتقاضونها ومدة العمل الفعلية.<sup>1</sup>

#### رابعا: التصريح بالإشتراكات

للحصول على التعويضات المقررة في حالة المخاطر المهنية يستوجب الإنتساب إلى الضمان الإجتماعي، وذلك بدفع صاحب العمل الإشتراكات المستحقة للضمان بقسطين، قسط لصاحب العمل وقسط للعامل، حيث يقطع صاحب العمل من أجر العامل القسط المخصص دون معارضة منه. ويحدد القانون نسبة الإشتراك ب 34,5% تحسب من أجر المنصب المصرح به، ويضاف لهذه النسبة الأتي:<sup>2</sup>

- 14% بعنوان التأمينات الإجتماعية.
- 1,25% بعنوان حوادث العمل والأمراض المهنية.
- 16% للتقاعد.
- 1,75% التأمين على البطالة.
- 1,5% بعنوان التقاعد المسبق.
- 12,21% بعنوان التأمين على العطل المدفوعة الأجر.
- 0,75% بعنوان التأمين على البطالة الناتجة عن الظروف المناخية.
- 0,13% بعنوان الوقاية من المخاطر المهنية.

1- كشيدة باديس، مرجع سابق، ص ص.47، 48.

2- كشيدة باديس، المرجع نفسه، ص ص.50، 51.

أما الفئات الخاصة حدّد لها القانون نسبة خاصة تتمثل بعضها في:

- نسبة إشتراك المعوقين ب 5%.
- نسبة إشتراك الطلبة الجامعيين ب 2,5%.
- الأشخاص الذين يستخدمهم الخواص لحسابهم الخاص بنسبة 6%.
- الممتهنون نسبة إشتراكهم ب 2%.

**المبحث الثالث: أحكام التعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية**

لدراسة أحكام التعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية لا بد أولاً من معرفة إجراءات التصريح والإثبات لمهنية الحوادث والأمراض، لذا قسمنا هذا المبحث إلى:

**المطلب الأول: إجراءات الحصول على التعويض**

لكي يستفيد العامل من الحماية المنصوص عليها في القانون 13/83 المعدل والمتم المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية<sup>1</sup>، حدد المشرع إجراءات يجب إتباعها للحصول على هذه الحقوق والتي تقع على مجموعة من الأفراد، تختلف باختلاف الإصابة التي تحدث للعامل سواء كانت حادث عمل أو مرض مهني<sup>2</sup> مع العلم أن المرض المهني على نقيض حوادث العمل، يظهر ببطء ويتولد عن المحيط السيئ الذي يعيش فيه العامل أو بسبب المواد الضارة التي يلامسها أثناء تنفيذ عمله<sup>3</sup>.

لذا حدد القانون المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية إجراءات المعاينة والتصريح بالحادثة وكيفية النظر في الملف<sup>4</sup> كالآتي:

**الفرع الأول: التصريح بحادث العمل والمرض المهني**

يعد التصريح بالحادثة قيماً ضرورياً لإثبات وقوعه، وذلك لإحاطة علم هيئة الضمان الإجتماعي به ومطالبته بالتعويض للعامل المصاب قانونياً. فلا يمكن اللجوء إلى القضاء قبل المرور بهذا الإجراء<sup>5</sup>.

**أولاً: الأطراف الملزمة بالتصريح**

لا يقع التصريح على عاتق العامل أو ذوي حقوقه فقط، بل يتعدى ذلك ليشمل تصريحات من طرف صاحب العمل وهيئة الضمان الإجتماعي وكذا الجهات القضائية المختصة كالآتي:

✓ **التصريح من طرف العامل أو ذوي حقوقه:** طبقاً للقانون 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية فإن العامل ملزم بتبليغ صاحب العمل

1- أمال بن رجدال، حماية العامل عند إنتهاء علاقة العمل في القانون الجزائري ( الجزائر: برتي للطباعة والنشر، 2010)، ص. 99.

2- قالية فيروز، مرجع سابق، ص. 121.

3- أمال بن رجدال، مرجع سابق، ص. 100.

4- خليفي عبد الرحمان، مرجع سابق، ص. 111.

5- قالية فيروز، مرجع سابق، ص. 122.

بإصابته بالحوادث أو المرض المهني شخصيا في الآجال المحددة قانونا. فحسب المادة 13 من القانون 13/83 المذكور أعلاه، يكون التبليغ عن حادث العمل في ظرف 24 ساعة من اليوم الموالي لحصول الحادث، أما فيما يخص التصريح بالأمراض المهنية فقد حددت أجاله في المادة 2/71 من نفس القانون التي تنص على أنه: " يجب التصريح بكل مرض مهني يطلب تعويضه بمقتضى هذا الباب لدى هيئة الضمان الإجتماعي في مدة أداها 15 يوما وأقصاها 3 أشهر التي تلي المعاينة الطبية الأولى"<sup>1</sup>. إضافة إلى هذا أورد المشرع الجزائري إستثناءا بسيطا في التصريح وهو منح ذوي الحقوق رخصة التصريح بالحوادث في حالات قاهرة كإصابة العامل بحادث شديد الأثار أدى به إلى الغيبوبة، العجز عن الحركة أو خضوعه لعملية جراحية مستعجلة مباشرة.<sup>2</sup>

وعدم إحترام العامل لأجال التصريح المقررة له يفقده الحق بصفة نهائية في المطالبة بالتعويض.

✓ **التصريح بالحوادث أو المرض المهني من طرف صاحب العمل:** أقرت الفقرة الثانية من المادة 13 من القانون 13/83 على أنه يتم التصريح بالحوادث والمرض المهني من طرف صاحب العمل لدى هيئة الضمان الإجتماعي في أجل 48 ساعة من تاريخ علمه بالحوادث أو المرض، دون إحتساب العطل والأعياد الرسمية. كما ألزم في المادة 69 من نفس القانون ضرورة تصريح صاحب العمل بالوسائل المستخدمة في إطار نشاطه التي من شأنها أن تسبب أمراض مهنية لدى هيئة الضمان الإجتماعي، ومفتشية العمل أو الهيئات المكلفة بالنظافة والأمن.<sup>3</sup> وعدم تصريح صاحب العمل بالحوادث أو المرض لا يسقط حق الحصول على التعويض.<sup>4</sup>

✓ **التصريح من طرف هيئة الضمان الإجتماعي:** لا تلتزم هيئة الضمان الإجتماعي بأجل محدد للقيام بالتصريح بحادث العمل أو المرض المهني، إنما يكون ذلك فور علمها بالإصابة بإبلاغ مفتش العمل المختص والمشرف على المؤسسة

<sup>1</sup>- القانون 13/83، المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، المعدل والمتمم، مرجع سابق.

<sup>2</sup>- مصطفى صخري، أحكام حوادث العمل والأمراض المهنية في القطاعين الخاص والعام (عمان: مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، 1998)، ص. 63.

<sup>3</sup>- نص المادة 69 من القانون 13/83 : " يتعين على كل صاحب عمل يستخدم وسائل عمل من شأنها أن تتسبب في الأمراض المهنية المذكورة في هذا الباب التصريح لدى هيئة الضمان الإجتماعي ولمفتش العمل أو الموظف الذي يشغل وظائفه بمقتضى تشريع خاص، وكذا المدير الولائي للصحة، والهيئات المكلفة بالنظافة والأمن."

<sup>4</sup>- قالية فيروز، مرجع سابق، ص. 124.

الذي يملك صلاحية إجراء التحريات حول حوادث العمل والأمراض المهنية، ومراقبة وتأكيد مدى تطبيق صاحب العمل لإجراءات الوقاية والأمن.<sup>1</sup>

✓ **التصريح من طرف الجهات الإدارية القضائية:** تتمثل الجهات الإدارية والقضائية في الدرك أو الشرطة التي تقوم بتحرير محضر مكان ووقت وقوع الحادث، وترسل منه نسختين، واحدة إلى هيئة الضمان الإجتماعي في أجل لا يتعدى 10 أيام أما الثانية فترسلها إلى المصاب أو ذوي حقوقه في حالة وفاته أو المنظمة النقابية التي تكلفت بالتصريح.<sup>2</sup>

### ثانيا: البت في الملف.

تقوم هيئة الضمان الإجتماعي بعد حصولها على كافة الوثائق اللازمة للتصريح بالحادث بالبت في الطابع المهني لهذا الأخير، وذلك في حدود 20 يوما مع إبلاغ العامل بقرارها في مدى تأييدها لمهنية الحادث عن عدمه.<sup>3</sup>

كما أن لهيئة الضمان الإجتماعي صلاحية إجراء تحقيقات داخل المؤسسة التي يعمل فيها العامل المصاب بواسطة أعوان مختصين في ذلك على المستوى الجهوي لهذه الهيئة.<sup>4</sup>

### الفرع الثاني: إجراءات إثبات حصول الإصابة

يعدّ الطبيب الذي قام بمعاينة العامل المصاب بتحرير شهادتين:

- **شهادة طبية أولية:** يرد فيها وصف لحالة المصاب مع تقدير نسبة العجز الذي أصيب به، كما تحتوي على المعاينات الطبية التي يلتزم العامل المصاب بإجرائها من أجل تحديد مصدر الإصابة أو المرض المسبب للحادث.
- **شهادة طبية نهائية:** هي شهادة يسلمها الطبيب في الزيارة الثانية للمصاب بعد إنقطاع العطلة المرضية، والتي يكشف فيها عن النتائج سواء بشفاء العامل إذا لم يخلف الحادث عجزا دائما، أو شهادة الجبر إذا خلفت الإصابة عجزا دائما، كما يحدد فيها العواقب المترتبة على المصاب.

<sup>1</sup>- قالية فيروز، مرجع سابق، ص. 125.

<sup>2</sup>- أحمية سليمان ، أليات تسوية منازعات العمل والضمان الإجتماعي في القانون الجزائري ( الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية ، ط . 3 ، 2005 ) ، ص . 183 .

<sup>3</sup>- أمال رجدال ، مرجع سابق ، ص . 100 .

<sup>4</sup>- نص المادة 16 من القانون 13/83 : " عندما تتوفر لدى هيئة الضمان الإجتماعي عناصر الملف ولاسيما منها التصريح بالحادث، يجب عليها البت في الطابع المهني للحادث في ظرف 20 يوما."

وتحرر هذه الشهاداتتين في نسختين: تسلم الأولى إلى وكالة الضمان الإجتماعي التي يمكنها أن تقوم بالمراقبة الطبية على حالة المصاب، أما الثانية تسلم للمصاب.<sup>1</sup>

### المطلب الثاني: تقديرات التعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية

حدّد المشرع الجزائري التعويضات التي يتمتع بها المصاب بحادث عمل أو مرض مهني وفق القانون 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية المعدل والمتمم، وميّر ثلاث حالات يجب التعويض عنها، والتي سنتناولها كالآتي:

#### الفرع الأول: تقدير التعويض في حالة العجز المؤقت

يعرف العجز المؤقت على أنه العجز الذي يصيب العامل، فيضعف إنتاجه مما يجعله مضطرا إلى العمل بأجر منخفض، أو العجز الذي ينقص من قدرته على الإنتاج والكسب بنسبة معينة هي قيمة العجز، ولكن لا يحول دون أداء العامل كلياً لأي عمل<sup>2</sup>. وللعامل المصاب بعجز مؤقت الحق في التعويض له عينياً ونقدياً مع مراعاة قانون حوادث العمل والأمراض المهنية.

#### أولاً: التعويض العيني

يتمثل التعويض العيني في كافة الأداءات المتعلقة بالعلاجات اللازمة لشفاء المريض سواء حصل إنقطاع عن العمل أم لا، وسواء كان هذا الإنقطاع محدّد المدّة أم لا، فهو يهدف إلى إعادة التأهيل الوظيفي وإعادة تكييف العامل<sup>3</sup>، ونميّز في هذا التعويض حالتين:

أ. التعويضات العينية في الحالة العادية: طبقاً للمرسوم 28/84 المؤرخ في 11 فيفري 1984 المحدّد لكيفية تطبيق العناوين الثالث والرابع والثامن من القانون 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية المعدل والمتمم، في المادة 02 منه التي تنص على أنه: "تستحق الخدمات بعد تاريخ الجبر وطول المدّة التي تستوجب فيها حالة المصاب بحادث عمل أو مرض مهني مواصلة العلاج."<sup>4</sup>

1- قالية فيروز، مرجع سابق، ص. 129 .

2- طيب سماتي، حوادث العمل والأمراض المهنية، مرجع سابق، ص. 71.

3- مالكي نجيم وبسامي أسماء، مرجع سابق، ص. 59.

4- المادة 02 من المرسوم رقم 28/84 المؤرخ في 11 فيفري 1984 الذي يحدّد كليات تطبيق العناوين الثالث والرابع والثامن من القانون 13/83 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية.

ويكون للمصاب بحادث العمل أو المرض المهني الحق في:<sup>1</sup>

- إمداده بالألات والأعضاء الإصطناعية التي يحتاج إليها بحكم عاهته، وإصلاحها وتجديدها له.
- الحق في علاج خاص قصد إعادة تأهيله وظيفيا.
- الحق في مصاريف إعادة التأهيل إذا لم تتم داخل المؤسسة.
- مصاريف الإقامة إذا تمت إعادة التأهيل داخل المؤسسة.
- مصاريف التنقل.
- التعويضات اليومية، إذا لم يحصل الجبر أو في قسط التعويضة اليومية يفوق المبلغ المناسب للربيع إذا حصل الجبر وكان المصاب حائزا على ريع عن العجز الدائم.
- الحق في تكييفه مهنيا داخل مؤسسة أو لدى صاحب عمل لتمكينه من تعلم ممارسة مهنة من إختياره.

ب. **التعويضات العينية في حالة إنتكاس المصاب:** تنص المادة 1/11 من المرسوم 28/84

السالف ذكره على أنه: " يتمثل الإنتكاس في تفاقم جرح المصاب أو ظهور جرح جديد ناتج عن نفس الحادث أو المرض المهني الذي وقع بعد أن أخذ المصاب يتماثل للشفاء، أو لم يكن يعاني حتى ذلك الحين من أي جرح ظاهر."<sup>2</sup> وحسب نص المادة 62 من القانون 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية المعدل والمتمم فإنه: " عند إنتكاس المصاب يصبح في حاجة ماسة إلى العلاج سواء نجم عن ذلك عجز مؤقت جديد أم لا، فإن هيئة الضمان الإجتماعي تتكفل بتبعات الإنتكاس."<sup>3</sup>

كما نصت أيضا المادة 33 من نفس القانون المذكور أعلاه على أنه: " تقدّم الأداءات المنصوص عليها في هذا القسم على أساس نسبة 100% من التعويضات النظامية المعمول بها في مجال التأمينات الإجتماعية."

وفي هذا الإطار نستنتج أن التعويضات العينية سواء كانت عادية أو في حالة الإنتكاس فإنه يجب تعويضها وتقديمها بنسبة 100% حسب ما هو معمول به في مجال التأمينات الإجتماعية.

<sup>1</sup>- طبيب سماتي، حوادث العمل والأمراض المهنية، مرجع سابق، ص.72، 73.

<sup>2</sup>- المادة 11 من المرسوم 28/84 المؤرخ في 11 فيفري 1984 الذي يحدد كيفية تطبيق العناوين الثالث والرابع والثامن من القانون 13/83 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية.

<sup>3</sup>- المادة 62 من القانون 13/83 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية المعدل والمتمم، مرجع سابق.

