جامعة الجيلالي بونعامة بخميس مليانة
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
قسم علوم الإقتصادية

العنوان

دور التأمينات الإجتماعية في التعويض عن حوادث العمل

دراسة حالة جامعة الجيلالي بونعامة بخميس مليانة

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي في العلوم الإقتصادية
تخصص : إقتصاد تأمينات

اعداد الطالبتين:

- بوكريطة رشيدة
- بومدين نجية

لجنة المناقشة:

أ.د. خلفاوي منية (أستاذ – جامعة الجيلالي بونعامة) رئيسا
أ.د. قاضي نجاة (أستاذ – جامعة الجيلالي بونعمة) مشرفا
د. صدقاوي صورية (أستاذ محاضر "أ" – جامعة الجيلالي بونعامة) ممتحنا

السنة الجامعية : 2022/2021

جامعة الجيلالي بونعامة بخميس مليانة

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم علوم الإقتصادية

العنوان

دور التأمينات الإجتماعية في التعويض عن حوادث العمل

دراسة حالة جامعة الجيلالي بونعامة بخميس مليانة

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي في العلوم الإقتصادية

تخصص : إقتصاد تأمينات

اعداد الطالبتين:

- بوكريطة رشيدة
- بومدين نجية

لجنة المناقشة:

أ.د. خلفاوي منية (أستاذ – جامعة الجيلالي بونعامة) رئيسا

أ.د. قاضي نجاة (أستاذ – جامعة الجيلالي بونعمة) مشرفا

د. صدقاوي صورية (أستاذ محاضر "أ" – جامعة الجيلالي بونعامة) ممتحنا

السنة الجامعية : 2022/2021

الإهـــداء

الشكر لله عز وجل الذي منحنا القوة والجهد لإنجاز هذا العمل الذي يسعدني أن

أهديه إلى:

روح والدي الطاهرة راجيا من الله أن يرحمه ويسكنه فسيح جنانه وقرة عيني وأعز

ما أملكه في حياتي أمي حفظها الله وأطال في عمرها

كل من شاركني ظلمة الرحم أخي وأختي وإلى كل الأصدقاء

كل من عرفني ولم أعرفه ودعا لي بظهر الغيب و ساندني ولو بالكلمة الطيبة

كل من أحب لي الخير والنجاح يوما ما

كل من قاسمتني وشاركتني هذا العمل زميلتي"نجية'

إلى كل أساتذة وطلبة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة الجيلالي

بونعامة بخميس مليانة.

رشيدة

الإهـــداء

الشكر لله عز وجل الذي منحنا القوة والجهد لإنجاز هذا العمل الذي يسعدني أن أهديه إلى:

منبع إرادتي وقوتي أمي الحبيبة التي مهما منحتها لن أوفيها حقها وأبي العزيز الذي أكن له كل الحب والاحترام أطال الله في عمرهما

كل عائلة بومدين وفروزي خاصة حسينة رحمها الله، خليدة، عبلة، وأخي الغالي لطفي

وأولاد إخوتي :هبة الله، ملاك، سيرين، فارس، وسيم.

زوجي شقيقتي سلامي أحمد وشيخ سفيان.

كل صديقاتي : حليمة، رشيدة، زهرة، خليدة، سامية،

إلى كل أساتذة وطلبة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة الجيلالي بونعامة بخميس مليانة.

نجيـــة

كلمة شكر

نحمد الله سبحانه وتعالى الذي وفقنا على إتمام هذا العمل

ونتقدم بالشكر الجزيل بكل إحترام وتقدير لكل من:

- ❖ الأستاذة المشرفة "قاضي نجاة" على مساعدتها وتوجيهها لنا.
- ❖ كما أتقدم بخالص الشكر للأساتذة الكرام أعضاء لجنة المناقشة.
- ❖ وإلى كل أساتذة كلية علوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة الجيلالي بونعامة بخميس مليانة
- ❖ وإلى كل من أعاننا على إتمام مشوارنا الدراسي.
- ❖ وإلى كل عمال وموظفي جامعة الجيلالي بونعامة بخميس مليانة.

شكرا

ملخص

ملخص:

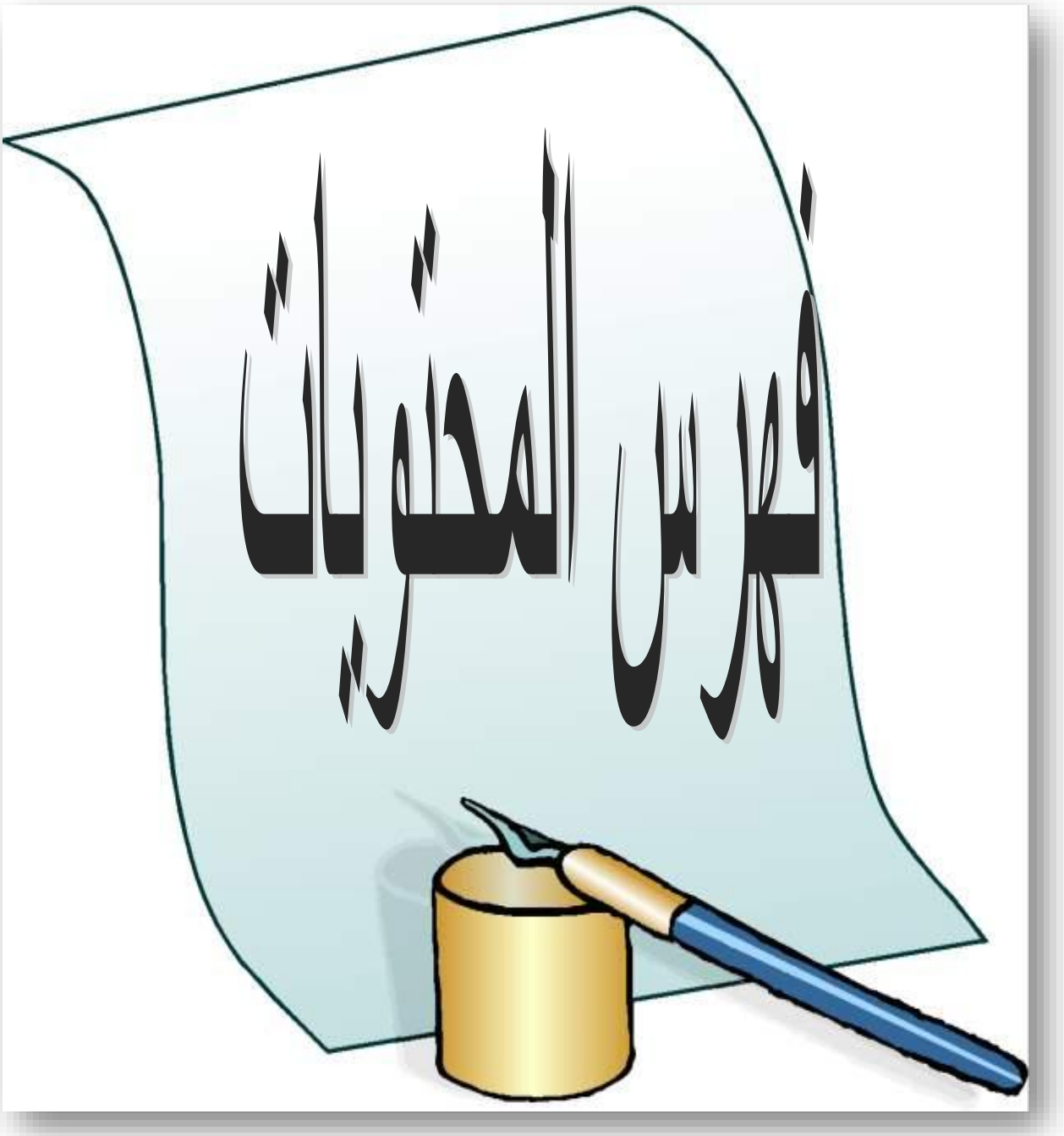
تناولنا في هذه الدراسة موضوع التأمين الإجتماعي بهدف توضيح دوره في تعويض عن حوادث العمل بالتطبيق ذلك على مؤسسة عمومية من خلال معالجتنا للإشكالية التالية " دور التأمينات الإجتماعية في تعويض عن حوادث العمل بجامعة الجيلالي بونعامة بخميس مليانة ، لهذا الغرض تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي من خلال توزيع 30 استبيان على عينة الدراسة بالمؤسسة، وتم استرجاعها كلها، وبعد القيام بالمعالجة الإحصائية للبيانات بالاعتماد على برنامج spss16خلصت الدراسة إلى وجود علاقة بين التأمين الإجتماعي وتعويض عن حوادث العمل الذي يقتضي ضرورة الاشتراك في نظام التأمين الاجتماعي بالإضافة إلى تقديم المؤسسة تسهيلات للعمال عن طريق تسيير ملفات الحادث للاستفادة من التعويض في الوقت المحدد .

الكلمات المفتاحية: – التأمين الإجتماعي – حوادث العمل – التعويض

Abstract :

The study investigates the role of social insurance in work accidents repayments at public institutions. To anwer the following research question " what is the role of social insurances in work accidents repayment at Djilali Bounaama University?", a analytical descriptive approach was used, and a questionnaire devoted to a sample of 30 employees, whereas, the data collection analyzed by an SPSS program. The results reveals that there is a relation between the social insurance and works accidents repayment which leads towards the importance of participation in social insurance services. Thus, institutions provide employees with facilitations throughout managing accident’s document to insure immediate repayments.

Key words: Social insurance - Work accidents - Repayments.


فهرس المحتويات

الفهرس

فهرس المحتويات	الصفحة
الاهـــداء	
شكر وعرفـــان	
ملخـــص	
الفهرس	
قائمة الجداول	
قائمة الأشكال	
مقدمـــة	أ- ث
الفصل الأول: الاطار النظري للتأمينات الاجتماعية و التعويض عن حوادث العمل	
تمهـــيد	06
المبحث الأول: ماهية التأمينات الاجتماعية و حوادث العمل	07
المطلب الأول: مفهوم التامينات الاجتماعية	07
أولا: تعريف و انواع التأمينات الاجتماعية	07
ثانيا: أسس و خصائص التأمينات الاجتماعية	09
ثالثا: شروط الاستفادة من أداءات التأمينات الاجتماعية	10
المطلب الثاني: مفهوم حوادث العمل	11
أولا: تعريف حوادث العمل	11
ثانيا: أنواع حوادث العمل	12
ثالثا: الاجراءات المتبعة عند وقوع حادث عمل	13
المبحث الثاني: التعويض عن حوادث العمل في اطار التأمين الاجتماعي	15
المطلب الأول: ضوابط تقدير قيمة التعويض في حوادث العمل	15
أولا: التأمين على العجز	15
ثانيا: اللجنة المختصة بحالات العجز	15
ثالثا: تقدير نسبة العجز	16
المطلب الثاني: تقدير قيمة التعويض عن الضرر الناتج عن حوادث العمل	16
أولا: الأداءات عن العجز المؤقت	16
ثانيا: الأداءات عن العجز الدائم.	17
ثالثا: الأداءات في حالة الوفاة	19
المطلب الثالث: طرق المطالبة بالتعويض عن حوادث العمل	20
أولا: التسوية الودية	20
ثانيا: التسوية القضائية.	22
المبحث الثالث: الدراسات السابقة	23
المطلب الأول: الدراسات العربية والأجنبية	23
أولا: الدراسات العربية	23
ثانيا: الدراسات الأجنبية	24
المطلب الثاني: الدراسات المحلية	25

الفهرس

المطلب الثالث: المقارنة بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية	26
أولا: المقارنة	26
ثانيا: مميزات الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة.	27
خلاصة الفصل الأول	28
الفصل الثاني: الدراسة الميدانية للتعويض عن الحوادث العمل في إطار التأمين الاجتماع	
تمهـيد	30
المبحث الأول: الأدوات المستخدمة في انجاز الدراسة	31
المطلب الأول: تقديم مؤسسة محل الدراسة	31
أولا: تعريف جامعة خميس مليانة	31
ثانيا: مكتب الضمان الاجتماعي بجامعة الجيلالي بونعامة	33
المطلب الثاني: الطريقة المتبعة في انجاز البحث	33
أولا: مجتمع وعينة الدراسة	33
ثانيا: متغيرات ونموذج الدراسة	34
المطلب الثالث: أدوات الدراسة	34
أولا: الأدوات المستخدمة في جمع البيانات	34
ثانيا: الأدوات والأساليب الإحصائية المستخدمة	35
ثالثا: ثبات أداة الدراسة	36
المبحث الثاني: تحليل ومناقشة النتائج	36
المطلب الأول: تحليل نتائج الاستبيان	36
أولا: تحليل المعلومات الشخصية لعينة الدراسة	36
ثانيا:تحليل نتائج حول التأمينات الاجتماعية والتعويض عن حوادث العمل	43
المطلب الثاني: مناقشة نتائج الدراسة	50
أولا: تحليل العلاقة بين الاستفادة من التعويضات والاشتراك في نظام التأمين الاجتماعي الذي يعود عليك بالنفع	50
ثانيا: تحليل العلاقة بين الاستفادة من التعويضات وتوفير المؤسسة للتسهيلات من أجل التأمين من حوادث العمل	51
ثالثا: تحليل العلاقة بين الاستفادة من التعويضات وحرص المؤسسة على تسيير ملفات حادث العمل بما يضمن استفادة العامل من التعويضات	52
خلاصة الفصل الثاني	54
خاتمـــة	56
قائمة المراجع	60
الملاحق	64

قائمة الجداول والأشكال

قائمة الجداول والأشكال

1- قــائمة الجداول :

الرقم	العنوان	الصفحة
1-1	أوجه التشابه والاختلاف بين الدراسة الحالية والسابقة .	26
1-2	يوضح تقديم مكتب الضمان الاجتماعي بجامعة الجيلالي بونعامة بخميس مليانة	33
2-2	توزيع عينة الدراسة حسب طبيعة الجنس	36
3-2	توزيع أفراد العينة حسب فئات العمر	37
4-2	توزيع أفراد العينة حسب الوظيفة	38
5-2	توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية في العمل	39
6-2	توزيع أفراد العينة حسب الحالة المدنية	40
7-2	توزيع أفراد العينة حسب انتساب الزوج	41
8-2	توزيع أفراد العينة حسب الاستفادة من التعويضات	42
9-2	يوضح إجابات العاملين عن فكرة التأمينات الاجتماعية.	44
10-2	يوضح إجابات العاملين عن فكرة حوادث العمل.	46
11-2	يوضح إجابات العاملين عن فكرة التعويض عن حوادث العمل.	48
12-2	يوضح العلاقة بين الاستفادة من تعويضات التأمين الاجتماعي عن حادث العمل والاشتراك في نظام التأمين الاجتماعي الذي يعود بالنفع على العامل	51
13-2	يوضح العلاقة بين الاستفادة من التعويضات وبين التسهيلات التي توفرها المؤسسة من أجل التأمين عن حوادث العمل	52
14-2	يوضح العلاقة بين الاستفادة من التعويضات وحرص المؤسسة على تسيير ملفات الحادث بما يضمن استفادة المستفيدين من التعويضات في الوقت المحدد	53

2- قـــائمة الأشكـــــال:

الرقم	العنوان	الصفحة
2-1	الهيكل التنظيمي للأمانة العمة لجامعة الجيلالي بونعامة	32
2-2	نموذج الدراسة	34
2-3	تمثيل عينة الدراسة حسب متغير الجنس	36
2-4	تمثيل عينة الدراسة حسب متغير السن	38
2-5	تمثيل عينة الدراسة حسب متغير الوظيفة	39
2-6	تمثيل عينة الدراسة حسب متغير الخبرة	40
2-7	تمثيل عينة الدراسة حسب متغير الحالة المدنية	41
2-8	تمثيل عينة الدراسة حسب انتساب الزوج	42
2-9	تمثيل عينة الدراسة الاستفادة من التعويضات	43

قائمة الملاحق

قائمة الملتاحق

-3قـــائمة الملاحق :

الرقم	العنوان	الصفحة
01	إستمارة إستبيان	64
02	مخرجات التحليل الإحصائي	66

مقدمة

مقدمة

التأمين الاجتماعي نظام اقتصادي اجتماعي، تقوم الدولة بتنظيمه ووضع أحكامه من أجل توفير الأمن الاجتماعي لمجموع العاملين في المجتمع من المخاطر التي قد يتعرضون لها والتي من شأنها أن تحول بينهم وبين أداء عملهم مما يعرضهم للحاجة والعوز، لذلك تسعى كل دول العالم إلى ضمان هذه المخاطر وذلك عن طريق التأمينات الاجتماعية وجعل الانضمام إليها إجباريا بالنسبة للمعنيين بها، حتى تكفل الراحة والطمأنينة لديهم الأمر الذي يجعلهم أكثر انطلاقا في أداء عملهم، دون الخوف مما قد يتعرضون له من مخاطر تؤدي إلى الانقطاع عن عملهم.

المخاطر المهنية الناتجة عن حوادث العمل قد تؤدي بالعامل إلى عجزه سواء كان عجزا مؤقتا أو عجزا دائما وبالتالي يتوقف عن تحقيق الدخل الذي يحتاجه لتغطية متطلباته المعيشية بالإضافة إلى حاجته إلى العلاج والرعاية الطبية وغيرها، حتى يشفى ويتعافى كما يمكن أيضا أن تؤدي به إلى الوفاة، وهو ما يفرض التفكير في إيجاد حلول تضمن للعامل الظروف الملائمة للحفاظ على مستوى المعيشة.

ولهذا نجد مجموعة من القوانين والمراسيم التي تكفل حماية العمال من الأخطار المهنية التي يمكن أن يتعرضون لها خلال ممارستهم لنشاطاتهم المهنية، وذلك عن طريق تعويض الضرر طبقا لما يقتضيه القانون باللجوء إلى مؤسسات تابعة للدولة تتمثل في هيئة الضمان الاجتماعي، التي تقوم بتسيير ما يسمى بالأخطار الاجتماعية.

كان العامل المصاب يسعى وراء التعويض من خلال تحمل المستخدم المتسبب في حادث العمل للمسؤولية المدنية من خطئه أو إهماله، وبتطور علاقات العمل وتدخل الدولة، وبظهور فكرة المخاطر الاجتماعية وحق الحماية الجسدية للعامل، أنشأ نظام خاص للتعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية والمتمثل في نظام التأمينات الاجتماعية.

تجسد في الجزائر نظام الضمان الاجتماعي، وعلى وجه الخصوص المتعلق بحوادث العمل من خلال القوانين المتعلقة بالتأمينات الاجتماعية وحوادث العمل والمنازعات في الضمان الاجتماعي.

بناءا على ما سبق نطرح الإشكالية الرئيسية:

ما هو دور التأمينات الاجتماعية في التعويض عن حوادث العمل؟

الأسئلة الفرعية :

للإجابة على إشكالية البحث تم طرح جملة من الأسئلة الفرعية التي يمكن صياغتها كما يلي:

1- هل توجد علاقة بين الاستفادة من تعويضات التأمينات الاجتماعية عن حوادث العمل والاشتراك في نظام التأمين الاجتماعي الذي يعود عليك بالنفع؟

2- هل توجد علاقة بين الاستفادة من تعويضات التأمين الاجتماعي عن حادث العمل وتوفير المؤسسة للتسهيلات من أجل التأمين على حوادث العمل؟

3- هل توجد علاقة بين الاستفادة من تعويضات التأمين الاجتماعي عن حادث العمل وحرص المؤسسة على تسيير ملفات الحادث بما يضمن استفادة المستفيدين من التعويضات في الوقت المحدد؟

فرضيات الدراسة:

من أجل الدراسة و تحليل الموضوع تم طرح الفرضيات التالية:

1- توجد علاقة بين الاستفادة من تعويضات التأمينات الاجتماعية عن حوادث العمل والاشتراك في نظام التأمين الاجتماعي الذي يعود عليك بالنفع؟

2- توجد علاقة بين الاستفادة من تعويضات التأمين الاجتماعي عن حادث العمل وتوفير المؤسسة للتسهيلات من أجل التأمين على حوادث العمل؟

3- توجد علاقة بين الاستفادة من تعويضات التأمين الاجتماعي عن حادث العمل وحرص المؤسسة على تسيير ملفات الحادث بما يضمن استفادة المستفيدين من التعويضات في الوقت المحدد؟

مبررات اختيار موضوع البحث:

هناك عدة مبررات جعلتنا نختار هذا الموضوع، منا:

1- ارتباط موضوع الدراسة بتخصصنا " اقتصاد تأمينات".

2- رغبتنا الشخصية عن البحث في الموضوع خاصة أنه يصب في مصلحة الفرد العامل وعائلته والمؤسسة.

3- إهمال الكثير من المؤسسات الخدماتية للجوانب المتعلقة بالتأمينات الاجتماعية والتعويض عن حوادث العمل.

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى:

1- محاولة التعرف على دور المؤسسة في توفير التأمينات عن حوادث العمل .
2- محاولة معرفة هل تقوم التأمينات الاجتماعية بدورها داخل المؤسسة.
3- تزويد الباحثين بمبادرة معرفية تتصل بالواقع المعاش حول التأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء.

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في الموضوع بحد ذاته، لأنه يمس الجانب الاجتماعي للمواطنين وذويهم وذلك لما يتخلله من آليات تكافلية وتأمينية تمكن من الحصول على الخدمات اللازمة المتمثلة في التعويضات عن حوادث العمل ، الأمر الذي يساهم في تحقيق الاستقرار الاجتماعي.

