



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

المركز الجامعي بلحاج بوشعيب - عين تموشنت -

معهد العلوم الاقتصادية و علوم التسيير و علوم تجارية

تخصص : إقتصاد و إدارة المؤسسة

سنة ثانية ماستر

مذكرة لنيل شهادة الماستر بعنوان

الحماية الإجتماعية و العمل في المؤسسات الإقتصادية الجزائرية

دراسة حالة مؤسسة سونلغاز (2019/05/02 الى 2019/05/12)

تحت إشراف الأستاذ:

د.وراد فؤاد

من إعداد الطالبين :

زناسني سعيد

خروبي ميلود

لجنة المناقشة:

رئيسا	المركز الجامعي بلحاج بوشعيب - عين تموشنت -	د.بن يحي حسين
مشرفا	المركز الجامعي بلحاج بوشعيب - عين تموشنت -	د.وراد فؤاد
ممتحنا	المركز الجامعي بلحاج بوشعيب - عين تموشنت -	د.علي دحمان

السنة الجامعية : 2019/2018

شكر و عرفان

الشكر و الحمد لله وحده و الصلاة و السلام على من لا نبي بعده

اللهم لك الحمد كما ينبغى لجلال وجهك و عظيم سلطانك على ما لي في هذا العمل

المتواضع حتى خرج إلى النور ، فسيحانك لا إله إلا أنت أستغفرك و أتوب إليك .

ثم لا يسعنا إلا أن نتقدم بالشكر الجزيل إلى أستاذنا و راد فؤاد لقبوله الإشراف على

المذكرة أولا و التوجيهات التي منحنا لنا ثانيا .

كما نتقدم بالشكر و العرفان إلى كل من ساعدنا و مدى لنا يد العون من قريب أو

من بعيد .

فالله نسأل أن يزيدنا علما وينفعنا بما علمنا إنه ولي ذلك و القادر عليه و آخر دعوانا ان

الحمد لله رب العالمين .

إهداء

بسم الله الرحمن الرحيم

والصلاة والسلام على رسول الله صلى الله عليه وسلم

أهدي هذا العمل إلى الوالدين الكريمين أطال الله في عمرهما وجزاهما الله عني كل خير إلى من أوجب الرحمن برّها وأعلى الله قدرها ومكانتها، إلى من جعلت الجنة تحت أقدامها أُمي الغالية.

إلى من أفنى صحته وجهده في سبيل نجاحي إلى من أدين له بكل نجاح أصبته بعد الإله أبي العزيز.

إلى أعلى ما منحوني الدنيا إلى من أتقاسم معهم أفراحي وأحزاني إلى من روعي لهم فداء إلى من قضيت معهم أجمل الأيام ذكريات لا تنسى وجلسات من ذهب لا تتشرب إلى ينبوع الصبر والتفائل هي جنة بوجودها في حياتي إلى أخواتي حفظهم الرحمن وسدد خطاهم نحو الخير والفلاح، وأطال في عمرهم وأمدّهم بالصحة وجمعني بهم في الفردوس الأعلى. .

إلى النفوس الطيبة من الأساتذة الكرام الذين رافقونا طيلة المسار الدراسي جزاهم الله كل خير.

مِلود

إهداء

بسم الله الرحمن الرحيم
والصلاة والسلام على رسول الله صلى الله عليه وسلم
أهدي هذا العمل إلى الوالدين الكريمين أطال الله في عمرهما وجزاهما الله عني كل خير
إلى من أوجب الرحمن برّها وأعلى الله قدرها ومكانتها، إلى من جعلت الجنة تحت أقدامها
أمي الغالية.
إلى من أفنى صحته وجهده في سبيل نجاحي إلى من أدين له بكل نجاح أصبته بعد الإله
أبي العزيز.

إلى من سعدت بصحبتهم إلى اصدقائي في المشوار الدراسي

إلى أستاذي الفاضل جزاك الله عني كل خير.
ما كنت أنسى جهدك المبذولا في بعث الأجيال تكون عدولا
فبفضل جهدك يا معلم ذلت هذه المذكرة بروضتي تذليلا

إلى النفوس الطيبة من الأساتذة الكرام الذين رافقونا طيلة المسار الدراسي جزاهم الله كل
خير.

سعيد

	الشكر
	إهداء
	الفهرس
I	قائمة الجداول
II	قائمة الأشكال
أ	مقدمة
الفصل الأول: الحماية الإجتماعية في الجزائر	
07	تمهيد
08	المبحث الأول : الحماية الاجتماعية
08	المطلب الأول : عموميات حول الحماية الاجتماعية
10	المطلب الثاني : أهداف الحماية الاجتماعية و الياتها
11	المطلب الثالث : متطلبات الحماية الاجتماعية
12	المبحث الثاني :نظريات و الخطر الإجتماعي
12	المطلب الأول : نظريات العدالة الاجتماعية
14	المطلب الثاني: الخطر الاجتماعي والتأمين
17	المطلب الثالث : صناديق الضمان الاجتماعي و ادوارها
19	المبحث الثالث : العمل النقابي وحماية عنصر العمل .
19	المطلب الأول : قواعد إنهاء العمل لمنظمة العمل الدولية
20	المطلب الثاني : المؤسسة و حماية الأجور
22	المطلب الثالث : تأثير تشريعات العمل على المؤسسة الاقتصادية
26	خلاصة
الفصل الثاني : حماية عنصر العمل داخل المؤسسة الاقتصادية	
27	تمهيد
28	المبحث الأول : ماهية حوادث العمل
28	المطلب الأول :حوادث العمل
29	المطلب الثاني : اسباب حوادث العمل
31	المطلب الثالث: تكلفة حوادث العمل
35	المبحث الثاني :قوانين و أهداف الصحة المهنية

الفهرس

35	المطلب الاول : أهداف السلامة والصحة المهنية
35	المطلب الثاني :أهم القوانين التي تحمي العامل
37	المطلب الثالث : التعويضات التي يتقاضاها العامل جراء تعرضه للحادث
38	المبحث الثالث : مسؤولية وأسس برامج الصحة والسلامة المهنية
39	المطلب الأول : مسؤولية الصحة والسلامة المهنية
40	المطلب الثاني: واجبات الصحة والسلامة المهنية
41	المطلب الثالث : برنامج الصحة و السلامة المهنية
43	خلاصة
	الفصل الثالث : دراسة حالة مديرية التوزيع الغاز و الكهرباء-عين تموشنت
44	تمهيد
45	المبحث الاول التعريف بالمؤسسة سونغاز sonalgaz
45	المطلب الاول التطورات التي شهدتها المؤسسة
50	المطلب الثاني : فروع مؤسسة سونلغاز
53	المطلب الثالث : إدارة المؤسسة
54	المبحث الثاني : مديرية التوزيع لعين تموشنت
54	المطلب الأول : التعريف بمديرية التوزيع لعين تموشنت
55	المطلب الثاني : الهيكل التنظيمي للمديرية
58	المطلب الثالث : مهام المديرية و أهدافها
60	المبحث الثالث :عرض و تحليل النتائج
60	المطلب الأول : فحص عنصر العمل داخل المؤسسة
64	المطلب الثاني :مستوى حماية العامل داخل المؤسسة
74	المطلب الثالث: علاقات العمل و العمل النقابي
79	خلاصة
80	خاتمة
	قائمة المصادر و المراجع
	الملاحق