## ثانيا: التعويضات النقدية

للمصاب بالعجز المؤقت الناتج عن حادث العمل أو المرض المهني الحق في إستفادته من تعويضات نقدية أو ما يطلق عليها بمصطلح التعويضات اليومية، التي يقَدَمها صندوق الضمان الإجتماعي كتعويض له عن العجز الذي جعله غير قادر على ممارسة أو مواصلة نشاطه المهني. وحسب نص المادة 35 من القانون 13/83 المعدل والمتمم فإنه: " يكون أجر يوم العمل الذي طرأ فيه الحادث على نفقة صاحب العمل كليا، وذلك أيا كانت طريقة الدفع".<sup>1</sup>

كما أضافت المادة 36 من نفس القانون على أنه: " تدفع للمصاب تعويضة يومية إعتبارا من اليوم الأول الذي يلي التوقف عن العمل أثر الحادث، وذلك خلال كل فترة العجز عن العمل التي تسبق إما الشفاء التام أو جبر الجرح وإما الوفاة، وكذا في حالة الإنتكاس أو التفاقم المنصوص عليهما في المادة 62".<sup>2</sup>

فمن هاتين المادتين يتضح لنا أن صاحب العمل مجبر على الإلتزام بدفع أجر اليوم الذي أصيب فيه العامل كليا مهما كانت طريقة الدفع، كما أنه يتمتع هذا المصاب بتعويضة يومية من طرف هيئة الضمان الإجتماعي مباشرة من اليوم الموالي لتوقفه عن العمل نتيجة إصابته بالحوادث أو المرض المهني خلال فترة عجزه.

ويتم حساب التعويضة اليومية عن كل يوم عمل، حيث لا يمكن أن تقل عن 30/1 من مبلغ الأجر الشهري الذي تقطع منه إشتراكات الضمان الإجتماعي والضريبة، أما في حالة ما إذا كان الضحية غير مؤمن له إجتماعيا فإنه يتم حساب التعويضة اليومية للأضرار الناجمة عن حوادث العمل والأمراض المهنية إعتقادا على الأجر الشهري الوطني الأدنى المضمون على أن لا يكون أقل من 30/1 من هذا الأجر.<sup>3</sup>

**الفرع الثاني: تقدير التعويض عن العجز الدائم**

العجز الدائم هو العجز الذي يحول كليا وبصفة دائمة بين العامل المصاب بحادث عمل وبين ممارسته لأية مهنة أو عمل يكسب منه، فالعجز الدائم هو الذي يبقى بعد إلتئام الجروح، أي يبقى بعد تحديد تاريخ الجبر،<sup>4</sup> وللعامل المصاب بعجز دائم نتيجة حادث عمل أو مرض مهني الحق بأداءات في شكل ريع، الذي يحسب على أساس الأجر المتوسط الخاضع لإشتراكات

1- المادة 35 من القانون 13/83 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية المعدل والمتمم، مرجع سابق.

2- المادة 36 من القانون 13/83، المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، المرجع نفسه.

3- طيب سماتي، حوادث العمل والأمراض المهنية، مرجع سابق، ص ص. 74-77.

4- طيب سماتي، حوادث العمل والأمراض المهنية، المرجع نفسه، ص 83.

الضمان الإجتماعي الذي تقاضاه العاجز عن مستخدم واحد أو عدة مستخدمين خلال 12 شهرا التي تسبق التوقف عن العمل، أما إذا عمل المصاب لمدة تقل عن 12 شهرا وقت إنقطاعه عن العمل فيحسب الريع على أساس إما:

- أجر منصب عمل المصاب إذا عمل لمدة شهر واحد على الأقل.
- أجر منصب عمل مطابق للفئة المهنية التي ينتمي إليها المصاب إذا عمل لمدة تقل عن شهر واحد.

أما إذا لم تظهر حالة العجز الدائم لأول مرة إلا بعد إنتكاس حالة المصاب أو تفاقمها، ففترة 12 شهرا التي تعتمد لحساب الريع هي المدة التي تسبق إما تاريخ الإنقطاع عن العمل نتيجة حادث العمل أو المرض المهني، وإما تاريخ الإنقطاع عن العمل نتيجة إنتكاس المصاب أو تفاقم حالته أو من تاريخ إلتئام الجروح، أي حسب طريقة الحساب الأكثر نفعاً للمصاب بعجز دائم. ويحسب الريع على أساس أجر سنوي لا تقل قيمته عن 2300 مرة قيمة عدد ساعات الأجر الوطني الأدنى المضمون مهما كان مبلغ الأجر الحقيقي، كما لا يمنح للعامل أي ريع إذا كانت نسبة العجز تقل عن 10% وإنما له الحق في الحصول على رأسمال تماثلي<sup>1</sup> الذي نصت على كيفية حسابه المادة 16 من المرسوم 28/84 التي نصت على أنه: " لحساب الرأسمال التماثلي يكون بضرب المبلغ السنوي للريع في المعامل المقابل لسن المصاب"<sup>2</sup>، ومبلغ الريع يساوي أجره المنصب المتوسطة التي يتقاضاها المصاب خلال 12 شهرا الأخيرة مضروبة في نسبة العجز، ويضاف لمبلغ الريع نسبة 40% إذا كان هذا العجز يضطر المصاب إلى اللجوء لمساعدة الغير من أجل القيام بالشؤون العادية للحياة كالأكل - النهوض - اللباس ....

يسدّد مبلغ الريع للعامل المصاب شهريا عند أجل إستحقاقه وفي مقر سكناه، كما يمكن الجمع بين الريع ومعاش التقاعد، أو معاش العجز أو التعويضات اليومية عن التأمين على المرض والأمومة.<sup>3</sup>

### الفرع الثالث: تقدير التعويض عن الوفاة

تشكّل وفاة العامل خسارة كبيرة لعائلته وأفرادها الذين كان يعيلهم المتوفى، فالوفاة خطر إجتماعي يغطيه قانون الضمان الإجتماعي، حيث يدفع لعائلته عائدا يسمى بمنحة الوفاة ومعاش منقول يتمثل في ريع الوفاة. حيث يقدر مبلغ منحة الوفاة

1- أمال بن رجدال، مرجع سابق، ص ص. 146، 147.

2- المادة 16 من المرسوم 28/84 المؤرخ في 11 فيفري 1984، مرجع سابق.

3- أمال بن رجدال، مرجع سابق، ص. 147.

12 مرة مبلغ الأجر الشهري الأكثر نفعاً والذي يحصل عليه الهالك خلال السنة السابقة للوفاة والمعتمد كأساس لحساب الإشتراكات، ولا يمكن أن يقل هذا المبلغ عن 12 مرة قيمة المبلغ الشهري للأجر الوطني الأدنى المضمون، يدفع دفعة واحدة فور وفاة المؤمن له، ولا يمكن الجمع بين هذه المنحة ومنحة الوفاة التي تدفع من باب التأمينات الإجتماعية. وفيما يخص ريع ذوي الحقوق فيدفع لكل واحد منهم ريع يحسب على أساس الأجر المتوسط الخاضع لإشتراكات الضمان الإجتماعي الذي تقاضاه الضحية لدى مستخدم أو عدة مستخدمين خلال 12 شهراً التي تسبق التوقف عن العمل، ويحسب الريع مهما كانت قيمة مبلغ الأجر الحقيقي على أساس أجر سنوي لا تقل قيمته عن 2300 مرة قيمة معدل ساعات الأجر الوطني الأدنى المضمون، ولا يجب الجمع بين الريع المدفوع لذوي الحقوق ومعاش التقاعد المنقول ويدفع الإمتياز الأكثر نفعاً.

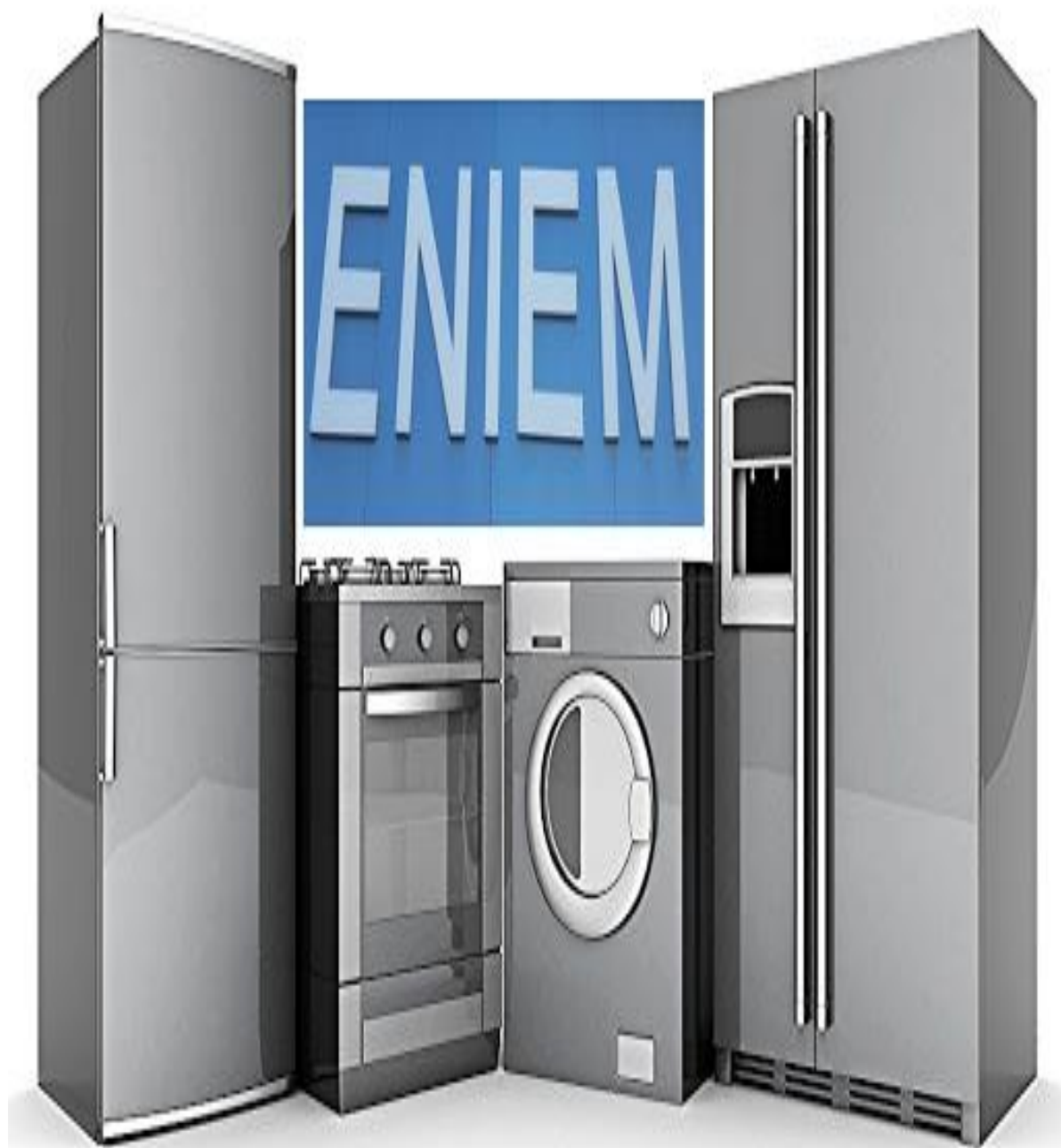
يعتبر من ذوي الحقوق الزوج الذي لا بد أن يكون زواجه شرعياً من الضحية لكي يستفيد من معاش منقول، وكذلك الأولاد الذين ولدوا قبل وفاة الضحية أو خلال 305 يوماً التالية لتاريخ الوفاة على الأكثر، إضافة إلى الأصول المكفولين من طرف العامل المتوفى، ويتم توزيع الريع على هؤلاء وفق نسب محددة قانوناً يمكن مراجعتها كلما تغير عدد ذوي الحقوق الذين يستفيدون من المعاش من تاريخ الوفاة، أما في حالة ما إذا توفي المستفيد من ريع حادث عمل لسبب غير ناجم عن الحادث فيستفيد ذوي حقوقه من ريع يحسب على أساس ريع المتوفى.<sup>1</sup>

1- أمال بن رجدة، مرجع سابق، ص ص. 150، 151.

## خاتمة الفصل:

نستنتج من هذا الفصل أن التشريع الجزائري عمل جاهدا على ترقية الأنظمة التي سعت إلى تسيير حوادث العمل والأمراض المهنية، من خلال العمل على تبني معايير وإجراءات قانونية بتطبيق القواعد القانونية المكرسة في القوانين المتعلقة سواء بحوادث العمل والأمراض المهنية أو المتعلقة بالتأمينات الإجتماعية، إضافة إلى وضع منظومة مؤسساتية تتكون من أجهزة وهيئات تعمل على ضمان السير الجيد والوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية. وكذا اللجوء إلى التأمين والعملية الرقابية التي تعدّ من أهم الركائز التي تعتمد عليها هذه المؤسسات للوصول إلى الأهداف المسطرة، ومنح الحماية الكفيلة في مجال الصحة والسلامة المهنية في وسط العمل. وفي نفس السياق فإن هذه الحماية والتجسيد لإستراتيجية التسيير يكون بصفة تكاملية بين أصحاب العمل والعمال معاً، مع المشاركة الحتمية للهيئات الممثلة للمؤسسة في نظام التسيير المخطط له.

الجليل التطبير



## الفصل الثالث

دراسة تطبيقية حول سير حوادث العمل والأمراض المهنية

في المؤسسة العمومية لصناعة الأجهزة الكهرومنزلية **ENIEM**

## المبحث الأول: تقديم عام للمؤسسة العمومية الجزائرية ENIEM

تضمن المبحث تعريفًا للمؤسسة العمومية لصناعة الأجهزة الكهرومنزلية ENIEM، ثم نشأة وتطور المؤسسة، وأهم منتجاتها وفروعها وفي الأخير الهيكل التنظيمي للمؤسسة.

### المطلب الأول: تعريف ونشأة وتطور المؤسسة

تناول هذا المطلب دراسة تعريف المؤسسة العمومية الجزائرية لصناعة الأجهزة الكهرومنزلية مع نشأتها ومراحل تطورها كالاتي:

#### الفرع الأول: تعريف المؤسسة ENIEM

هي شركة وطنية عمومية ذات طابع إقتصادي لصناعة الأجهزة الكهرومنزلية، تحت وصاية الشركة الوطنية سونيلك (SONELEC)، تأسست في 02 جانفي 1983 ولكنها كانت موجودة منذ سنة 1974<sup>1</sup>، إستقلت ذاتيا سنة 1989 حيث يتواجد مقر هذه المؤسسة في ولاية تيزي وزو تحديدا في شارع ستيتي علي، أما وحداتها الإنتاجية يقع مقرها الإجتماعي بحي واد عيسي الذي يبعد ولاية تيزي وزو 10 كلم إضافة إلى فروعها المتمثلين في فرع فيلالومب لصناعة المصابيح ببسكرة، وفرع صناعة المنتجات الصحية بعين الدفلى.<sup>2</sup>

#### الفرع الثاني: نشأة وتطور المؤسسة

##### أولا: نشأة المؤسسة العمومية لصناعة الأجهزة الكهرومنزلية

تعود نشأة المؤسسة العمومية لصناعة الأجهزة الكهرومنزلية إلى الفترة الممتدة ما بين 1970 إلى 1973، كانت تحمل في بداياتها إسم الشركة الوطنية لصناعة العتاد الكهربائي، ونظرا لصعوبة تسيير هذه الشركة ذات الحجم الإنتاجي الضخم تم إعادة هيكلتها وتقسيمها إلى عدة مؤسسات من بينها المؤسسة العمومية لصناعة الأجهزة الكهرومنزلية بموجب المرسوم 19/83 المؤرخ في 02 جانفي 1983.

<sup>1</sup>- موقع أنترنت: [www.wikipedia.org](http://www.wikipedia.org) ، في 05 أكتوبر 2020 على الساعة 10:58.

<sup>2</sup>- توات لامية، مصار أمال، أثر الإتصال التنظيمي على كفاءة المؤسسة الإقتصادية، دراسة حالة المؤسسة الوطنية لصناعة الأجهزة الكهرومنزلية - ENIEM - تيزي وزو، مذكرة لنيل شهادة الماستر في العلوم السياسية ( الجزائر: جامعة مولود معمري تيزي وزو، كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2016/2015)، ص ص. 59، 60.

## ثانيا: مراحل تطور مؤسسة صناعة الأجهزة الكهرومنزلية

عرفت المؤسسة في مشوارها عدة مراحل وتطورات، تتلخص فيما يلي:

— من 1973 إلى 1976: في هذه المرحلة عقدت المؤسسة سونيلاك عقدا مع المؤسسة الألمانية DIAG، مع البدء في مشروع إنجاز المركب GAM.