حدود البحث:

تتمثل حدود الدراسة في المجالات التالية:

- المجال الموضوعية: تطرقت هذه الدراسة لدور التأمينات الاجتماعية في التعويض عن حوادث العمل بأبعاده المتمثلة في: التأمينات الاجتماعية وحوادث العمل والتعويض عن حوادث العمل.

- المجال المكانية: تم اجراء هذه الدراسة بجامعة الجيلالي بونعامة بخميس مليانة.

- المجال الزمنية: تم إجراء هذه الدراسة من بداية السداسي الثاني فيفري 2022 إلى غاية منتصف ماي 2022.

منهج البحث:

من أجل تحقيق أهداف الدراسة والإجابة على التساؤل الرئيسي والأسئلة الفرعية والتحقق من صحة فرضيات الدراسة، تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي من خلال جمع مختلف المعلومات والإحاطة بالجوانب المتعلقة بالتأمينات الاجتماعية والتعويض عن حوادث العمل، حيث تم الاعتماد على مختلف المراجع من كتب والرسائل الجامعية والمجلات والملتقيات العلمية والمواقع الالكترونية، أما فيما يخص الجانب الميداني فسنعتمد فيه على المنهج التحليلي لأنه المنهج الأنسب لجمع المعلومات لاستخدام أدوات المقابلة والاستبيان.

صعوبات البحث:

بشكل عام تتمحور صعوبات البحث في جانبه التطبيقي، وتتمثل في:

- صعوبة الحصول على المعلومات من مكتب الضمان الاجتماعي المتواجد بالجامعة.
- صعوبة توصيل المعلومة لبعض أفراد عينة الدراسة.

هيكل الدراسة:

تم تقسيم البحث إلى فصلين الأول نظري والثاني تطبيقي بالإضافة إلى المقدمة والخاتمة حيث يتناول الفصل الأول الإطار نظري للدراسة وتم تقسيمه إلى ثلاث مباحث ففي المبحث الأول تم التطرق إلى ماهية التأمينات الاجتماعية وحوادث العمل من خلال التعرف على مفهوم التأمينات الاجتماعية، ومفهوم حوادث العمل أما المبحث الثاني تطرقنا فيه إلى التعويض عن حوادث العمل في إطار التأمين الاجتماعي والمبحث الثالث تضمن الدراسات السابقة التي تناولت نفس الموضوع.

أما الفصل الثاني قد خصص للإطار التطبيقي للدراسة، وقد استعرضنا هذا الفصل في مبحثين، تناولنا في المبحث الأول الطريقة المتبعة وأدوات الدراسة لوصف منهجية البحث، أما المبحث الثاني تم تناول فيه عرض وتحليل بيانات الدراسة واختبار الفرضيات.

الفصل الأول

تمهيد الفصل الأول:

تعد التأمينات الاجتماعية من أهم الحقوق الاجتماعية والاقتصادية التي ينبغي لكل دولة أن توفرها لمواطنيها، وتشكل التزاما على عاتق الدولة من أجل تحقيق العدالة الاجتماعية وتقديم المنافع التي تحميهم من العوز وتزودهم بالخدمات وفق عدالة اجتماعية.

لذا فإن التأمين الاجتماعي ضروري لحماية الأفراد والمجتمعات من المخاطر التي يتعرضون لها، ومن أهم المخاطر الحوادث التي يتعرض لها العامل في عمله، ونقل عبء هذا الخطر إلى نظام الضمان الاجتماعي كأحد الأنظمة التي تغطي التعويض عن حوادث العمل.

في هذا الفصل سنحاول التعرف على مختلف الجوانب النظرية للتأمينات الاجتماعية وحوادث العمل والتعويض عنه من خلال تقسيم الفصل إلى ثلاث مباحث هي:

المبحث الأول: ماهية التأمينات الاجتماعية وحوادث العمل

المبحث الثاني: التعويض عن الحوادث العمل في إطار التأمين الاجتماعي

المبحث الثالث: الدراسات السابقة

المبحث الأول: ماهية التأمينات الاجتماعية وحوادث العمل

يعد موضوع التأمين الاجتماعي على حوادث العمل أحد أهم الموضوعات المطروحة في هذا المجال، وذلك لأن العامل يعتبر المورد البشري والمحرك الأساسي لكل مؤسسة. وهذا ما سوف نستدركه في هذا المبحث من خلال المطلبين الأول" مفهوم التأمينات الاجتماعية" والثاني "مفهوم حوادث العمل".

المطلب الأول: مفهوم التأمينات الاجتماعية

أولا: تعريف وأنواع التأمينات الاجتماعية:

1- تعريف التأمينات الاجتماعية:

لقد اختلفت اراء كتاب التأمين في تحديد المعنى العام للتأمين الاجتماعي، فيرى بعضهم أنه إذا ما توفر مبدأ التضامن الاجتماعي في فرع تأمين معين اعتبر تأمينا اجتماعيا.

- **عرف بلانشارد (blanchard)** التأمين الاجتماعي على أساس توافر ثلاثة عناصر، فإذا توفر أحدها أو كلها في تأمين معين أعتبر هذا النوع من التأمين تأمينا اجتماعيا، والعناصر تتمثل في :
  - عنصر الإلزام؛
  - تحمل الحكومة لجزء من تكاليف التأمين؛
  - قيام الحكومة بدور المؤمن.**[إبراهيم علي إبراهيم ع.، 1988،ص488]**

-**ويرى عادل عز** أن التأمين الاجتماعي يشمل: "على تأمين إجباري أو معان من جانب الدولة يهدف إلى توفير الحماية المادية للطبقات الضعيفة في حالة تعرضهم للأمراض أو الحوادث أو العجز أو البطالة أو وصولهم إلى سن الشيخوخة أو الوفاة المبكر أو الترمل أو اليتم، وما إلى ذلك من حالات العسر التي تستهدف الإنسان". [إبراهيم **علي إبراهيم ع.، 1988، ص149]**

حيث" كل تأمين إجباري يفرض على فئة معينة ولكن لصالح فئة أخرى ضعيفة في المجتمع قد يتعرضون لإصابة في أموالهم أو أشخاصهم نتيجة لخطأ من جانب الفئة الأولى، ومن الأمثلة على ذلك التأمين من المسؤولية المدنية الناشئة عن حوادث السيارات".

- اقتصر **هانزhans** في تعريفه للتأمين الاجتماعي: "على توافر الهدف الاجتماعي social aspect كأساس للتفرقة بينه وبين التأمين الخاص، فحينما يتوفر الهدف الاجتماعي باعتبار أن التأمين تأمينا اجتماعيا بصرف النظر عن شخصية القائم بدور المؤمن وهل هو من أشخاص قانون العام أو القانون الخاص".**[مرجع سابق]**

ومما سبق نستنتج التعريف الشامل التالي: التأمينات الاجتماعية هي ما يحقق المجتمع من حماية اجتماعية لأفراده من خلال تأمين الأفراد وأسرهم في معيشتهم ومستقبلهم، فالإنسان معرض في حياته لمخاطر وطوارئ تهدده بالمرض والعجز والبطالة والحرمان، والادخار الفردي يبقى عاجزا عن توفير الضمانات الكافية لمواجهة

الأخطار المختلفة، فبرزت الحاجة الملحة لتدخل الدولة في وضع التشريعات المنظمة لأنواع التأمينات وطرق وآليات استخدامها، حيث تطلق بعض الدول على التأمينات الاجتماعية مصطلح الضمان الاجتماعي الذي جاء ترجمة عن اللغة الإنجليزية social Security.

2-أنواع التأمينات الاجتماعية:

قسم التأمين الاجتماعي إلى ما يلي:

2-أ- تأمين إصابات العمل: كما يطلق عليه أيضا التأمين ضد حوادث العمل وأمراض المهنة. يعد تأمين إصابات العمل من أقدم أنواع التأمينات الاجتماعية في مصر وقد بدأت عام 1936م بصدور القانون رقم 64 في شأن تعويض إصابات العمل، وانتهت صورته بصدور القانون رقم 79عام 1975م الذي أحاط المصاب بكل رعاية أثناء العلاج وبعد استقرار حالته، ويسري هذا التأمين على العاملين المدنيين بالجهاز الإداري في جمهورية مصر العربية والهيئات العامة وشركات القطاع العام والخاص وعلى جميع العاملين الذين لا تقل أعمارهم عن 18سنة والتلاميذ الصناعيين والطلبة المشتغلين في مشروعات التشغيل الصيفي المكلفين بالخدمة العامة وفقاً للقانون رقم76 لسنة1973م**[الهانسي م. م.، 2008، ص143]**

2-ب- التأمين الصحي:إن رعاية العامل من الناحية الطبية من أهم المسائل التي عني بها إبتداءاً من تاريخ صدور أول قانون لعقد العمل الفردي حتى قانون التأمينات الإجتماعية رقم 79لسنة 1975م مقرراً بذلك حق العامل في العلاج على نفقة صاحب العمل، ومما هو جدير بالذكر أن التأمين الصحي يتولى هيئتان:

- هيئة التأمينات الاجتماعية فيما يتعلق بتحصيل الاشتراكات ودفع المعونات؛

- الهيئة العامة للتأمين الصحي بالنسبة لجميع الحقوق والالتزامات الأخرى ويخضع لهذا النوع من التأمين جميع العاملين ماعدا عمال الزراعة وخدم المنازل وفي الحدود الجغرافية، أما الفئة التي لا تخضع للتأمين الصحي فإن أحكام قانون العمل ولائحة العاملين هي التي تحدد الخاضعين.**[مرجع سابق]**

2-ج- تأمين البطالة :إن التأمين الاجتماعي يهدف إلى تعويض العمال عن أجورهم المفقودة نتيجة البطالة الإجبارية، ولكي يعتبر الشخص عاطلاً يجب أن يبحث عن عمل وبمجرد إثبات اسمه في سجل مكتب العمل فإن ذلك يدل على رغبته الصادقة في العمل، بصرف النظر عن الأجر المقرر وهو الأجر السائد في المجتمع، فالمضرب عن العمل لا يعتبر عاطلاً بالمعنى التأميني وأن يكون قادراً على العمل.ويسري تأمين البطالة على جميع العاملين باستثناء الفئات التالية:

-العاملون في الحكومة والهيئات والمؤسسات العامة ووحدات الإدارة المحلية.

-العاملون في الزراعة .

-العاملون في أعمال مؤقتة أو عرضية وعلى الأخص عمال المقاولات والعمال الموسميين وعمال الشحن والتفريغ.

-أفراد أسرة صاحب العمل العاملون لديه.

-خدم المنازل ومن يحكمهم.

-من تجاوز الستين من العاملين.[**الهانسي م. م.، 2008، ص150**].

2-د- تأمين العجز والوفاة والشيخوخة :وهذا التأمين من أهم أنواع التأمينات الاجتماعية وأوسعها تطبيقاً، فإصابة العمل قد تحدث وقد لا تحدث، أما الموت فهو أمر لابد من حدوثه وإن لم يحدث خلال مدة الخدمة فلا بد أن يصاب المرء بالشيخوخة حتى أن هذا النوع من التأمين أخذ أكبر قدر من الاهتمام ويختص به كل من الهيئة العامة للتأمين والمعاشات تختص بإدارة صندوق التأمين الاجتماعي للعاملين بالجهاز الإداري للدولة وبالهيئات العامة وأيضاً الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية حيث تختص بإدارة صندوق التأمين الاجتماعي للعاملين بكل من المؤسسات العامة وشركات القطاع العام التابعة لها والعاملين بالقطاع الخاص والتعاوني.[نفس المرجع]

ثانيا: أسس وخصائص التأمين الاجتماعية

يقوم نظام التأمين الاجتماعي كغيره من الأنظمة على مجموعة من الأسس تميزه وتكسبه طابعا خاصا، بالإضافة إلى تميزه بمجموعة من الخصائص تبرزه عن باقي أنواع التأمينات سنتطرق لها فيما يلي:

1- أسس التأمين الاجتماعي:

يقوم نظام التأمين الاجتماعي على مجموعة من الأسس نذكرها فيما يلي:

- تحديد الشروط الواجب توفرها لاستحقاق الميزات المختلفة في نظام التأمينات الاجتماعية.
- تحديد المنتفعين بالنظام ممن يشملهم البرنامج وتغطيتهم بمظلة التأمين الاجتماعي.
- تحديد الضمانات التي يتضمنها النظام (الشيخوخة، المرض، وفاة، وغيرها).
- تحديد نظام التمويل، وأطر دفع النفقة، وما هي نسبة الاشتراكات.
- تحديد حسابي لكل ميزة في نظام التأمينات.
- تحديد كيفية اتفاق العائد مع المصلحة.
- تحديد التكلفة اللازمة لهذا النظام.
- وضع نظام لإدارة البرنامج وتشكيل الجهاز الإداري التنفيذي.[**Tunbullj, 1957,p13-19**]

2- خصائص التأمين الاجتماعي:

يتميز نظام التأمين الاجتماعي بمجموعة من الخصائص هي:

- تشرف الدولة على إدارة هذه التأمينات من خلال صناديق التأمين التي تقوم بإنشائها.
- يعتبر نظام شامل لكافة الأجراء العاملين بالدولة دون استثناء.
- نظام شامل لجميع العاملين كما أنه يشمل العاطلين عن العمل في فترات معينة حين انتهاء عملهم من جهة والانتظار للحصول على عمل آخر.
- نظام إجباري يلزم بالاشتراك فيه جميع العاملين في الدولة وأصحاب العمل مهما كان نشاطهم.

- هو نظام تكافلي اجتماعي ويتضح ذلك في أن العامل وصاحب العمل يشتركون في دفع أقساط وتساهم الدولة في شكل إعانات تدفعها للصندوق.
- يضمن تعويض تكاليف العلاج أثناء المرض.
- يضمن استمرارية الدخل للمواطن بعد التقاعد.
- يضمن استمرار الدخل حين انقطاع الأجر بسبب المرض أو العجز أو الوفاة.
- يعمل على تحقيق التكافل بين أفراد المجتمع باعتبار ذلك قيمة عالية تعمل على تمسك المجتمع واستقراره.**[بلعروسي التيجاني أ.، 2006،ص66]**

ثالثا: شروط الاستفادة من أداءات التأمينات الاجتماعية

نصت المادة 72 من القانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية على أنه "يتم تمويل نفقات التأمينات الاجتماعية بما يأتي:

- قسط من اشتراك جبري على عاتق أصحاب العمل والمستفيدين المذكورين في الباب الأول من هذا القانون.
- موارد إضافية أخرى طبقا للتشريع المعمول به".**[المادة 76 من القانون رقم 83-11]**

وعليه فمن خلال المادة السالفة الذكر فإنه للاستفادة من الأداءات المقررة في التأمينات الاجتماعية لابد من تحقق عدة شروط التالية:

1- بالنسبة للمؤمن له: لكي تتحقق في الشخص صفة المؤمن له ويسري عليه قانون التأمينات الاجتماعية لابد من توفر شروط أساسية هي :

1-أ- قيام صاحب العمل بالتصريح لدى صندوق الضمان الاجتماعي:وهذا عن طريق التصريح بالنشاط لدى صندوق الضمان الاجتماعي للعمال الأجراء، ثم التصريح بالنشاط لدى صندوق الضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء.

1-ب- قيام صاحب العمل بالتصريح بانتساب العمال لدى صندوق الضمان الاجتماعي:بعدما يصرح صاحب العمل بنشاطه لدى هيئة الضمان الاجتماعي المختصة إقليميا ويتم قبول ملفه نهائيا، يمنح له رقم لملفه ومن ثم يقع عليه وجوبا التزام بالتصريح بالعمال المراد تشغيلهم لدى مؤسسته، فيقوم بتقديم طلب انتساب العمال ومن في حكمهم وفق نماذج معدة لهذا الغرض، تسلمها هيئة الضمان الاجتماعي لأرباب العمل قصد ترقيمهم في هيئة الضمان الاجتماعي للعمال الأجراء .**[سماتي ط.، 2011، ص66]**

1-ج-قيام صاحب العمل بدفع الاشتراكات لدى صندوق الضمان الاجتماعي:

يتحكم في تحديد الاشتراكات في مجال الضمان الاجتماعي للعمال الأجراء عنصران أساسيان، الأول عدد العمال والثاني الأجور المصرح بها، ودفع اشتراكات الضمان الاجتماعي يقع على عاتق صاحب العمل وذلك باقتطاع الاشتراك من أجر العامل، وعليه فإن رب العمل يلتزم بدفع الاشتراكات المستحقة للضمان الاجتماعي بقسطيها، قسط رب العمل وقسط العامل، و يتم الدفع بصفة موحدة للقسطين مع ملاحظة أن رب

العمل يقتطع من أجر العامل، القسط المخصص ولا يجوز لهذا الأخير الاعتراض على هذا الاقتطاع (على اشتراكات الضمان الاجتماعي).**[المادة 21 من القانون 83-14]**

1-د-التزامات صاحب العمل المتعلقة بالتصريح بالأجور:يضمن التصريح في هذا المجال التزام كل من يمارس نشاطا، فبالنسبة للعمال غير الأجراء يلتزم المكلف المعني بالتصريح بالمداخيل، أما بالنسبة للعمال الأجراء فيلتزم صاحب العمل بالتصريح بالأجور.**[سماتي ط.، 2011، ص246]**

2ـ بالنسبة لذوي الحقوق:لا يكتفي اكتساب صفة ذوي حقوق المؤمن له اجتماعيا كما هم معرفون في المادة 67 من القانون 11/83 لينشأ الحق في أداءات التأمينات الاجتماعية، بل إنه يجب أن تقترن بشرطين أساسيين وهما:

2-أ-شرط السن:باستثناء زوج المؤمن له وأصوله وأصول زوجه يشترط في ذوي الحقوق وحتى ينشأ لهم الحق في الاستفادة من خدمات التأمينات الاجتماعية في باب الأداءات العينية عدم بلوغ السن المحددة والتي تقدر ما بين ثمانية عشر سنة بالنسبة للأولاد في جميع الحالات، وواحد وعشرون سنة بالنسبة للأولاد الذين أبرم بشأنهم عقد تمهين يمنحهم أجرا يقل عن نصف الأجر الوطني الأدنى المضمون بحسب الحالة.**[سليمان ع.، 1998، ص30]**

مع وجوب احترام شرط الكفالة والتي تتمثل في إثبات أن المضمون أو المؤمن له اجتماعيا هو من يعيل و يتكفل بذوي الحقوق، غير أنه لا يعتد بشرط السن فيما يخص الأولاد المكفولون و الحواشي من الدرجة الثالثة المكفولون من الإناث والذين ليس لديهم أي دخل، و كذلك الأولاد الذين يتعذر عليهم ممارسة أي نشاط مأجور بسبب عاهة أو مرض مزمن. **[لولي ب.، 2006-2009، ص06]**

2-ب-عدم ممارسة نشاط مهني:يشترط كذلك للاستمرار في ضمان الأداءات العينية لذوي حقوق المؤمن له بصفتهم هذه ألا يمارسوا أي نشاط مهني سواء لحسابهم الخاص أو لحساب أشخاص آخرين، ذلك أن ممارسة أي نشاط مهني يعني انتسابهم بصفة شخصية في هيئات الضمان الاجتماعي مما يترتب عليه اعتبارهم مستفيدون بصفتهم مؤمن لهم اجتماعيا وليس بصفتهم ذوي حقوق.**[سماتي ط.، 2011،ص ص251-252]**

المطلب الثاني: مفهوم حوادث العمل

أولا: تعريف حوادث العمل: تعددت واختلفت أراء وتعاريف الكتاب والدارسين حول تعريف حوادث العمل ولهذا سوف نذكر أهم التعاريف لحوادث العمل.

1- لغة: حادث العمل هو " أمر فجائي وأيضا هو أمر عارض يترتب عليه تغيير الأوضاع الموجودة قبل حدوثه وبالتالي فإنه يمس بقيمته ويحرص الإنسان على الحفاظ عليه"

2- إصطلاحا:" تشمل حوادث العمل كافة الحوادث التي يمكن أن يتعرض لها العامل أثناء ممارسته أو أدائه لعمله أو نتيجة لذلك سواء كان في مكان العمل أو خارجه متى كان ذلك تطبيق لأمر صادر عن صاحب العمل".**[ثلايجية م.،2019،ص 123]**

3- ويعرف حادث العمل بأنه " أي إصابة يتعرض لها العامل مما يؤدي لتعطيل النشاط المبذول وما يترتب على ذلك من خسائر مادية ومعنوية للعامل والمؤسسة على حد سواء". **[بحري ب. وخرشوش م.،2016، ص140].**

كما تعرف حوادث العمل بأنها " التي تنشأ مباشرة من موقع العمل إما بسبب العامل نفسه أو بسبب الأجهزة والمكائن المستخدمة أو بسبب الفرد نفسه لسوء أدائه أو لسوء استعداده"**[حرموشع.و السالم س.، 2019، ص252].**

4- حسب القانون الجزائري: تطرق المشرع الجزائري في القانون رقم 13/83 المؤرخ في 02جويلية 1983 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية حيث في المادة رقم(06) عرفه بأنه " كل حادث انجرت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ وخارجي وطرأ في إطار علاقات العمل"**[علي مرسي ح.، 2007،ص60].**

وعلى ضوء ماسبق يمكن تعريف حوادث العمل بأنها حوادث تصيب الأفراد العاملين داخل المنظمة أثناء تأدية عملهم وتتسبب لهم في إضرار وإصابات وتؤدي إلى تعطيل النشاط المبذول.