قائمة الجداول

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
01	توزيع عينة الدراسة حسب الجنس	61
02	توزيع عينة الدراسة حسبالعمر	61
03	توزيع عينة الدراسة حسب الدرجة العلمية	62
04	توزيع عينة الدراسة حسب التخصص العلمي	62
05	توزيع عينة الدراسة حسب عدد سنوات الخبرة	63
06	توزيع عينة الدراسة حسب الموقع الوظيفي	64
07	توزيع عينة الدراسة حسب الاجر المناسب	65
08	توزيع عينة الدراسة حسب الضغط على العمال	65
09	توزيع عينة الدراسة حسب شروط السلامة	66
10	توزيع عينة الدراسة حسب منح المدرودية	66
11	توزيع عينة الدراسة حسب توفير الخدمات الاجتماعية	67
12	توزيع عينة الدراسة حسب شروط العدالة في التوظيف حسب الجنس	67
13	توزيع عينة الدراسة حسب المضايقات الجنسية	68
14	توزيع عينة الدراسة حسب طب العمل	68
15	توزيع عينة الدراسة حسب التعرض لحوادث العمل	69
16	توزيع عينة الدراسة حسب اسباب حوادث العمل	69
17	توزيع عينة الدراسة حسب تشريعات العمل	70
18	توزيع عينة الدراسة حسب تشاور العمل	71
19	توزيع عينة الدراسة حسب التسريح التعسفي	71
20	69توزيع عينة الدراسة حسب ترسيم العمال	2
21	توزيع عينة الدراسة حسب التقاعد المبكر	72
22	توزيع عينة الدراسة حسب اعادة التأهيل	73
23	توزيع عينة الدراسة حسب علاقة العامل بالرئيس	74
24	توزيع عينة الدراسة حسب علاقة العامل بالادارة	75
25	توزيع عينة الدراسة حسب اسباب حوادث العمل	75
26	توزيع عينة الدراسة حسب اسباب التغيب	76

قائمة الجداول

77	توزيع عينة الدراسة حسب الرضا عن العمل النقابي	27
77	توزيع عينة الدراسة حسب الاستقلال النقابي	28

قائمة الاشكال

الرقم	عنوان الشكل	الصفحة
01	دوائر الخسارة لحوادث العمل	29
02	فروع مؤسسة سونلغاز	50
03	الهيكل التنظيمي لمديرية سونلغاز	55
04	الجنس	61
05	العمر	61
06	الدرجة العلمية	62
07	التخصص العلمي	62
08	عدد سنوات الخبرة في العمل	63
09	الموقع الوظيفي	64
10	الاجر المناسب	65
11	الضغط في العمل	65
12	روط السلامة	66
13	منح المردودية تتماشى مع الجهد المبذول	66
14	توفير الخدمات الاجتماعية	67
15	شروط العدالة في التوظيف حسب الجنس	67
16	مضايفات جنسية	68
17	طب العمل	68
18	التعرض لحوادث العمل	69
19	اسباب حوادث العمل	69
20	تشريعات العمل	70
21	مشاورة العمال	71
22	التسريح التعسفي	71
23	ترسيم العمال	72
24	التقاعد المبكر	72
25	اعادة التأهيل	73
26	العلاقة بين الرئيس و العمال	74
27	العلاقة بين العامل و الادارة	75

قائمة الاشكال

75	اسباب حوادث العمل	28
76	اسباب التغيب عن العمل	29
77	الرضا عن العمل النقابي	30
77	الإستقلال النقابي	31

تهدف الحماية الاجتماعية إلى توفير الأمن الاجتماعي للعاملين من المخاطر التي قد يتعرضون لها، و التي من شأنها أن تحول بينهم وبين أداء عملهم مما يعرضهم ليؤس الحاجة والعوز وهذا من أهم ما يزعزع استقرار المؤسسة ، فشعور العاملين فيها بتخليها عنهم عند تعرضهم لهذه المخاطر، من شأنها أن تؤثر على أدائهم لذلك تسعى كل دول العالم إلى ضمان هذه المخاطر وذلك عن طريق نظام الحماية الاجتماعية، هذا النظام الذي يجعل الأفراد أكثر ارتياحا في أداء عملهم دون الخوف مما قد يتعرضون له و تعتبر الحماية الاجتماعية رافدا للتنمية وآلية للمحافظة على الموارد البشرية وتكريس قيم التضامن والتآزر بين مختلف الفئات والأجيال وتحسين مستوى عيش الأفراد والأسر ودعم أواصر الاستقرار والتماسك الاجتماعي، كما تسعى إلى ضمان استمرار الدخل في التأمين عندما يقل الدخل أو ينقطع بسبب العجز أو الشيخوخة أو الوفاة وتوفير العلاج أثناء المرض مما يؤدي إلى توفير الأمن الاجتماعي للإنسان في مستقبل حياته أو لذويه بعد وفاته، مما يجعله مطمئنا وينصرف إلى عمله بجدية وكفاءة.

و تحتل المؤسسة دورا جوهريا في عملية الحماية الاجتماعية و التشغيل باعتبارها تستمد طاقاتها من المجتمع، وتوجه إنتاجها له ، وبالتالي هي تتعايش مع الأفراد داخل المجتمع ، ويشكل العمل عنصر هاما للأفراد باعتباره مصدر كسب قوتهم ، و يمثل عامل من عوامل الإنتاج داخل المؤسسة. هذه العلاقة المتداخلة بين المؤسسة و المجتمع حتمت عليها الالتزام بمسئوليتها اتجاه المجتمع من أجل توفير الحماية الاجتماعية داخلها بتطبيق معايير العمل الدولية الصادرة عن المكتب الدولي للعمل و خارجها إنَّ المنتبِع لمجهودان منظمة العمل الدولية يستطيع اختصار تلك الحماية الاجتماعية المتعلقة بالعمل في:

- الحق في العمل وفي استقرار العمل والحماية من البطالة ، فلكل شخص الحق في العمل وله حرية الاختيار بشروط عادلة ومرضية ، كما أنّ له الحق في الحماية من البطالة ، ويتضمن الحق في العمل

"حق كل فرد في أن تكون أمامه فرصة كسب معيشته عن طريق العمل الذي يختاره أو يقبله بحرية. ومن أجل تحقيق هذا الشرط يجب تأمين وسائل الإرشاد والتدريب الفني والمهني.

- الحق في الأجر : لكل عامل الحق في أجر عادل مرضي يكفله هو أسرته عيشة لائقة بكرامة إنسان.
- ظروف ملائمة للعمل : إضافة إلى الأجر العادل يجب توفير مناخ مناسب للعمل كالسلامة الصحية ، أوقات معقولة لساعات العمل وإجازات دورية مدفوعة... الخ.
- الضمان الاجتماعي : لكل فرد الحق في الضمان الاجتماعي بما في ذلك التأمين الاجتماعي والحق في تأمين معيشته في حالات البطالة ، المرض ، العجز... وغير ذلك من فقدان وسائل العيش نتيجة عن ظروف خارجة عن إرادته.