— من 1976 إلى 1979: دخل المركب في عملية إنتاج آلات صغيرة الحجم كمطاحن القهوة.

— من 1979 إلى 1982: في هذه المرحلة لجأت المؤسسة إلى تطوير اليد العاملة فيها، بتكوينها بهدف التحكم في الإنتاج وطرق التركيب.

— من 1982 إلى 1985: هي من أهم المراحل التي مرت عليها المؤسسة، حيث في 1983/01/02 تم إعادة هيكلة SONELEC التي تحولت حاليا إلى ENIEM بموجب المرسوم الرئاسي 19/83.

— من 1985 إلى 1990: في هذه المرحلة قامت المؤسسة العمومية لصناعة الأجهزة الكهرومنزلية بتطوير منتجاتها والعمل على إنتاج سلع جديدة كالثلاجات، الطباخات، المكيفات الهوائية، ومنتجات التسخين. إضافة أن المؤسسة عرفت في هذه الفترة سنة 1989 تحديدا تطورا من مؤسسة إقتصادية إلى مؤسسة عمومية ذات أسهم ورأسمال معروفة عالميا.

— من 1990 إلى 1995: قامت الشركة بالتعاون مع شركة لبنانية LEMATEC من إنتاج الثلاجات الأفقية، والثلاجات من نوع L 520.

— من 1995 إلى 1999: عرفت المرحلة إلى إعادة هيكلة المركب بتقسيمه إلى 5 وحدات هي: وحدة التبريد، وحدة الطبخ، وحدة المكيفات الهوائية، وحدة الإنتاج، وحدة التسويق. وفي نفس المرحلة سنة 1998 تحصلت المؤسسة على شهادة إيزو ISO9002 من طرف الهيئة الفرنسية الرائدة في مجال صناعة الأجهزة الكهرومنزلية، وتوفرت المؤسسة على خبرة كبيرة مع عدد هائل من اليد العاملة المؤهلة التي قدر عددها ب 3500 عامل سنة 1997.<sup>1</sup>

<sup>1</sup>- بلعدل ياسين، بوعزيز محمد، دور التشخيص المالي في رسم الإستراتيجية المالية للمؤسسة الإقتصادية، دراسة ميدانية بالمؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية ENIEM، مذكرة لنيل شهادة ماستر في علوم التسيير (الجزائر: جامعة محند أولحاج البويرة، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير)، ص ص. 67، 68.

## المطلب الثاني: منتجات المؤسسة وفروعها

تسهر المؤسسة العمومية لصناعة الأجهزة الكهرومنزلية ENIEM على تنويع وتطوير كبير في منتجاتها والمتمثلة في:

- الثلاجات بمختلف الأحجام والأصناف. Réfrigérateur.

- المكيفات الهوائية. Climatiseur.

- الطباخات. Cuisinière.

- منتجات التسخين. Chauffage.

إضافة إلى فروعها التي تختص في صناعة المصابيح والمعدات الطبية المتمثلة في:

– فرع فيلالومب المتواجد بولاية معسكر تحديدا بالمحمدية، أصبح مستقلا بذاته سنة 1996 تحت إسم FILAMP، قدر رأس ماله ب 854.000.000 دج و طاقة إنتاج تقدر ب 30.000.000 مصباح سنويا ويد عاملة تصل إلى 500 عامل.

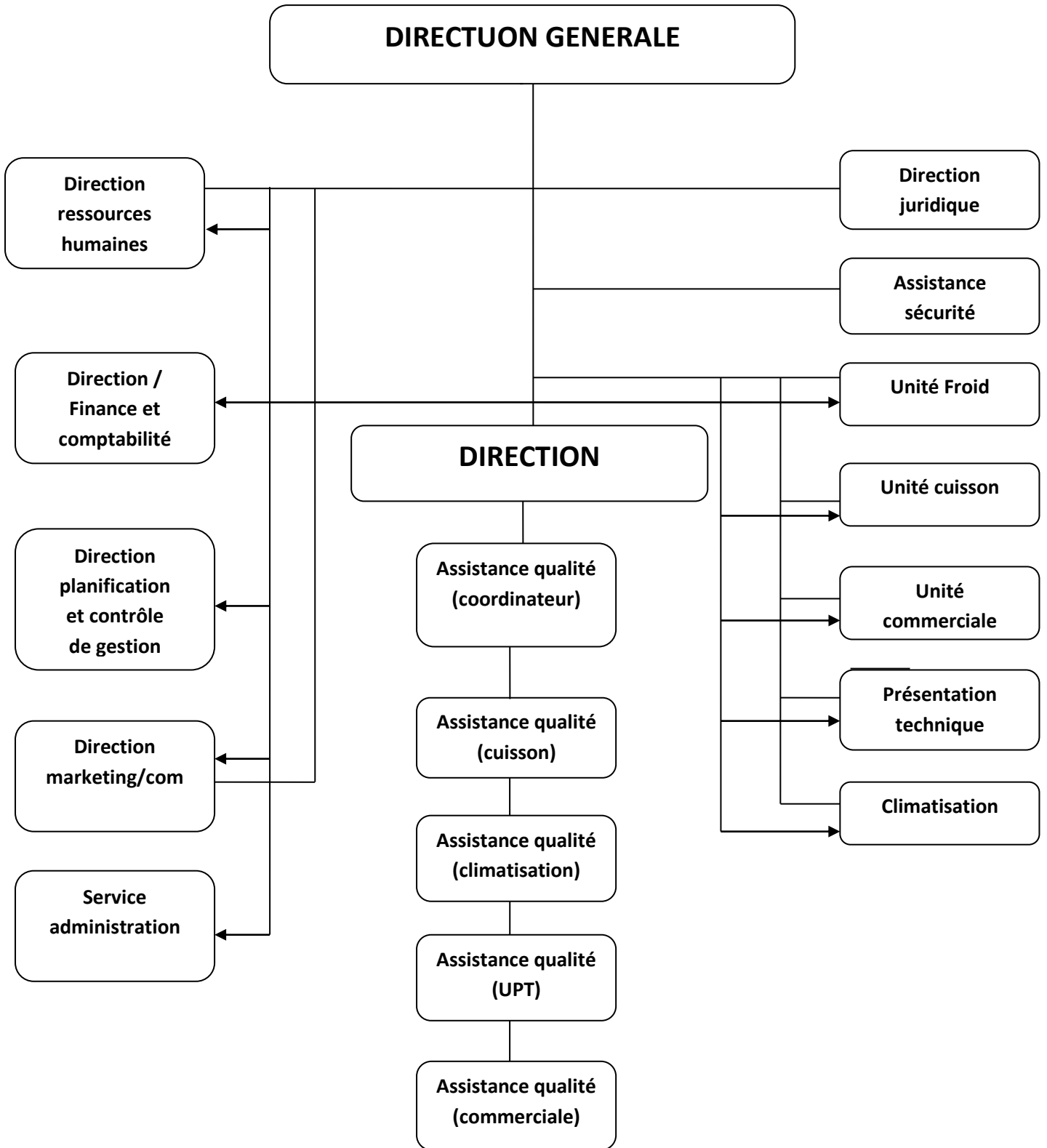
– فرع صناعة المعدات الصحية بمليانة ولاية عين الدفلى، إستقلت بذاتها سنة 2005 بإسم EIMS المتخصصة في صناعة المعدات الطبية برأس مال 400.000.000 دج.<sup>1</sup>

## المطلب الثالث: الهيكل التنظيمي للمؤسسة

تتكوّن المؤسسة العمومية لصناعة الأجهزة الكهرومنزلية ENIEM من عدّة وحدات وذلك حسب ما هو مبين في الشكل رقم 02.

<sup>1</sup>- بلعدل ياسين، بوعزيز محمد، مرجع سابق، ص. 69.

الشكل رقم 02: الهيكل التنظيمي للمؤسسة ENIEM



Source : document interne de l'ENIEM

## المبحث الثاني: جمع وتحليل النتائج

لمعالجة النتائج وتحليلها، خصصنا هذا المبحث المقسم إلى أربعة مطالب التي ينحصر مضمونها كالآتي:

### المطلب الأول: مجال الدراسة الميدانية

إستهدفت الدراسة الميدانية مؤسسة من ضمن المؤسسات العمومية الجزائرية التي تعمل على صناعة الأجهزة الكهربائية المنزلية الغنية عن التعريف ENIEM الواقعة بولاية تيزي وزو. وقد دامت الدراسة مدة شهر 28 / 10 / 2019 إلى 27 / 11 / 2019 بجمع المعلومات الإحصائية الممتدة بين 2015 إلى 2018 من عينة تكونت من 70 عاملا، تم إختيارها بصفة عشوائية، وزعت عليهم 70 إستمارة حيث كانت 38 إستمارة صالحة للتحليل أما 32 إستمارة لم يتم ملأها بكل جدية.

### جدول رقم 01: الإحصائيات المتعلقة بالإستبيان

الإستمارة	العدد	النسبة المئوية
- الإستمارات الموزعة	70	%100
- الإستمارات الصالحة	38	%54
- الإستمارات الغير صالحة	32	%46

### المطلب الثاني: تحليل نتائج الإستبيان

بعد الحصول على كافة الأجوبة على أسئلة الإستبيان قمنا بعرض وتحليل البيانات على برنامج الجداول EXEL بمعالجة البيانات وترجمتها إلى رسومات بيانية من خلال النسب المئوية والتكرار للعملية الإحصائية لتسهيل الملاحظة والتحليل كالآتي:

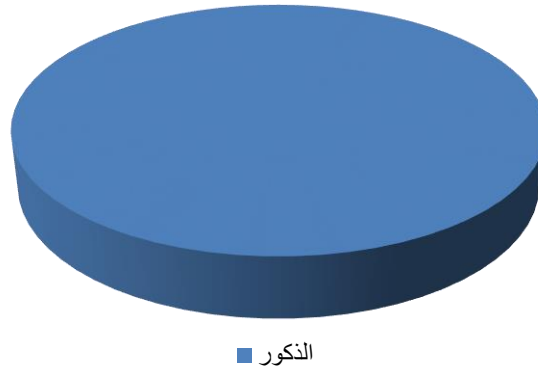
#### المحور الأول: البيانات الشخصية

تضمن المحور الأول 07 أسئلة يتم تفريغ محتوياتها فيما يأتي:

### جدول رقم 02: أفراد العينة حسب الجنس

النسبة المئوية	التكرار	الفئة
100% 00%	38 00	- الذكور - الإناث
100%	38	- المجموع

### الشكل رقم 03: التمثيل البياني حسب الجنس

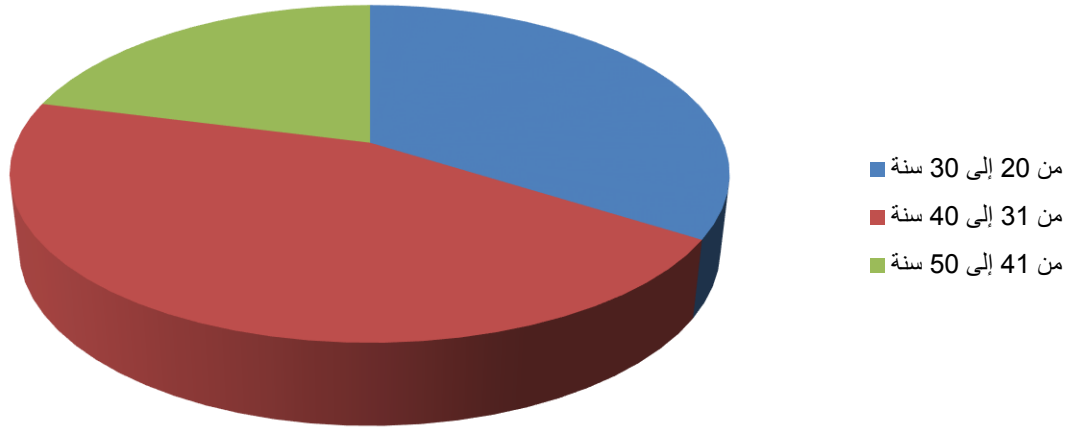


— من خلال الجدول والشكل يتبين لنا أن المؤسسة يطغى فيها جنس الذكور على الإناث، حيث بلغ الذكور 38 عاملا بنسبة 100%، أما الإناث فكانت 0 بنسبة 00%، وهذا التفاوت الكبير في النسب يضمن للمؤسسة تقريبا من الوقوع في الحوادث والأمراض المهنية لأن الإناث أكثرهم تعرضا للحوادث من الذكور بسبب البنية الفيزيولوجية والهرمونات التي تم إثباتها علميا، وكذا طبيعة الأداء والتعامل مع الآلات والنشاط الموكل إليها.

جدول رقم 03: أفراد العينة حسب فئة العمر

النسبة المئوية	التكرار	الفئة
34%	13	- من 20 إلى 30 سنة
45%	17	- من 31 إلى 40 سنة
21%	08	- من 41 إلى 50 سنة
100%	38	- المجموع

الشكل رقم 04: التمثيل البياني حسب العمر

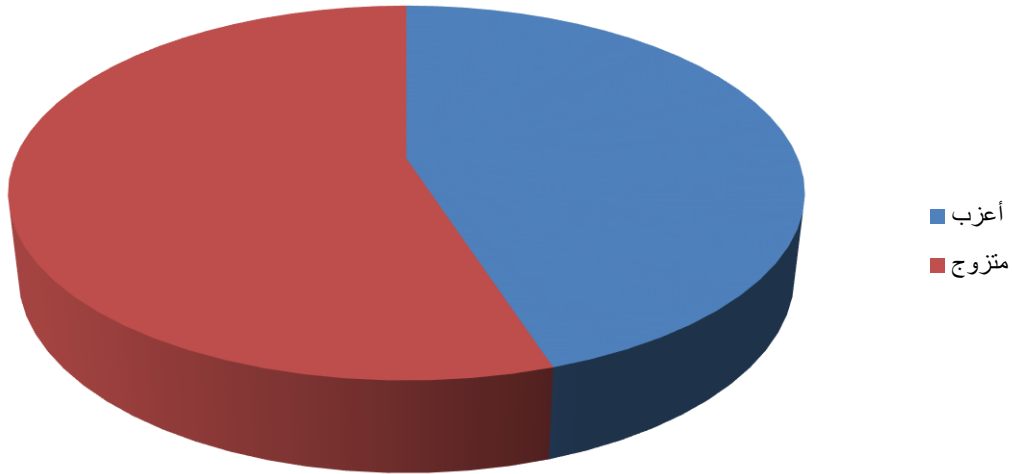


– نلاحظ من خلال الجدول والشكل أن أغلبية العمال (17 عامل) تمتد أعمارهم ما بين 31 إلى 40 سنة بنسبة 45%، ثم تليها الفئة العمرية ما بين 20 إلى 30 سنة (13 عامل) بنسبة 34%، وفي الأخير الفئة العمرية ما بين 41 إلى 50 سنة (8 عمال) بنسبة 21%، وهذا ما يؤكد أن عمال المؤسسة ذو قدرة بدنية جيدة ونسبة عمرية ملائمة لأداء نشاطهم عكس الفئات العمرية الأقل من 20 سنة أو التي تفوق 50 سنة المتمثلة في فئة الشباب المتميزة سواء بالتهور والدافعية، أو فئة الكهول التي تتميز بالتعب ونقص الجهد المؤدية لا محال إلى الوقوع في الحوادث والأمراض المهنية.