ثانيا": أنواع حوادث العمل

تختلف أنواع حوادث العمل باختلاف المعيار المعتمد في التصنيف ويمكن تصنيفها كالأتي:

1- من حيث النوع: قد تكون حوادث العمل بحرية أو جوية أو حوادث المرور وهكذا؛

2- من حيث النتائج: فهي قد تفسد الآلات أو تحطمها وقد تؤدي إلى إصابة العمال أيضا بمختلف الإصابات**[طارق ك.، 2007،ص 151].**

3- من حيث الخطورة: هذا النوع من التصنيف يعتمد على معيار الخطورة التي تمس بالمكان أو العمل، ويتعلق هذا بالآلات والأجهزة، يكون على أساس حجم التلف والصور الذي تتعرض له الآلات والمعدات والأبنية.

أما بالنسبة للأفراد فإن خطورة الحوادث تتفاوت نسبتها حسب حجم الإصابة التي يتعرض لها الفرد حيث يمكن أن تصل إلى درجة الوفاة نتيجة للإصابة الجسمية التي تصيبه، كما يمكن أن يؤدي الحادث إلى عجز كلي دائم، أين تكون درجة الإصابة عالية تمنع صاحبها من ممارسة أي عمل مثلا كبتر اليدين أو فقدان العينين ، ويمكن أن يكون عجز كلي دائم والذي ينتج عنه عدم القدرة على استخدام أحد الأعضاء بصفة

مستديمة مثلا كبتر الرجل أو أصابع اليد، أو فقدان لإحدى العينين، ويعتبر هذا النوع من الإصابة عجز كلي.**[سلامةأ، 2018،ص54.]**.

4- من حيث أسبابها: تصنف هذه الحوادث في المقام الأول إلى عوامل بشرية، كإهمال العامل أو شرود ذهنها أو ضعف ذكائه، أو قلة خبرته، أو عجزه عن ضبط نفسه، وحوادث في المقام الثاني إلى عوامل مادية أو ميكانيكية، كسقوط أشياء على العامل، أو انفجار بعض المواد أو وجود لزجة في الأرض، أو تلف مفاجئ في بعض الآلات.

ويوجد نوع من الحوادث التي ترجع أسبابها إلى الظروف البيئية التي يعمل بها الفرد، مثل ظروف طبيعية شديدة الارتفاع، أو شديدة الانخفاض مثل الحرارة والبرودة القارصة، التهوية المنعدمة .... الخ**[مرجع سابق]**

5- يمكن تصنيفها إلى حوادث يمكن تجنبها وأخرى يتعذر تجنبها كعطل مفاجئ في آلة حديثة تثبت صلاحيتها بعد اختيارها.

6- يمكن تصنيفها إلى حوادث تترتب عليها إصابة وضرر وأخرى بريئة لا تنجم عنها إصابة أو ضرر فسقوط مطرقة من يد عامل يعمل في مكان مرتفع يعتبر حادثة سواء ترتب عليها ضرر أو لم يترتب عليها ضرر.

7- يمكن تصنيف الحوادث حسب نوع الصناعة نفسها، ففي صناعة مثلا كالزجاج، فإنه ينتشر فيها حوادث تقطع الأصابع أو الأطراف**[سهلية م،2008،ص728]**.

ثالثا: الإجراءات المتبعة عند وقوع حادث العمل [مادة 63و64 من القانون08-08]

1- على العامل إذا كانت حالته تسمح بإدراك ما حدث له أن يخطر صاحب العمل أو مندوبه فورا بوقوع الحادث والظروف التي وقع فيها ، وذلك إذا كان الحادث من حوادث العمل.

2- إذا كان الحادث من حوادث الطريق فإن الإخطار عنها يكون لهيئة الشرطة ، ويتعين أن تحرر مذكرة بالحادث ، ويخطر صاحب العمل برقم المحضر وتاريخه للقيام بالالتزامات المقررة عليه.

3- إذا كانت إصابة العامل قد وقعت أثناء إعارته أو انتدابه خارج الجمهورية فعليه أو على المستحقين عنه بحسب الأحوال التقدم بصورة من محضر التحقيق عن الحادث، ويجب أن يكون المحضر محررا بمعرفة جهة رسمية باللغة العربية أو مترجما ترجمة رسمية إلى هذه اللغة ومصدقا عليه من السفارة أو القنصلية.

4- بالنسبة لحادث العمل يلتزم صاحب العمل أو المشرف على العمل بأن يحرر إخطار عن الإصابة على النموذج المخصص لذلك ، ويحرر الإخطار من أصل وثلاث صور . ويجب أن يتضمن اسم المصاب وعنوانه وموجز عن الحادث وظروفه والعضو المصاب والجهة التي نقل إليها المصاب لعلاجه.

5- يرسل أصل الإخطار إلى مكتب صندوق التأمين علي العاملين بقطاع الأعمال المختص بالنسبة للمؤمن عليهم من العاملين بالقطاع الخاص ، ويودع في ملف التأمين الاجتماعي الخاص بالمصاب إذا كان من العاملين بإحدى وحدات الجهاز الإداري للدولة أو القطاع العام ، وتسلم الصورة الأولى من الإخطار إلى المصاب أو لمرافقه عند نقله إلى الجهة المحددة لعلاجه ، وتسلم الصورة الثانية إلى قسم الشرطة المختص بالنسبة للعاملين بالقطاع الخاص ، وإلى السلطة المختصة بإجراء التحقيق الإداري بالنسبة للعاملين بالجهاز الإداري للدولة والهيئات العامة ووحدات القطاع العام.

6- يلتزم صاحب العمل بهذا الإخطار عن كل حادث يقع لأحد عماله، ويعجزه عن العمل، وذلك خلال 48 ساعة من تاريخ تغيب العامل عن العمل بسبب تلك الإصابة، ولا يعتبر هذا الميعاد ميعاد سقوط، وبالتالي فإنه يعتد بالإخطار في موعد لاحق، وذلك إذا ما انتهت دراسة الهيئة التأمينية المختصة إلى توافر شروط إصابة العمل .المرجع

7-يجب على سلطة التحقيق أن تجرى تحقيقا عن كل بلاغ،ويبين في التحقيق:

- ظروف الحادث بالتفصيل؛
- أقوال الشهود إن وجدوا؛
- ما إذا كان الحادث نتيجة عمد أو سوء سلوك فاحش ومقصود من جانب المصاب
- أقوال صاحب العمل أو مندوبه؛
- أقوال المصاب إذا سمحت حالته بذلك. **[مادة 57 من القانون].**

8- على جهة التحقيق موافاة الهيئة التأمينية بصورة من التحقيق، ولهذه الهيئة طلب استكمال التحقيق إذا رأت محلا لذلك. وعلى الهيئة اتخاذ ما تراه لازما لحصر صور التحقيقات التي ترد إليها من الجهات القائمة بأعمال التحقيق ومراجعتها واستيفائها فور ورودها. وإرسال ما يخص العاملين بالقطاعين الحكومي والعام إلى صاحب العمل لحفظها بملف التأمين الاجتماعي للمؤمن عليه. أما ما يخص منها العاملين بالقطاع الخاص فتحفظ بملفات التأمين الاجتماعي الخاصة بهم الموجودة لدى مكتب صندوق التأمين الاجتماعي للعاملين بالقطاعين العام والخاص المختص ، ويحتفظ صاحب العمل بالصورة الثالثة في سجل خاص للإصابات يتعين عليه تقديمه للهيئة التأمينية المختصة أو إلى مفتشيها عند طلبه.

9- في حالة امتناع صاحب العمل عن الإخطار عن الإصابة فيكون للمصاب أو من ينيبه أن يخطر الصندوق المختص بالإصابة فور حدوثها ، وبتاريخ مذكرة أو محضر الشرطة المحرر عن الحادث . وعلى الهيئة اتخاذ الإجراءات اللازمة.[مرجع سابق]

المبحث الثاني: التعويض عن الحوادث العمل في إطار التأمين الاجتماعي

تشكل حوادث العمل جانب حساس من حياة العمال والموظفين والتي تنعكس بشكل مباشر على حياتهم، لذا تعين علينا دراستها بشكل يبسط مفهومها من أجل معرفة حقوقهم والجهة المسؤولة عن تعويضهم فقسمنا المبحث إلى ضوابط تقدير قيمة التعويض في حوادث العمل كمطلب أول، ثم تقدير قيمة التعويض عن الضرر الناتج عن حوادث العمل كمطلب الثاني، وطرق المطالبة بالتعويض في المطلب الثالث.

المطلب الأول: ضوابط تقدير قيمة التعويض في حوادث العمل

أولا: التأمين على العجز

يعد عاجزا في نظر المشرع الجزائري كل من لم يعد في مقدوره القيام بعمل بعد حالة العجز التي أصابته نتيجة مرض أو حادث عمل، فالعجز الناتج عن حادث عمل نص عليه القانون 83ـ13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، الذي يخول للمؤمن له الاستفادة عند إصابته في حادث العمل من أداءات العجز المؤقت التي تمنح له وبالتالي يحصل على نسبة عجز عن العمل على يد الطبيب المستشار لهيئة الضمان الاجتماعي وفقا لجدول يحدده عن طريق التنظيم، وذلك بعد تحديد تاريخ الجبر.**[سماتي ط.،2008،ص43]**

ولكي يحصل المؤمن له على معاش العجز يجب أن يكون قد عمل إما 60 يوما أو 400 ساعة على الأقل أثناء الإثني عشر شهر التي سبقت الانقطاع عن العمل، وإما 180 يوم أو 120 ساعة على الأقل أثناء ثلاث سنوات التي تسبق التوقف عن العمل أو المعاينة الطبية للعجز.**[المادة 36 من القانون 83-11، 1983]** ويستفيد العامل المؤمن عند تعرضه لعجز جراء حادث عمل من معاش عند انقطاعه على العمل على شكل منحة خلال فترة العجز من طرف لجنة مختصة أو طبيب مختص.**[مرجع سابق]**

وقد تم تصنيف العجز إلى ثلاث أصناف بحيث يشمل الصنف الأول العجزة الذين مازالوا قادرين على ممارسة نشاط مأجور، أما الصنف الثاني فيتمثل في العجزة الذين يتعذر عليهم اطلاقا ممارسة نشاط مأجور، وأما الصنف الأخير فهم العجزة الذين يتعذر عليهم ممارسة نشاط مأجور ويحتاجون إلى مساعدة الغير. وعلى أساس هذا التصنيف يختلف المبلغ السنوي للمعاش المدفوع بحيث يمثل 60% للصنف الأول، و80% للصنف الثاني، و80% للصنف الثالث، مضاعفا بنسبة 40%. **[مرجع سابق]**

ثانيا: اللجنة المختصة بحالات العجز.

تختص اللجنة الولائية المؤهلة بحالة العجز، سواء العجز الناتج عن حوادث عمل أو الأمراض المهنية، أو العجز الناتج عن مرض في إطار التأمينات الاجتماعية، وتتشكل لجنة العجز الولائية المؤهلة من ممثل عن الوالي رئيسا، طبيبان خبيران يقترحهما مدير الصحة والسكان للولاية بعد أخذ رأي المجلس الجهوي لأدبيات

الطب، طبيبان مستشاران ينتمي الأول إلى الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء، وينتمي الثاني إلى صندوق الضمان الاجتماعي لغير الأجراء تقترحه المنظمة النقابية للمستخدمين الأكثر تمثيلا على مستوى الولاية، ويمكن للجنة العجز الولائية المؤهلة أن تستدعي كل شخص مختص من شأنه أن يساعدها في أشغالها.

كما تفصل لجنة العجز الولائية المؤهلة في الخلافات الناجمة عن القرارات الصادرة عن هيئات الضمان الاجتماعي

ثالثا: تقدير نسبة العجز

تحدد نسبة العجز عن العمل على يد الطبيب المستشار لهيئة الضمان الاجتماعي وفقا لجدول يحدد عن طريق التنظيم، بحيث لازال تحديد نسبة العجز يعتمد على الجدول الذي بدأ العمل به طبقا للقرار المؤرخ في 11 أفريل 1967، والذي بموجبه تحدد المعادلات الطبية الخاصة بالعجز الدائم والمتعلق بحوادث العمل، والذي تناول النسب المئوية للعجز المبنية في الجدول والتي تتمثل في المعدل الوحيد أو المعدل الأدنى أو المعدل الأقصى، ويتعين على الطبيب المستشار التابع للصندوق الضمان الاجتماعي وعند الاقتضاء على الطبيب الخبير المعين تحديد المعدل الوحيد بصفة مطلقة.**[المادة2 و3 من القرار المؤرخ في 11أفريل 1967]**

ولا يمكن من الناحية القانونية الاستناد إلى هذا الجدول لأنه لم يعد ساري المفعول بمجرد إصدار القانون رقم 83ـ13 الذي دخل حيز التنفيذ بتاريخ أول يناير 1984 والذي نص في المادة 82 على أن "يبطل العمل بتنظيم حوادث العمل والأمراض المهنية الجاري بها العمل في تاريخ دخول أحكام هذا القانون حيز التطبيق"، والمبدأ أنه في مجال تطبيق القانون من حيث الزمان لا يجوز تطبيق القانون الجديد على حادث عمل وقع في ظل القانون القديم. **[المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية،قرارقم 77537، 1994، ص106]**

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

يقدر العجز باعتبار ما بقي من قدرة المؤمن له اجتماعيا على العمل، وحالته العامة، وعمره وقواه البدنية والعقلية، ومؤهلاته وتكوينه المهني. وتختلف نسبة التعويض بحسب درجة العجز سواء العجز المؤقت أو العجز الدائم أو في حالة الوفاة.

أولا: الأداءات عن العجز المؤقت

إن العامل المصاب نتيجة حادث عمل ونتج من جراء ذلك عجزا مؤقتا، فإنه يستفيد من أداءات أقرها له القانون ولا يستفيد ذوي الحقوق منها. حيث تلتزم هيئة الضمان الاجتماعي بتقديمها والتي تكون من نفس

طبيعة الأداءات المقدمة من باب التأمينات الاجتماعية **[المادة 28 من القانون 83-13]**المتمثلة في الأداءات العينية والتعويضات اليومية، فإن العامل المصاب له حق في تعويض عيني وآخر نقدي نتعرض إليهم فيما يلي:

1- **الأداءات العينية:** هي الخدمات التي تقدمها هيئة الضمان الاجتماعي للعامل المتضرر والهدف منها هو إعادة حالته الصحية إلى ما كانت عليه قبل تعرضه لحادث العمل أو تقديم البديل بإمداده بآلات وأعضاء اصطناعية التي يحتاج إليها حتى يتمكن من عودته إلى حياته المهنية، كما تستحق الأداءات المتعلقة بالعلاجات التي يستلزمها شفاء المصاب سواء حصل انقطاع عن العمل أم لا، وبدون تحديد للمدة.**[المادة 29 من القانون 83-13]**

ويؤخذ بالتعويض العيني لإعادة المصاب لمنصب عمله بتقديم العلاجات أو تقديم الرعاية الطبية، وإما التكفل بمصاريف التأهيل الحركي وإما إعادة التأهيل المهني.

2- **الأداءات النقدية:**يستفيد العامل المصاب بعجز مؤقت إثر حادث عمل من أداءات نقدية، أي من تعويضات يومية نقدية تقدمها هيئة الضمان الاجتماعي أثناء فترة التوقف عن العمل بما أنه لا يفقد حقه في الأجر،غير أن المصاب لا يستفيد من التعويضات اليومية إلا إذا أثبت هذا الأخير ممارسته لنشاط مهني يخول له الحق في الأجر عند وقوع الحادث، أو في تاريخ المعاينة الأولى للمرض المهني.**[المادة 5 من المرسوم رقم 84-28]**

وتبقى مدة سريان الاستفادة من التعويضات اليومية إلى غاية تاريخ تحديد أجلا للشفاء أو الجبر أو الوفاة مع دخول الغاية.**[المادة 6 من المرسوم رقم 84-28]**

ثانيا: الأداءات عن العجز الدائم.

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

وحتى يتسنى للمصاب الاستفادة من الأداءات التي ينص عليها القانون في مجال العجز الدائم لابد إذن من تحديد تاريخ الجبر نظرا لأهميته، وكذا تحديد ريع العجز الدائم.

1- **تحديد تاريخ الجبر:**إن تحديد تاريخ الجبر ضروري للاستفادةمن نسبة العجز الدائم، فتاريخ الجبر هو

ذلك التاريخ الذي يمكن المؤمن له المصاب بحادث عمل من الانتقال من مرحلة العجز المؤقت إلى مرحلة العجز الدائم، ويحدد في البداية من طرف الطبيب المعالج للمؤمن له المصاب، والذي يخضع فيما بعد إلى الطبيب المستشار التابع لصندوق الضمان الاجتماعي الذي له صلاحية تحديد تاريخ الجبر**[سماتي ط، 2008، ص83]**

2- **تحديد ريع العجز الدائم:**إن المصاب بالعجز الدائم عن العمل الحق في ريع، الذي يحتسب على أساس الأجر المتوسط الخاضع لاشتراكات الضمان الاجتماعي الذي يتقاضاه لدى مستخدم واحد أو عدة مستخدمين خلال الاثني عشر شهرا التي تسبق التوقف عن العمل نتيجة الحادث، وحساب الريع محدد بنصوص قانونية.
في حالة ما إذا لم يعمل المصاب خلال 12 شهر التي سبقت انقطاعه على العمل، فإنه تحدد الكيفيات التي يتم وفقها تحديد الأجرة التي تعتمد أساس لحساب الريع عن طريق التنظيم، هذا التنظيم تضمنه المرسوم 84ـ28 فتضمنت المادة 13 منه كيفية احتساب هذا الريع وهو على النحو التالي:

- أجر منصب عمل المصاب إذا عمل مدة شهرا واحد على الأقل؛
- أجر منصب عمل مطابق الفئة المهنية التي ينتمي إليها المصاب إذا عمل مدة تقل عن شهر واحد.

أما إذا لم تظهر حالة العجز الدائم أول مرة إلا بعد انتكاس حالة المصاب أو تفاقمها تكون فترة 12 شهرا الواجب اعتمادها في حساب الريع هي المدة التي تسبق التواريخ التالية:

- تاريخ الإنقطاع عن العمل الناجم عن الانتكاس أو التفاقم؛
- تاريخ الإنقطاع عن العمل الناجم عن الحادث أو المرض المهني؛
- تاريخ إلتئام الجروح.

ويحسب الريع أيا كانت قيمة الأجر الحقيقي على أساس أجر سنوي لا يجوز أن تقل قيمته عن ألفين وثلاثمئة مرة قيمة معدل ساعات الأجر الوطني الأدنى المضمون، فالقاعدة في حساب مبلغ الريع هو الأجر المرجعي مضروبا في نسبة العجز.
وإذا كان العجز الدائم الذي أصاب العامل يضطره إلى اللجوء إلى مساعدة الغير لقضاء شؤون الحياة العادية هذا يضاعف مبلغ الريع الايراد بنسبة 40%.
وإن المبلغ السنوي للزيادة على الغير المدفوعة لأصحاب الريع عن حوادث العمل يحدد ب 12000 دج ويرفع مبلغ هذه الزيادة بنسبة 10%.**[مرجع سابق]**
كقاعدة عامة لا يمنح أي ريع إذا كانت نسبة العجز أقل من 10% غير أنه يجوز للمصاب المطالبة بما يسمى رأسمال تمثيلي، وتسوى المستحقات من الريع اعتبارا من اليوم التالي لتاريخ جبر الجرح أو تاريخ الوفاة، حيث يحدد القانون تاريخ استفادة ضحية حادث عمل من التعويض.

ثالثا: الأداءات في حالة الوفاة

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

وقد أقر القانون في هذه الحالة لذوي الحقوق حقوقا تشمل دفع ما يسمى برأسمال الوفاة إضافة إلى ريع، وحسب المادة 52 من القانون 13.83 فلقد نصت على أنه إذا نتجت الوفاة عن حادث عمل تدفع لذوي الحقوق منحة الوفاة وفقا للشروط المنصوص عليها في المواد 48ـ49ـ50 من القانون 11.83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية.

وأما المادة 53 من القانون 13.83 فقد نصت على أنه إذا أسفرت الوفاة عن الحادث يدفع ريع لكل واحد من ذوي حقوق الضحية كما حددتهم المادة 34 من القانون 12.83 المتعلق بالتقاعد، وعليه سنتعرض لهم فيما يلي:

1- **منحة الوفاة والمستفيدون منها:** رأسمال الوفاة هو المبلغ الذي يدفع لذوي الحقوق دفعة واحدة فور وفاة العامل ابتداء من اليوم الموالي لتاريخ وفاته، وتقدر منحة الوفاة حسب ما نص عليه قانون التأمينات الاجتماعية بإثني عشر مرة مبلغ الأجر الشهري الأكثر نفعا للمتوفي خلال السنة السابقة لوفاة المؤمن له اجتماعيا، وفي حالة تعدد ذوي الحقوق فإن منحة الوفاة توزع بينهم بأقساط متساوية **[المادة 48 من القانون رقم 83-11]**، ويشترط لاستفادة ذوي الحقوق من هذه المنحة هو أن تكون الوفاة بسبب حادث عمل.