و في ظل التحولات الاقتصادية الراهنة التي عرفت تراجع للمكاسب الاجتماعية للطبقة العاملة تحت عنوان: المرونة ، التنافسية ، إعادة الهيكلة ، تأهيل الاقتصاد ، وغيرها من الشعارات الرامية إلى المزيد من هدر الحقوق العمالية. فقد أدت هذه التطورات الأخيرة جملة من الانعكاسات السلبية زعزعت سوق العمل والحماية الاجتماعية منها :

- التراجع عن مفهوم العمل كحق وتحويله إلى مجرد بضاعة خاضعة لقانون السوق وذلك من خلال تخلي الدولة عن دورها في مجال التشغيل تنفيذًا لبرامج التعديل الهيكلي وخصوصة المؤسسات العمومية.
 - التراجع عن مفهوم الأجر الذي يكفل للعامل ولأسرته عيشة لائقة بكرامة الإنسان إلى أجر خاضع لقانون العرض والطلب مما يؤدي إلى انخفاض عام في مستوى الأجور في ظل توسع البطالة.
 - ضرب الحقوق النقابية وحق الإضراب وتجريد الطبقة العاملة من كل أسلحتها.
 - التراجع على مستوى التشريعات والمواثيق التي تكرس الحقوق الشغلية المعترف بها عالميا.
- إثر هذه الظروف ازدادت الحاجة إلى الحماية الاجتماعية أكثر من ذي قبل خصوصا عند الدول التي عرف اقتصادها مرحلة انتقالية نحو اقتصاد السوق.

و تعيش المؤسسة الاقتصادية الجزائرية في كنف هذه التحولات الاقتصادية التي حتمت برامج تنمية متتالية و إصلاحات شاملة خصوصا بالمؤسسات الاقتصادية العامة التي تحتكر خدمات معينة.

في ضل كل هذه الظروف يمكن طرح الإشكالية التالية :

الإشكالية:

- ما هو المستوى الذي وصل اليه حماية العامل بالمؤسسة الاقتصادية العامة ؟

ومن هذا التساؤل الرئيسي تنفرع عنه عدة أسئلة تتمثل فيما يلي:

1- ما معنى الحماية الاجتماعية ؟

2- فيما تتمثل اليات حماية العامل داخل المؤسسة ؟

3- هل هناك شروط الحماية الاجتماعية و السلامة المهنية في مؤسسة سونلغاز ؟.

الفرضيات:

- هناك حماية العمال و تأمينهم من كل الاخطار الاجتماعية و المهنية للمؤسسة الاقتصادية العامة .

- توفير ظروف ملائمة للعامل داخل المؤسسة يضمن له حماية اجتماعية داخل المؤسسة و خارجها .

مبررات اختيار الدراسة:

وفي حقيقة الأمر يمكن إرجاع مبررات اختيار هذه الدراسة إلى دوافع وأسباب مختلفة من جملتها:

-إظهار أهمية الحماية الاجتماعية في حياة الفرد والمجتمع من خلال التغطية التأمينية من المخاطر التي

يتعرضون لها.

-التعريف والإعلام بمثل هذا النوع من المواضيع.

- معرفة مدى توفير الحماية الاجتماعية للمؤسسة .

-قلة الدراسات التي تناول هذا الموضوع من هذه الزاوية.

- الميل لدراسة موضوع الحماية الاجتماعية بصفة خاصة.

- محاولة الإلمام بكل كبيرة وصغيرة حول مدى مساهمة الحماية الاجتماعية في تأثير على أداء العاملين.

-العلاقة الوطيدة بين هذه الدراسة ونوع التخصص الذي ندرسه إقتصاد و إدارة مؤسسة.

أهداف الدراسة:

- التعرف على الحماية الاجتماعية، أهدافها، آلياتها، وفروعها.
- التعرف على أداء العاملين، أهميتها، العوامل المؤثرة في تحسين أداء العاملين.
- معرفة واقع الحماية الاجتماعية في الجزائر.
- معرفة مدى تأثير الحماية الاجتماعية على أداء العاملين.
- إبراز دور بطاقة الشفاء في تأثير على أداء العاملين.

أهمية الدراسة:

تكتسي هذا الدراسة أهمية بالغة في حياة العامل وذويه على حد سواء، حيث تجدر الإشارة إلى أن الحماية الاجتماعية تعد أمرا أساسيا في حياة العامل فهي توفر له الاستقرار والضمان الاجتماعي وهذا ما ينعكس بالإيجاب على نشاط العامل وبالتالي يدفعه للعطاء أكثر وهو ما يرفع من مردودية المؤسسة.

الدراسات السابقة :

Ramzi hadji (2011)¹: يدور مضمون الرسالة عن تطور المؤشرات الاقتصادية و الأمن القومي في أوروبا و الجزائر و ضرورة تزويد الأفراد بالحد الأدنى من الاحتياجات لتحقيق أهداف الحماية الاجتماعية ، خلص أن أفضل طريقة لتحقيق هذه الأهداف هي تحقيق الأمن الاقتصادي التي تعد مقلقة في الجزائر بحيث لا يستطيع الاقتصاد و أجهزة التشغيل مواكبة التطورات الاجتماعية و خلق فرص عمل منتجة .

¹Ramzi hadji «La quantification du progrès sociale ;application aux pays européens et approfondissement sur le cas de l'Algérie» thèse doctorat , univ paris nord ,2011

- وراة فؤاء (2008)²: ءعالء المذكرة موضوع الحماية الاجتماعية و التشغيل من ءلال ءبني أو اعءماء على مجموعة من الآليات المءمءلة في الضمان الاجتماعي و ءوره في حماية العمال من ءظر فقءان الءءل ، الءلعم و الءكوين في إنءاء الكفاءاء المءلاءمة مع سوق العمل ، النقابة وءورها في حماية الأءور و مسءويات الءوظيف ، المؤسسة و ءورها الاجتماعي و أخيرا ءرقية سوق العمل. و لءء ءم الوقوف على السياسة ءمائية الءي طبءءها الءزائر بعء ءطبيق برامج الءعءيل الهيكلي من أجل الحماية من ءظر البطالة و ءعم الءشغيل ، و ءطرق الءالب الى الءطرق الى الءطورات الاجتماعي.

ءءوء الءراة :

من اجل الإءاطة بأشكالية الءراة وفهم ءوانبه المءءلفة ءءءنا مجال ءراءنا كما يلي:
-الءءوء الموضوعية :لءء اءءصرت الءراة على واقع الحماية الاجتماعي للءامل في المؤسسة الاقتصادي العامة .

-الءءوء المكانية : إجراء ءراة ميءانية على الحماية الإءتماعية لمؤسسة سونلغاز-عين ءموشءء ؟

-الءءوء الزمنية :ءمء الءراة ءلال سنة 2019 وءلك ابتءاء 2019/05/02 إلى 05/12

منهء الءراة والأءواء المسءءمة:

من اجل الإءاطة بكل ءوانب الءراة اسءءءنا المنهء الوصفي الءليلي كما يلي:

-المنهء الوصفي :في الءزه النظري، وءذا باسءءمال مجموعة من المراءع والمصادر.

-المنهء الءليلي :في الءزه الءطبيقي (الءراة الميءانية) ءم الاعءماء على الاسءبيان، ءم ءليل

وئفسير هء الءءاء بالإءصاء الوصفي والعمل بإءصاء EXEL لءساب الءءاءء.

² وراة فؤاء « الحماية الاجتماعي و التشغيل 'ءراة ءالة الءزائر ' »، رسالة ماسءءير ،كلية العلوم الاقتصادي بءامعة أبو بكر بلقاءء ءلمسان،الءزائر،2008.