### جدول رقم 04: أفراد العينة حسب الحالة العائلية

النسبة المئوية	التكرار	الفئة
45%	17	- أعزب
55%	21	- متزوج
00%	00	- مطلق
00%	00	- أرمل
100%	38	- المجموع

### الشكل رقم 05: التمثيل البياني حسب الحالة العائلية

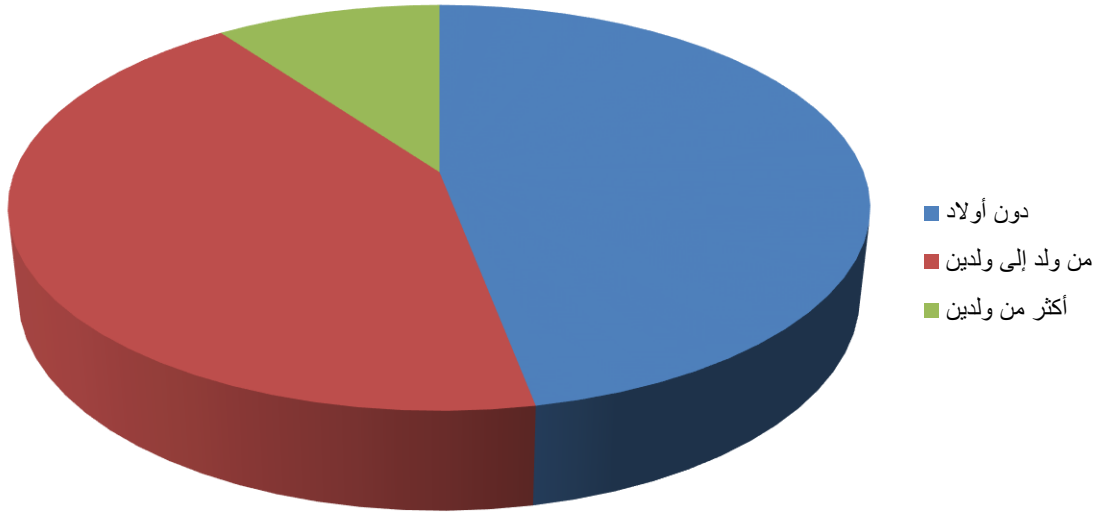


– من خلال البيانات الواردة في الجدول والدائرة النسبية، نلاحظ أن عدد العمال المتزوجين (21 عاملا) بنسبة 55% أكثر من العمال الغير المتزوجين (17 عاملا) بنسبة 45%، أما فئة المطلقين والأرامل كانت منعدمة تماما داخل المؤسسة ما يبين أن الوضع العائلي للموظفين مستقر، مما يجعلهم في حالة نفسية جيدة تساعدهم على العمل في أحسن الظروف.

جدول رقم 05: أفراد العينة حسب عدد الأولاد

النسبة المئوية	التكرار	الفئة
47%	18	- دون أولاد
43%	16	- من ولد إلى ولدين
10%	04	- أكثر من ولدين
100%	38	- المجموع

الشكل رقم 06: التمثيل البياني حسب عدد الأولاد

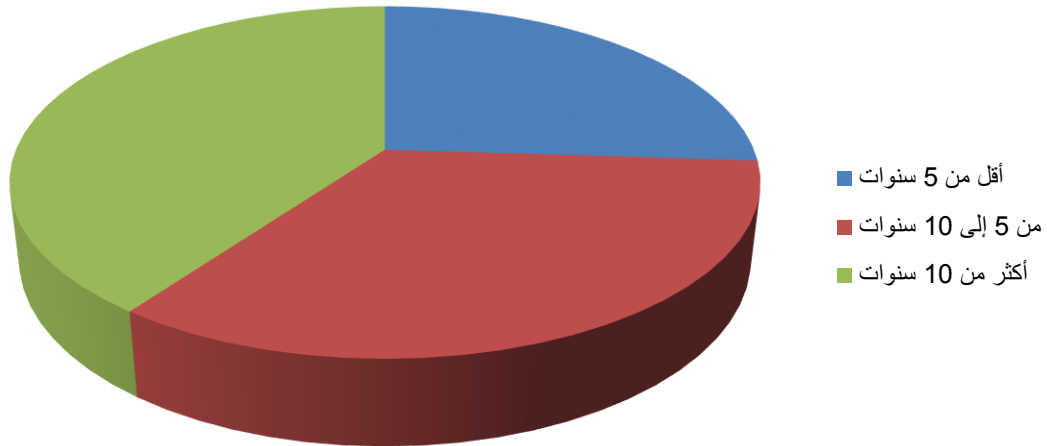


— حسب الجدول رقم 05 والشكل البياني رقم 06 فإن عدد العمال دون أولاد (18 عامل) إحتلت أكبر حصة في المؤسسة بنسبة 48%، ثم تليها فئة العمال الذين رزقوا بولد إلى اثنين (16 عامل) ب42%، وفي الأخير تأتي الفئة التي تصل إلى أكثر من ولدين (4 عمال) بنسبة 10%، وهذا يدل على أن العمال في هذه المؤسسة لا تواجههم الضغوط العائلية التي تشتت الفكر، وتخلق لهم قلقا وشرودا حول كيفية قضاء الحاجات العائلية لكل فرد الواقعة على عاتقه.

### جدول رقم 06: أفراد العينة حسب سنوات العمل

النسبة المئوية	التكرار	الفئة
26%	10	- أقل من 5 سنوات
34%	13	- من 5 إلى 10 سنوات
40%	15	- أكثر من 10 سنوات
100%	38	- المجموع

### الشكل رقم 07: التمثيل البياني حسب الأقدمية



– نلاحظ من الجدول السادس والشكل السابع أن العمال لديهم الأقدمية في العمل في مدة تتراوح إلى أكثر من 10 سنوات بنسبة 40%، ثم فئة الأقدمية من 5 سنوات إلى 10 سنوات بنسبة 34%، ثم فئة الأقدمية الأقل من 5 سنوات التي تقدر نسبتها بـ 26%. وهذه النسب تدل على أن للمؤسسة خبرة عالية تكسبها نقطة القوة في الإستمرارية والإنتاج وكذا التقليل من الحوادث المهنية.

جدول رقم 07: أفراد العينة حسب المستوى الدراسي

النسبة المئوية	التكرار	الفئة
18%	07	- الابتدائي
26%	10	- المتوسط
54%	20	- الثانوي
02%	01	- الجامعي
100%	38	- المجموع

الشكل رقم 08: تمثيل بياني حسب المستوى الدراسي

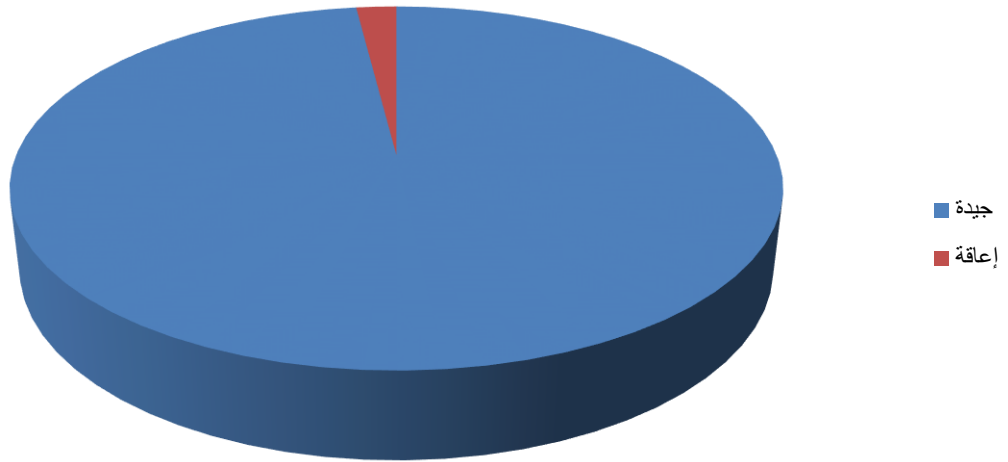


– نلاحظ أن المستوى الدراسي الغالب داخل المؤسسة هو المستوى الثانوي بنسبة 20% ثم يليه المستوى المتوسط ب 10%. وهذا يدل على أن المؤسسة تشغل كافة المستويات الدراسية، فهي لا تشترط الدراسات والتكوينات العليا، إلا أن هذا لا يمنع من وضع شروط في إختيارها للعمال وذلك حسب حاجة كل فرع داخل ميدان العمل.

### جدول رقم 08: أفراد العينة حسب الحالة الصحية

النسبة المئوية	التكرار	الحالة الصحية
%98	37	- جيدة
%02	01	- إعاقة
%100	38	- المجموع

### الشكل رقم 09: تمثيل بياني حسب الحالة الصحية



من خلال الجدول والتمثيل البياني نلاحظ أن معظم عمال المؤسسة يتمتعون بحالة صحية جيدة (37 عامل) بنسبة 98% على خلاف عامل واحد مصاب بإعاقة جسدية على مستوى الرّجل، والتي كانت مكتسبة منذ الولادة حسب تصريحاته.

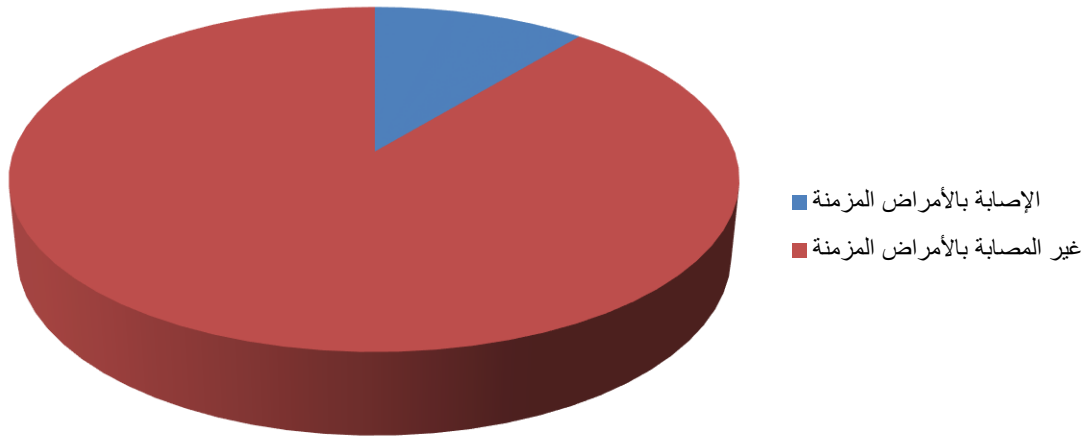
## المحور الثاني: تسيير حوادث العمل والأمراض المهنية

يحتوي هذا المحور على 07 أسئلة والمتمثلة في الآتي:

جدول رقم 09: أفراد العينة حسب الإصابة بالأمراض المزمنة

النسبة المئوية	التكرار	الفئة
11%	04	- المصابة بالأمراض المزمنة
89%	34	- غير المصابة بالأمراض المزمنة
100%	38	- المجموع

الشكل رقم 10: تمثيل بياني حسب الإصابة بالأمراض المزمنة

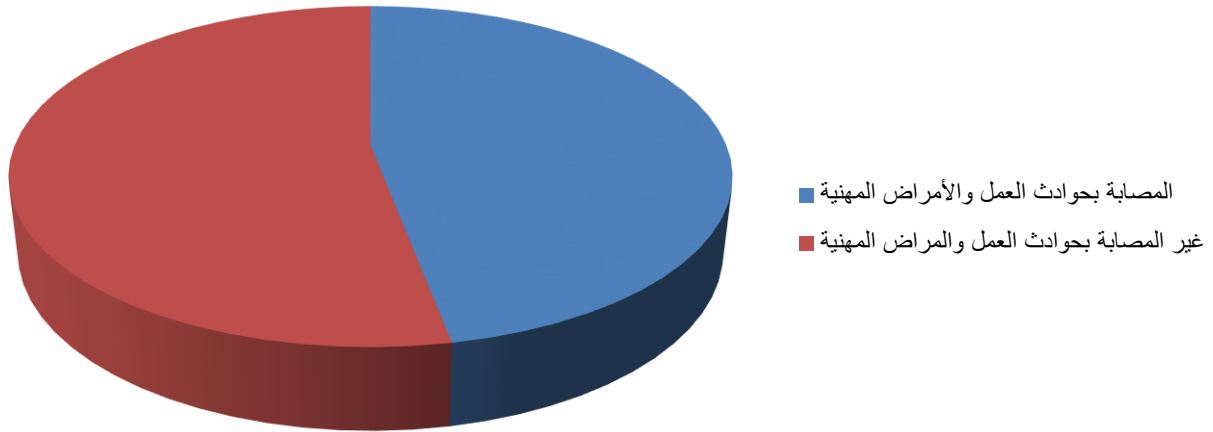


– نلاحظ أن فئة العمال المصابين بالأمراض المزمنة ضئيلة جدا (4 عمال) قدرت نسبتهم 11% عكس الفئة الغير المصابة (34 عمالا) بنسبة 89%. والملاحظ من خلال أجوبة الإستمارة وتصريحات العمال المصابين أن هذه الأمراض تتمثل في: مرض السكري، ضغط الدم، القلب والربو.

### جدول رقم 10: أفراد العينة حسب الإصابة بحوادث العمل والأمراض المهنية

النسبة المئوية	التكرار	الفئة
47%	18	- المصابة بحوادث العمل والأمراض المهنية
53%	20	- غير المصابة بحوادث العمل والأمراض المهنية
100%	38	- المجموع

### الشكل رقم 11: تمثيل بياني حسب الإصابة بحوادث العمل والأمراض المهنية

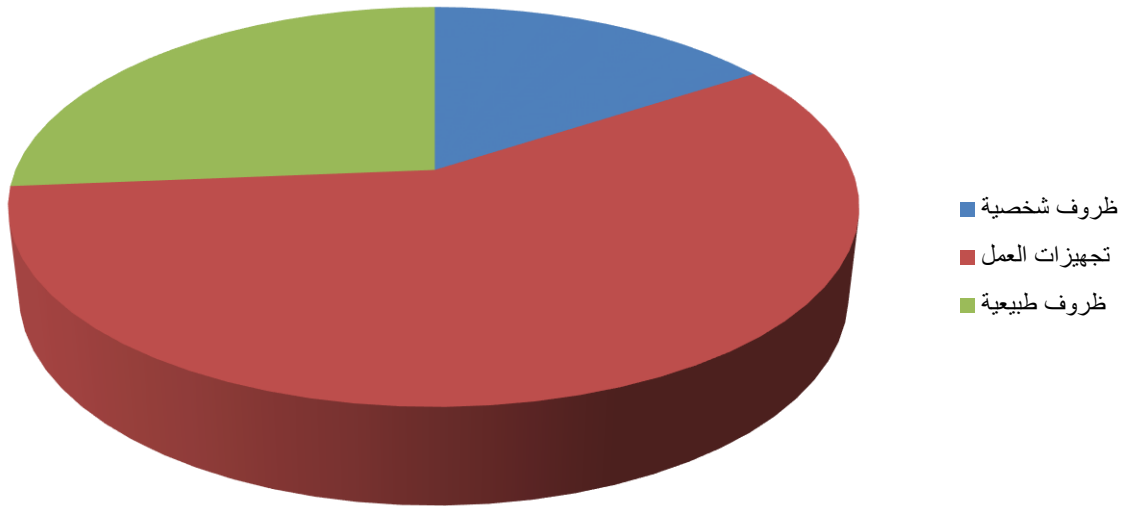


– نلاحظ أن الفئة الغير مصابة بالحوادث والأمراض المهنية 53% أكثرها من الفئة المصابة 47%، ومن خلال تصريحات العمال المصابين في الإستمارة فإن معظم الإصابات كانت خفيفة مرة واحدة لا أكثر، ويفيد هذا الإحصاء إلى القول أن المؤسسة لا تعرف نسبة كبيرة من الحوادث والأمراض المهنية نتيجة حرصها على فرض الحماية لعمالها، لكن هذا يبقى بعيدا عن ما هو مرغوب فيه لأن نسبة 47% من العمال المصابين تبقى مرتفعة نوعا ما وجب النظر في أسبابها للتقليل منها.