والمستفيدون من منحة الوفاة هم ذوي حقوق المتوفي الذي حددهم القانون على النحو التالي:**[المادة 67 من القانون 83-11]**

- زوج المؤمن له، غير أنه لا يستحق الاستفادة من الأداءات العينية إذا كان يمارس نشاطا مهنيا مأجورا،
- الأولاد المكفولون البالغون أقل من ثمانية عشر سنة ويعتبر أولاد مكفولين.
- الأولاد البالغون أقل من خمس وعشرون سنة الذين أبرم لفائدتهم عقد تمهين لهم أجرة تقل عن نصف الأجر الوطني الأدنى المضمون.
- الأولاد البالغون أقل من إحدى وعشرين سنة الذين يزاولون دراستهم وفي حالة بداية العلاج الطبي قبل سن الحادية والعشرين سنة لا يعتد بشرط السن قبل نهاية العلاج.
- الأولاد المكفولون والحواشي من الدرجة الثالثة المكفولون من الإناث مهما تكن سنهم.
- الأولاد مهما تكن سنهم الذين يتعذر عليهم بصفة دائمة ممارسة أي نشاط مأجور بسبب عاهة أو مرض مزمن.

ويحتفظ بصفة ذوي الحقوق الأولاد المستوفون شروط السن المطلوبة الذين استلزم عليهم التوقف عن التمهين أو الدراسة بسبب حالتهم الصحية، يعتبر مكفولين أصول المؤمن له اجتماعيا أو أصول زوجه عندما لا يتجاوز مواردهم الشخصية المبلغ الأدنى لمعاش التقاعد. فلا يمكن لأولياء المتوفي غير المكفولين من طرف

العامل المتوفي المطالبة بالإيراد المخصص في هذا الشأن. **[قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية،1996، ص134]**

2- **ريع الوفاة والمستفيدون منه:** إذا أسفر حادث العمل عن وفاة المصاب يدفع ريع لذوي الحقوق سواء كان الزوج الأولاد المتكفل بهم أو الأصول المكفولين وهذا اعتبارا من تاريخ الوفاة حيث يحدد مبلغ كل معاش كما نص عليه في القانون المتعلق بالتقاعد في مادته 34 منه المحال إليها بموجب المادة 53 من القانون 13.83 حيث حدد نصاب ذوي الحقوق على النحو التالي:

- عندما لا يوجد لا ولد ولا أحد من الأصول يحدد مبلغ المعاش المنقول للزوج الذي بقي على قيد الحياة بنسبة 75% من مبلغ معاش المالك.
- عندما يوجد إلى جانب الزوج ذو الحق (ولد أو أحد الأصول يحدد مبلغ المعاش المنقول للزوج بنسبة 50% من المعاش المباشر، المعاش المنقول لذوي الحق الأخر بنسبة 30%.
- عندما يوجد إلى جانب الزوج اثنان أو أكثر من ذوي الحقوق (أولاد أو أصول أو الكل معا) يحدد مبلغ المعاش المباشر، ويقتسم بالتساوي ذوي الحقوق، الاخرون 40% الباقية من مبلغ هذا المعاش المباشر.

عندما لا يوجد زوج يتقاسم ذوي الحقوق الآخرون معاشا يساوي 90% من مبلغ معاش المالك وهذا ضمن حد أقصى يبلغ بالنسبة لكل ذوي حق.

المطلب الثالث: طرق المطالبة بالتعويض عن حوادث العمل

بمجرد وقوع الإصابة يستحق العامل التعويض عنها ويكون هذا التعويض حق فردي لا تدخل أي جهة لحمايته إلا إذا طلب العامل بذلك.**[رامي نهيد ص.، 2010، ص50]**وحتى يحمي العامل حقه بالتعويض الذي يستحقه فلا بد من اللجوء للجهة المختصة بإصدار قرار يحمي حق العامل ولا يمكن لهذا الأخير المطالبة بحماية حقه بالتعويض إذا فاته المعاد القانوني.**[رحماني إ.، 2016، ص17]**وفي هذا المطلب نشير إلى طرق المطالبة بالتعويض سواء التسوية الودية، أو التسوية القضائية.

أولا: التسوية الودية:

إن العلاقة القانونية الموجودة بين المؤمن له أي العامل من جهة وهيئات الضمان الاجتماعي من جهة ثانية فإنها ترتب الحقوق والالتزامات عن تطبيق قوانين التأمينات الاجتماعية والأخرى الملحقة بها، أو المكملة لها.**[بن صاري ي.، 2014،ص05]**

وقد تنتج عنها آثار قانونية تؤدي إلى وجود خلافات ذات طبيعة عامة، وهذه المنازعات بالغة الأهمية لارتباطها بجانب حساس اجتماعي هو الضمان الاجتماعي والتأمينات الاجتماعية وهذا ما جعل المشرع

يركز على نظام التسوية الداخلية لمنازعات الضمان الاجتماعي بصفة عامة عن طريق مختلف اللجان تسهيلا للإجراءات وتحقيق أكبر قدر من السرعة وتخفيف العبء على القضاء، سواء كانت هذه المنازعات تتعلق بالمنازعة العامة أو المنازعة الطبية أو المنازعة التقنية ذات طابع الطب. **[خلفي ع.، 2008،ص115]**

1- **المنازعة العامة:** مجال المنازعات العامة واسع يتعلق أساسا بكل النزاعات المتعلقة بالتوظيف في النظام العام فالنزاعات المتعلقة بتقارير التنظيمات الحماية الاجتماعية بالطبيعة العامة وخاصة.

ترفع الخلافات المتعلقة بالمنازعات العامة إجباريا أمام لجان الطعن المسبق قبل أي طعن أمام الجهات القضائية وتتمثل اللجان في: اللجنة المحلية المؤهلة للطعن المسبق التي يرفع أمامها الطعن ابتدائيا، واللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق في حالة الاعتراض على قرارات اللجنة المحلية للطعن.**[العباني و.، 2005،ص06]**

2- **المنازعة الطبية:**تختص المنازعة الطبية بكل الخلافات المتعلقة بالحالة الطبية للمستفدين من الضمان الاجتماعي وكذلك ذوي حقوقهم وتختلف النزاعات الطبية من حيث إجراءات تسويتها والهيئات المختصة بذلك عن النزاعات العامة إذ يغلب عليها الطابع الطبي أو التقني أكثر من الجانب الإداري أو القضائي، ويظهر ذلك عند دراسة الأحكام الخاصة لهذا النوع من النزاعات الواردة في الباب الثالث من القانون 83ـ13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية.**[مرجع سابق،ص41]**

جعل المشرع التسوية الداخلية للمنازعة الطبية تتم عن طريق إجراءين مختلفين حسب حالة المؤمن له الصحية، فإذا كانت هذه الأخيرة تتعلق بحالة العجز الناتج عن حادث عمل أو مرض مهني أو العجز الناتج عن المرض في إطار التأمينات الاجتماعية في هذه الحالة تتم التسوية الداخلية عن طريق اللجوء إلى لجنة العجز الولائية المؤهلة مباشرة بعد تبليغه بقرار هيئة الضمان الاجتماعي، أما إذا كانت الحالة الصحية للمؤمن له لا تتعلق بحالة العجز المذكورة سابقا فإن تسوية النزاع الطبي في إطار التسوية الداخلية تتم عن طريق اللجوء إلى إجراءات الخبرة الطبية.**[مرجع سابق، ص299]**

3- **المنازعة التقنية ذات طابع طبي:**عملا بالمبدأ السائد في مجال تسوية المنازعات الخاصة بالضمان الاجتماعي الاعتماد على التسوية الداخلية قبل التفكير في اللجوء إلى القضاء، كما هو الشأن بالنسبة للمنازعات العامة باستحداث لجان ولائية ووطنية أو المنازعات الطبية، بالإضافة إلى هذه اللجان هناك لجنة أخرى مهامها النظر في مختلف النزاعات التي تتعلق بتقصير الأطباء والخبراء أثناء ممارسة مهامهم، ويطلق عليها تسمية اللجنة التقنية ذات الطابع الطبي، والمنازعة التقنية تختص بكل النشاطات الطبية ذات العلاقة بالضمان الاجتماعي ويتميز هذا الصنف من المنازعات بكونه يتعلق بالأخطاء التي قد تقع أثناء الفحص والخلافات التي تنشأ بين هيئات الضمان الاجتماعي والخدمات المتعلقة بالنشاط التقني للأطباء.**[مرجع سابق، ص76]**

ثانيا: التسوية القضائية.

جعل المشرع الجزائري التسوية الودية كأصل لأنها أفضل وسيلة لتصفية الملفات العالقة في أقرب وأسرع الآجال لأنها تتعلق بالحالة الصحية للمؤمن له، ولكن إذا لم يتوصل طرفي النزاع إلى حل يرضيهما فإن الحل الوحيد هو اللجوء إلى القضاء.

قد كرس المشرع حق التقاضي في المادة 140 من الدستور الجزائري وهي كالآتي: "أساس القضاء مبادئ الشريعة والمساواة الكل سواسية أمام القضاء، وهو في متناول الجميع ويجسده احترام القانون" **[مرجع سابق]**

من خلال هذه المادة جعل المشرع حق التقاضي في متناول الجميع بشرط عدم التعسف في استعمال هذا الحق.

1- **اختصاص القضاء الاجتماعي في الفصل في المنازعات العامة:** بالرغم أن القاعدة العامة في الاختصاص القضائي للمحاكم المدنية هي المختصة بالفصل في جميع القضايا، استثناءا عن هذه القاعدة قد أخضع المنازعات العامة الخاصة بالضمان الاجتماعي إلى اختصاص المحاكم الفاصلة في القضايا الاجتماعية حيث تنص المادة 15 من القانون 08ـ08 "تكون القرارات الصادرة عن اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق قابلة للطعن فيها أمام المحكمة المختصة طبقا لأحكام قانون الإجراءات المدنية في أجل ثلاثين (30) يوما ابتداء من تاريخ تسليم تبليغ القرار المعترض عليه، أو في أجل ستين (60) يوما ابتداء من تاريخ استلام العريضة من طرف اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق إذا لم يتلقى أي رد على عريضته".

2- **المنازعة الطبية:** وضع المشرع أجهزة وآليات داخلية التي تعد أفضل وسيلة لحل النزاع وتصفية الملفات العالقة في أقرب وأسرع الآجال وتحقق أكبر قدر من السرعة في الفصل، لكن يمكن أن لا توافق آليات التسوية الداخلية للمنازعات الطبية بنوعيها وهي اللجوء إلى الخبرة الطبية واللجوء إلى لجنة العجز الولائية المؤهلة ولوضع حدا لهذا النزاع نهائيا هو اللجوء إلى التسوية القضائية كآخر مرحلة لفض النزاع. **[خراز ن.وقانةس.، 2014،ص61]**

3- **المنازعات التقنية ذات الطابع الطبي:**عند تدخل الطبيب أو الخبير في إطار النشاط الطبي المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي يمكن أن تترتب عليه دعوى جزائية، في حالة التي يرتكب فيها الطبيب أفعالا غير مشروعة يعاقب عليها قانون العقوبات، كما يمكن أن يتعلق الأمر بدعوى مدنية فيلتزم الطبيب الذي ألحق بغيره فعل بالتعويض.

لقد أجاز قانون الضمان الاجتماعي برفع دعوى قضائية أمام الجهة القضائية المختصة لإثبات المسؤولية الجزائية أو المدنية الناتجة عن الغش أو الأخطاء.**[مرجع سابق، ص89]**

المبحث الثالث: الدراسات السابقة

من خلال البحث توصلنا إلى مجموعة من الدراسات في دور التأمين الاجتماعي في التعويض على حوادث العمل في مجالات وقطاعات عديدة وذلك للتعرف على النقاط التي تمت دراستها في الموضوع قمنا في هذا البحث بالتطرق لمجموعة من الدراسات المحلية والعربية والأجنبية وأجرينا مقارنة بغرض تبسيط عرض أهم الدراسات التي تم الاطلاع عليها ومن ثم تم عتمادها في إعداد هذا البحث.

المطلب الأول: الدراسات العربية والأجنبية

أولا": الدراسات العربية:

1-دراسة منار حلمي عبد الله عدوي سنة 2008 بعنوان" أحكام تعويض إصابات العمل في ظل قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000(دراسة مقارنة) مذكرة لنيل شهادة ماجستير في تخصص القانون الخاص من كلية الدراسات العليا في جامعة النجاح الوطنية في نابلس فلسطين.

تهدف هذه الدراسة إلى دراسة إصابة العمل وتحليلها، وبيان الأساس القانوني لبعض الحالات العملية الذي يدور موضوعها حول الحصول على التعويض من خلال أسس وأساس لاحتسابه ولحمايته وتبيان مدى توفير قانون العمل الفلسطيني اللازم للعامل من خلال المقارنة.ومن أهم نتائج الدراسة التي توصلت إليها الدراسة:

- إن قانون التأمينات الاجتماعية يوفر حماية أكبر للعامل من قانون العمل سواء من حسن أحكامه والسنة لحساب التعويض ودفعه؛
- لم يمكن الواقع العملي جهل العامل في الأحكام المتعلقة بإصابات العمل من حيث الحقوق المقررة له والواجبات التي تقع على صاحب العمل وكذلك دور وزارة العمل.

2- دراسة فايزة أحمد مهدي سنة2016 بعنوان " إصابات العمل والتعويض عنها في القانون السوداني، رسالة ماجستير ، جامعة الزعيم الأزهري. ومن أهم نتائج الدراسة:

- هناك قصور في تدابير السلامة والصحة المهنية في تشريعات العمل السوداني.
- قانون التأمين الاجتماعي لم يتضمن نصوصا خاصة بالعلاج والرعاية الطبية للمصابين بإصابة عمل وخاصة أن العلاج والرعاية الطبية من أهم مزايا نظام التأمين الاجتماعي التي نصت عليها الاتفاقيات الدولية والعربية والتي نصت عليها مختلف القوانين العربية.

3- دراسة الصالح سنة 2002، بعنوان: التأمينات الاجتماعية بين المفهوم والمخاطر والتطور والآثار: دراسة تطبيقية على المملكة العربية السعودية.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مفهوم التأمينات الاجتماعية والمخاطر والتطور والآثار الناجمة عنها، وقد تم إجراء دراسة تطبيقية على المملكة العربية السعودية، وشملت عينة الدراسة اختيار عينة عمدية للمستفدين من الضمان الاجتماعي وعددهم 120 مفرده وعينة عمدية للأسر المنتجة قوامها 65 مفرده بطريقة مسح الاجتماعي، وقد بينت الدراسة أن للتأمينات الاجتماعية انعكاسات إيجابية على استقرار النظام السياسي في كل دولة، ويتضح تأثيرها على استقرار الحياة السياسية والنظام السياسي للدولة من الوجوه التالية:

- أنها تغني الدولة عن أية مواجهة محتملة مع أصحاب الأعمال فيما لو فرضت الدولة ضرائب تحويلية لصالح العمال الذين قد تداهمهم بعض مخاطر اجتماعية.
- أنها تنزع فتيل المواجهة بين العمال وأصحاب الأعمال في حالة إصابة العامل بأي خطر إجتماعي، وتدرأ عن الدولة ضغوطات النقابات العمالية استجابة لمطالب العمال.
- تدرأ عن الدولة شرور وتمرد الفئات العمالية التي قد تتعرض للمخاطر الاجتماعية.
- التأمينات الاجتماعية تؤدي دورا هاما وحيويا في تحقيق السلام الاجتماعي، واستقرار النظام السياسي

ثانيا": الدراسات الأجنبية :

1- دراسةMorgwinamiminiaسنة 2006 بعنوان "facteursdes accidents du travail"

تهدف هذه الدراسة الكشف عن العوامل الأساسية التي تقف وراء تعرض عامل السكك الحديدية للحوادث وتمثلت عينة الدراسة حيث بلغت العينة 1305 عاملا من الذكور العاملين في شركة السكك الحديدية وأداة الدراسة الاستبيان طبق على العينة ويتم اختيار العاملين الذين تعرضوا لأكثر من حادث عمل خلال حياتهم المهنية ، ومن أهم نتائج الدراسة تركزت الحوادث مع مدة الخدمة القصيرة كما أن الحوادث تركزت مع الأعمار الأصغر.

2- دراسةروسانغلاسنة 1999 بعنوان:

Relationchipbetween social and economiccharacteristies and busines accidents", Prazil ,.

تهدف هذه الدراسة الكشف عن العلاقة بين خصائص الفرد مثل العمر، الجنس، ومكان إقامة وغيرها من الحوادث المهنية في البرازيل وتمثلت عينة الدراسة 764 عامل من العمال والذي سجلت لهم حوادث العمل.
وأدوات الدراسة المستخدمة في المقابلة في المنزل بالإضافة إلى استبيان موحد وزع عن أفراد العينة جميعا واعتمدت الحوادث التي تغيب فيها الفرد عن العمل لأكثر من أسبوع. و توصلت نتائج الدراسة بعد تحليل البيانات إلى وجود علاقة دالة إحصائيا بين العمر والتدخين والكحول والأزمات التي تمر بالفرد خلال حياته

وبين إمكانية التعرض لحادث العمل ولكن لم تجد الدراسة علاقة دالة إحصائيا بين مستوى التعليم والدخل وحوادث العمل.

3- دراسة westlandetal، سنة2009 بعنوان: analysis and forecasting of social security : A Study of Robustness,

هدفت هذه الدراسة إلى بيان أنظمة الضمان الاجتماعي والذي يتمثل في تخفيض حدة الآثار السلبية التي يواجهها الإنسان عند الكبر والناجمة أساسا عن عدم مقدرته في الحصول على أجر مقابل عمل. وقد أشارت الدراسة إلى وجود نظامين من الأنظمة الضمان تعاملا مع حاجة المسنين إلى الدخل في سن كهولتهم ويرجع النظام الأول إلى القرن التاسع عشر وهو نظام التقاعد الحكومي، ويتمثل هذا النظام أن عاملي اليوم يخضعون للضرائب لتمويل متقاعدي اليوم، أما النظام الثاني فهو نظام التقاعد الخاص أو الحكومي الممول وتعني ببساطة أن العامل يحصل على مادفعه مضافا إليه العوائد الرأسمالية المتراكمة.

ومن أهم النتائج:

- إعطاء للمسائل التي تتعلق بعوام عدم التيقن وهذه العوامل تعتبر متأصلة في عملية التحليل طويلة الأجل لأنظمة الضمان الاجتماعي.
- تزايد عدد سكان المسنين وما لذلك من أثار مباشرة على أنظمة الضمان الاجتماعي منها العامة والخاصة التي تقدم دخل لكبار السن في دول منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية.
- إدخال تعديلات جذرية على النظم القانونية والمحاسبية السائدة بحيث تكون متماثلة بالنسبة لكل الشركات وأن تتضمن مبادئ العمل بجميع شركات المساهمة.

المطلب الثاني: الدراسات المحلية

1- دراسة فرشان فتيحة بعنوان" التأمين حوادث العمل والأمراض المهنية والوقاية منها في القانون الجزائري" مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير فرع قانون المؤسسات للسنة الجامعية 2013/2012.

تهدف هذه الدراسة إلى تحديد مفاهيم حوادث العمل والمرض المهني ، وتجسيدها في تشريعات وقوانين وتنظيمات عمالية خاصة بحوادث العمل ومن أهم نتائج هي اهتمامات الدولة بالجانب الاجتماعي وخاصة الصحي وذلك ما يظهر لنا من التشريعات العمالية المسايرة للتطور الاقتصادي خاصة في مجال الصحة والسلامة المهنية وهذا في حد ذاته يعتبر خطوة تنموية ضرورية لأن ذلك زيادة في الإنتاج واستيعاب تنموي للاستقرار وتوفير مباشر وغير مباشر في مصاريف وتكلفة ضحايا حوادث العمل والأمراض المهنية .

2- دراسة أوجرتي حكيمة بعنوان " تعويضات إصابات العمل والأمراض المهنية في التأمين الاجتماعي "دراسة ميدانية للصدوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء cnas،مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر في علوم اقتصادية تخصص تأمينات للسنة الجامعية 2013/2012.

تهدف هذه الدراسة إلى محاولة تبيان مدى فعالية سياسة التأمين في وضع وصياغة قوانين خاصة منها المتعلقة بحوادث العمل وذلك من خلال توضيح العلاقة الرابطة بين التأمين وحوادث العمل حيث توصلت النتائج إلى مستويات التعويض المطبقة من قبل هيئات الضمان الاجتماعي كما أنها لم تأخذ بعين الاعتبار التطورات الاقتصادية والاجتماعية التي تعرفها بلادنا.

3- دراسة حاج عمارة،تيلوت سعاد بعنوان" تسيير صناديق الضمان الاجتماعي بالجزائر " دراسة حالة مركز cnas بمغنية مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر في قسم علوم التجارية تخصص " اقتصاد نقدي ومالي" للسنة الجامعية 2016/2015.

تهدف هذه الدراسة إلى إبراز أهمية التأمين في حياة الفرد والمجتمع بالإضافة إلى معرفة أهمية ودور الضمان الاجتماعي وصناديقه في الحياة الاقتصادية ومن أهم نتائج التي إليها:

- محدودية مصادر التمويل لمؤسسات التأمين الاجتماعي لاعتمادها على اقتطاعات واشتراكات المؤمنين ولذلك يجب السعي إلى وضع آليات الكفيلة بتوفير الموارد التمويلية الكافية لنظام التأمين الاجتماعي.