صعوبات الدراسة:

- عند القيام بهذه الدراسة واجهتنا بعض الصعوبات نذكر منها :
- قلة المراجع في مجال الحماية الاجتماعية وأداء العاملين.
- شرح الدراسات التي تناولت موضوع الحماية الاجتماعية وأثرها على أداء العاملين.
- صعوبة إجراء الدراسة التطبيقية بسبب البيروقراطية.
- صعوبة توزيع الاستمارة الاستبيان نظرا لكثرة انشغالات حيث كنا نقابل برفض الإجابة على الاستمارة من بعض الفئات.

هيكل الدراسة:

للإجابة عن الإشكالية الرئيسية للدراسة، قمنا بهذه الدراسة عبر فصلين نظريين و فصل تطبيقي، حيث تطرقنا في الفصل الأول لدراسة الأدبيات النظري للحماية الاجتماعية في الجزائر، من خلال ثلاثة مباحث وهي:

المبحث الأول: الحماية الاجتماعية.

المبحث الثاني: نظرية الحماية و الضمان الإجتماعي.

المبحث الثالث: العمل النقابي وتحديد مستويات الأجور.

أما الفصل الثاني فكان بعنوان حماية عنصر العمل داخل المؤسسة الاقتصادية الإقتصادية و تضمن المباحث التالية:

المبحث الأول: ماهية حوادث العمل

المبحث الثاني: أهداف الصحة والسلامة وأهم القوانين والتعويضات الخاصة بها.

المبحث الثالث: مسؤولية وواجبات الصحة والسلامة وانعكاسات تطبيقها في المؤسسة.

أما الفصل التطبيقي بعنوان دراسة حالة مديرية التوزيع الغاز والكهرباء- عين تموشنت - و اشتمل على ثلاثة مباحث:

المبحث الأول: التعريف بمؤسسة سونلغاز .

المبحث الثاني:مديرية التوزيع لعين تموشنت.

المبحث الثالث: عرض وتحليل النتائج

تمهيد :

يعتبر المبدأ الأساسي للحماية الاجتماعية هو مواجهة الأخطار الفردية والجماعية لأنه كلما تطورت المجتمعات وازداد عدد الأفراد كلما زادت الحاجة إلى الحماية الاجتماعية. كما يرى كثير من الباحثين أن من المسببات الخطر الاجتماعي هو فقدان الدخل نتيجة تحقق أحد المخاطر الآتية: "الشيخوخة، العجز، الوفاة، إصابة العمل، المرض، البطالة"، لهذا تعتبر الحماية الاجتماعية عاملا هاما في محاربة هذه الأخطار لما توفره من تعويض مناسب عن الدخل الذي ينقطع نتيجة تحقق أحد المخاطر المشار إليها ومن هنا تبدو أهميتها الاجتماعية. وبالتالي فان توفير الحماية الاجتماعية للعامل داخل المؤسسة سوف تنعكس بالايجاب على كل افراد المجتمع خارج المؤسسة .

في مقدمة الفصل نقوم بذكر النقاط العريضة التي سنتطرق اليها :
عموميات حول الحماية الاجتماعية (التعريف , الاهداف , المتطلبات , الاليات) , كما تطرقنا لنظريات الحماية الاجتماعية و صناديق الضمان الاجتماعي , و في الاخير ذكرنا كل ما يتعلق بالعمل النقابي و حماية عنصر العمل .

المبحث الأول : الحماية الاجتماعية .

إن الاهتمام بسلامة العمال وأسرهـم يحتل حيزا كبيرا من اهتمامات وطموحات الحماية الاجتماعية كونه العنصر الأساسي في الحفاظ على سلامة العاملين من الوقوع في حوادث واصابات العمل المتكرر و الأمراض المهنية.

المطلب الأول : عموميات حول الحماية الاجتماعية .

1 / نشأة الحماية الاجتماعية :

اختلف الباحثون في تحديد الجذور التاريخية للحماية الاجتماعية، فهناك من قال بأن الشعور بالانتماء والاستعداد لتقديم الحماية المتبادلة كان لها نفس الأثر والنفوذ الذي أحدثته الرغبة الأتانية لاستبعاد الكائنات البشرية الضعيفة من المرحلة المبكرة للتطور البشري، ويرى الآخرون أن أقدم تلك الصور من الضمان الاجتماعي" والتي يمكن أن توصف بأنها نوع من أنواع الضمان الاجتماعي أو المنافع الاجتماعية" benefits social وبما يعرف بمكافآت الخدمة service for rewards التي يمنحها المجتمع مثلا للمتربعين على عرش السلطة السياسية والتي قد تشمل توزيع الغنائم للجنود، ومنح الأراضي، المعاشات للمحاربين القدماء، ورجال السياسة المحنكين وأرامل وأيتام الجنود الذين قتلوا في الحرب، و ترى فئة أخرى بأن الإنسان الأول منذ عرف الحياة، عرف الحاجة و البؤس والفقر فأخذ يسعى للتخلص منها عن طريق بذل الجهود الفردية أولا ثم المحاولات الجماعية التعاونية وأخيرا عن طريق التدابير الحكومية التي تبلورت في النهاية في مفهوم الضمان الاجتماعي بصورته الحديثة، وفي رأي هؤلاء العلماء أن الإحسان كان أول وسيلة اتخذها الإنسان لتخفيف حاجة الفقراء ولتفريغ كرب المرضى. هناك من يرى أن الرعاية الجماعية . تعتبر قديمة قدم الإنسانية غير أن مفهوم الرعاية الاجتماعية وأغراضها ومناهجها وفلسفتها ومدى فعاليتها منهجها في تحقيق أغراضها، كل ذلك قد اختلف باختلاف المجتمعات الإنسانية وهناك من يرجع جذور الضمان الاجتماعي إلى الأسرة كوحدة اقتصادية حيث كانت تقوم على أساس من التعاون المشترك في إشباع حاجاتها، وعلى أساس من التضامن في مواجهة المخاطر الطبيعية والاجتماعية كالعناية بالضعفاء، والعجزة من أفرادها، كما كانت ترى في رعاية أبنائها مسؤوليات تقع على عاتقها¹.

1بن دهمـة هوارية سنة 2014/2015 الحماية الاجتماعية في الجزائر . دراسة تحليلية لصندوق الضمان الاجتماعي (دراسة حالة صنوق الضمان الاجتماعي

تلمسان , مذكرة تخرج لنيا شهادة الماستر في العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير تخصص المالية العامة صفحة 03

وهنا نستطيع أن نقول أن مقومات الحماية الاجتماعية هي :

- 1- الشعور بالانتماء الادمي أدى إلى حماية القوي للضعيف .
- 2- أن هذه الحماية مع تخزين القوت أدت إلى الادخار العيني ثم النقدي .
- 3- أن الادخار النقدي أدى إلى جمعيات الحماية المتبادلة.
- 4- أن جمعيات الحماية مع قانون الأعداد الكبيرة أدى إلى نظام الضمان الاجتماعي القومية¹

2/ مفهوم الحماية الاجتماعية :