### جدول رقم 11: يمثل أسباب الحوادث في المؤسسة

النسبة المئوية	التكرار	الأسباب
16%	06	- ظروف شخصية
58%	22	- تجهيزات العمل
26%	10	- ظروف طبيعية
100%	38	- المجموع

### الشكل رقم 12: تمثيل بياني عن أسباب الحوادث في المؤسسة

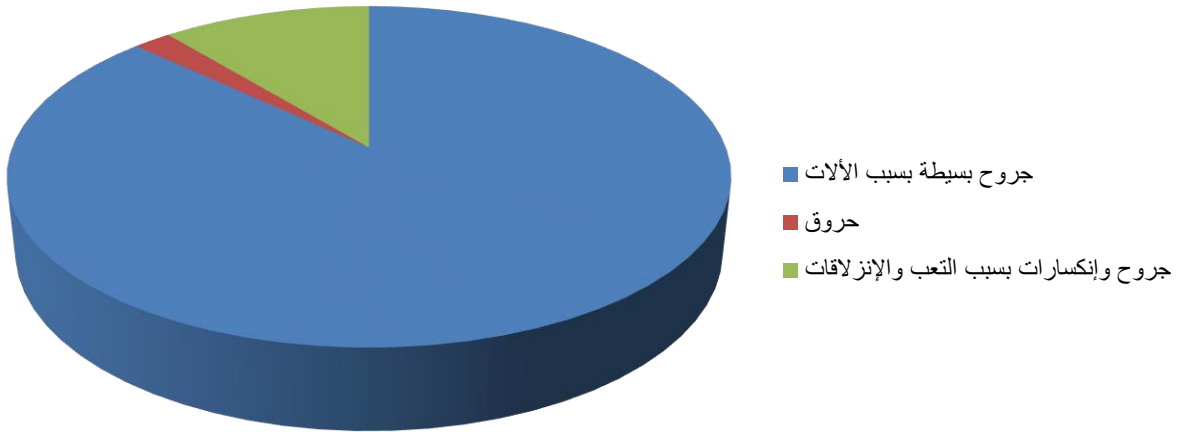


– نلاحظ من الجدول والشكل المبينين أن أبرز أسباب الحوادث في هذه المؤسسة تعود إلى تجهيزات العمل من أرضية، وإضاءة... إلخ بنسبة 58%، ثم تليها الظروف الطبيعية [الحرارة، الضوضاء....] ب 26%، وفي الأخير الظروف الشخصية لكل عامل مثل المستوى المعيشي، المشاكل الزوجية إلى غير ذلك بنسبة 16%. ونستنتج من هذا أن العمال في المؤسسة يعملون بشكل دقيق ومنظم، وبأخذ كافة الاحتياطات اللازمة للوقاية من مخاطر العمل التي تواجههم، حيث لم تبلغ نسبة المسببين للحوادث من العمال حسب الإحصاء سوى 16%.

### جدول رقم 12: يمثل الحوادث التي تحدث داخل المؤسسة

النسبة المئوية	التكرار	نوع الحوادث
87%	33	- جروح بسيطة بسبب الآلات
2%	01	- حروق
11%	04	- جروح وكسور بسبب التعب والإنزلاقات
100%	38	- المجموع

### الشكل رقم 13: تمثيل بياني للحوادث التي تحدث داخل المؤسسة

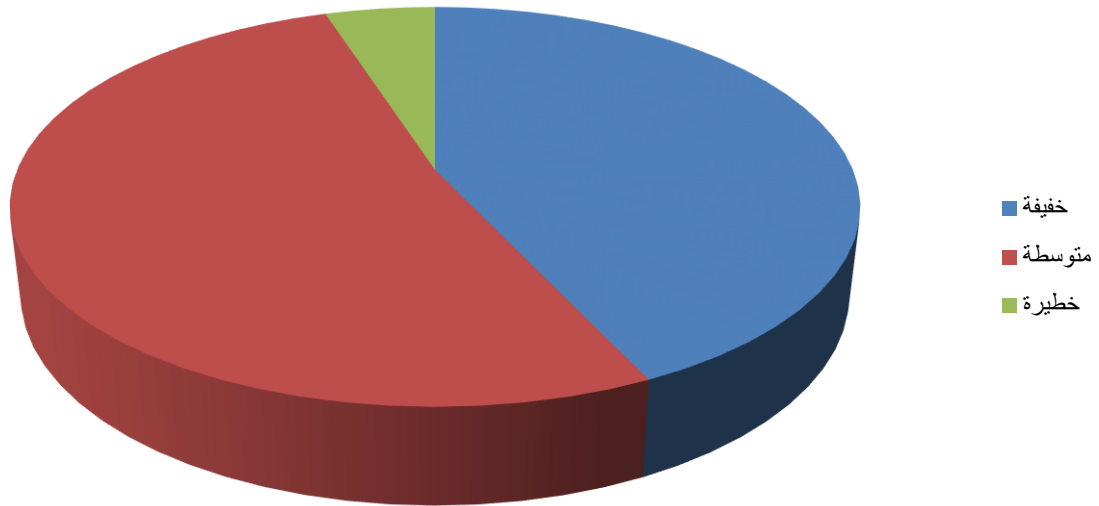


– صنفنا هذه الحوادث حسب تصريحات العمال المتحصل عليها في الإستمارة، ومنه نلاحظ أن الحروق داخل المؤسسة شبه منعدمة (عامل واحد) بنسبة 02%، أما فيما يخص المتعرضين للجروح البسيطة بسبب الآلات الأكثر حدوثاً في المؤسسة (33 عامل) بنسبة 87%، ثم تليها الجروح وكسور التي يتسبب فيها التعب والإنزلاقات (4 عمال) ب 11%. ومن هنا نقول أنّ على المؤسسة التوعية لتعامل العمال مع الآلات، ودراسة الأرضية ومدى ملائمتها للحد من الإنزلاقات مع النظر في فترات الراحة المقدمة لهم.

### جدول رقم 13: يمثل مدى خطورة الحوادث داخل المؤسسة

النسبة المئوية	التكرار	الفئة
43%	16	- خفيفة
52%	20	- متوسطة
05%	02	- خطيرة
100%	38	- المجموع

### الشكل رقم 14: تمثيل بياني لمدى خطورة الحوادث داخل المؤسسة



– نلاحظ من معطيات الجدول والتمثيل البياني أن الحوادث داخل المؤسسة متوسطة الخطورة بنسبة 52%، وأن خطورة الحوادث لا تتعدى 05%. أما الحوادث الخفيفة قد بلغت 43%. فعلى المؤسسة التحقيق في هذه النسب ومحاولة التقليل منها بمعالجة مصدرها وإجراءات التعامل معها.

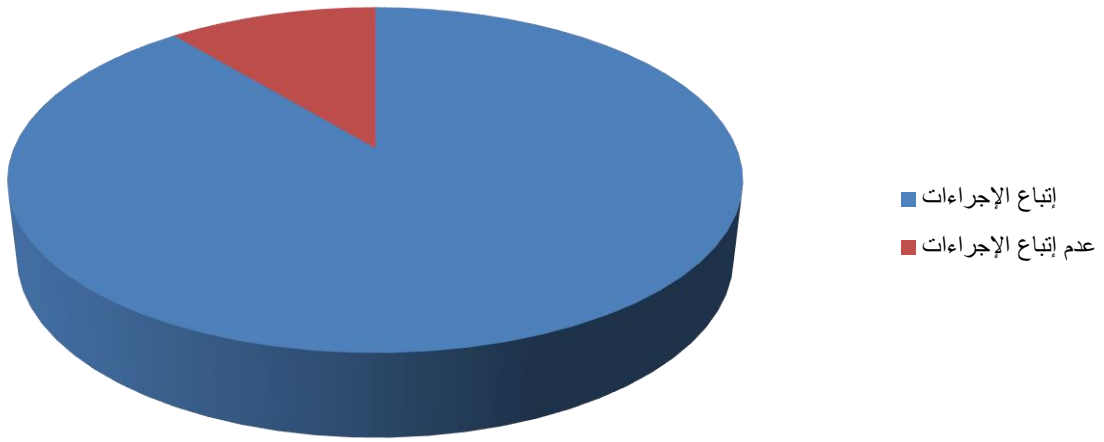
### جدول 14: يمثل مدى إتباع الإجراءات عند التعرض للحوادث

تتم دراسة هذا الجدول على فئة المصابين بالحوادث والأمراض المهنية داخل المؤسسة فقط، والذين بلغ عددهم (18 عاملاً) بنسبة تصل إلى 47% كالاتي:

[ أنظر الجدول رقم 10 ]

النسبة المئوية	التكرار	الإجراءات
89%	16	- إتباع الإجراءات
11%	02	- عدم إتباع الإجراءات
100%	18	- المجموع

### الشكل رقم 15: تمثيل بياني لمدى إتباع الإجراءات عند التعرض للحوادث

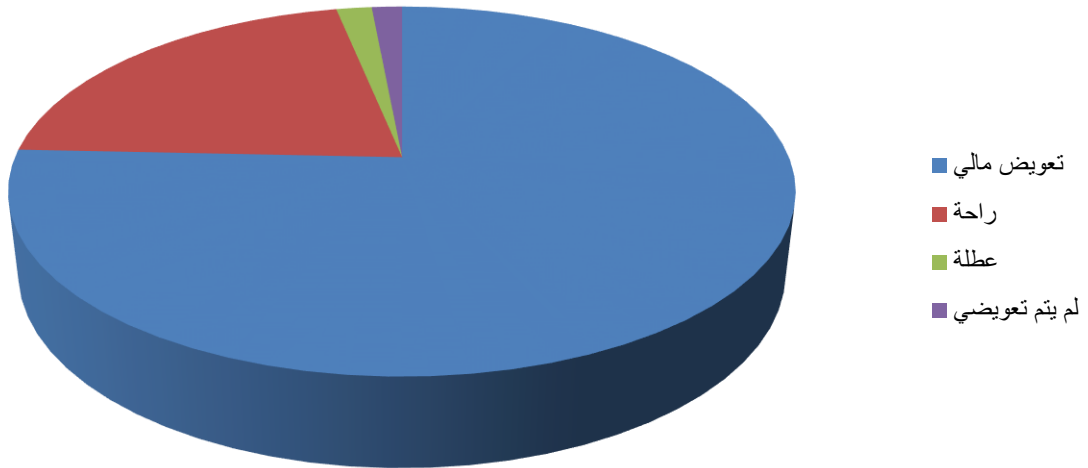


– نلاحظ من الشكل والجدول المبينين أمامنا أن معظم العمال قد إتبعوا الإجراءات المقررة لحصولهم على التعويض بعد إصابتهم بالحوادث داخل المؤسسة (16 عاملاً) بنسبة 89%، على خلاف عاملين لم يطبقوا الإجراءات اللازمة لإستحقاق حقوقهم والتي بلغت نسبتهم 11%، الذي يدل على حرص أصحاب العمل والعمال على تطبيق الإجراءات القانونية المنصوص عليها للتمتع والحصول على الحقوق المخولة لهم.

### جدول رقم 15: يمثل مدى الحصول على التعويض

النسبة المئوية	التكرار	الفئة
61%	11	- تعويض مالي
17%	03	- راحة
11%	02	- عطلة
11%	02	- لم يتم تعويضي
100%	18	- المجموع

### الشكل رقم 16: تمثيل بياني لمدى الحصول على التعويض في المؤسسة



– بما أن عينة الأفراد المصابين بحوادث العمل داخل المؤسسة هي 18 عامل حسب ما ورد في الجدول رقم 10، فإن حساب نسبة العمال المتحصلين على التعويض تطبق على 18 عامل فقط، ونلاحظ في الجدول والشكل أن (11 عامل) بنسبة 61% تم التعويض لهم مالياً، ثم يليها العمال الذين منحت لهم فترات الراحة (3 عمال) بنسبة 17%، وفي الأخير العمال الذين منحت لهم عطلة (02 عامل) مع الذين لم يتم تعويضهم (02 عامل) بنسبة 11%، ونستخلص أن المؤسسة والهيئات الممثلة لها تؤمن على عمالها وتمنحهم كافة التعويضات المحددة لهم قانوناً.

### المحور الثالث: أليات التعامل مع حوادث العمل والأمراض المهنية

تضمن هذا المحور 08 أسئلة سنعالجها فيما يأتي:

#### جدول رقم 16: يمثل مدى توفر المؤسسة على العيادة

النسبة المئوية	التكرار	توفر العيادة داخل المؤسسة
100% 00%	38 00	- نعم - لا
100%	38	- المجموع

– من هذا الجدول نلاحظ أن المؤسسة تتوفر على العيادة التي تتدخل في حالة حدوث الحوادث داخلها، ومن خلال تصريح العمال في الإستمارة فإن المشرفين على هذه العيادة يتمثلون في الطبيب العام أو الخاص.

#### جدول رقم 17: يمثل مدى توفر المؤسسة على الوسائل اللازمة للوقاية من الحوادث

النسبة المئوية	التكرار	توفر المؤسسة على وسائل الوقاية من الحوادث
95% 05%	36 02	- نعم - لا
100%	38	- المجموع

– من خلال الجدول نلاحظ أن المؤسسة تحتوي على الوسائل الوقائية اللازمة للتصدي لحوادث العمل والأمراض المهنية، حيث تراوحت نسبة العمال المصريحين بالتوفر على الوسائل إلى 95%.

#### جدول رقم 18: يمثل مدى الخضوع لفحوصات دورية داخل المؤسسة

النسبة المئوية	التكرار	الخضوع لفحوصات دورية
%100	38	- نعم
%00	00	- لا
%100	38	- المجموع

– نلاحظ أن كل العينة تخضع للفحوصات الدورية داخل المؤسسة، وهذا راجع إلى حرص المؤسسة على سلامة المورد البشري العامل فيها.

#### جدول رقم 19: يمثل نوعية التكفل بالمصابين داخل المؤسسة

النسبة المئوية	التكرار	نوعية التكفل بالمصابين داخل المؤسسة
%44	17	- مقبولة
%16	06	- متوسطة
%40	15	- جيدة
%100	38	- المجموع

– من الجدول رقم 19 نلاحظ أن المؤسسة تتميز بنوعية تكفل مقبولة 44%، ثم التكفل الجيد 40%، وفي الأخير التكفل المتوسط. فنقول أن المؤسسة تسهر على ضمان أقصى خدمات الحماية للعمال.

جدول رقم 20: يمثل مدى إتباع المؤسسة لأساليب الوقاية من الحوادث والأمراض المهنية

النسبة المئوية	التكرار	إتباع أساليب الوقاية
89%	34	- نعم
11%	04	- لا
100%	38	- المجموع

– الملاحظ في الجدول أن المؤسسة تتبع أساليب الوقاية من الحوادث والأمراض المهنية بنسبة 89%، ومن إجابات العمال في الإستمارة أن هذه الأساليب تتمثل أغلبها في توفير معدات الوقاية والحماية الشخصية والجماعية وكذا العمل على الرقابة المتكررة لميدان العمل من طرف المسؤولين.

جدول رقم 21: يمثل مدى إلتزام العمال بإرتداء وسائل الوقاية

النسبة المئوية	التكرار	إرتداء وسائل الوقاية
00%	00	- لا
53%	20	- دائما
47%	18	- أحيانا
100%	38	- المجموع

– نلاحظ أن 20 عاملا من هذه المؤسسة بنسبة 53% يتقيدون بشكل دائم بإرتداء وسائل الوقاية الشخصية، و18 عاملا يرتدونها أحيانا ب 47% في حين تخلو من العمال الذين لا يرتدون وسائل الوقاية نهائيا الذي يؤكد على وعي العمال للأهمية التي تحملها هذه الوسائل على حياتهم.

جدول رقم 22: يمثل مدى مساهمة وسائل الوقاية في التقليل من حوادث العمل والأمراض المهنية

النسبة المئوية	التكرار	تقليل وسائل الوقاية من الحوادث والأمراض المهنية
%95	36	- نعم
%05	02	- لا
%100	38	- المجموع

- من الجدول رقم 21 نلاحظ وعي العمال داخل المؤسسة حول مدى مساهمة وسائل الوقاية من التقليل من حوادث العمل والأمراض المهنية (36 عامل) بنسبة 95%، ونسبة ضئيلة منهم لم يقتنعوا بعد بأهمية هذه الوسائل. وهذا وإن دل على شيء فإنه يدل على حرص المؤسسة على إحاطة علم عمالها والتوصية على ضرورة إرتداء وسائل الوقاية نظرا لأهميتها في الحماية والتقليل من الحوادث والأمراض المهنية.