المطلب الثالث: المقارنة بين الدراسات السابقة و الحالية

بغرض الكشف عن أوجه الشبه والاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوعنا، قمنا بإعداد جدول توضيحي يبين المقارنة والقيم المضافة للبحث الحالي.

أولا: المقارنة

الجدول رقم 1-1: أوجه التشابه والاختلاف بين الدراسة الحالية والسابقة .

الدراسة	أوجه التشابه	أوجه الإختلاف
فرشان فتيحة	- تناولت الدراسة نفس متغير التابع حوادث العمل	- عدم تناول التأمين الاجتماعي - ركزت على الجانب القانوني
وجرتني حكيمة	- تناولت الدراسة نفس المتغيرين (التأمين الاجتماعي ،حوادث العمل)	- طبقت الدراسة في الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية cnas
حاج عمارة ،تيلوت سعاد	- تناولت الدراسة نفس متغير المستقل (الضمان الاجتماعي)	- ركزت الدراسة على موارد التمويل مؤسسات التأمين الاجتماعي
رنا مجيد صالح	- تناولت موضوع إصابات العمل كمتغير	- مكان الدراسة الميدانية (جامعة بابل)

	تابع - تناولت نفس المنهج (الوصفي التحليلي)	- عدم تناول الدراسة للتأمين الاجتماعي
فايزة أحمد	- تناولت موضوع إصابات العمل كمتغير تابع	- مكان الدراسة الميدانية (جامعة الأزهري)
Morgwinami	- نفس متغير التابع (حوادث العمل)	- مكان الدراسة الميدانية (روسيا) - لم تتناول الدراسة التأمين الاجتماعي.
روسانغلا	- تناولت الدراسة التطابق في متغير التابع (حوادث العمل)	مكان الدراسة الميدانية (البرازيل) عدم وجود المتغير المستقل (التأمين الاجتماعي)
الصالح	-تناولت الدراسة نفس متغير المستقل (الضمان الاجتماعي)	مكان الدراسة الميدانية (السعودية) - لم تتناول الدراسة المتغير التابع (حوادث العمل)
westlandetal	-تناولت الدراسة الضمان الاجتماعي كمتغير مستقل	مكان الدراسة الميدانية (بلد أجنبي) - لم تتناول الدراسة المتغير التابع (حوادث العمل)

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على الدراسات السابقة.

ثانيا: مميزات الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة

بعد استعراض هذه الدراسات وجدنا أن هذه الدراسة تميزت عن الدراسات السابقة بما يلي:

- ركزنا على دور التأمين الاجتماعي في تعويض على حوادث العمل في حين أغلب الدراسات الأخرى ركزت على حوادث العمل دون تناولها لموضوع التأمين الاجتماعي.
- الدراسات السابقة تمت في بعض الدول الأجنبية والعربية وبعض مناطق داخل التراب الوطني أما الدراسة الحالية فقد أجريت بتحديد في ولاية عين الدفلى بجامعة الجيلالي بونعامة بخميس مليانة.
- اعتمدنا المنهج الوصفي التحليلي في الدراسة الحالية واستطلاعية لكونها تأخذ وجهة عمال جامعة خميس مليانة.

خلاصة الفصل الأول:

من خلال دراستنا لمختلف المفاهيم المتعلقة بالتأمين الاجتماعي في تعويض على حوادث العمل والإطلاع على أهم الدراسات السابقة التي تناولت هذا الموضوع تم استنتاج بأن التأمينات الاجتماعية تعتبر عاملا مهما في محاربة الأخطار المحيطة بالفرد وفي مقدمتها حوادث العمل التي تعد الخطر المتربص بالعامل وما تسببه من أثار سلبية على الفرد والمؤسسة نظرا لأهميته في العملية الإنتاجية.

أما في حالة التعرض العامل لحادث عمل فإن نظام التعويض الاجتماعي عن حوادث العمل فبعد أن تكيف الواقعة على أنها حادث عمل يترتب عليه حق المصاب في تلقى التعويض عما أصابه من ضرر وهذا ما تطرقنا له في آليات تقدير التعويض، فيستفيد العامل من التعويضات العينية المقررة قانونا المتمثلة في الحق في العلاج وإعادة التأهيل الوظيفي، كما يستحق التعويض النقدي الذي يختلف بحسب حالة العجز، فقد يكون إما عجزا مؤقتا كما قد يكون عجزا جزئيا أو كليا يحول بين المصاب ومزاولة عمله وأخطر حالة هي وفاة العامل فينقل حق التعويض إلى ذوي حقوقه المحددة قانونا.

الفصل الثاني

تمهيد:

بعد الدراسة النظرية للتأمينات الاجتماعية والتعويض عن حوادث العمل، وجب علينا التطرق إلى الدراسة التطبيقية لمعرفة دور التأمينات الاجتماعية في التعويض عن حوادث العمل بجامعة الجيلالي بونعامة بخميس مليانة، وسنقوم بإسقاط ما تعرضنا له على عينة من العمال بالجامعة وذلك بالاعتماد على تقنية الاستبيان للحصول على المعلومات الضرورية، واجراء الاختبارات الإحصائية الملائمة، وعليه سيتم تقسيم هذا الفصل إلى مايلي:

المبحث الأول: الطريقة المتبعة والأدوات المستخدمة في إنجاز الدراسة.

المبحث الثاني: تحليل ومناقشة النتائج.

المبحث الأول: الطريقة المتبعة والأدوات المستخدمة في إنجاز الدراسة

سنستعرض في هذا المبحث إلى تقديم جامعة خميس مليانة محل الدراسة وتبيان الطريقة المتبعة في جمع المعلومات و تحديد أدوات المستخدمة للدراسة.

المطلب الأول: تقديم مؤسسة محل الدراسة

كما قلنا سابقا فان دراستنا تتمحور حول" دور التأمينات الاجتماعية في التعويض عن حوادث العمل" والتي ستكون في جامعة الشهيد جيلالي بونعامة بخميس مليانة ومكتب الضمان الاجتماعي الموجود فيها ولذلك سنقوم بالتعريف بهذه الجامعة ومكتب الضمان فيما يلي:

أولا: تعريف جامعة خميس مليانة

تقع جامعة خميس مليانة بالمخرج الجنوبي لمدينة خميس مليانة بولاية عين الدفلى على الطريق الوطني رقم 14 الرابط بين ولايتي عين الدفلى وتيسمسيلت، كما انها محاذاة المدينة على الطريق السيار شرق غرب وكونها مركز عبور مهم جدا فإنها تزيد من أهمية هذا الموقع واستراتيجيته.

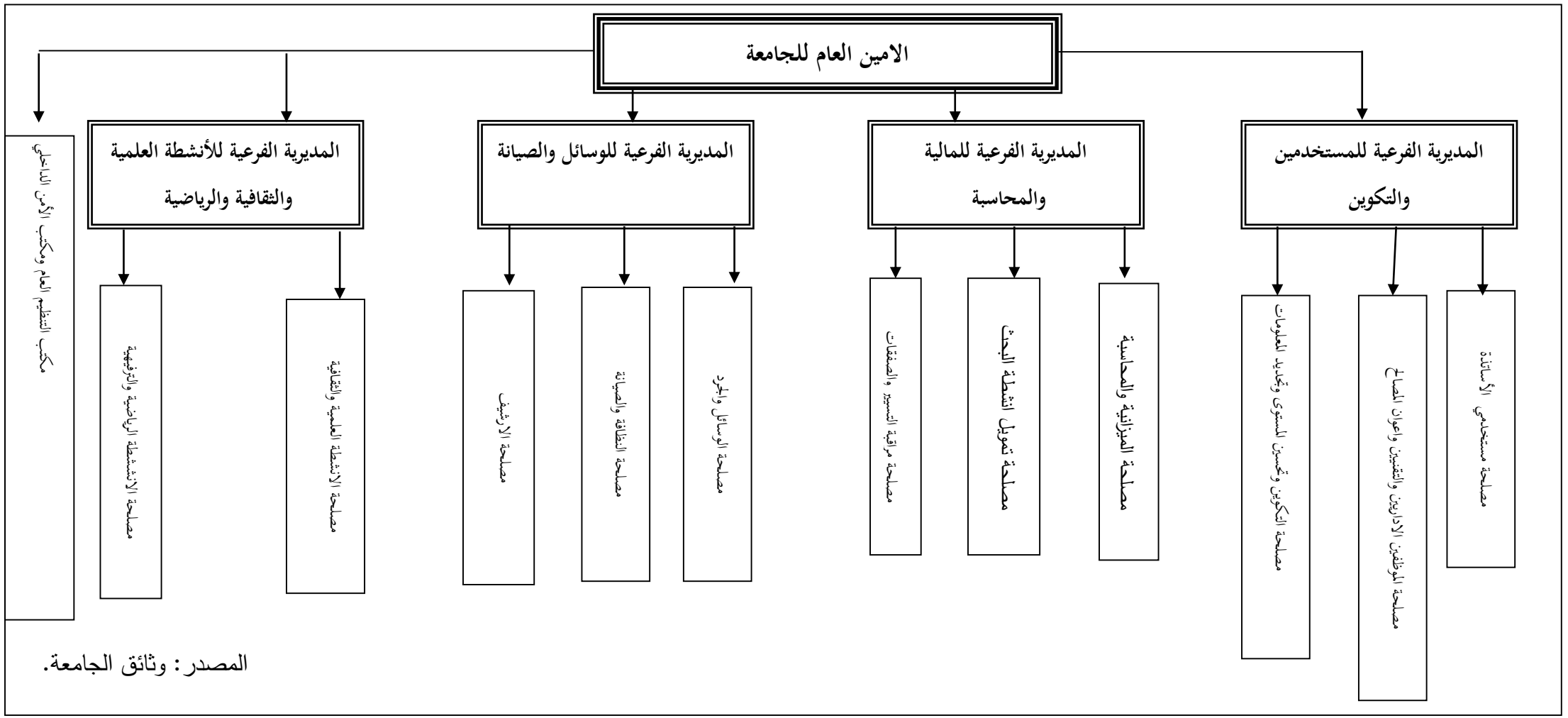
تتوفر المؤسسة على إمكانيات بشرية معتبرة يعملون في جميع المجالات وتتوزع كما يلي:

أما عن العدد الإجمالي للموظفين فيقدر بـ: 1449 موظف موزعين كما يلي:

- عدد الأساتذة الدائمين 502.
- عدد الأساتذة المؤقتين 311.
- عدد الموظفين الإداريين 472
- عدد العمال المتعاقدين 164

إن الهيكل التنظيمي للمؤسسة مقسم حسب الوظائف التي تقوم بها والتي في مجملها تعمل على تحقيق الأهداف العامة للمؤسسة حسب قرار وزاري مشترك مؤرخ في 24 غشت سنة 2004، يحدد التنظيم الإداري لمديرية الجامعة والكلية والمعهد وملحقة الجامعة ومصالحها المشتركة، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 62، سنة 2004، ص19-26 . و سنهتم إلا بالهيكل التنظيمي للأمين العام للجامعة والمصالح التابعة له والتي لها أهمية في تسهيل إجراءات تعويض العمال في حالة حادث العمل كالمديرية الفرعية للمالية و المحاسبة،**[قرار وزاري مشترك –الجريدة الرسمية، 2004]** كما هو موضح في الشكل التالي.

الشكل رقم2-1: الهيكل التنظيمي للأمانة العامة لجامعة



المصدر: وثائق الجامعة.

ثانيا: مكتب الضمان الاجتماعي بجامعة الجيلالي بونعامة

هو مكتب يربط بين الجامعة ومصلحة الضمان الاجتماعي موجود على مستوى جامعة الجيلالي بونعامة بالقطب القديم، وهو مصرح له بتقديم خدمات للطلبة والموظفين والأساتذة في كل ما يخص الضمان الاجتماعي من تسليم بطاقة الشفاء للطلبة وتسيير ملفات حوادث العمل والأمراض المهنية للعمال لكي يتم التعويض عنها من قبل المصلحة، وكذلك تسيير ملفات العطل المرضية المدفوعة والمودعة للقيام بمراقبة المؤمنين على مستوى الجامعة، وسنوضح ذلك في الجدول الآتي:

الجدول رقم 2-1: تقديم مكتب الضمان الاجتماعي بجامعة الجيلالي بونعامة بخميس مليانة

اسم المكتب	العنوان	تاريخ الإنشاء	عدد الموظفين	الخدمات المقدمة
مكتب الضمان الاجتماعي	القطب القديم بالجامعة محل الدراسة	من حوالي 20 سنة	03	-تسليم بطاقة الشفاء للطلبة -تسيير ملفات حوادث العمل والأمراض المهنية للعمال -تسيير ملفات العطل المرضية للعمال -ضمان توفير المعلومات للعمال والمستفيدين

المصدر: من إعداد الطالبتين

المطلب الثاني :الطريقة المتبعة في انجاز البحث

سوف نتطرق في هذا المطلب إلى عرض الطريقة المتبعة في انجاز الدراسة بالإضافة إلى أدوات الدراسة الميدانية.

أولا: المجتمع وعينة الدراسة

سنتطرق فيما يلي إلى عينة ومجتمع الدراسة.

1- **مجتمع الدراسة:** يتمثل مجتمع الدراسة من عمال أجراء مؤمنين ينتمون إلى مختلف الوظائف بجامعة الجيلالي بونعامة بخميس مليانة والمعرضون للأخطار بكثرة.

2- **وعينة الدراسة:** لقد قمنا بأخذ عينة من العمال التابعين لمجتمع الدراسة حيث تم اختيارهم حسب عينة غير عشوائية، بالضبط الطريقة المقصودة (الغرضية) أي اختيار من العمال

المهنيين والمستخدمين الإداريين، وتم تحديد العينة حسب مدة الدراسة التي كانت من فيفري إلى ماي 2022 وتحصلنا على 30 عامل. ولم يستبعد أي استبيان.

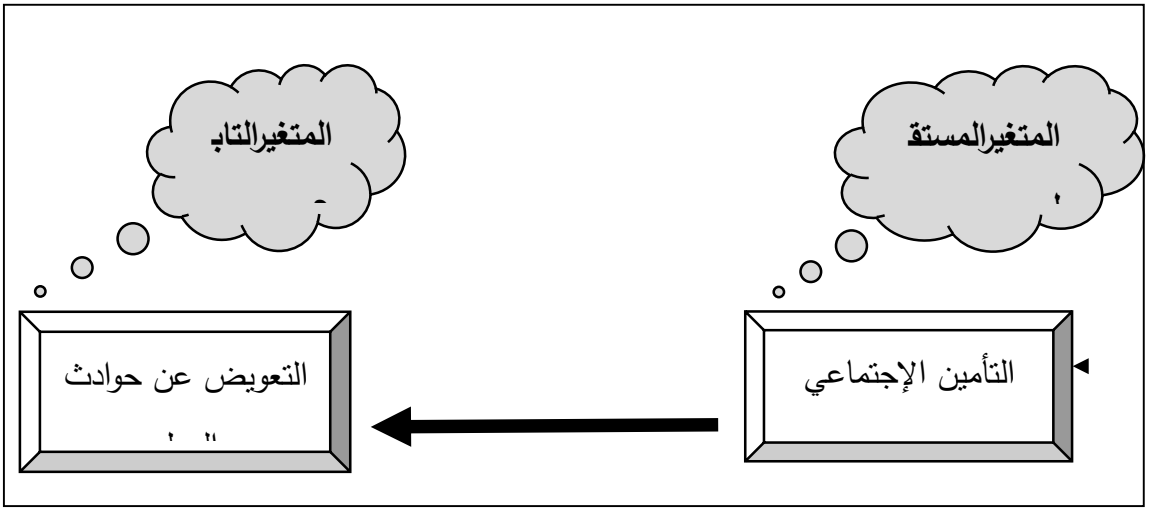
ثانيا: متغيرات الدراسة ونموذج الدراسة:

1- **متغيرات الدراسة: شملت** متغيرات الدراسة متغيرين هما:

- متغير المستقل: يتمثل في التأمين الإجتماعي
- متغير التابع: يتمثل في التعويض عن حوادث العمل

2- **نموذج الدراسة:** يتمثل نموذج الدراسة في الشكل الموالي.

الشكل رقم 2-2: نموذج الدراسة



المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على تحليل الدراسات السابقة.

المطلب الثالث: أدوات الدراسة

شملت دراستنا على مجموعة من الأدوات من أجل جمع البيانات، أما بخصوص تحليل النتائج تم استخدام البرنامج الإحصائي (SPSS).

أولا: الأدوات المستخدمة في جمع البيانات

تتمثل في:

1- <u>الملاحظة</u>: تم استخدام تقنية الملاحظة في البداية عند قيامنا بالدراسة الاستطلاعية والتي ساعدتنا على أخذ تصور أولي عن مكان الدراسة، ولأنها وسيلة هامة في جمع البيانات ومصدر أساسي للحصول على المعلومات المباشرة حول الموضوع، وهي تعتمد على حواس الباحث والقدرة على ترجمة

الملاحظات إلى عبارات ذات معاني ودلالات وكان لها دور كبير في هذا البحث خاصة أثناء التنقلات مع العمال ولقد ساعدتنا في الكشف عن الظروف التي يعملون فيها.

2- المقابلة: هي تقنية مباشرة تستعمل من أجل مساءلة الأفراد بطريقة جماعية أو فردية وهذا من أجل الوصول إلى المعلومات أو البيانات التي يتعذر الوصول إليها إلا بالمحاولة والإصرار مع بعض المسئولين والعمال. ويعرفها محمد داودي وبوفاتح بأنها مواجهة مباشرة بين الباحث والمبحوث والغرض منها جمع بيانات محددة حول فرد أو مجموعة لاستخدامها لأغراض البحث العلمي وتسمى تقنية بحث **[محمد، 2007، ص122]**

3- الاستبيان: تم تصميم استمارة الاستبيان بالاعتماد على الإطار النظري وأهداف الدراسة والفرضيات التي بنيت على أساسها من خلال عدد من الأسئلة التي تم طرحها والتي لها علاقة بموضوع البحث مباشرة، وقسمنا هذا الاستبيان إلى جزئين هما:

الجزء الأول: يحتوي على المعلومات الشخصية من حيث: الجنس، العمر، سنوات الخبرة، الوظيفة والحالة العائلة. وكذا بعض الأسئلة العامة حوا تأمين الزوج أو الزوجة والاستفادة من تعويض للتأمين الاجتماعي بعد الحادث.

الجزء الثاني: يحتوي على أسئلة خاصة بالتأمينات الاجتماعية، حوادث العمل وكذا تعويض عن حوادث العمل. حيث ينقصم هذا الجزء إلى ثلاث محاور (أنظر الملحق رقم 1) هي:

- المحور الأول: يحتوي على 8 أسئلة خاصة بالتأمين الاجتماعي.
- المحور الثاني: يحتوي على 7 أسئلة خاصة بحوادث العمل.
- المحور الثالث: يحتوي على 7 أسئلة خاصة بتعويض على حوادث العمل.

ثانيا: الأدوات والأساليب الإحصائية المستخدمة

1- البرامج الإحصائية المستخدمة: من أجل تحليل النتائج قمنا باستخدام برنامج (SPSS) لتفريغ وترميز الإجابات وإخراج النتائج.

2- الأساليب الإحصائية المستخدمة: لقد قمنا باختيار عدة أساليب إحصائية من أجل تحليل النتائج واختبار فرضيات الدراسة، من بين هذه الأساليب:

- ✓ التكرارات والنسب المئوية؛
- ✓ اختبار الكاي مربع من أجل دراسة العلاقة بين التأمين الاجتماعي و تعويض عن العمل بمختلف أسئلته.
- ✓ معامل التطابق لدراسة قوة العلاقة بين المتغيرات

ثالثا: ثبات أداة الدراسة

1- الصدق الظاهري: قمنا بعرض أداة البحث في صورتها الأولية على الأستاذة المشرفة وأساتذة من كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والتجارية وعلوم التسيير من جامعة خميس مليانة، من اجل إبداء أرائهم في مدى وضوح الأسئلة ومدى ملائمة الأسئلة للإجابات، ومدى انتمائها للمحور الخاص بـها، وعلى ضـوء التوجيهات التي أبداها المحكمون قمنا بإجراء التعديلات المتفق عليها أنظر الملحق رقم02.

المبحث الثاني: تحليل ومناقشة النتائج

سنقوم من خلال هذا المبحث بتحليل نتائج الدراسة الميدانية، حيث سنقوم بعرض خصائص العينة المدروسة، وكذا عرض نتائج الدراسة، كما سيشمل هذا المبحث على اختبار الفرضيات وبالتالي التعرف ما إذا كانت التعويضات عن حوادث العمل مطبقة فعليا" بجامعة الجيلالي بونعامة.

المطلب الأول: تحليل نتائج الإستبيان

بعد القيام بتوزيع الاستبيان على عينة الدراسة من أجل جمع المعلومات حول الموضوع. سوف نقوم الآن بتحليل نتائج الدراسة بطرق إحصائية وصفية.