الحماية الاجتماعية هي مجموعة من الآليات والأنشطة المترابطة الهادفة إلى تحقيق الاستقرار الاقتصادي والاجتماعي، بتحرير الإنسان من ضغط الحاجة والعوز والحرمان والحد من خسائره وحمايته مما يهدده من أخطار داخلية وخارجية كالأزمات الاقتصادية المالية والحروب وحالة الحصار الاقتصادي و الكوارث الطبيعية كالمجاعات و الفيضانات و الامراض الوبائية.²

كما تعرف الحماية الاجتماعية على أنها مجموعة من الآليات والمؤسسات، التي تركز على مبدأ التضامن والتكافل، والتي تضمن للأفراد الحماية من الأخطار الاجتماعية، المتمثلة أساسا في الأمراض والبطالة والمخاطر التي قد تنجم أثناء العمل والفقر والتكفل بالمتقاعدين وذوي الاحتياجات الخاصة . فالحماية الاجتماعية منظومة تحتوي على محاور أساسية كالصحة والتعليم والتشغيل والتأمينات الاجتماعية والحد من الفقر وتشكل ثقلا هاما في مجال الأمن الاجتماعي، وهي مجموعة السياسات العامة التي تهدف إلى تمكين الأفراد والأسر من مواجهة المخاطر الاجتماعية والتقليل من أثرها (الإجراءات الاحترازية والعلاجية)، وهي تهدف إلى حماية الأفراد من المخاطر الاجتماعية والاقتصادية والتخفيف من حدتها والمساهمة في إعادة توزيع الدخل بين أفراد المجتمع إضافة إلى مساعدة وتحفيز التنمية الاقتصادية وإضفاء الشعور بالأمان والاستقرار الاجتماعي والاقتصادي.³

1-مركز التنوير المعرفي - ورقة علمية : الحماية الاجتماعية و التأمين الصحي

<http://tanweer.sd/arabic/modules/smartxtion/item.php?lemid=32>

2 elkhadra.com/from/showthread.php?t=409972 -الاجتماعي الضمان صندوق- الاجتماعية الحماية بعنوان مقالة

3 3ين دهما هوارية سنة 2014/2015 الحماية الاجتماعية في الجزائر . دراسة تحليلية لصندوق الضمان الاجتماعي (دراسة حالة صنف الضمان الاجتماعي تلمسان , مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في العلوم

الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير تخصص المالية العامة صفحة 06

المطلب الثاني : أهداف الحماية الاجتماعية و آلياتها :

1/ أهداف الحماية الاجتماعية :

تعتبر الحماية الاجتماعية مرادفا للتنمية و آلية للمحافظة على الموارد البشرية و تكريس قيم التضامن والتآزر بين مختلف الفئات والأجيال و تحسين مستوى عيش الأفراد و الأسر و دعم أواصر الاستقرار و التماسك الاجتماعي ، ويمكن تلخيص أهداف الحماية الاجتماعية فيما يلي:

- حماية الأفراد من المخاطر الاجتماعية : تهدف الحماية الاجتماعية إلى حماية كل أفراد المجتمع و تأمينهم ضد بعض الأخطار مثل المرض، الموت، البطالة، حوادث العمل.
- المساهمة في إعادة توزيع الدخل الوطني : من خلال الاقتطاع من دخل الفئة العاملة و توزيعها على الفئة غير القادرة العمل ، مثل فئة المتقاعدين.
- مساعدة و تحفيز التنمية الاقتصادية و ذلك من خلال المحافظة على القدرة الشرائية للأفراد (دعم الطلب).

- تضمن تمتع الناس بالأمن الاجتماعي و الاقتصادي الذي يمكنهم من تنمية إمكاناتهم البشرية في العمل و ضمن أسرهم و في المجتمع عموما.¹
- تخفيف المخاطر الاجتماعية و توسيع الفرص أمام الفقراء و المعرضين للخطر :

2/ آليات الحماية الاجتماعية :

ابتدعت المجتمعات الإنسانية مجموعة من آليات والتي اتخذت أشكال مختلفة لتكون وسائل للحماية الاجتماعية وتحقيق الامان الاجتماعي وكان من أبرزها :

1.2_ التأمينات الاجتماعية: وهي وسيلة إلزامية لتحقيق الأمان الاجتماعي في مقابل اشتراكات يدفعها العمال وأصحاب العمل

2.2_ الضمان الاجتماعي: وهو نظام قانوني ووسيلة إلزامية تأخذ بها الدولة لتحقيق الأمان الاجتماعي لمواطنيها من المخاطر الاجتماعية، ويشمل الضمان الاجتماعي وسيلتين إحداهما المساعدات الاجتماعية حيث تقدم هذه المساعدات للأشخاص الذين ال يستطيعون دفع أقساط التأمين الاجتماعي والأخرى هي التأمينات الاجتماعية حيث تقوم الدولة بفرض هذه التأمينات على القادرين على دفع هذه الأقساط للتأمين

¹ خضير كاظم حمود، ياسين كاسب الحرثة ، "ادارة الموارد البشرية ، دار المسيرة والتوزيع و الطباعة ، دار المسيرة والتوزيع و الطباعة ، ط 2، 2009م، ص 21.

الاصابات ويغطي هذا التأمين عددا من المخاطر أبرزها الشيخوخة والعجز والوفاة والترمل واليتم والبطالة و العمل، والأمراض التي ليس لها عالقة مباشرة بالعمل.

3.2 _ التأمين التجاري: حيث يقوم الأفراد بدفع أقساط لشركات التأمين التجارية كتأمين الحوادث والتأمين على الحياة وتقوم هذه الشركات بتغطية التكاليف كليا أو جزئيا حسب الاشتراكات المدفوعة

4.2_ شبكات الأمان الاجتماعي: وهي وسيلة حديثة طفت مع السطح بعد ظهور العولمة وتسعى هذه الشبكات لتحقيق منافع للفقراء والمتضررين في العالم من العولمة وتأتي هذه الشبكات لتؤكد الشيء الدائم إلى إثبات مزايا الاقتصاد الرأسمالي الحر وأنه اقتصاد الإنسانية والعدالة معا¹.

المطلب الثالث: متطلبات الحماية الاجتماعية:

ان للحماية الاجتماعية متطلبات تضمن للفرد مستوى معيشي جيد و توفر له حاجاته الاساسية , نذكرها فيما يلي :

1/ تطبيق الحد الأدنى للأجور :

الحد الأدنى للأجور له أبعاده الاجتماعية والاقتصادية، وهو يهدف ويراعي مستويات نفقات المعيشة والحاجات الأساسية للعامل وأفراد أسرته ويوفر وجودا يليق بكرامة الإنسان ومستوى لائقا للمعيشة، وحتى يستطيع العامل أن يعيش حياة كريمة ويشعر بالاستقرار الاقتصادي والاجتماعي والأمن الوظيفي، مما ينعكس عليه وعلى أسرته بشكل ايجابي، ويوفر له على الأقل نوع من الحماية من الاستغلال في الأجور أمام قانون العرض والطلب . باعتبار الأجور من القضايا الأساسية في علاقات العمل، وعدم دفع الأجور المستحقة في الوقت المحدد يعرض العامل إلى مشاكل مالية واجتماعية كثيرة، و يؤدي في كثير من الأحيان لصراع بين طرفين الإنتاج، وتصبح أحيانا مصدرا للحرمان والتمييز، يعرض العمال للكثير من المشاكل الاقتصادية والاجتماعية المترامنة والتي تنعكس على عمله وعلى علاقته بالأسرة وبالمجتمع مما يترتب عليها شعور بالحرمان والاغتراب، وتطبيق قانون الحد الأدنى للأجور يساهم في التالي:

-منع استغلال أصحاب العمل للعمال

- توفير مستوى الحد الأدنى المقبول للمعيشة للعمال ذوي الأجور المنخفضة ومما يساهم في التخفيف من حدة الفقر في نهاية المطاف خاصة بين العمال

¹تهتان مورد: نموذج تقديم مشروع بعنوان ضبط و تقييم تكاليف الحماية الاجتماعية في مؤسسات الحماية الاجتماعية و آليات توظيف موارد فعالية في الجزائر www.univ-medea.dz/fac/g/pnr/PNR-tahten.pdf

- يسهم في زيادة الدخل المنخفض للعمال مما يؤدي إلى زيادة الاستهلاك، وفي نهاية المطاف إلى المزيد من فرص العمل.