## خلاصة الفصل:

في هذا الفصل التطبيقي تم إدراج كل المعلومات التي تطرقنا إليها في الجانب النظري وإسقاطها على المؤسسة محل الدراسة، وذلك بدراسة نظام تسيير حوادث العمل والأمراض المهنية في المؤسسة العمومية الجزائرية لصناعة الأجهزة الكهرومنزلية ENIEM، بتفريغ معطيات الإستمارة ومعالجتها إعتقادا على النسب المئوية والتمثيلات البيانية، التي توصلنا من خلالها إلى مايلي:

– توفر المؤسسة على وسائل الحماية والوقاية، مع علم العمال بفوائدها وأهميتها في التقليل من الحوادث والأمراض المهنية.

– سهر المؤسسة على فرض الحماية القصوى لليد العاملة فيها وذلك بتكوينهم والرقابة عليهم، وتوفير عيادات تسهر على معالجة ومتابعة حالتهم الصحية.

– تطبيق المؤسسة لكافة الإجراءات اللازمة لضمان حقوق العمال، وحرصها على ضمان التعويضات المقررة لهم في حالة الحادث أو المرض المهني وفقا لما أقره القانون 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية المعدل والمتمم.

خاتمة

## خاتمة

من دراسة موضوع نظام تسيير حوادث العمل والأمراض المهنية في المؤسسة العمومية الجزائرية في جانبيه النظري والتطبيقي نتج أن:

— المؤسسات الجزائرية سواء كانت عمومية أو خاصة لا تخلو من الحوادث والأمراض المهنية التي باتت تهددها بشكل دائم، والتي تختلف أسباب حدوثها وتصنيفاتها من مؤسسة لأخرى.

— كافة المؤسسات تعمل على تطبيق النظام القانوني المنصوص عليه في القانون 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية المعدل والمتمم، الذي أقر المشرع في مضمونه مختلف المواضيع المتعلقة بتنظيم الحوادث والأمراض المهنية من إجراءات إثبات وتعويضات... إلخ.

— التكامل بين أجهزة وهيئات الرقابة، والمؤسسات العمومية على حرصها لفرض الحماية والسلامة المهنية للمؤسسة والعمال وتوفير نظام وبيئة عمل متلائمة مع مخططات المؤسسة وآفاقها.

— توفر المناهج الدقيقة والمنظمة للعمل يساهم بشكل كبير في الحماية والتقليل من المخاطر المهّدة لبيئة العمل.

— عدم توفر روح العمل والتعاون والتكامل بين أعضاء المؤسسة من السلطة الدنيا إلى العليا في الهرم الإداري، يعتبر من أكثر الأسباب التي تعاني منها المؤسسات وتؤدي بها إلى الوقوع في المخاطر.

— كافة المؤسسات تسهر على التوجيه والرقابة في أماكن العمل، لأنه كلما قلت كلما زادت نسبة الوقوع في الحوادث والأمراض المهنية.

الملاحق

ملحق رقم 01:



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة مولود معمري تيزي وزو

كلية الحقوق و العلوم السياسية

الإستبيان

سيداتي، سادتي:

في إطار إعداد مذكرة التخرج لنيل شهادة الماستر في إدارة الموارد البشرية بعنوان

"نظام تسيير حوادث العمل والأمراض المهنية في المؤسسات الجزائرية"، نقدم لكم

هذا الاستبيان راجين منكم الاطلاع على بنوده، ومن ثم الإجابة بوضع علامة "x"، في الخانة

المناسبة بكل دقة وموضوعية، علما أن إجاباتكم لن تستخدم إلا لأغراض علمية.

تقبلوا منا فائق الاحترام والتقدير.

**SECURITE SOCIALE**

Agence  
Centre de paiement

Référence :

**ACCIDENTS DU TRAVAIL**

**CERTIFICAT DESCRIPTIF**

- de guérison
- de consolidation

à compléter en deux exemplaires :

- Original destiné à la caisse de Sécurité sociale,
- double à remettre à la victime.

Jé soussigné, Docteur .....  
(En lettres d'imprimerie)

Grade et spécialité : .....

Adresse : .....

Après avoir examiné M.....

(Nom en lettres d'imprimerie)

Victime d'un accident de travail le .....

né(e) le .....

.....

N° d'inscription

constate et certifie ce qui suit .....

En conséquence de quoi, je déclare que :

- L'intéressé(e) est guéri(e) le .....
- L'intéressé(e) peut reprendre son travail le .....
- (1) l'état de l'intéressé(e) a été considéré consolidé le .....
- Le blessé(e) entraîne une incapacité partielle ou totale évaluée à ..... % (à titre indicatif)

Fait à ..... le .....

Cachet et Signature du médecin

(1) Mettre une croix dans le case correspondant

## ملحق رقم 03:

المراقبة الطبية  
CONTROLE MEDICAL

### إستدعاء CONVOCAATION

الساعة  
le : | | | | | | | | : في : | | | | | | | | heures

### الضمان الاجتماعي

رقم تسجيل المؤمن(ة) n° d'Immatriculation de l'Assuré(e)

المريض(ة) المستدعي(ة)  
MALADE CONVOQUE(E) (1)

المؤمن(ة)  
ASSURE(E)

الزوج(ة)  
CONJOINT

الطفل  
ENFANT

الأصول  
ASCENDANT

الاسم : ..... : الأسم Prénom : ..... : اللقب Nom : .....

ب ..... : في A ..... : في le .....

الطبيب المستشار،  
Le Médecin Conseil,

### هذا القسم يرد الى الرقابة الطبية Partie à retourner au Contrôle Médical

المؤمن عليه : ..... : Assuré :

رقم التسجيل : ..... : N° Matricule :

المراجع : ..... : Référence :

تأشيرة الرقابة الطبية  
(الساعة التي تمت فيها الرقابة)  
Visa du Contrôle Médical  
(heure à laquelle à eu lieu le contrôle)

إذا لم تستطع الاستجابة لهذا الاستدعاء يرجى ذكر الأسباب  
المانعة فيما يلي :

Si vous n'avez pas pu vous rendre à la présente convocation,  
veuillez indiquer ci-dessous les motifs de votre empêchement.

ب ..... : في A ..... : في le .....

توقيع المؤمن عليه،  
Signature de l'assuré,

# ملحق رقم 04:

## SECURITE SOCIALE

Agence  
Centre de paiement

Référence :

Accidents du Travail et Maladies Professionnelles

## DECLARATION DE RECHUTE CONSECUTIVE A :

- un accident de travail  
 une maladie professionnelle (1)

A remplir par la victime ou ses ayants droit et à adresser à l'agence, accompagnée d'un certificat médical établi par le médecin traitant :

### VICTIME

Nom : .....  
Nom de Jean ou Marie ou Y ou Aïcha n° d'insémination

Prénoms : .....  
née le ..... à .....

Profession : .....

Adresse : .....

### EMPLOYEUR ACTUEL OU DERNIER EMPLOYEUR (2)

Nom et Prénoms ou Raison Sociale : ..... n° Employeur

Lieu de travail de la victime : .....

### EMPLOYEUR AU SERVICE DUQUEL ETAIT LA VICTIME AU MOMENT DE L'ACCIDENT OU DE LA CONSTATATION DE LA MALADIE

Nom et prénoms ou raison sociale : ..... n° Employeur

### ACCIDENT OU MALADIE

accident survenu le ..... (1)  
 maladie constatée le .....  
 date de la rechute ..... (2)

n° Dossier

Fait à ..... le .....  
Signature du Déclarant, (4)

(1) Mettre une croix dans la case correspondante.

(2) Pour les personnes n'exerçant plus d'activité au moment de la rechute.

(3) Avec ou sans arrêt de travail.

(4) Indiquer les nom, prénom(s) et qualité de déclarant.

La loi punit quiconque se rend coupable de fraude ou de fausse déclaration.

# ملحق رقم 05:

## SECURITE SOCIALE

Agence
Centre de paiement

## Maladies Professionnelles

### DECLARATION DE MALADIE PROFESSIONNELLE

à remplir en quatre exemplaires par le titulaire ou son mandataire et à adresser à l'organisme de Sécurité Sociale dans un délai d'un mois à compter de la date de survenance de l'accident ou de la maladie.

Référence

Date de dépôt

#### RENSEIGNEMENTS CONCERNANT LE MALADE

Nom :	Nom de naissance	
Prénoms :	n° d'identification	
Nationalité :	Pays d'origine	
Adresse :		
Nature des travaux présumés avoir engendré l'affection d'origine professionnelle :		
Durée d'exposition :		
Date de cessation d'exposition au risque :		
Nature de la maladie :		
Constatée le :		
Un dossier médical pour cette maladie a-t-il été déposé dans le cadre des Assurances Sociales ?	OUI <input type="checkbox"/> NON <input type="checkbox"/>	
Si oui, a-t-il donné lieu à une indemnisation ?	OUI <input type="checkbox"/> NON <input type="checkbox"/>	
Si oui à quelle date ?		

#### RENSEIGNEMENTS CONCERNANT L'EMPLOYEUR AU SERVICE DUQUEL LA MALADIE A ETE CONTRACTEE

Nom de l'employeur ou Raison Sociale	n° d'entreprise	
Adresse où la maladie résulte du travail, le lieu le plus précis		
Période d'emploi de	ou	

Fait à

Signature du Déclarant

nom, prénom et qualité du déclarant

Joindre de préférence le certificat médical initial prévu à cet effet établi par le médecin traitant ainsi que les certificats ou attestations de travail établis par les employeurs successifs.

Le déclarant est tenu de sa responsabilité pénale en cas de fausse déclaration. ms. 09.01.12.04 - 01-10-09  
17/06/2012 09:04:00

## ملحق رقم 06:

الامراض المهنية	الضمان الاجتماعي
<b>شهادة طبية أولية أو تمديدية</b>	رئاسة مركز تدفيع
تعد من لائحة أمراض: تعالج ضمنياً، شذوذاً واحدة منها شخصياً توقاية وشهادة العودة للعمل بنوعها بالآخر.	المرجع:

(1) مرض مهني -  (2) مرض ذو طابع مهني  
(انظر جدول الامراض المهنية)

أنا الممضي اسمه: الطبيب  
الرابية والاختصاص: .....  
أختوان: .....  
أشهد يفحص السيد: .....  
المولود في: .....  
رقم التعديل: .....

مستقل حالياً من طرف: .....  
(قوية أو الطيبة الامتصاصية اصلب العمل)

بصفته: ..... أو رتبته: .....

طبيعة العمل المعارض حين التعرض للخطر

لاحتلت ولتهد حتى ما يلي: (1) .....

تقتضي حالته الصحية التوقف عن العمل لمدة: ..... يوم

تمثل حالته الصحية جزءاً دائماً وقد يد: ..... %

هزرت في: ..... في  
علم وتوقيع الطبيب:

(1) فتح «الجنة» في اقلية المتقدمة.  
(2) توقيع كل الامتصاصات الملائمة حول العرض واعرفه. أشر إذا أمكن في مدة العرض وإثبات عند الانتهاء، ما (3) كان هذا التعرض  
يؤثر في جدول عن العمل.

## ملحق رقم 07:

# CNAS

CAISSE NATIONALE DES ASSURANCES  
SOCIALES DES TRAVAILLEURS SALARIES

Agence Wilaya de :

# ص.و.ت.إ

الصندوق الوطني للتأمينات  
الاجتماعية للعمال الأجراء

وكالة ولاية :

### ANNEXE N° 1 :

### FORMULAIRE DU CHOIX DU MEDECIN GENERALISTE TRAITANT DANS LE CADRE DU SYSTEME DE CONVENTIONNEMENT

ملحق رقم 1:

استمارة اختيار الطبيب العام المعالج من طرف المؤمن له اجتماعيا في إطار اتفاقية الطبيب المعالج

#### PARTIE RESERVEE A L'ASSURE

Je soussigné :

Nom : .....  
Nom de jeune fille : .....  
Prénom (s) : .....  
Date et lieu de naissance : .....  
Assuré social affilié à  
sous le N° : .....  
Adresse (domicile) : .....

Déclare par le présent formulaire mon choix du docteur :

Nom : .....  
Prénoms : .....  
Adresse Professionnelle : .....  
Médecin généraliste figurant sur la liste des médecins  
conventionnés avec l'organisme de Sécurité sociale auquel  
je suis affilié, comme médecin traitant pour moi-même et mes  
ayants droit.

#### PARTIE RESERVEE AU MEDECIN GENERALISTE CHOISI COMME MEDECIN TRAITANT

Je soussigné docteur : .....  
Nom : .....  
Nom de jeune fille : .....  
Prénom (s) : .....  
Adresse professionnelle : .....  
N° d'inscription à l'ordre des médecins : .....  
N° téléphone : .....  
e-mail : .....

Déclare accepter le choix exprimé par l'assuré social sus  
nommé dans le présent formulaire me désignant comme  
médecin traitant pour lui-même et ses ayants droit et  
m'engage à respecter toutes les clauses prévues par la  
convention type entre l'organisme de sécurité sociale et le  
médecin généraliste exerçant à titre privé consacrée par le  
Décret Exécutif n° ..... du ..... correspondant

au ..... à laquelle je souscris.

Fait à ..... le .....

Signature de l'assuré social  
توقيع المؤمن له اجتماعيا

#### جزء خاص بالمؤمن له اجتماعيا

أنا الممضي أسفله

اللقب : .....  
اللقب الأصلي : .....  
الاسم : .....  
تاريخ و مكان الإزدياد : .....  
مؤمن اجتماعي منسوب لـ .....  
تحت الرقم : .....  
عنوان ( مقر السكن ) : .....

أصرح بموجب هذه الاستمارة عن اختياري للطبيب

اللقب : .....  
الاسم : .....  
عنوان المقر المهني : .....  
طبيب عام مفيد على قائمة الأطباء المتعاقدين مع هيئة الضمان  
الاجتماعي التي انضمت اليها بمثابة طبيب معالج بالنسبة لي ولذوي  
حرفتي

#### جزء خاص بالطبيب العام الذي تم اختياره كطبيب معالج

أنا الممضي أسفله الطبيب : .....  
اللقب : .....  
اللقب الأصلي : .....  
الاسم : .....  
عنوان المقر الأصلي : .....  
رقم التسجيل في مجلس الأخلاقيات فرع الأطباء : .....  
رقم الهاتف : .....  
عنوان البريد الإلكتروني : .....

أصرح بموافقتي على الاختيار الذي أعلن عنه المؤمن له اجتماعيا  
المشار إليه أعلاه والذي عيّنني كطبيب معالج بالنسبة له ولذوي  
حرفته، و أقدم باحترام كل تضوء المقررة في هذه الاتفاقية  
التبوجية المبرمة بين هيئة الضمان الاجتماعي والطبيب العام  
الممارس في القطاع الخاص والتي تم تكميلها بموجب المرسوم  
التنفيذي رقم ..... المؤرخ في ..... الموافق

لـ ..... والتي صادف عليها

حزب ..... في .....

Signature et cachet du médecin traitant  
توقيع وختم الطبيب العام المعني

# ملحق رقم 08:

**SECURITE SOCIALE**

Agence

Centre de paiement

**DECLARATION D'ACCIDENT DU TRAVAIL**

à adresser à la Caisse Sociale en six exemplaires par l'employeur ou le salarié  
après accusé de réception au plus tard 48 h après l'accident

N° d'accident

Cofa

Imp. L2663 12 02 - RT 1

---

**EMPLOYEUR**

Nom, prénom ou Raison sociale

Profession

Adresse

N° Téléphone

Chemin ou lieu de travail

N° employeur

Agence d'assurance

Commune

Village

---

**VICTIME**

Nom, prénom :  
Nom de jeune fille (s'il y a lieu) :

Nationalité : Pays d'origine :

Adresse

Qualification professionnelle (1) :

N° d'inscription

Date de naissance : / /

Date de recrutement : / /

Sexe :  M.  F. (2)

---

**ACCIDENT**

Date : / / Jour de la semaine : **S B D L M M J V** à heures / minutes

Nombre d'heures écoulées depuis la prise ou la reprise du travail par le victime (1) : heures

Horaires de travail de la victime le jour de l'accident : de h. à h. et de h. à h.