أولا- تحليل المعلومات الشخصية لعينة الدراسة

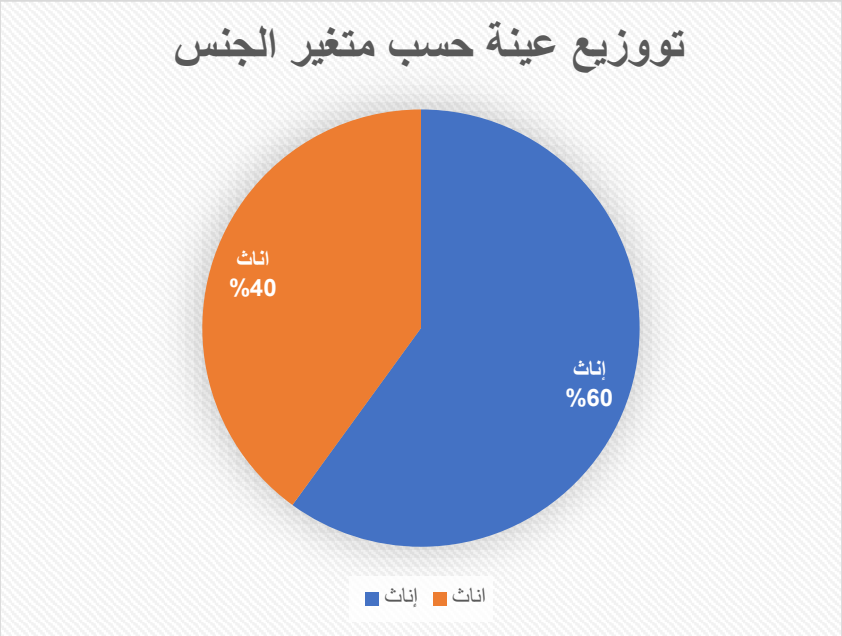
1- الجنس لأفراد العينة: الجدول التالي يبين توزيع عينة الدراسة حسب طبيعة الجنس.

الجدول رقم2-2: توزيع عينة الدراسة حسب طبيعة الجنس

الجنس	التكرار	النسبة المئوية (%)
ذكر	12	40
أنثى	18	60
المجموع	30	100

المصدر:من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss

الشكل رقم 2-3: توزيع عينة الدراسة حسب متغيرالجنس



المصدر: الجدول رقم 2

نلاحظ من خلال الجدول والشكل أعلاه أن 60% من العينة الدراسة هم إناث، في حين بلغت نسبة الذكور 40%، لان الاستبيانات وزعت بطريقة غير عشوائية.

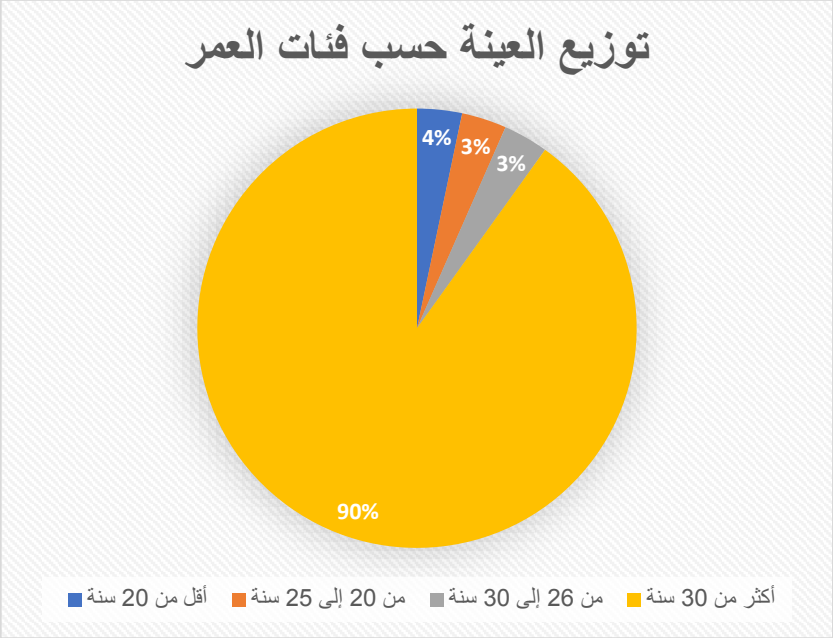
2-العمر لأفراد العينة: الجدول التالي يبين توزيع عينة الدراسة حسب العمر

<u>الجدول رقم2-3:</u> توزيع أفراد العينة حسب فئات العمر

فئات العمر	التكرارات	النسبة المئوية(%)
أقل من 20 سنة	1	3.3
25 -20	1	3.3
30-26	1	3.3
أكثر من 30 سنة	27	90
المجموع	30	100

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss

الشكل رقم 2-4: تمثيل عينة الدراسة حسب متغير السن



المصدر: الجدول رقم 3

يظهر الجدول والشكل أعلاه أن أغلبية عينة الدراسة أعمارهم أكثر من 30 سنة بنسبة 90%، وهذا ما يدل على أن أغلبية الموظفين في سن العطاء والحيوية، وهي فئات من مختلف مجتمع البحث أصدق تمثيل لذلك نأخذ إجاباتهم بعين الاعتبار.

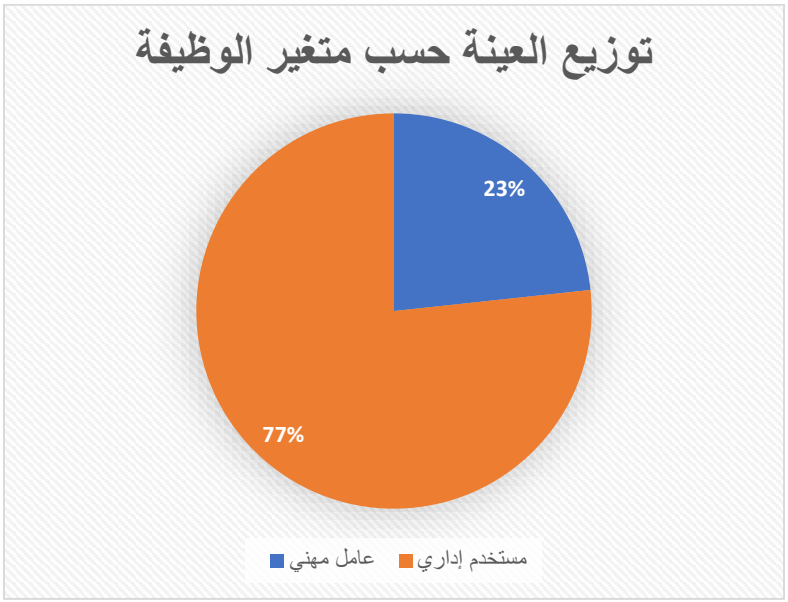
3-الوظيفة لأفراد العينة: جدول التالي يبين توزيع عينة الدراسة حسب الوظيفة

الجدول رقم 2-4: توزيع أفراد العينة حسب الوظيفة

الوظيفة	التكرار	النسبة المئوية(%)
عامل مهني	7	23.3
مستخدم إداري	23	76.7
المجموع	30	100

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss

الشكل رقم 2-5: تمثيل عينة الدراسة حسب متغير الوظيفة



المصدر: الجدول رقم 4

تشير نتائج الجدول والشكل أعلاه أن نسبة 23.3% والتي تمثل فئة العمال المهنيين أما نسبة 76.7% فهي تمثل نسبة المستخدمين الإداريين، ويتضح أن أفراد الدراسة يشغلون الوظيفتين، وأن فئة المستخدمين الإداريين تمثل نسبة أعلى مقارنة بالعمال المهنيين وهذا راجع لتوزيع الاستبيانات بشكل غير عشوائي.

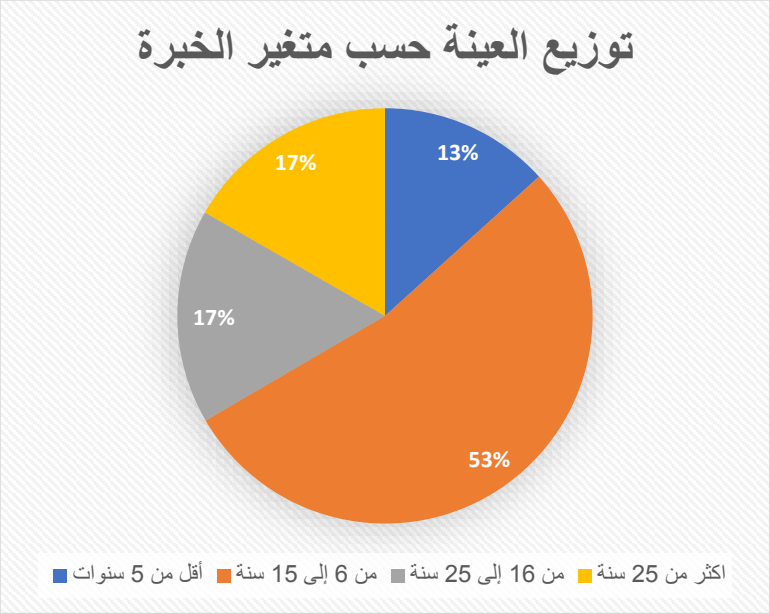
سنوات الخبرة لأفراد العينة: الجدول التالي يبين توزيع عينة الدراسة حسب سنوات العمل.

الجدول رقم 2-5:توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية في العمل

سنوات الخبرة	التكرار	النسبة المئوية(%)
أقل من 5سنوات	4	13.3
6-15 سنة	16	53.3
16-25 سنة	5	16.7
أكثر من 25 سنة	5	16.7
المجموع	30	100

المصدر:من إعداد الطالبة باعتماد على مخرجات spss

الشكل رقم 2-6: تمثيل عينة الدراسة حسب متغير الخبرة



المصدر:الجدول رقم 5

يوضح الجدول والشكل أعلاه مدة عمل الموظفين، حيث نلاحظ أن53.3 % منهم لديهم خبرة ما بين (6-15) سنة. والعمال الذين لديهم خبرة ما بين (16-25)سنة و من 25سنة فأكثر فنسبتهم متساوية حيث قدرت بـ16.7%، وأخيرا العمال الذين لديهم خبرة أقل من 5 سنواتقدرت نسبتهم بـ 13.3 %. وهذا يدل على أن أغلبية الموظفين يمتلكون الخبرة اللازمة في ميدان العمل.

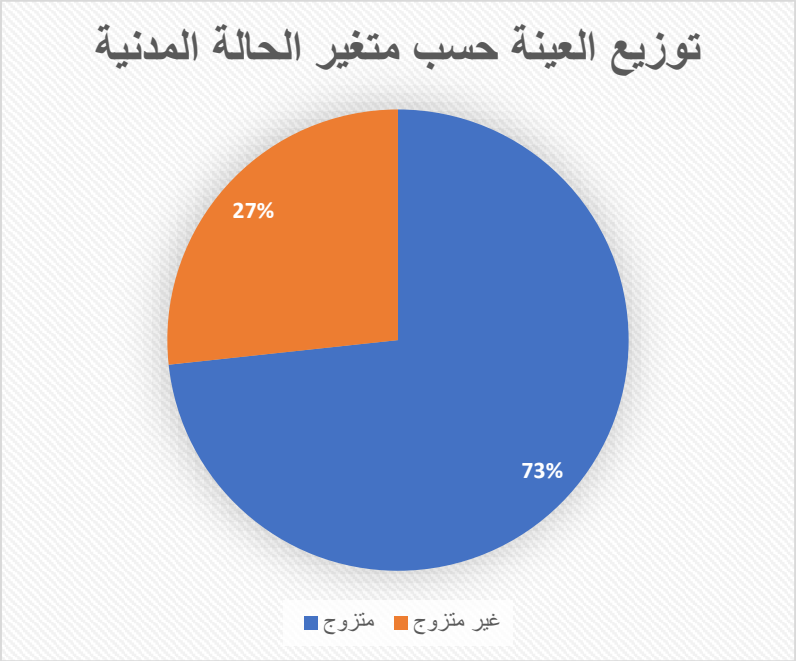
الحالة المدنية لأفراد العينة: الجدول التالي يبين توزيع الأفراد حسب الحالة المدنية.

الجدول رقم 2-6:توزيع أفراد العينة حسب الحالة المدنية

الحالة المدنية	التكرار	النسبة المئوية(%)
متزوج	22	73.3
غير متزوج	8	26.7
المجموع	30	100

المصدر:من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss

الشكل رقم2-7 : تمثيل عينة الدراسة حسب الحالة المدنية



المصدر: الجدول رقم6

نلاحظ من خلال الجدول والشكل أعلاه أن نسبة 73.3%من الموظفين متزوجين، ثم تليه فئة غير متزوجين بنسبة26.7%وبمأن نسبة المتزوجين أكبر هذا يدل على أن الجامـــــعة توفـــــرالظروفالتي تساهم وتساعد في استقرار الموظف اجتماعيا.

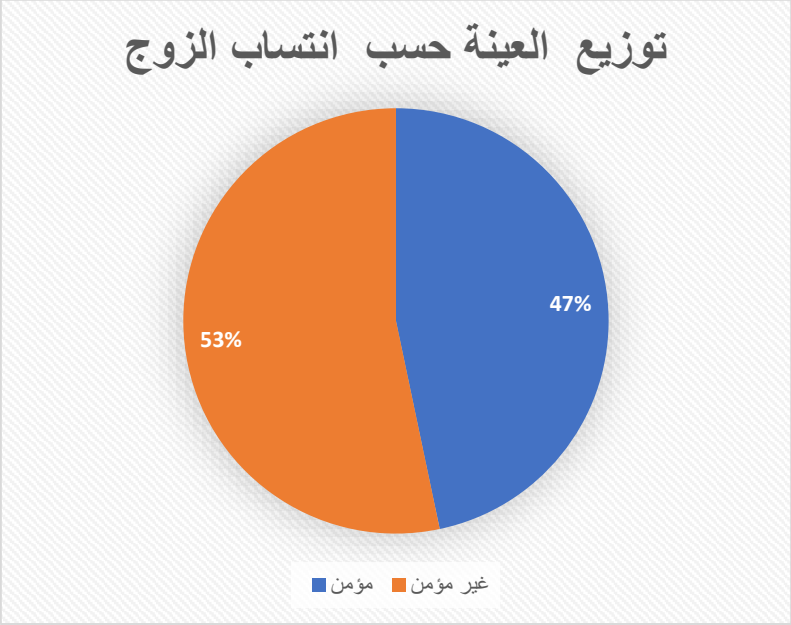
4- انتساب الزوج لأفراد العينة: الجدول التالي يمثل توزيع عينة الدراسة حسب انتساب الزوج.

الجدول رقم 2-7:توزيع أفراد العينة حسب انتساب الزوج

انتساب الزوج	التكرار	النسبة المئوية(%)
مؤمن	14	46.7
غير مؤمن	16	53.3
المجموع	30	100

المصدر:من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss

الشكل رقم2-8: تمثيل عينة الدراسة حسب انتساب الزوج



المصدر: الجدول رقم 7.

تبين لنا من الجدول والشكل أعلاه أن نسبة 46.7% من أفراد الدراسة أزواجهم مؤمنين أما نسبة 53.3% فأزواجهم غير مؤمنين، وبالتالي نلاحظ أن أغلبية العمال الأجراء المتزوجين وأزواجهم غير مؤمنين، وهم تابعين لأزواجهم، وذلك راجع لأن أغلب العاملين أزواجهم لا يمارسون أي نشاط "ماكثين بالبيت".

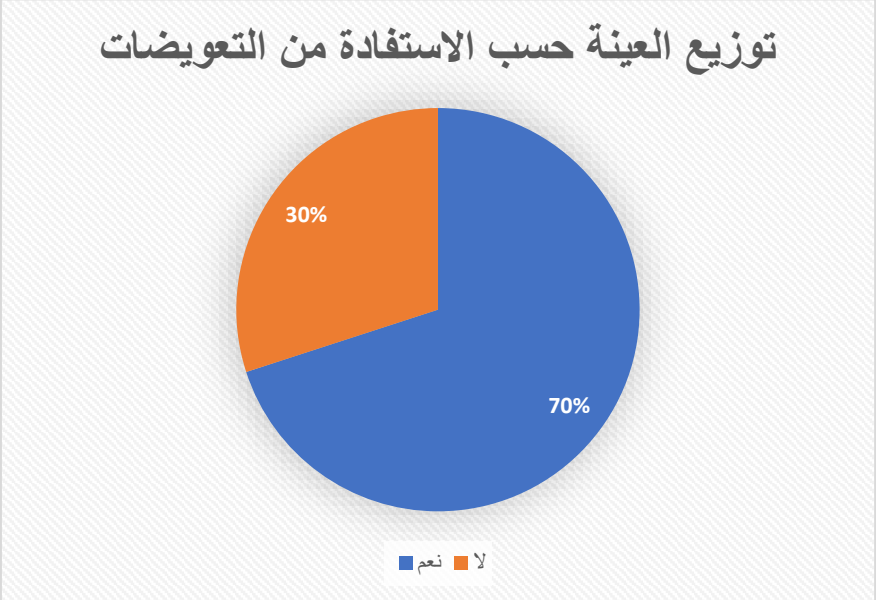
الاستفادة من تعويضات التأمين الاجتماعي عن حادث عمل لأفراد العينة: الجدول التالي يبين توزيع عينة الدراسة حسب الاستفادة من التعويض عن الحادث.

الجدول رقم2-8: توزيع أفراد العينة حسب الاستفادة من التعويضات عن حادث عمل

الاستفادة من التعويض	التكرار	النسبة المئوية(%)
نعم	21	70
لا	9	30
المجموع	30	100

المصدر:من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss

الشكل رقم2-9: تمثيل عينة الدراسة الاستفادة من التعويضات عن حدث عمل



المصدر: الجدول رقم 8

نلاحظ من خلال معطيات الجدول والشكل أعلاه، أن غالبية المنتسبين لصندوق التأمين الاجتماعي استفادوا من التعويض عن حوادث العمل بنسبة 70%، في حين نسبة 30% من أفراد العينة لم يستفدوا من التعويض عن حوادث العمل.

ثانيا: تحليل نتائج حول التأمينات الاجتماعية والتعويض عن حوادث العمل

بغرض معرفة المعلومات لدى المستجوبين فيما يخص موضوع التأمينات الاجتماعية والتعويض عن حادث العمل الذي تعرض له العامل، قمنا بالاستعانة بنسب المئوية لكل إجابة من أسئلة الاستبيان. فتوصلنا إلى النتائج التالية:

1ـ التأمينات الاجتماعية: في هذا العنصر سنحاول معرفة نسبة المعلومة لدى المستجوبين فيما يخص موضوع التأمينات الاجتماعية. فالجدول التالي يوضح توزيع الإجابات حول موضوع التأمينات الاجتماعية.

الجدول رقم 2-9: توزيع إجابات العمال حول التأمينات الاجتماعية.

الرقم	الأسئلة	نعم		لا	
		التكرار	النسبة%	التكرار	النسبة%
1	هل لديك علم بإجراءات الاشتراك في التأمين الاجتماعي؟	20	66.7	10	33.3
2	هل لديك معلومة عن قيمة مبلغ التأمين المقتطع؟	10	33.3	20	66.7
3	هل أنت راض عن قيمة المبلغ المقتطع؟	7	23.3	23	76.7
4	هل لديك علم بالخدمات التي يقدمها صندوق التأمين الاجتماعي؟	5	16.7	25	83.3
5	هل ترى أن الخدمات المقدمة تصل لقيمة المبالغ المقتطعة؟	4	13.3	26	86.7
6	هل تعتبر اشتراكك في نظام التأمين الاجتماعي يعود عليك بالنفع	13	43.3	17	56.7
7	لو كان لديك حرية الاختيار في الاشتراك، هل تشترك؟	19	63.3	11	36.7
8	هل توفر لك مؤسستك التسهيلات من أجل التأمين على حوادث العمل ؟	15	50	15	50

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج برنامج spss

تشير نتائج الجدول أعلاه للأسئلة المطروحة على العمال حول التأمين الاجتماعي كما يلي:

- **السؤال1:هل لديك علم بإجراءات الاشتراك في التأمين الاجتماعي؟**

قدرت نسبة الإجابة "بنعم" لهذا السؤال بـ 66.7% والنسبة المتبقية للعمال بعدم معرفتهم بإجراءات الاشتراك في التأمين الاجتماعي.

- **السؤال2:هل لديك معلومة عن قيمة مبلغ التأمين المقتطع؟**

قدرت نسبة الإجابة "بنعم" لهذا السؤال بـ 33.3% والنسبة المتبقية وتعتبر جد مهمة ومقدرة بـ66.7% من العمال ليس لديهم معلومة عن قيمة مبلغ التأمين المقتطع.

- **السؤال3: هل أنت راض عن قيمة المبلغ المقتطع؟**

كانت النسبة الأعلى للإجابة "بعدم الرضا بالمبلغ المقتطع " لهذا السؤال، حيث قدرت بـ 76.7% والنسبة المتبقية من العمال راضين عن قيمة المبلغ المقتطع.

- **السؤال4: هل لديك علم بالخدمات التي يقدمها صندوق التأمين الاجتماعي؟**

كانت النسبة الأعلى للإجابة "بعدم معرفة الخدمات التي يقدمها صندوق التأمين الاجتماعي " لهذا السؤال، حيث قدرت بـ 83.3% والنسبة الضئيلة المتبقية من العمال لديهم علم بالخدمات التي يقدمها صندوق التأمين الاجتماعي.

- **السؤال5: هلترى أن الخدمات المقدمة تصل لقيمة المبالغ المقتطعة؟**

كانت النسبة الأعلى للإجابة بـ"لا " لهذا السؤال، حيث قدرت بـ 86.7% والنسبة الضئيلة المتبقية من العمال يرون أن الخدمات المقدمة تصل إلى المبالغ المقتطعة.