يعتبر أداة قوية تساعد على الحد من عدم المساواة في الأجور ورفع أجور العمال الأقل خبرة ومهارة- . يساهم أيضا تطبيق الحد الأدنى للأجور في الحد من الفقر، ويستفيد منه العمال الذين ينتمون إلى الأسر الفقيرة من خلال زيادة دخلهم المنخفض.

2/ توفر الرعاية الصحية المجانية:

في ظل الأوضاع الاقتصادية الاجتماعية التي يعيشها العمال من البطالة والفقر والحصار طال كل مناحي الحياة هي واجب على الجهات الحكومية توفيرها للعمال بعدالة وبدون تمييز أي كان نوعه فالرعاية الصحية حق كفلته القوانين والتشريعات ، وإن كان إنشاء صندوق للضمان الاجتماعي سيراغى الجوانب الصحية لكن من الواجب فورا العمل على توفير رعاية صحية مجانية للعمال محدودى الدخل والعاطلين عن العمل وهم يعيشون تحت خط الفقر .

وتتمثل مساهمة المؤسسات في هذا الجانب بالاشتراكات التي تدفعها لمصالح الضمان الاجتماعي لحماية العامل من الاخطار الاجتماعية .¹

المبحث الثاني: نظريات الحماية و الضمان الاجتماعي :

لقد عرفت المجتمعات المختلفة الحماية الاجتماعية منذ زمن بعيد، حيث تلعب هذه الأخيرة دورا هاما في حياة المجتمع من الناحية الاقتصادية والاجتماعية، ولهذا تتدخل في إدارتها العديد من الأنظمة والآليات، بحيث تقوم الحماية الاجتماعية عموما على مبدأ التضامن والتكافل بما يوفر للأفراد الحماية من الأخطار الاجتماعية الكثيرة والمختلفة أهمها البطالة والفقر .

المطلب الأول : نظريات العدالة الاجتماعية

في النظرية الاقتصادية المجتمع يقال انه فعال عندما يستطيع تحقيق شروط PARETO للرفاهية الاجتماعية ،والمجتمع الفعال ليس بالضرورة أن يكون مستقرا وإنما يستوجب عليه القضاء على النزاعات والفوارق داخل المجتمع وترسيخ الديمقراطية وتحقيق العدالة الاجتماعية، هذه الأخيرة لا يمكن تحقيقها إلا بتحقيق عدالة في توزيع الدخل بين كل شرائح المجتمع مع أولوية توفير حاجيات الأفراد البسطاء ويعتبر

¹بن دهما هوارية سنة 2014/2015 الحماية الاجتماعية في الجزائر . دراسة تحليلية لصندوق الضمان الاجتماعي (دراسة حالة صندوق الضمان الاجتماعي تلمسان ، مذكرة تخرج لنيا شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير تخصص المالية العامة صفحة 11

الضمان الاجتماعي كأداة فعالة في تقليص الفوارق وإعادة توزيع الدخل بطريقة سريعة وأقل خطورة من خلال تقديم تقديمات لمستحقيها والحصول على موارد من فئات أخرى .

ومن هنا نستنتج أن هدف العدالة الاجتماعية هو تمكين أكبر قدر ممكن من الأفراد للعيش برفاهية وذلك بضمان لهم دخل محترم وتحسين مستواهم المعيشي ومن بين النظريات التي تصب في هذا المجال نجد¹.

1.1 _ نظرية REWLS 1971:

أعطى REWLS للعدالة الاجتماعية حظها في النظام الليبرالي وذلك بتوفير الحاجيات الأساسية التي يقصد بها (دخل، عمل، غذاء) فأسس نظريته على "مبدأ الاختلاف" الذي يبين اختلاف مستوى الرفاهية الاجتماعية للأفراد ولو كانوا من نفس الفئة فلكل فرد له مستوى خاص به من الحاجيات الأساسية.

واعتمدت نظرية REWLS على مبدئين أساسيين هما مبدأ التأمين أي التأمين من الأخطار الاجتماعية ومنطق التضامن المعتمد على التعاون بين مختلف شرائح المجتمع فبهذين المبدئين نستطيع حسب REWLS توفير الحاجات الأساسية وتحقيق العدالة الاجتماعية ويتم ذلك إلى بتوفير معدل مقبول من التراكم الذي يضمن عملية التوزيع ويتم توليد هذا المعدل عن طريق الاشتراكات الاجتماعية للضمان الاجتماعي وفرض ضريبة التصاعدية وتلعب قوة التشريع دورا مهما في الحفاظ على هذا المعدل فحسب AUERBACH سنة 1991 أن العدالة الاجتماعية الحديثة تحتاج إلى أهمية القرار داخل مؤسسات الدولة وإلى القوة الاقتصادية التي تتمتع بها والتي تمكنها من بسط سياستها الحمائية.

في سنة 1993 أعطي REWLS مفهوم جديد للعدالة الاجتماعية المرتبطة بالعقد الاجتماعي أي بمعنى يستوجب على كل فرد تطبيق قواعد الفيلسوف KANTE المتعلقة بالمعاملة المتبادلة ونقصد بهذا أنه على كل فئة من المجتمع تمويل فئة أخرى المستحقة للتمويل وذلك بتطبيق مبدأ التأمين ضمن إطار تضامني محظ، ويتم تحصيل الموارد دون إلحاق ضرر بالجهات الممولة "surfeurs de Malibu".

كما حث REWLS على ضرورة التضامن والتعايش بين الأجيال بواسطة الضمان الاجتماعي²

¹ Batifoulier philipe – Protection sociale – dunod . paris 2000p 16

² - فليب أدار - مجلة الاقتصاد و مناجنت-الفقر و التعاون - العدد 2مارس 2003 - ص 59، 60، 61 .

2_1 بسمرك BISMARK:

جاء نموذج بسمرك ليلطف الأجواء التي كانت تسود الطبقة العاملة أثناء الثورة الصناعية، ففي هذه الفترة عرفت زيادة في اليد العاملة بسبب النزوح الريفي وكذلك عرفت انتهاك واسع لحقوق العامل البسيطة، فدعا بسمرك إلى ضرورة تأمين العمال من الأخطار التي قد تعيقهم من ممارسة عملهم وذلك بـ:

- تأمينهم من الأمراض . وتم تطبيقه سنة 1883.
- تأمينهم من حوادث العمل . وتم تطبيقه سنة 1884.
- تأمينهم من العجز الصحي والشيخوخة . طبق سنة 1889.