Lieu de l'accident (1) (2) :

Nature des lésions (1) :

Siège des lésions (préciser s'il y a lieu, le côté : droit ou gauche) (1) : Lésion matérielle (1) :

Circonstances détaillées de l'accident :

Lieu où a été transportée la victime :

Suite probable de :  SANS ARRÊT DE TRAVAIL  AVEC ARRÊT SUPÉRIEUR À 24 H. à compter du / /  DÉCÈS IMMÉDIAT

---

**TEMOINS**

1 - Identité

Adresse :

2 - Identité

Adresse :

Un rapport de police a-t-il été établi ? SI OUI, par qui :

**ACCIDENT CAUSE PAR UN TIERS**

Nom et adresse du tiers :

Organisation d'assurance du tiers :

---

**SALAIRE DE RÉFÉRENCE (1)**

PÉRIODE	NOMBRE DE JOURS OU D'HEURES	SALAIRES SOUMIS À COTISATIONS	RETRAITS		SALAIRES NET PERÇUS	PÉRIODICITÉ DE PAIEMENT
			SEC. SOCIALE	FISCALE		
01						
04						

Nom et qualité du signataire

Fait à le / /

Signature

---

QUESTIONS POSÉES AU CONTRÔLE MÉDICAL	RÉPONSES DU CONTRÔLE MÉDICAL

(1) Voir le casier  
 (2) Passer la main à l'autre  
 (3) Prévoir l'avis médical - accord ou refus de l'employeur

Service de GESTION des SERVICES PREVENTION

## ملحق رقم 09:

حادث لعمال والأمراض المهنية	الضمان الاجتماعي
<b>التصريح بمعاودة الضرر</b> بمسبب : (1) <input type="checkbox"/> حادث عمل <input type="checkbox"/> مرض مهني	وكالة مركز الدفع
المرجع :	
تملأه من طرف الضحية، أو ذوي حقوقها وترسل إلى الوكالة مصحوبة بشهادة طبية وسلمها للطبيب المعالج :	
<b>الضحية</b>	
اللقب : <input type="text"/>	رقم التسجيل <input type="text"/>
الاسم : <input type="text"/>	المولود بتاريخ <input type="text"/>
المهنة : <input type="text"/>	المهنة : <input type="text"/>
العنوان : <input type="text"/>	العنوان : <input type="text"/>
<b>صاحب العمل الحالي (أو صاحب العمل الأخير) (2)</b>	
الاسم واللقب أو الطبيعة : <input type="text"/>	رقم المستخدم <input type="text"/>
مكان عمل الضحية : <input type="text"/>	
<b>المؤسسة التي تستخدم المصاب عند وقوع الحادث أو معاينة المرض</b>	
الاسم واللقب أو الطبيعة : <input type="text"/>	رقم المستخدم <input type="text"/>
<b>حادث أو مرض</b>	
رقم الملف <input type="text"/>	<input type="checkbox"/> حادث وقع بتاريخ <input type="text"/>
	<input type="checkbox"/> حادث مرض ملاحظ بتاريخ <input type="text"/>
	<input type="checkbox"/> تاريخ معاودة الضرر <input type="text"/>
هر في <input type="text"/>	
(4) توقيع المصريح:	
(1) صح علاجه = أي الشفاة النهائية	
(2) فتمس بالانتماس قبل تم ممارسه أي نشاط خط وواج بموعد الضرر.	
(3) مع أو بدون توقف عن العمل.	
(4) انكر اسم المصريح ومقتد.	
كل شخص يقوم بتزوير أو يدلي بتصريحات غير صحيحة يعاقب من طرف القانون.	





# Assurance Décès

Site Web: [www.cnas.dz](http://www.cnas.dz)  
Email: [celluleecoutecommunication@cnas.dz](mailto:celluleecoutecommunication@cnas.dz)  
Tél: 021.91.16.69/91.22.04  
Adresse: Route des deux Bassins  
Ben-Aknoun – Alger

## Assurance Décès

En cas de décès de l'assuré(e), la CNAS verse un capital décès aux ayants droit qui sont:

- ☞ Le conjoint,
- ☞ Les enfants à charge,
- ☞ Les ascendants à charge... etc.

### Conditions:

L'assuré actif doit avoir travaillé 15 jours durant les 03 mois précédant la date du décès.

### Dossier à fournir:

Dans tous les cas:

- ☞ Une demande de capital décès (imprimé téléchargeable via le site web AS17),
- ☞ Engagement à rembourser la somme d'argent indument perçue en cas d'apparition d'un ou de plusieurs autres ayants droit (imprimé téléchargeable via le site web),
- ☞ Un extrait d'acte de décès,
- ☞ Une fiche familiale d'état civil,
- ☞ La carte CHIFA de l'assuré et celle de ses ayants droit,
- ☞ Une Attestation de Travail et de Salaire ATS (assuré actif),
- ☞ Une attestation précisant le montant annuel de la pension ou de la rente (assuré inactif).

## Assurance Décès

Le capital décès est calculé comme suit:

### a/ Pour les salariés:

- ☐ 12 fois le montant du salaire mensuel soumis à cotisation le plus favorable perçu durant l'année précédant le décès,
- ☐ Ce montant ne peut être inférieur à 12 fois le Salaire National Minimum Garanti (SNMG).

### b/ Pour les titulaires de pensions ou de rentes:

- ☐ 12 fois le montant mensuel de la pension ou de la rente,
- ☐ Ce montant ne peut être inférieur à 75% du Salaire National Minimum Garanti.

### Comment est payé le capital décès?

- ☐ Il est réglé en une seule fois
- ☐ En cas de pluralité de bénéficiaires, il est réparti entre eux à parts égales

### Soit par:

- ☐ Chèque bancaire
- ☐ Virement CCP, CCB

### Prescription:

Le droit au Capital Décès ne peut être réclaté au-delà de 4 ans.

## ملحق رقم 12:

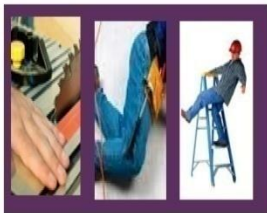
Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité Sociale

Caisse Nationale des Assurances  
Sociales des Travailleurs Salariés



### Assurance Accidents du Travail et Maladies Professionnelles

CNAS



Site Web: [www.cnas.dz](http://www.cnas.dz)  
Email: [celluleecoutecommunication@cnas.dz](mailto:celluleecoutecommunication@cnas.dz)  
Tél: 021.91.16.69/91.22.04  
Adresse: Route des deux Bassins  
Ben-Aknoun – Alger

AT/MP

Vous êtes travailleur salarié ou assimilé à un salarié, quel que soit le secteur d'activité auquel vous appartenez, vous ouvrez droit à la réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles dont vous êtes victime ou atteint.

#### I- Est considéré comme accident du travail:

L'accident ayant entraîné une lésion corporelle, survenu:

- ☉ Au temps et au lieu de travail,
- ☉ Sur le trajet (aller-retour) compris entre le lieu de votre résidence et le lieu de votre travail ou un lieu assimilé (ex: lieu où vous prenez habituellement vos repas...etc),
- ☉ Lors d'une mission de travail.

#### L'accident du travail doit être déclaré:

- ☒ Dans les 24 heures, à votre employeur par vous-même ou par l'un de vos représentants,
- ☒ Dans les 48 heures, à l'organisme de sécurité sociale par votre employeur.

#### Le dossier à fournir doit comprendre:

- ☒ Une déclaration d'accident du travail (imprimé téléchargeable via le site web AT01),
- ☒ Un certificat médical initial (imprimé téléchargeable via le site web AT03),
- ☒ Le Procès-verbal de police ou de gendarmerie (accident de trajet).

La législation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles vous permet de bénéficier:

- ☒ Des prestations en nature: Remboursées au taux de 100% des tarifs réglementaires (soins, médicaments, appareillages...etc).
- ☒ Des indemnités journalières: Pour compenser la perte de salaire, versées au taux de 100% du salaire de référence. L'indemnité journalière est payée à partir du jour qui suit l'arrêt de travail. La journée de travail au cours de laquelle s'est produit l'accident reste à la charge de l'employeur,
- ☒ D'une rente mensuelle: Payée à terme échu lorsque le taux d'incapacité est égal ou supérieur à 10%.
- ☒ D'un capital représentatif de rente: Lorsque ce taux est inférieur à 10%.

Le taux d'incapacité est révisé en fonction de modifications pouvant intervenir dans l'état de l'assuré.

AT/MP

#### En cas d'accident du travail mortel, les ayants-droit de la victime bénéficient:

- D'un capital décès,
- D'une rente d'ayants-droit.

#### Important

- ✓ Les rentes d'ayants-droit ne sont pas cumulables avec les pensions de retraite de réversion, il est servi alors l'avantage le plus favorable,
- ✓ En cas de décès d'un titulaire d'une rente d'accident du travail non consécutif à l'accident, les ayants - droit du défunt bénéficient d'une rente de réversion.

#### II- Vous êtes atteint d'une maladie professionnelle si:

- ☒ Elle est contractée dans le milieu professionnel.
- ☒ Elle figure sur l'un des tableaux des maladies professionnelles fixés par voie réglementaire.

#### Pour déclarer votre maladie professionnelle, vous avez un délai de:

- ✓ 15 jours au minimum,
- ✓ 03 mois au maximum, à partir de la date de la constatation médicale de la maladie.

#### Le dossier à fournir doit comprendre:

- ☒ Une déclaration de maladie professionnelle (imprimé téléchargeable via le site web AT16),
- ☒ Un certificat médical initial (imprimé téléchargeable via le site web AT17),
- ☒ Une attestation remplie par le ou les employeurs successifs concernant les postes réellement occupés par la victime.

#### Important

- ✓ Le dossier «Maladie Professionnelle» est instruit et liquidé selon les mêmes règles que celles relatives aux accidents du travail,
- ✓ Les prestations auxquelles vous pouvez prétendre sont les mêmes que celles qui sont prévues pour les accidents du travail,
- ✓ En cas de carence de déclaration de l'accident par l'employeur, l'assuré ou l'un de ses représentants peuvent le faire à l'organisme de sécurité sociale, dans un délai de 04 ans.

Prescription: Les prestations dues de l'assurance AT/MP ne peuvent être réclamées au-delà de 04 ans.

WWW.CNAS.DZ

WWW.CNAS.DZ

فَإِنَّهُ الْمُرَاجِعُ

## القوانين والمراسيم:

– الأمر رقم 58/75 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975 يتضمن القانون المدني، معدل ومتمم بالقانون 07/80 المؤرخ في 09 غشت 1980 المتعلق بالتأمينات، المعدل والمتمم بالقانون رقم 01/83 المؤرخ في 29 يناير 1983، المعدل والمتمم بالقانون رقم 21/84 المؤرخ في 24 ديسمبر 1984 المتضمن قانون المالية لسنة 1985، المعدل والمتمم بالقانون 19/87 المؤرخ في 08 ديسمبر 1987 المتضمن ضبط كيفية إستغلال الأراضي الفلاحية التابعة للأملاك الوطنية وتحديد حقوق المنتجين وواجباتهم، المعدل والمتمم بالقانون رقم 14/88 المؤرخ في 03 مايو 1988، المعدل والمتمم بالقانون 01/89 المؤرخ في 07 فبراير 1989، المعدل والمتمم بالقانون رقم 10/05 المؤرخ في 20 يونيو 2005 والمعدل بالقانون رقم 05/07 المؤرخ في 13 مايو 2007.

– القانون 11/83 المؤرخ في 21 رمضان 1403 الموافق ل 02 يوليو 1983، المتعلق بالتأمينات الإجتماعية، المعدل والمتمم بالمرسوم التشريعي رقم 04/94 المؤرخ في 30 شوال 1414 الموافق ل 11 أبريل 1994، والأمر رقم 17/96 المؤرخ في 20 صفر 1417 الموافق ل 06 يوليو 1996، والقانون 01/08 المؤرخ في 15 محرم 1429 الموافق ل 23 ماي 2008، والقانون رقم 08/11 المؤرخ في 03 رجب 1432 الموافق ل 05 يونيو 2011، والقانون رقم 05/15 المؤرخ في 11 ربيع الثاني 1436 الموافق ل 01 فبراير 2015.

– القانون 13/83 المؤرخ في 21 رمضان 1403 الموافق ل 02 جويلية 1983 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، ج ر ع 28، المعدل والمتمم بالأمر 19/96 المؤرخ في 06 يوليو 1996، ج ر ع 42، المعدل والمتمم بالقانون 11/08 المؤرخ في 05 يوليو 2011، ج ر ع 32.

– القانون 11/90 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل، ج ر ع 17 الصادرة في 25 أبريل 1990، المعدل والمتمم بالقانون 29/91 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، المعدل والمتمم بالمرسوم التشريعي رقم 03/94 المؤرخ في 11 أبريل 1994، المعدل والمتمم بالأمر 09/94 المؤرخ في 26 ماي 1994، المعدل والمتمم بالأمر 21/96 المؤرخ في 09 جوان 1996، المعدل والمتمم

بالأمر 02/97 المؤرخ في 11 جانفي 1997، ج ر ع 03 الصادرة بتاريخ 12  
أفريل 1997.

– المرسوم التنفيذي 28/84 المؤرخ في 11 فيفري 1984 الذي يحدد كفاءات تطبيق  
العناوين الثالث والرابع والثامن من القانون 13/83 المتعلق بحوادث العمل  
والأمراض المهنية.

### المراجع باللغة العربية:

#### • الكتب:

- القرآن الكريم، سورة التوبة الآية 15.
- إبراهيم عبد العزيز شيخا، أصول الإدارة العامة. مصر: دار المعارف للنشر  
والتوزيع، 2004.
- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري. الجزائر:  
الديوان الوطني للمطبوعات الجامعية، ج.2، 2002.
- أحمية سليمان، أليات تسوية منازعات العمل والضمان الإجتماعي في القانون  
الجزائري. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، ج.3، 2005.
- أمال بن رجدال، حماية العامل عند إنتهاء علاقة العمل في القانون الجزائري.  
الجزائر: برتي للطباعة والنشر، 2010.
- أمال جلال، مسؤولية المؤجر عن حوادث العمل والأمراض المهنية في التشريع  
المغربي. المغرب: د د ن، ط.1، 1977.
- بشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل " علاقات العمل الفردية والجماعية".  
الجزائر: دار الريحانة للنشر والتوزيع، 2006.
- طيب سماتي، حوادث العمل والأمراض المهنية. الجزائر: دار الهدى للنشر  
والتوزيع، 2010.
- طيب سماتي، التأمينات الإجتماعية في مجال الضمان الإجتماعي وفق القانون  
الجديد. الجزائر: دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، 2014.
- مدني بولجنات، كتاب الإقتصاد والمناجمت لسنة الثالثة ثانوي شعبة تسيير  
وإقتصاد. الجزائر: المؤسسة الوطنية للفنون المطبعية، 2008.

- محمد لبيب شنب، الإتجاهات الحديثة للتفرقة بين حوادث العمل والأمراض المهنية. د ب ن: دار الفكر العربي، ط.1، 1967.
- مصطفى أحمد أبو عمرو، الأسس العامة للضمان الإجتماعي. لبنان: منشورات الحلبي الحقوقية، 2010.
- مصطفى أحمد أبو عمرو، مبادئ قانون التأمين الإجتماعي. لبنان: منشورات الحلبي الحقوقية، ط.1، 2010.
- مصطفى صخري، أحكام حوادث العمل والأمراض المهنية في القطاعين العام والخاص. عمان: مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، 1998.
- سامي المحسن الخثان، علم النفس الصناعي. عمان: دار حامد للنشر والتوزيع، ط.1، 2013.
- عبد المحي محمود صالح، الخدمة الإجتماعية ومجالات الممارسة المهنية. مصر: دار المعرفة الجامعية، 2002.
- عبد الرحمان العيسوي، علم النفس والإنتاج. مصر: دار المعرفة الجامعية، ج. 2، 2003.
- عوني محمد عبيدات، شرح قانون الضمان الإجتماعي. د ب ن: دار وائل للنشر والتوزيع، ط.1، 1998.
- عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري " نشأة علاقة العمل الفردية والآثار المترتبة عنها " . الجزائر: دار الخلدونية للنشر والتوزيع، ج.2، 2010.
- علي عباس، الرقابة الإدارية في منظمات الأعمال. الأردن: دار أثير للنشر والتوزيع، 2007.
- عمر وصفي عقيلي، إدارة القوى العاملة. عمان: دار زهران للنشر والتوزيع، 1996.
- عمر وصفي عقيلي، الموارد البشرية المعاصرة. عمان: دار وائل للنشر والتوزيع، ط.1، 2005.