- **السؤال6: هل تعتبر اشتراكك في نظام التأمين الاجتماعي يعود عليك بالنفع؟**

كانت النسبة الأعلى للإجابة بـ"لا " لهذا السؤال، حيث قدرت بـ 56.7% والنسبة المتبقية من العمال يرون

أن الاشتراك في النظام التأمين يعود عليه بالنفع.

- **السؤال7: لو كان لديك حرية الاختيار في الاشتراك، هل تشترك؟**

كانت النسبة الأعلى للإجابة بـ "نعم " لهذا السؤال، حيث قدرت بـ 63.3%و النسبة المتبقية من العمال

يرون أنه ليس لديهم حرية الاختيار والاشتراك يعتبر إجباري.

- **السؤال8:هل توفر لك مؤسستك التسهيلات من أجل التأمين على حوادث العمل ؟**

كانت النسبة متساوية للإجابتين بـ "نعم" و "لا" حول التسهيلات التي توفرها المؤسسة من أجل التأمين

على حوادث العمل، حيث قدرت بـ50%.

وخلاصة للنتائج المتوصل إليها فإنه يمكن القول أن أغلب العمال تتمثل معلوماتهم في أن التأمين الاجتماعي اقتطاع إجباري من مرتباتهم ويستفيدون من تعويضات العطل المرضية وحوادث العمل، بالرغم من عدم الرضا عن الخدمات إلا أن اشتراكهم أمر مفروغ منه لعدم وجود بديل.

2ـ حوادث العمل:في هذا العنصر سنحاول معرفة نسبة أراء لدى المستجوبين فيما يخص حوادث العمل والإجراءات التي يجب إتباعها عند حصول حادث عمل. فالجدول التالي يوضح توزيع الإجابات لكل سؤال.

الجدول رقم 2-10: توزيع إجابات العمال حول حوادث العمل.

الرقم	السؤال	نعم		لا	
		التكرار	النسبة%	التكرار	النسبة%
1	هل تقوم مؤسستك بالتصريح عن حادث العمل في وقت لا يتعدى 48 سا؟	20	66.7	10	33.3
2	هل تقوم مؤسستك بإبلاغك فعليا بالإجراءات والمراحل والقرارات المتخذة في حقك في حالة تعرضك لحادث؟	10	33.3	20	66.7
3	هل تقوم مؤسستك بإخضاعك إلى فحص طبي لتحديد حالتك الصحية بدقة من أجل الحصول على وثيقة الحادث؟	6	20	24	80
4	هل توفر لك مؤسستك عملمكيف مع حالتك في حال إصابتك بحادث عمل؟	12	40	18	60
5	هل تقوم مؤسستك بإجراء فحوصات دورية من أجل الكشف عن الإصابات التي تكون ظروف العمل سببا فيها والتصريح بها لدى صندوق الضمان الاجتماعي؟	3	10	27	90
6	هل تقوم مؤسستك بالاستعانة بخبراء وأخصائيين لدراسة مخاطر العمل بهدف الحد من حوادث العمل وتجنب وقوعها؟	2	6.7	28	93.3
7	هل تمنحك مؤسستك عطل مرضية حسب تصريح الطبيب المختص لدى الضمان الاجتماعي؟	24	80	6	20

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج برنامج spss

تشير نتائج الجدول أعلاه للأسئلة المطروحة على العمال حول الحوادث العمل كما يلي:

- **السؤال1:هل تقوم مؤسستك بالتصريح عن حادث العمل في وقت لا يتعدى 48 سا؟**

قدرت نسبة الإجابة "بنعم" لهذا السؤال بـ 66.7% والنسبة المتبقية للعمال يصرحون بأن المؤسسة لا تقوم بالتصريح عن الحادث في الوقت المناسب.

- **السؤال2:هل تقوم مؤسستك بإبلاغك فعليا بالإجراءات والمراحل والقرارات المتخذة في حقك في حالة تعرضك لحادث؟**

قدرت أكبر نسبة للإجابة "بعدم إبلاغ المؤسسة بالإجراءات والمراحل و القرارات في حالة تعرضك للحادث" بـ 66.7% والنسبة الضئيلة المتبقية للعمال يصرحون بأن المؤسسة يقوم بإبلاغ العمال بالإجراءات والقرارات المتخذة في حق العامل عند تعرضه للحادث.

- **السؤال3:هل تقوم مؤسستك بإخضاعك إلى فحص طبي لتحديد حالتك الصحية بدقة من أجل الحصول على وثيقة الحادث؟**

قدرت أكبر نسبة للإجابة "بعدم إخضاع المؤسسة العامل للفحص الطبي من أجل الحصول على وثيقة الحدث" بـ 80% والنسبة الضئيلة المتبقية للعمال يصرحون بأن المؤسسة تقوم بإخضاع العامل للفحص الطبي من أجل الحصول على وثيقة الحدث.

- **السؤال4:هل توفر لك مؤسستك عملمكيف مع حالتك في حال إصابتك بحادث عمل؟**

قدرت أكبر نسبة للإجابة "بعدم توفير المؤسسة للعامل عمل مكيف حسب حالته الصحية" بـ60% والنسبة المتبقية للعمال يصرحون بأن المؤسسة تقوم بتوفير للعامل عمل مكيف حسب حالته الصحية.

- **السؤال5:هل تقوم مؤسستك بإجراء فحوصات دورية من أجل الكشف عن الإصابات التي تكون ظروف العمل سببا فيها والتصريح بها لدى صندوق الضمان الاجتماعي؟**

قدرت أكبر نسبة للإجابة "بعدم القيام المؤسسة بفحوصات طبية دورية للإصابات تكون ظروف العمل سبب فيها وتصرح بها لدى صندوق الضمان الاجتماعي بـ 90% والنسبة الضئيلة المتبقية من العمال تقول بأن المؤسسة تصرح بالإصابات بعد الفحوصات الدورية لدى صندوق الضمان الاجتماعي.

- **السؤال6:هل تقوم مؤسستك بالاستعانة بخبراء وأخصائيين لدراسة مخاطر العمل بهدف الحد من حوادث العمل وتجنب وقوعها؟**

قدرت أكبر نسبة للإجابة "بعدم الاستعانة بالخبراء والأخصائيين لدراسة مخاطر العمل من أجل الحد من الحوادث داخل المؤسسة" بـ93.3% والنسبة المتبقية للعمال يصرحون بأن المؤسسة تقوم بالاستعانة بالخبراء لدراسة مخاطر العمل.

- **السؤال7:هل تمنحك مؤسستك عطل مرضية حسب تصريح الطبيب المختص لدى الضمان الاجتماعي؟**

قدرت أكبر نسبة للإجابة "بمنح المؤسسة للعامل عطلة مرضية حسب التصريح الطبيب المختص لدى الضمان الاجتماعي" بـ80% والنسبة الضئيلة المتبقية للعمال يصرحون بأن المؤسسة تقوم بعدم منح المؤسسة للعامل عطلة مرضية.

ومن خلال النتائج المتوصل إليها فإنه يمكن القول أن العمال عندهم درجة متوسطة من الرضا والموافقة فيما يخص تصريح المؤسسة عن الحادث العمل في وقتها المحدد ومنح العطل المرضية حسب تصريح الطبيب وفي المقابل عدم موافقتهم ورضاهم على عدم وجود رعاية طبية وأخصائيين لدراسة المخاطر من أجل حد من حوادث العمل وتجنب وقوعها وبالتالي ضمان السير الحسن للمؤسسة. و نسبة كبيرة للعمال ليست لديهم دراية بالإجراءات الواجب إتباعها عند الحادث.

3ـ التعويض عن حوادث العمل: في هذا العنصر سنحاول معرفة نسبة أراء لدى المستجوبين فيما يخص تعويض عن حوادث العمل. فالجدول التالي يوضح توزيع الإجابات لكل سؤال.

الجدول رقم 2-11: توزيع إجابات العمال حول التعويض عن حوادث العمل.

الرقم	السؤال	نعم		لا	
		التكرار	النسبة%	التكرار	النسبة%
1	هل تقدم لك مؤسستك إعانات نقدية كتعويض مالي بدلا عن الأجر عند إصابتك بحادث معين؟	6	20	24	80
2	هل تتكفل مؤسستك بمصاريف العلاج ونفقات التنقل في حالة إصابتك بحادث عمل؟	2	6.7	28	93.3
3	هل تعمل مؤسستك على زيادة الوعي التأميني لدى العامل حول حقك في الحصول على التعويض عن مستحقات العلاج للحادث الذي تعرضت له؟	2	6.7	28	93.3
4	هل تحرص مؤسستك على تسيير ملفات الحادث بما يضمن استفادة المستفيدين من التعويضات	15	50	15	50

	في الوقت المحدد؟				
5	هل تمنح لك مؤسستك عطلة مدفوعة الأجر كافية لشفائك واستعادة عافيتك؟	9	30	21	70
6	هل تمنحك مؤسستك عند انقطاعك عن العمل منحة تكفيك طوال فترة العجز	2	6.7	28	93.3
7	هل توفر لك مؤسستك تأمين على الحادث في حالة التوقف عن ممارسة نشاطك المهني بسبب عجز مثبت قانونيا؟	16	53.3	14	46.7

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج برنامج spss

تشير نتائج الجدول أعلاه للأسئلة المطروحة على العمال حول التعويض عن الحوادث العمل كما يلي:

- **السؤال1:هل تقدم لك مؤسستك إعانات نقدية كتعويض مالي بدلا عن الأجر عند إصابتك بحادث معين؟**

قدرت نسبة الإجابة "بعدم تقديم المؤسسة بالإعانات النقدية كتعويض عند إصابة العامل بالحادث" بـ 80% والنسبة المتبقية للعمال يصرحون بأن المؤسسة تقوم بتقديم الإعانات النقدية كتعويض.

- **السؤال2:هل تتكفل مؤسستك بمصاريف العلاج ونفقات التنقل في حالة إصابتك بحادث عمل؟**

قدرت أكبر نسبة للإجابة "بعدم تكفل المؤسسة بمصاريف العلاج والتنقل في حالة تعرض العامل للحادث" بـ 93.3% والنسبة الضئيلة المتبقية للعمال يصرحون بأن المؤسسة تتكفل بمصاريف العلاج والتنقل عند تعرضه للحادث.

- **السؤال3:هل تعمل مؤسستك على زيادة الوعي التأميني لدى العامل حول حقك في الحصول على التعويض عن مستحقات العلاج للحادث الذي تعرضت له؟**

قدرت أكبر نسبة للإجابة "بعدم زيادة المؤسسة للوعي التأميني لدى العامل حول حقوقه عند التعويض" بـ 93.3% والنسبة الضئيلة المتبقية للعمال يصرحون بأن المؤسسة تعمل على زيادة الوعي التأميني.

- **السؤال4:هل تحرص مؤسستك على تسيير ملفات الحادث بما يضمن استفادة المستفيدين من التعويضات في الوقت المحدد؟**

تعتبر النسبة متساوية للإجابتين بـ " نعم " و "لا" حول حرص المؤسسة على تسيير ملفات الحادث من أجل الحصول على التعويضات في الوقت المناسب.

- **السؤال5:هل تمنح لك مؤسستك عطلة مدفوعة الأجر كافية لشفائك واستعادة عافيتك؟**

قدرت أكبر نسبة للإجابة "بعدم منح المؤسسة للعامل عطلة مدفوعة الأجر" بـ70% والنسبة المتبقية للعمال يصرحون بأن المؤسسة تقوم بمنح للعامل عطلة مدفوعة الأجر حسب حالته الصحية.

- **السؤال6:هل تمنحك مؤسستك عند انقطاعك عن العمل منحة تكفيك طوال فترة العجز؟**

قدرت أكبر نسبة للإجابة "بعدم توفير المؤسسة للعامل عمل مكيف حسب حالته الصحية" بـ60% والنسبة المتبقية للعمال يصرحون بأن المؤسسة تقوم بتوفير للعامل عمل مكيف حسب حالته الصحية.

السؤال7:هل توفر لك مؤسستك تأمين على الحادث في حالة التوقف عن ممارسة نشاطك المهني بسبب عجز مثبت قانونيا؟

قدرت نسبة للإجابة "بعدم توفير المؤسسة للعامل التأمين على الحادث في حالة التوقف عن العمل بسبب العجز" بـ53.3% والنسبة المتبقية للعمال يصرحون بأن المؤسسة لا تقوم بتوفير للعامل تأمين على الحادث في حالة العجز.

من خلال هذه النتائج نجد أن هناك درجة منخفضة من الموافقة وعدم الرضا من طرف العمال على عدم تكفل المؤسسة بمصاريف العلاج وتقديم دورات تحسيسية حول الحق في الحصول على التعويضات إلا أنه هناك درجة متوسطة من الموافقة والرضا فيما يخص تسيير ملفات الحوادث الذي يضمن استفادة العامل من التعويض وشعور العمال بالأمان في حالة التوقف عن العمل بسبب عجز مهني وهذا ما يشجعهم على مواصلة العمل.

المطلب الثاني: مناقشة نتائج الدراسة.

بعد القيام بتحليل نتائج الاستبيان سنقوم في هذا المطلب بمناقشتها وتفسيرها عن طريق اختبار صحة وخطأ الفرضيات المقترحة وهذا باستعمال اختبار الكاي مربع لدراسة العلاقة التأمينات الاجتماعية والتعويض عن حوادث العمل.

أولا: تحليل العلاقة بين الاستفادة من التعويضات والاشتراك في نظام التأمين الاجتماعي الذي يعود عليك بالنفع

لتحديد هذه العلاقة تم اختبار صحة الفرضية الأولى:

الفرضية الأولى: توجد علاقة بين الاستفادة من تعويضات التأمينات الاجتماعية عن حوادث العمل والاشتراك في نظام التأمين الاجتماعي الذي يعود عليك بالنفع

لاختبار صحة هذه الفرضية تم طرح الفرضيات احصائية التالية:

H0: لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الاستفادة من التعويضات والاشتراك في نظام التأمين الاجتماعي عند مستوى دلالة 5٪.

H1: توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الاستفادة من التعويضات والاشتراك في نظام التأمين الاجتماعي عند مستوى دلالة 5٪.

الجدول الموالي يوضح النتائج التالية:

الجدول رقم 2-12: يوضح العلاقة بين الاستفادة من تعويضات التأمين الاجتماعي عن حادث العمل والاشتراك في نظام التأمين الاجتماعي الذي يعود بالنفع على العامل

الاشتراك في نظام التأمين الاجتماعي الذي يعود بالنفع عليك	الاستفادة من تعويضات التأمين الاجتماعي			
	اختبار مربع كاي K^2		معامل التطابق	
	قيمة K^2	Sig	قيمة المعامل	Sig
	4,929	0,026	0,381	0,026

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات SPSS23

من خلال قيمة k^2= 4,929 والقيمة الاحتمالية Sig=0,026 وتعتبر أقل من مستوى دلالة 0,05، وبالتالي نرفض الفرضية الصفريةH0 ونقبل الفرضية البديلةH1، ومنه نستنتج وجود علاقة بين الاستفادة والاشتراك في نظام التأمين الاجتماعي وتعتبر مقبولة حسب معامل التطابق.

ثانيا: تحليل العلاقة بين الاستفادة من التعويضات وتوفير المؤسسة للتسهيلات من أجل التأمين عن حوادث العمل

لتحديد هذه العلاقة تم اختبار صحة الفرضية الثانية:

الفرضية الثانية: يوجد علاقة بين الاستفادة من تعويضات التأمين الاجتماعي عن حادث العمل وتوفير المؤسسة للتسهيلات من أجل التأمين على حوادث العمل

H0 : لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الاستفادة من تعويضات التأمين الاجتماعي عن حادث العمل وتوفير المؤسسة للتسهيلات من أجل التأمين على حوادث العملعند مستوى دلالة 5%.

H1: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاستفادة من تعويضات التأمين الاجتماعي عن حادث العمل وتوفير المؤسسة للتسهيلات من أجل التأمين على حوادث العملعند مستوى دلالة 5%.

الجدول رقم 2-13: يوضح العلاقة بين الاستفادة من التعويضات وبين التسهيلات التي توفرها المؤسسة من أجل التأمين عن حوادث العمل

التسهيلات التي توفرها المؤسسة	الاستفادة من تعويضات التأمين الاجتماعي			
	اختبار مربع كاي K^2		معامل التطابق	
	قيمة K^2	Sig	قيمة المعامل	Sig
	3,968	0,046	0,342	0,046

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات SPSS23

من خلال قيمة K^2= 3.968 وقيمةSig=0,046 أكبر من 0,05 وبالتالي نرفض الفرضية الصفرية H0 ونقبل الفرضية البديلة H1و منه نستنتج وجود علاقة بين الاستفادة من التعويضات التأمين الاجتماعي عن حوادث العمل والتسهيلات التي توفرها المؤسسة من أجل التأمين عن حوادث العمل وتعتبر مقبولة حسب معامل التطابق.

ثالثا: تحليل العلاقة بين الاستفادة من التعويضات وحرص المؤسسة على تسيير ملفات حادث العمل بما يضمن استفادة العامل من التعويضات

لتحديد هذه العلاقة تم اختبار صحة الفرضية الثالثة:

الفرضية الثالثة: يوجد علاقة بين الاستفادة من تعويضات التأمين الاجتماعي عن حادث العمل وحرص المؤسسة على تسيير ملفات الحادث بما يضمن استفادة المستفيدين من التعويضات في الوقت المحدد

H0 : لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الاستفادة من تعويضات التأمين الاجتماعي عن حادث العمل وحرص المؤسسة على تسيير ملفات الحادث بما يضمن استفادة المستفيدين من التعويضات في الوقت المحددعند مستوى دلالة 5%.

H1: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاستفادة من تعويضات التأمين الاجتماعي عن حادث العمل وحرص المؤسسة على تسيير ملفات الحادث بما يضمن استفادة المستفيدين من التعويضات في الوقت المحددعند مستوى دلالة 5%.

الجدول رقم 2-14: يوضح العلاقة بين الاستفادة من التعويضات وحرص المؤسسة على تسيير ملفات الحادث بما يضمن استفادة المستفيدين من التعويضات في الوقت المحدد

	الاستفادة من تعويضات التأمين الاجتماعي			
تسيير ملفات الحادث بما يضمن استفادة المستفيدين من التعويضات	اختبار مربع كاي K^2		معامل التطابق	
	قيمة K^2	Sig	قيمة المعامل	Sig
	3,968	0,046	0,342	0,046

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات SPSS23

من خلال قيمة K^2= 3.968 وقيمةSig=0,046 أكبر من 0,05 وبالتالي نرفض الفرضية الصفرية H0 ونقبل الفرضية البديلة H1و منه نستنتج وجود علاقة بين الاستفادة من التعويضات التأمين الاجتماعي عن حوادث العمل وحرص المؤسسة على تسيير ملفات الحادث بما يضمن استفادة المستفيدين من التعويضات في الوقت المحددوتعتبر مقبولة حسب معامل التطابق.

خلاصة الفصل:

لقد تعرضنا في هذا الفصل عن المؤسسة محل الدراسة ألا وهي جامعة الجيلالي بونعامة بخميس مليانة من خلال التعريف بها وبمكتب الضمان الاجتماعي التابع لها كوسيط بين الجامعة ومركز الضمان الاجتماعي.

كما تطرقنا إلى عرض وتحليل نتائج الدراسة وذلك من خلال الاستبيان التي تم توزيعه على عينة غير عشوائية (بطريقة الغرضية) من30 عامل بجامعة الجيلالي بونعامة لمدة محدد، وقد استخلصنا من نتائج الدراسة أن للتامين دور في التعويض عن حوادث العمل من وجهة نظر العمال ومن خلال واقع المعاش للعامل داخل المؤسسة.

خاتمة

خاتمة:

يعتبر التأمين الاجتماعي من أهم العناصر السياسة الاقتصادية للبلاد، وتترجم هذه العلاقة بينهما بالبحث عن استمرارية الموارد والتوزيع العادل من خلال التعويضات التي يقدمها، حيث يستمد هذا النظام موارد تمويلية أساسا من اشتراكات المنخرطين وفي المقابل يطلب هؤلاء التعويض عند الحاجة. إنالنظام التأمينات الاجتماعية يشارك في إدارته الشركاء الاجتماعيين ويراعي فيه العمل بمبدأ التضامن بين الفئات الاجتماعية المنخرطة حيث يوفر أكبر قدر ممكن من الموارد ويضمن أقصى حماية ممكنة.

ومن خلال هذا البحث قمنا بدراسة دور التأمينات الاجتماعية في التعويض عن حوادث العمل بجامعة الجيلالي بونعامة بخميس مليانة،سواء من الناحية النظرية أو من الناحية الميدانية بحيث عالجنا ماهية التأمينات الاجتماعية وحوادث العمل وأنواع التأمينات الاجتماعية بالإضافة إلى شروط الاستفادة من الأداءات بالنسبة للمؤمن وذوي الحقوق من خلال الإجراءات المتبعة عند وقوع حادث عمل وتقدير قيمة التعويض في إطار التأمين الاجتماعي وقمنا بإسقاط هذه الدراسة على عينة من العمال جامعة الجيلالي بونعامة بخميس مليانة ميدانية ولقد رأينا كيف أن التأمين الاجتماعي قائم على العدل بين الطبقة العاملة وتعويضهم عن الأخطار وبالذات أخطار حوادث العمل والتي باتت في ازدياد ملحوظ في حياتنا المهنية، إذ أن نظام التأمينات الاجتماعية يكفل للعمال الأمان ضد حوادث العمل التي تؤدي إلى عدم قدرتهم على العمل مؤقتا أو بصفة نهائية، ومن خلال ذلك خرجنا بجملة من النتائج والتوصيات نحاول استعراضها في ما يلي:

نتائج الدراسة:

- العمال الأجراء بالجامعة ليس لديهم المعلومات الكافية حول التأمين الاجتماعي وأغلبهم تتمثل معلوماتهم في أن التأمين الاجتماعي اقتطاع اجباري من مرتباتهم.
- عدم رضا العمال عن الخدمات المقدمة من طرف الضمان الاجتماعي بالرغم من أنهم يستفيدون من التعويضات عن حوادث العمل.
- حرص المؤسسة عن تسيير ملفات المستفيدين من التعويض في الوقت المحدد وبدون تأخير حتى يتحصلون على التعويض وبالتالي الحفاظ على المركز المالي للمستفيدين وتوفيرالأمان والسير حسن للعمل.