وأسند دور تسيير نظام الضمان الاجتماعي إلى الدولة التي تقوم بتحصيل اشتراكات العمال وأصحاب العمل، فعند التوقف الاضطراري عن العمل يقوم الضمان الاجتماعي بتقديم دخل للعامل المتعطل، أما دور النقابات وأرباب العمل يتمثل دورهم في توجيه وتعديل سياسة الضمان الاجتماعي حسب المقتضيات الاجتماعية (أجر، بطالة، ساعات العمل).

وعلى هذا الأساس يرى بسمرك أن لكل فرد مكان في سوق العمل ولا مجال للبطالة. فالبطالة يعتبرها بسمرك مشكلة ثانوية مقارنة بالأخطار الاجتماعية الأخرى، فالعامل قبل أن يكون عاملا هو فرد داخل المجتمع وبالتالي حمايته داخل المنشأة هي حماية له ولعائلته داخل المجتمع¹.

المطلب الثاني: الخطر الاجتماعي والتأمين:

إن الخطر جزأ لا يتجزأ من حياة الإنسان وعليه كان الزاماً إقامة نظام للتأمينات الاجتماعية تعمل على مواجهة هذه الأخطار الاجتماعية ومواجهة أثارها.

وتعد هذه الأخطار كثيرة ومتنوعة المصادر إذ أن هناك ما تحدثه الطبيعة كالزلازل، البراكين، الحرائق... بالإضافة إلى أخطار تقلب العملة وخطر ناتج عن الفساد الإداري.

ومن زاوية أخرى هناك أخطار التي ترجع إلى عوامل فيزيولوجية الإنسان كالمرض، الشيخوخة، الوفاة، وهناك أخطار مهنية كحوادث العمل، البطالة²، ومن هذا المنطلق يمكن تعريف الخطر الاجتماعي.

¹ .Batifoulier philipe. – ope . . cit.p13

² -برهام عطا الله، مدخل إلى التأمينات الاجتماعية، دار المعارف، مصر 1969، ص40.

1- تعريف الخطر الاجتماعي:

يمكن أن نعرف الخطر الاجتماعي بالنظر إلى أثاره ونتائجه بأنه الخطر الذي يؤثر في المركز الاقتصادي للفرد الذي يتعرض له، سواء عن طريق انخفاض الدخل أو انقطاعه لأسباب فيزيولوجية كالمرض، الوفاة، الشيخوخة، ولأسباب اقتصادية كالبطالة، أو عن طريق زيادة الأعباء دون انخفاض الدخل كنفقات العلاج والأعباء العائلية المتزايدة.¹

كما يمكن تقديم تعريف أشمل وأدق هو أن الخطر الاجتماعي هو كل ما يمكن أن يؤثر على المركز الاقتصادي للفرد، فالخطر الاجتماعي هو الذي يشكل مساس بذمة الفرد المالية سواء أكان ذلك بانخفاض الدخل أو بزيادة نفقاته وذلك ينطبق على كافة المخاطر سواء كانت أسبابها شخصية، مهنية أو اجتماعية.²

إن التطرق للتعريف السابقة يقودنا إلى إيجاد حلول لهذه المخاطر أو التخفيف منها وذلك بإقامة نظام للنظام الاجتماعي يعتمد على مبدأ التأمين ومبدأ التضامن الاجتماعي إضافة إلى التأمين التجاري أو الخاص الذي يهدف إلى توفير المزيد من الحماية:

2/التأمين ضد الخطر الاجتماعي:

يعتبر التأمين الاجتماعي وسيلة أساسية لتأمين ضمان الدخل مقابل اشتراكات يدفعها العمال وأصحاب العمل لدى مصالح الضمان الاجتماعي، وقد عرف بلنشارد (BLANCHARD) التأمين الاجتماعي أنه النظام الذي يتوفر فيه العناصر التالية:

- 1- عنصر الإلزام (الإجبارية في التأمين)
- 2- تحمل الحكومة جزءاً من تكاليف التأمين.
- 3- قيام الحكومة بدور المؤمن (هيئة التأمين)³

كما عرف التأمين الاجتماعي أنه كل تأمين إجباري من الدولة يهدف إلى توفير الحماية المادية للطبقات الضعيفة للمجتمع في حالة تعرضهم للأخطار. وانه كل تأمين إجباري يفرض على كل فئة

¹ محمد حسن القاسم، التأمينات الاجتماعية: أحكام التأمين الاجتماعي على العاملين، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية مصر 1999، ص10.

² محسن حسين منصور، التأمينات الاجتماعية، دار منشأة المعارف، مصر 1992، ص83

³ إبراهيم علي إبراهيم، مبادئ التأمين التجاري والاجتماعي، دار النهضة العربية للطباعة، بيروت لبنان 1988، ص487.

معينة لصالح فئة أخرى ضعيفة أو متضررة، ولبسط وتوسع التغطية نجد تدخل الصارم للدولة في هذا المجال وعلى العموم يغطي التأمين الاجتماعي المخاطر التالية:¹

1_2 التأمين ضد الشيخوخة والعجز:

يصعب على الإنسان العمل عند تقدمه في السن بسبب ضعفه الجسمي، مما يجعله غير قادر على مواصلة عمله، فهنا التأمين ضد الشيخوخة والعجز يضمن له وسيلة العيش.

2_2التأمين ضد البطالة:

يضمن هذا التأمين للمشاركين تعويضا مناسباً عند تعرضهم للبطالة رغم قدرته ورغبته في العمل فهذا النوع من التأمين مهم جدا لإخلاق الاستقرار الاجتماعي والتخفيف من الفقر.

2_3التأمين من الإصابة أثناء العمل:

يضمن هذا التأمين للمشاركين تعويضا للمصابين في حوادث عمل والأمراض المهنية وذلك من خلال تقديم لهم الخدمات و اللوازم الطبية للشفاء وتعويض أجورهم الضائعة بسبب الإصابة.

2_4 التأمين ضد المرض:

يضمن هذا التأمين تقديم خدمات علاجية للمستفيدين منه عند تعرضهم لأمراض ليس لها علاقة بعملهم ويعتبر هذا التأمين من أهم ركائز الضمان الاجتماعي ومن مزاياه كذلك تقديم الخدمات الوقائية والتحصين ضد الأمراض المختلفة ورعاية المرأة العاملة الحامل ومنحها إجازة الحمل، كما يتضمن منح العاملين إجازات مرضية بالإضافة إلى التأهيل الطبي والمهني لدى الاحتياجات الخاصة.

2_5 التأمين ضد الوفاة والترمل واليتم:

يهدف هذا التأمين إلى سد نفقات الوفاة والدفن وتعويض العائلة المتوفى عند انقطاع مورد عيشهم بإعانة نقدية يحددها القانون. وينقطع هذا التعويض عندما تتزوج الأرملة أو تتوفى، وفي الوقت الذي يصبح فيه اليتامى قادرين عن العمل أو تتزوج البنات.

ما يمكن إضافته عن هذا النوع من التأمين أنه قد نجد التأمين الاختياري الذي تتشاه التنظيمات النقابية من الدولة بغية إكمال المتقدّمات الأساسية والوصول إلى أفضل مستوى من العيش.²

¹ - موقع منظمة العمل العربية : www.ARAB.labor.org (التأمينات الاجتماعية).