– عمر وصفي عقيلي، الإدارة المعاصرة، التخطيط، التنظيم والرقابة. عمان: دار زهران للنشر والتوزيع، 2007.

– خليفي عبد الرحمان، الوجيه في منازعات العمل والضمان الإجتماعي. الجزائر: دار العلوم للنشر والتوزيع، 2008.

#### • المجالات والمقالات:

– الدكتور بوحفص مبارك والطالب بكر اوي عبد الغاني، دور التكوين وتصميم بيئة العمل في الحد من الأخطار المهنية. مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والإجتماعية عدد 32، 2018.

– سهيلة محمد، حوادث العمل وعلاقتها ببعض المتغيرات الشخصية والمهنية. المجلد 26، العدد الرابع، 2010.

– الدكتور فاتح مجاهدي، إستخدام سياسة HSE كمدخل للتقليل من الحوادث المهنية في المؤسسات الصناعية. المجلة الأكاديمية للدراسات الإجتماعية والإنسانية عدد 08، 2012.

#### • الرسائل والمذكرات الجامعية:

– إيمان بوراس، حوادث العمل وتأثيرها على الأداء المالي للمؤسسة الصناعية، مذكرة ماستر. جامعة العربي بن مهدي أم البواقي: كلية العلوم الإقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، 2016/2017.

– أيت سعدي أمال، حوادث العمل والأمراض المهنية وأجهزة الرقابة عليها في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر. جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم: كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2017/2018.

– بوده نبيل وإجيس سليم، النظام القانوني للمؤسسة الإقتصادية في الجزائر، مذكرة ماستر. جامعة عبد الرحمان ميرة بجاية: كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2014/2015.

– بلعدل ياسين بوعزيز محمد، دور التشخيص المالي في رسم الإستراتيجية المالية للمؤسسة الإقتصادية، مذكرة ماستر. جامعة محند أولحاج البويرة: كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، دون سنة المناقشة.

– بن ناصر عبد السلام، النظام القانوني للتعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية في التشريع الجزائري، رسالة ماجستير. جامعة الجزائر: كلية العلوم القانونية والسياسية، 2002/2001.

– جرماني رانية وسليمانى إبتسام، الأمراض المهنية، مذكرة ماستر. جامعة عبد الرحمان ميرة بجاية: كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2018/2017.

– دوباخ قويدر، دراسة ماهية الأمن الصناعي في الوقاية من إصابات وحوادث العمل والأمراض المهنية، رسالة ماجستير. جامعة الإخوة منتوري قسنطينة: كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، 2009/2008.

– دليلة أحمد هرقة ومروة كواشي، حوادث العمل في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر. جامعة 08 ماي 1945 قالمة: كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2014/2013.

– زجاوي محمد، ضغوط العمل وعلاقتها بالحوادث والأمراض المهنية، مذكرة ماستر. جامعة الإخوة منتوري قسنطينة: كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، 2009/2008.

– زناتي نورة، التأمين عن حوادث العمل في التشريع الجزائري، رسالة ماجستير. جامعة الجزائر1: كلية الحقوق، 2015/2014.

– طاهر طيبة عبد الله، حوادث العمل في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر. جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم: كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2019/2018.

– ياجل جقيقة، حوادث العمل والأمراض المهنية في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر. جامعة ألكلي محند أولحاج البويرة: كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2016/2015.

– كشيدة باديس، المخاطر المضمونة وآليات فض المنازعات في مجال الضمان الإجتماعي، مذكرة ماجستير. جامعة الحاج لخضر باتنة: كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2010/2009.

– مالكي نجيم وبسامي أسماء، التعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية، مذكرة ماستر. جامعة الجيلالي بونعامة خميس مليانة: كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2015/2014.

– مريم مرزوقي، الوقاية من حوادث العمل في المؤسسة الجزائرية، دراسة ميدانية بشركة الكهرباء والغاز أم البواقي، مذكرة ماستر. جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي: كلية العلوم الإجتماعية والإنسانية، 2018/2017.

– مختار شعلال، دور التكوين في التخفيض من حوادث العمل، رسالة ماجستير. جامعة الجزائر 2: كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية، 2014/2013.

– نوار ماجدة، فعالية إجراءات الصحة والسلامة المهنية من وجهة نظر العاملين في مديرية الصيانة سوناطراك ببسكرة، مذكرة ماستر. جامعة محمد خيضر بسكرة: كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية، 2015/2014.

– سمالي يحضة، دراسة أثر حوادث العمل على الكفاية والإنتاجية وفعالية نظام الوقاية في المؤسسة الصناعية، رسالة ماجستير. جامعة الجزائر: قسم الإقتصاد، 1995/1994.

– سمير حديبي، حوادث العمل وعلاقتها بالروح المعنوية، مذكرة ماستر. جامعة الإخوة منتوري قسنطينة: كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية، 2009/2008.

– سلامة أمينة، الثقافة الأمنية ودورها في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية، دراسة نموذجية في مؤسسة صناعة الكوابل، رسالة الدكتوراه. جامعة محمد خيضر بسكرة: كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية، 2018/2017.

– عبد الرحمان نصيرة وعبد الرحمان فاطمة الزهراء، أجهزة الرقابة على حوادث العمل والأمراض المهنية في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر. جامعة الجيلالي بونعامة خميس مليانة: كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2015/2014.

– عمراني عبد القادر، قواعد المسؤولية في نظام حوادث العمل، مذكرة إجازة المدرسة العليا للقضاة الدفعة 17. الجزائر: المدرسة العليا للقضاة، 2009/2006.

– فايد نوال، حوادث العمل وأثرها على إستقرار العامل داخل المؤسسة، دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية الإستشفائية أحمد مدغري، مذكرة ماستر. جامعة الدكتور الطاهر مولاي سعيدة: كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية، 2016/2015.

– فطيمة يحيوي، التعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية، مذكرة إجازة المدرسة العليا الدفعة 17. الجزائر: المدرسة العليا للقضاة، 2009/2006.

– فرشان فتيحة، نظام التأمين عن حوادث العمل والأمراض المهنية والوقاية منها في القانون الجزائري، رسالة ماجستير. جامعة الجزائر 1: كلية الحقوق، 2013/2012.

– صباط يسرى، دور الرقابة الإدارية في تحسين الأداء، مذكرة ماستر. جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي: كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، 2017/2016.

– قادة بن عبد الله نعيمة، أثر حوادث العمل على الكفاءة في المؤسسة الجزائرية، مذكرة ماستر. المركز الجامعي بلحاج بوسعيد عين تموشنت: معهد العلوم الاقتصادية التجارية وعلوم التسيير، 2017/2016.

– قالية فيروز، الحماية القانونية للعامل من الأخطار المهنية، رسالة ماجستير. جامعة مولود معمري تيزي وزو: كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2013/2012.

– نوات لامية ومصار أمال، أثر الإتصال التنظيمي على كفاءة المؤسسة الاقتصادية، مذكرة ماستر. جامعة مولود معمري تيزي وزو: كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2016/2015.

#### • مواقع الأنترنت:

– موقع أنترنت: [www.uobabyhon.edu.iq](http://www.uobabyhon.edu.iq) ، في 29 جوان 2020 على الساعة 10:10.

– موقع أنترنت: <https://www.webteb.com>، في 03 جويلية 2020 على الساعة 10:45.

– موقع أنترنت: <https://www.ar.m.wikipedia.org> ، في 03 جويلية 2020 على الساعة 14:30.

– موقع أنترنت: [www.Tootshamy.com](http://www.Tootshamy.com) : ، في 08 أوت 2020 على الساعة 13:12.

– منيرة سلامي، أساسيات تسيير المؤسسة. جامعة قاصدي مرباح ورقلة: كلية العلوم التجارية والتسيير، 2017/2016، محاضرات منشورة في موقع الأنترنت: [www-eshamel.com](http://www-eshamel.com) في 04 أكتوبر 2020 على الساعة 12:20.

– موقع أنترنت: [www.wikipedia.org](http://www.wikipedia.org) ، في 05 أكتوبر 2020 على الساعة 10:58.

— موقع أنترنت: [www.wikipedia.org](http://www.wikipedia.org)، في 29 أكتوبر 2020 على الساعة 16:30.

— موقع أنترنت: <https://cnas.dz>، في 30 أكتوبر 2020 على الساعة 13:00.

### المراجع باللغة الفرنسية:

- Idrissa Coulibaly, **régime de réparation et de prévention des accidents du travail et maladie professionnelles en république du Mali**, thèse soutenue pour obtenir le grade de docteur en médecine. Université de Bamako, faculté de médecine et d'odonto stomatologie, 2009/2010.

الفهرس

## فهرس المحتويات:

الشكر  
الإهداءات

- الج ..... انب الذ ..... ظري

مقدمة ..... أ- ي

### الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لحوادث العمل والأمراض المهنية

#### المبحث الأول: مفهوم حوادث العمل ..... 2

- المطلب الأول: تعريف حوادث العمل ..... 2
- المطلب الثاني: الأسباب والشروط الواجب توفرها في حادث العمل ..... 6
- المطلب الثالث: تصنيفات حوادث العمل وإستراتيجيات الوقاية منها ..... 20
- المطلب الرابع: التحقيق والتسجيل وقياس حوادث العمل ..... 24

#### المبحث الثاني: مفهوم الأمراض المهنية ..... 27

- المطلب الأول: تعريف الأمراض المهنية ..... 27
- المطلب الثاني: تصنيفات الأمراض المهنية وشروطها ..... 31
- المطلب الثالث: طرق تحديد الأمراض المهنية والوقاية منها ..... 34

#### خلاصة الفصل: ..... 39

### الفصل الثاني: نظام تسيير حوادث العمل والأمراض المهنية في الجزائر

#### المبحث الأول: الإطار الرقابي والمؤسساتي كأساس للتسيير والوقاية من حوادث العمل

#### والأمراض المهنية ..... 43

- المطلب الأول: مفهوم الرقابة ..... 43
- المطلب الثاني: مراحل العملية الرقابية وأساليبها ..... 47
- المطلب الثالث: الأجهزة المكلفة بالعملية الرقابية ..... 49

#### المبحث الثاني: الإطار القانوني لنظام تسيير حوادث العمل والأمراض المهنية ..... 56

- المطلب الأول: تطور نظم الضمان الإجتماعي في التشريع الجزائري ..... 56
- المطلب الثاني: التطور القانوني للتأمينات الإجتماعية في ظل القانون 11/83 ..... 59

المبحث الثالث: أحكام التعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية ..... 68

المطلب الأول: إجراءات الحصول على التعويض ..... 68

المطلب الثاني: تقديرات التعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية ..... 71

خلاصة الفصل: ..... 76

- الج - انب التط - ببيقي

## الفصل الثالث: دراسة تطبيقية حول تسيير حوادث العمل والأمراض المهنية في المؤسسة العمومية لصناعة الأجهزة الكهرومنزلية ENIEM

المبحث الأول: تقديم عام للمؤسسة العمومية الجزائرية ENIEM ..... 80

المطلب الأول: تعريف و نشأة وتطور المؤسسة ..... 80

المطلب الثاني: منتجات المؤسسة وفروعها ..... 82

المطلب الثالث: الهيكل التنظيمي للمؤسسة ..... 82

المبحث الثاني: جمع وتحليل النتائج ..... 84

المطلب الأول: مجال الدراسة الميدانية ..... 84

المطلب الثاني: تحليل نتائج الاستبيان ..... 84

خلاصة الفصل: ..... 103

خاتمة.

الملاحق.

قائمة المراجع.

الفهرس.

## فهرس الجداول:

- الجدول رقم 01: الإحصائيات المتعلقة بالإستبيان ..... 84
- الجدول رقم 02: أفراد العينة حسب الجنس ..... 85
- الجدول رقم 03: أفراد العينة حسب فئة العمر ..... 86
- الجدول رقم 04: أفراد العينة حسب الحالة العائلية ..... 87
- الجدول رقم 05: أفراد العينة حسب عدد الأولاد ..... 88
- الجدول رقم 06: أفراد العينة حسب سنوات العمل ..... 89
- الجدول رقم 07: أفراد العينة حسب المستوى الدراسي ..... 90
- الجدول رقم 08: أفراد العينة حسب الحالة الصحية ..... 91
- الجدول رقم 09: أفراد العينة حسب الإصابة بالأمراض المزمنة ..... 92
- الجدول رقم 10: حسب الإصابة بحوادث العمل والأمراض المهنية ..... 93
- الجدول رقم 11: يمثل أسباب الحوادث في المؤسسة ..... 94
- الجدول رقم 12: يمثل الحوادث التي تحدث داخل المؤسسة ..... 95
- الجدول رقم 13: يمثل مدى خطورة الحوادث داخل المؤسسة ..... 96
- الجدول رقم 14: يمثل مدى إتباع الإجراءات عند التعرض للحوادث ..... 97
- الجدول رقم 15: يمثل مدى الحصول على التعويضات ..... 98
- الجدول رقم 16: يمثل مدى توفر المؤسسة على العيادة ..... 99
- الجدول رقم 17: يمثل مدى توفر المؤسسة على الوسائل اللازمة للوقاية من الحوادث. 99
- الجدول رقم 18: يمثل مدى الخضوع لفحوصات دورية داخل المؤسسة ..... 100
- الجدول رقم 19: يمثل نوعية التكفل بالمصابين داخل المؤسسة ..... 100
- الجدول رقم 20: يمثل مدى إتباع المؤسسة للأساليب الوقائية من حوادث العمل والأمراض المهنية ..... 101

الجدول رقم 21: يمثل مدى إلتزام العمال بإرتداء وسائل الوقاية.....101

الجدول رقم 22: يمثل مدى مساهمة وسائل الوقاية في التقليل من حوادث العمل والأمراض المهنية.....102

## فهرس الأشكال:

- الشكل رقم 01: العوامل المسببة لحوادث العمل ..... 12
- الشكل رقم 02: الهيكل التنظيمي للمؤسسة ENIEM ..... 83
- الشكل رقم 03: تمثيل بياني حسب الجنس ..... 85
- الشكل رقم 04: تمثيل بياني حسب العمر ..... 86
- الشكل رقم 05: تمثيل بياني حسب الحالة العائلية ..... 87
- الشكل رقم 06: تمثيل بياني حسب عدد الأولاد ..... 88
- الشكل رقم 07: تمثيل بياني حسب الأقدمية ..... 89
- الشكل رقم 08: تمثيل بياني حسب المستوى الدراسي ..... 90
- الشكل رقم 09: تمثيل بياني حسب الحالة الصحية ..... 91
- الشكل رقم 10: تمثيل بياني حسب الإصابة بالأمراض المزمنة ..... 92
- الشكل رقم 11: تمثيل بياني حسب الإصابة بحوادث العمل والأمراض المهنية ..... 93
- الشكل رقم 12: تمثيل بياني عن أسباب الحوادث في المؤسسة ..... 94
- الشكل رقم 13: تمثيل بياني للحوادث التي تحدث داخل المؤسسة ..... 95
- الشكل رقم 14: تمثيل بياني لمدى خطورة الحوادث داخل المؤسسة ..... 96
- الشكل رقم 15: تمثيل بياني لمدى إتباع الإجراءات عند التعرض للحوادث ..... 97
- الشكل رقم 16: تمثيل بياني لمدى الحصول على التعويض في المؤسسة ..... 98