- إن العمال المهنيين وعمال المخابر هم أكثر عرضة للمخاطر من المستخدمين الإداريين نظرا للأعمال المهنية التي يقومون بها.
- رغم السلبيات والنقائص فإن الجميع يعترف بأهمية التأمين الاجتماعي وعن إسهامه الحسن في القضاء على الكثير من المشاكل وتأدية وظائفه في ظروف حسنة مما جعل الغالبية تؤكد وجود نظام بالجامعة إلا أنه لابد أن يكون أكثر نفعا مما هو عليه الآن.

نتائج اختبار الفرضيات:

أما فيما يخص نتائج اختبار فرضيات الدراسة فكانت كما يلي:

الفرضية الأولى: توجد علاقة بين الاستفادة من التعويضات والاشتراك في التأمين الاجتماعي عند مستوى دلالة معنوية 5% وهذا ما يثبت صحة الفرضية الأولى

الفرضية الثانية: توجد علاقة بين الاستفادة من التعويضات وتوفير تسهيلات من أجل التعويض عن حوادث العمل عند مستوى دلالة معنوية 5% وهذا ما يثبت صحة الفرضية الثانية

الفرضية الثالثة: توجد علاقة بين الاستفادة من التعويضات وحرص على تسيير ملفات العمال عند مستوى دلالة معنوية 5% وهذا ما يثبت صحة الفرضية الثالثة.

وعليه نستنتج أن التأمين الاجتماعي له دور في التعويض عن حوادث العمل بجامعة الجيلالي بونعامة بخميس مليانة.

الاقتراحات:

من خلال ما سبق من نتائج نقدم بعض التوصيات منها:

- ضرورة إعطاء أهمية للتأمين الاجتماعي في المؤسسة العمومية خاصة فيما يتعلق بالموارد البشرية لأنها تمثل مورد وجب الحفاظ عليه.
- تحسين مستوى الخدمات الاجتماعية المقدمة للمؤمنين اجتماعيا وذلك باستخدام برامج الاعلام الالي وتطوير نوعية الخدمات.
- توفير المعلومات اللازمة للعمال حتى يكونوا على دراية بالخطوات التي يجب اتباعها عند وقوع الحادث.

- القيام بدورات تكوينية وتحسيسية بالمؤسسة في مجال التأمين الاجتماعي من أجل معرفة الإجراءات التي يجب القيام بها بالإضافة إلى معرفة كيفية الاقتطاع من الراتب عند وقوع الحادث.
- على المشرع أن يطور في قوانين الضمان الاجتماعي حتى تواكب تطورات الحاضر فكيف لقوانين سنت في الثمانينات أن تطبق في الألفينات.
- على المؤسسة الالتزام بمعايير الوقاية والسلامة في أماكن العمل للحد وتجنب الحوادث لأن الضمان الاجتماعي يدفع أموال ضخمة في التأمين عنه.
- زيادة الثقة بين المؤسسة وعمالها من خلال الاستماع لهم وتلقي شكواهم ومقترحاتهم وكذلك الاستجابة لرغباتهم وتوقعاتهم.
- ضرورة التكفل بالعامل المصاب وتسهيل إجراءات الحصول على التعويض لأنه مع فقدانه لدخله وعجزه عن العمل لا يستطيع الحصول على مستحقاته عند تماطل الإدارة.
- إنشاء مصلحة خاصة بالتأمين الاجتماعي تابعة لمركز الضمان الاجتماعي بخميس مليانة داخل الجامعة يأخذ على عاتقه مسؤولية ورصد المشاكل الذي يعاني منها العمال وتقديم خدمات التي من شأنها تساعد العاملين على الاستفادة من التعويضات.
- زيادة الوعي التأميني لدى العامل من أجل معرفة حقوقهم في التعويض عن الحوادث التي يتعرض لها في العمل.

أفاق البحث:

بغية فتح الباب على البحث من جديد قمنا بطرح بعض الأفاق المستقبلية في شكل عناوين تصلح أن تكون إشكاليات لبحوث مستقبلية :

- دور التأمينات الاجتماعية في التعويض عن حوادث العمل لدى العمال غير الأجراء.
- دراسة تطبيقية لصندوق التأمين الاجتماعي حول كيفية اقتطاع مبلغ التأمين.
- أهمية التأمين في التعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية للعمال الغير أجراء

وفي الأخير يعتبر موضوع التأمين الاجتماعي في التعويض عن حوادث العمل موضوعا هاما وواسعا لمن أراد أن يبحث فيه ويقوم بدراسات مستقبلية كما تبقى هذه المذكرة مساهمة بسيطة من جملة المساهمات التي يمكن أن نقدمها في سبيل إثراء البحث في مجال المعرفة.

المراجع

قائمة المراجع:

1- الكتب:

- إبراهيم علي إبراهيم عبد ربه، مباديء التأمين التجاري والاجتماعي، دار النهضة العربية، بيروت 1988.

- الهانسي مختار محمود، التأمين التجاري والاجتماعي، مؤسسة رؤية للطباعة والنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، سنة 2008.

- بلعروسي أحمد التيجاني، وابل رشيد، قانون الضمان الاجتماعي، دار هومة، الجزائر، الطبعة الرابعة، 2006.

- بن صاري ياسين، منازعات الضمان الاجتماعي، دار هومة، الجزائر، 2004.

- خلفي عبد الرحمان، الوجيز في المنازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2008.

- رامي نهيد صلاح، إصابات العمل والتعويض عنها، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2010.

- سماتي الطيب، منازعات هيئات الضمان الاجتماعي اتجاه أصحاب العمل على ضوء القانون الجديد، دون طبعة، دار الهدى، 2011.

- سماتي الطيب، المنازعات الطبية والتقنية في مجال الضمان الاجتماعي على ضوء القانون الجديد، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2008.

- سماتي الطيب، التأمينات الاجتماعية في مجال الضمان الاجتماعي على ضوء القانون الجديد، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2008.

- طارق كمال، علم النفس المهني والضناعي، مؤسسة شباب الجامعة، بدون بلد النشر،2007.

- عادل حرحوش صالح، مؤيد سعيد السالم، إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي، الطبعة الثالثة، عالم الكتب الحديث، الأردن، 2009.

– عامر سلمان عبد الملك، الضمان الاجتماعي في ضوء المعايير الدولية والتطبيقات العملية، مجلد2، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 1998.

2– الرسائل والمذكرات :

– خراز نديرة، قانة سامية، المنازعات الطبية في مجال الضمان الاجتماعي، مذكرة ماستر، كلية الحقوق جامعة عبد الرحمان ميرة ، بجاية، 2014.

– رحماني ابتسام، العقون سميرة، النظام القانوني للتعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة ماستر، تخصص القانون العام الأعمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة بجاية، 2016.

– سلامة أمينة، الثقافة الأمنية في التقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة الصناعية، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، علم الاجتماع، جامعة مهد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2008.

– علي موسى حنان، الصحة والسلامة المهنية وأثرها على الكفاءة الإنتاجية في المؤسسة الصناعية، رسالة مكملة لنيل شهادة الماجيستر، علوم التسيير، جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر، 2007.

– كاهينة بوصبيعة، وافية بوسعدية، أثر حوادث العمل في الأداء الوظيفي، مذكرة لنيل شهادة الماستر، جامعة محمد الصديق بن يحي، جيجل،2020.

3– المجلات:

– بحري صابر، خرموش منى، مصادر حوادث العمل لدى أعوان تدخل من رجال الحماية المدنية، مجلة التنمية البشرية، المجلد7، العدد 2، 2016/09/21، الجزائر، 2016.

– ثلايجية منال، أخطار حوادث العمل وكيفية إدارتها، المجلة الجزائرية للأبحاث والدراسات، المجلد2،العدد6، 2019/04/06، الجزائر، 2019.

– سهلية محمد ،حوادث العمل وعلاقتها ببعض المتغيرات الشخصية والمهنية، المجلد 26،العدد4،سوريا،2008/01/04.

4- نصوص قانونية:

- **الدستور:**

- قانون 83-11 المؤرخ في 2 يوليو 1983 يتعلق بالتأمينات الاجتماعي.

- قانون 83-13 المؤرخ في 2 يوليو 1983 يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية.

- قانون 83-14 المؤرخ في 2 يوليو 1983 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي.

- قانون 08-08 مؤرخ في 23 فبراير 2008 يتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي.

مراسم تنظيمية:

- مرسوم 28.84 المؤرخ في 11 فبراير 1984 يحدد كيفيات تطبيق العناوين الثالث والرابع والثامن من القانون رقم 83-13 المؤرخ في 2 يوليو 1983 والمتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية.

- قرار المحكمة العليا-الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 118623 المؤرخ في 1995/07/11، المجلة القضائية، 1996، العدد 2.

5- مواقع الأنترنيت:

http://www.cnas.dz

الملاحق

الملحق: رقم01 استمارة الاستبيان

جامعة الجيلالي بونعامة – خميس مليانة
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
قسم: العلوم الاقتصادية التخصص: اقتصاد التأمينات

هذا الاستبيان موجه لعمال جامعة الجيلالي بونعامة بخميس مليانة

أخي الفاضل....أختي الفاضلة...

في إطار التحضير لشهادة الماستر تخصص "اقتصاد التأمينات"، نقوم بإجراء دراسة ميدانية تهدف إلى معرفة "**دور التأمينات الاجتماعية في التعويض عن حوادث العمل**" لذا يرجى منكم التكرم بالإجابة على أسئلة الاستبيان بدقة وموضوعية، علما أن جميع البيانات والمعلومات الواردة في هذا الاستبيان سوف يتم التعامل معها بسرية تامة. شكرا لكم على حسن تجاوبكم وتعاونكم

إعداد الطالبتين: بومدين نجية
بوكريطة رشيدة

ملاحظة: نرجو منكم الإجابة على أسئلة الاستبيان وذلك بوضع علامة × أمام الاجابة التي تراه مناسبة.

الجزء الأول: البيانات الشخصية

1- الجنس: ذكر ☐ أنثى ☐
2- العمر:أقل من20 ☐ من 20إلى ☐ من 26 إلى 30 ☐ أكثر من 30
3- الوظيفة: عامل مهني ☐ مستخدم إداري ☐
4- سنوات العمل: أقل من 05 سنوات ☐ 06-15 سنة ☐ 16-25 سنة ☐ أكثر من 25 سنة ☐
5- الحالة المدنية: متزوج (ة) ☐ غير متزوج(ة) ☐
6- هل الزوج (ة) .....مؤمن ☐ غير مؤمن ☐
7- هل لديك الاستفادة من تعويضات التأمين الاجتماعي عن حادث عمل: نعم ☐ لا ☐

الجزء الثاني :التأمينات الاجتماعية والتعويض عن حوادث العمل

المحور الاول: التأمينات الاجتماعية:

السؤال	نعم	لا
هل لديك علم بإجراءات الاشتراك في التأمين الاجتماعي؟		
هل لديك معلومة عن قيمة مبلغ التأمين المقتطع؟		
هل أنت راض عن قيمة المبلغ المقتطع؟		
هل لديك علم بالخدمات التي يقدمها صندوق التأمين الاجتماعي؟		
هل ترى أن الخدمات المقدمة تصل لقيمة المبالغ المقتطعة؟		
هل تعتبر اشتراكك في نظام التأمين الاجتماعي يعود عليك بالنفع		
لو كان لديك حرية الاختيار في الاشتراك، هل تشترك؟		
هل توفر لك مؤسستك التسهيلات من أجل التأمين على حوادث العمل ؟		

المحور الثاني: حوادث العمل

السؤال	نعم	لا
هل تقوم مؤسستك بالتصريح عن حادث العمل في وقت لا يتعدى 48 سا؟		
هل تقوم مؤسستك بإبلاغك فعليا بالإجراءات والمراحل والقرارات المتخذة في حقك في حالة تعرضك لحادث؟		
هل تقوم مؤسستك بإخضاعك إلى فحص طبي لتحديد حالتك الصحية بدقة من أجل الحصول على وثيقة الحادث؟		
هل توفر لك مؤسستك عمل مكيف مع حالتك في حال إصابتك بحادث عمل؟		
هل تقوم مؤسستك بإجراء فحوصات دورية من أجل الكشف عن الإصابات التي تكون ظروف العمل سببا فيها والتصريح بها لدى صندوق الضمان الاجتماعي؟		
هل تقوم مؤسستك بالاستعانة بخبراء وأخصائيين لدراسة مخاطر العمل بهدف الحد من حوادث العمل وتجنب وقوعها		
هل تمنحك مؤسستك عطل مرضية حسب تصريح الطبيب المختص لدى الضمان الاجتماعي؟		

المحور الثالث : التعويض عن حوادث العمل

السؤال	نعم	لا
هل تقدم لك مؤسستك إعانات نقدية كتعويض مالي بدلا عن الأجر عند إصابتك بحادث معين؟		
هل تتكفل مؤسستك بمصاريف العلاج ونفقات التنقل في حالة إصابتك بحادث عمل؟		
هل تعمل مؤسستك على زيادة الوعي التأميني لدى العامل حول حقك في الحصول على التعويض عن مستحقات العلاج للحادث الذي تعرضت له؟		
هل تحرص مؤسستك على تسيير ملفات الحادث بما يضمن استفادة المستفيدين من		

التعويضات في الوقت المحدد		
هل تمنح لك مؤسستك عطلة مدفوعة الأجر كافية لشفائك واستعادة عافيتك؟		
هل تمنحك مؤسستك عند انقطاعك عن العمل منحة تكفيك طوال فترة العجز		
هل توفر لك مؤسستك تأمين على الحادث في حالة التوقف عن ممارسة نشاطك المهني بسبب عجز مثبت قانونيا؟		

ملحق رقم 02: مخرجات التحليل الاحصائي

[DataSet0]

Frequency Table

الجنس

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ذكر	12	40,0	40,0	40,0
	أنثى	18	60,0	60,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

العمر

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أقل من 20 سنة	1	3,3	3,3	3,3
	من 20 إلى 25 سنة	1	3,3	3,3	6,7
	من 26 إلى 30 سنة	1	3,3	3,3	10,0
	أكثر من 30 سنة	27	90,0	90,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

الوظيفة

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	عامل مهني	7	23,3	23,3	23,3
	مستخدم إداري	23	76,7	76,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

الخبرة

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أقل من 5 سنوات	4	13,3	13,3	13,3
	من 6 إلى 15 سنة	16	53,3	53,3	66,7
	من 16 إلى 25 سنة	5	16,7	16,7	83,3
	أكثر من 25 سنة	5	16,7	16,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

الحالة المدنية

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	(متزوج (ة	22	73,3	73,3	73,3
	(غير متزوج (ة	8	26,7	26,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

(هل الزوج (ة

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	مؤمن	14	46,7	46,7	46,7
	غير مؤمن	16	53,3	53,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

هل لديك الاستفادة من تعويضات التأمين الاجتماعي عن حادث عمل ؟

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	نعم	21	70,0	70,0	70,0
	لا	9	30,0	30,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

هل لديك علم بإجراءات الاشتراك في التأمين الاجتماعي؟

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	نعم	20	66,7	66,7	66,7
	لا	10	33,3	33,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

هل لديك معلومة عن قيمة مبلغ التأمين المقتطع؟

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	نعم	10	33,3	33,3	33,3
	لا	20	66,7	66,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

هل أنت راض عن قيمة المبلغ المقتطع؟

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	نعم	7	23,3	23,3	23,3
	لا	23	76,7	76,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

هل لديك علم بالخدمات التي يقدمها صندوق التأمين الاجتماعي؟

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	نعم	5	16,7	16,7	16,7
	لا	25	83,3	83,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

هل ترى أن الخدمات المقدمة تصل لقيمة المبالغ المقتطعة؟

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	نعم	4	13,3	13,3	13,3
	لا	26	86,7	86,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

هل تعتبر اشتراكك في نظام التأمين الاجتماعي يعود عليك بالنفع؟

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	نعم	13	43,3	43,3	43,3
	لا	17	56,7	56,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

لو كان لديك حرية الاختيار في الاشتراك، هل تشترك؟

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	نعم	19	63,3	63,3	63,3
	لا	11	36,7	36,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

هل توفر لك مؤسستك التسهيلات من أجل التأمين على حوادث العمل؟

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	نعم	15	50,0	50,0	50,0
	لا	15	50,0	50,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

هل تقوم مؤسستك بالتصريح عن حادث العمل في وقت لا يتعدى 48 سا ؟

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	نعم	20	66,7	66,7	66,7
	لا	10	33,3	33,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

هل تقوم مؤسستك بإبلاغك فعليا بالإجراءات والمراحل والقرارات المتخذة في حقك في حالة تعرضك لحادث؟

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	نعم	10	33,3	33,3	33,3
	لا	20	66,7	66,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

هل تقوم مؤسستك بإخضاعك إلى فحص طبي لتحديد حالتك الصحية بدقة من أجل الحصول على وثيقة الحادث؟

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	نعم	6	20,0	20,0	20,0
	لا	24	80,0	80,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

هل توفر لك مؤسستك عمل مكيف مع حالتك في حال إصابتك بحادث عمل؟

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	نعم	12	40,0	40,0	40,0
	لا	18	60,0	60,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

هل تقوم مؤسستك بإجراء فحوصات دورية من أجل الكشف عن الاصابات التي تكون ظروف العمل سببا فيها والتصريح بها لدى صندوق الضمان الاجتماعي؟

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	نعم	3	10,0	10,0	10,0
	لا	27	90,0	90,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

هل تقوم مؤسستك بالاستعانة بخبراء وأخصائيين لدراسة مخاطر العمل بهدف الحد من حوادث العمل وتجنب وقوعها؟

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	نعم	2	6,7	6,7	6,7
	لا	28	93,3	93,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

هل تمنحك مؤسستك عطل مرضية حسب تصريح الطبيب المختص لدى الضمان الاجتماعي؟

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	نعم	24	80,0	80,0	80,0
	لا	6	20,0	20,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

هل تقدم لك مؤسستك إعانات نقدية كتعويض مالي بدلا عن الأجر عند إصابتك بحادث معين؟

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	نعم	6	20,0	20,0	20,0
	لا	24	80,0	80,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

هل تتكفل مؤسستك بمصايف العلاج ونفقات التنقل في حالة إصابتك بحادث عمل؟

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	نعم	2	6,7	6,7	6,7
	لا	28	93,3	93,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

هل تعمل مؤسستك على زيادة الوعي التأميني لدى العامل حول حقك في الحصول على التعويض عن مستحقات العلاج للحادث الذي تعرضت له؟

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	نعم	2	6,7	6,7	6,7
	لا	28	93,3	93,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

هل تحرص مؤسستك على تسيير ملفات الحادث بما يضمن استفادة المستفيدين من التعويضات في الوقت المحدد؟

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	نعم	15	50,0	50,0	50,0
	لا	15	50,0	50,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

هل تمنح لك مؤسستك عطلة مدفوعة الأجر كافية لشفائك واستعادة عافيتك؟

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	نعم	9	30,0	30,0	30,0
	لا	21	70,0	70,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

هل تمنحك مؤسستك عند انقطاعك عن العمل منحة تكفيك طوال فترة العجز؟

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	نعم	2	6,7	6,7	6,7
	لا	28	93,3	93,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

هل توفر لك مؤسستك تأمين على الحادث في حالة التوقف عن ممارسة نشاطك المهني بسبب عجز مثبت قانونيا؟

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	نعم	16	53,3	53,3	53,3
	لا	14	46,7	46,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

هل لديك الاستفادة من تعويضات التأمين الاجتماعي عن حادث عمل ؟ * هل تعتبر اشتراكك في نظام التأمين الاجتماعي يعود عليك بالنفع؟

Tests du khi-carré

	Valeur	ddl	Signification asymptotique (bilatérale)
khi-carré de Pearson	4,929	1	,026

هل لديك الاستفادة من تعويضات التأمين الاجتماعي عن حادث عمل ؟ * هل تحرص مؤسستك على تسيير ملفات الحادث بما يضمن استفادة المستفيدين من التعويضات في الوقت المحدد؟

0Tests du khi-carré

	Valeur	ddl	Signification asymptotique (bilatérale)
khi-carré de Pearson	3,968[a]	1	,046

هل لديك الاستفادة من تعويضات التأمين الاجتماعي عن حادث عمل ؟ * هل توفر لك مؤسستك التسهيلات من أجل التأمين على حوادث العمل؟

Tests du khi-carré

	Valeur	ddl	Signification asymptotique (bilatérale)
khi-carré de Pearson	3,968[a]	1	,046