² Barbier jean – cauld – le nouveau system de protection sociale – la decouverte , paris 2004.p

المطلب الثالث : صناديق الضمان الاجتماعي في الجزائر :

من خلال هذا العنصر سنحاول التعرف على مؤسسات الضمان الاجتماعي في الجزائر :

1/ الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال الأجراء: CNAS :

يعد أقدم الصناديق الموجودة في نظام التأمينات الجزائري، إذ يتواجد منذ نشوء النظام العام 1957، و هو مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص، طبقا للمادة 49 من القانون 01-88 المؤرخ في 12 يناير 1988 المتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية، يتمتع بالشخصية المعنوية و الاستقلالية المالية .

1.1 _ مهامه

يتولى الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء المهام التالية:

- تسيير الأداءات العينية و النقدية للتأمينات الاجتماعية و حوادث العمل و الأمراض المهنية
- تسيير الأداءات العائلية.
- ضمان عملية التحصيل و المراقبة و نزاعات تحصيل الإشتراكات المخصصة لتمويل الأداءات
- المساهمة في ترقية سياسة الوقاية من حوادث العمل و الأمراض المهنية.
- تسيير الأداءات المستحقة للأشخاص المستفيدين من المعاهدات و الاتفاقيات الدولية في مجال الضمان الاجتماعي¹.
- تنظيم و تنسيق و ممارسة الرقابة الطبية.
- القيام بأعمال في شكل انجازات ذات طابع صحي و اجتماعي.
- تسيير صندوق المساعدة و الإغاثة.
- منح رقم تسجيل وطني للمؤمنين اجتماعيا و المستخدمين و اعطائهم رقما وطنيا.

2/ الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء(CASNOS):

الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء أي الصندوق الوطني للضمان على الشيخوخة لغير الأجراء سابقا ((CASNOS تم إنشاؤه وفقا لقانون رقم 92/07 المؤرخ في 04/01/1992، المتعلق بتنظيم الإطار القانوني و الإداري و المالي و ذلك من خلال التغطية الاجتماعية لغير الأجراء (التعويضات الأداءات) تحصيل الاشتراك من غير الأجراء، استعمال الإشتراكات المحصلة لتغطية

¹وراد فواد، « الحماية الاجتماعية و التشغيل 'دراسة حالة الجزائر ' »، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية بجامعة أبو بكر بلقايد تلمسان، الجزائر، 2008، ص95.

تعويضات الأداءات الاجتماعية. تم الحصول على استقلالية الصندوق سنة 1995، و يتكون هيكله التنظيمي من وكالة مركزية و 13 وكالة جهوية و 35 شبكة ولائية

1.2 _ مهامه :

- التنظيم و المراقبة و المتابعة لنشاط الوكالة الوطنية
- إصدار التعليمات و تنظيمات العمل و اللوائح المسيرة لنشاط بقية الوحدات
- ترقية نظام التسيير لفروع الصندوق
- وضع نظام إعلامي آلي للمراقبة و المتابعة من أجل تحقيق أهداف الصندوق
- ضمان التوازن المالي للقطاع
- يقوم بتسجيل المؤمن عليهم اجتماعيا المستفيدين
- يبرم اتفاقيات مع صناديق الضمان الاجتماعي لتأمين الرقابة الطبية ومصحة أداء الخدمات.

3 / الصندوق الوطني للتقاعد: CNR

هو هيئة عمومية تتمتع بالشخصية القانونية و الاستقلال المالي، أنشئ هذا الصندوق بنص المرسوم رقم 85- 223 المؤرخ في 20 أوت 1985، و الذي تم استبداله بالمرسوم رقم 92-07 المؤرخ في 04 جانفي 1992، المتعلق بكيفية تسيير صناديق الضمان الاجتماعي و التنظيم الإداري و المالي للتأمين الاجتماعي، و كانت الغاية الأساسية من إنشائه هي تسيير مختلف أنظمة التقاعد التي كانت متواجدة قبل دستور 1983 و توحيدها في نظام تقاعد موحد يعطي نفس الامتيازات لجميع العمال بغض النظر عن ميدان نشاطهم¹.

و قد حددت مهام الصندوق في المادة التاسعة من المرسوم رقم 92-07 المؤرخ في 04 جانفي 27 1992 و هي كالتالي

1.3 المهامه :

- تسيير أجور ومنح التقاعد، إضافة إلى أجور ومنح ذوي الحقوق
- تسيير الأجور و المنح المقدمة وفق التشريع الداخلي لـ 1 جانفي 1984 حتى انتهاء حقوقها .
- ضمان التحصيلات، المراقبة و حل النزاعات المتعلقة بالأقساط الموجهة لتمويل خدمات التقاعد
- تطبيق تشريعات و نصوص الاتفاقيات الدولية المتعلقة بالتأمين الاجتماعي
- ضمان توفير المعلومات للمستفيدين و العمال

¹وراد فؤاد،مرجع سابق،ص 96.

-تسيير صندوق المساعدة و النجدة بتطبيق المادة 52 من القانون رقم 83-12 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بالتقاعد.

4/ الصندوق الوطني للعطل المدفوعة الأجر و البطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية في قطاعات البناء، الأشغال العمومية و الري (CACOBATH) :

هو هيئة عمومية ذات تسيير خاص، يتمتع بالشخصية المعنوية و الاستقلال المالي، تم إنشاؤه بموجب المرسوم رقم 97-45 المؤرخ في 26 رمضان 1417 الموافق لـ 04 فيفري 1997، و هذا بسبب الحاجة لتنظيم تسيير خاص للعطل المدفوعة و البطالة المتعلقة بسوء الأحوال الجوية المتعلقة بقطاع البناء، الأشغال العمومية و الري.

1.4_ مهامه :

ضمان تسيير العطل المدفوعة و البطالة المتعلقة بسوء الأحوال الجوية التي يستفيد منها العمال في قطاعات البناء، الأشغال العمومية و الري

-القيام بالإجراءات الترقية للمستفيدين و أرباب عملهم

-ضمان الإعلام و التوجيه للمستفيدين و أرباب عملهم.

-إنشاء صندوق احتياط موجه لضمان تسديد التعويضات في أي حال من الأحوال .و يخضع الصندوق لوصاية وزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي، و يتم إدارته من طرف مجلس إدارة يرأسه مدير عام، و هو يتمتع بالشخصية المعنوية و الاستقلال المالي، و له العديد من المقرات و الوكالات الجهوية.

المبحث الثالث : العمل النقابي و تحديد مستويات الاجور :

الحماية الاجتماعية تعتبر من الآليات والأنشطة المترابطة الهادفة إلى تحقيق الاستقرار الاقتصادي بتحرير الإنسان من ضغط الحاجة والعوز والحرمان والحد من خسائره وحمايته مما يهدده من أخطار داخلية وخارجية و العمل النقابي يعتبر من أهم النشاطات التي تحمي العمال¹.

المطلب الأول : قواعد إنهاء العمل لمنظمة العمل الدولية:

تسري القواعد التي تبناها منظمة العمل الدولية على كافة فروع النشاط الاقتصادي و على جميع العاملين ماعدا بعض الاستثناءات ك تلك المتعلقة بأصحاب العقود المؤقتة أو المتربصين، و يمكن اختصار تلك القواعد في:

¹خضير كاظم حمود،مرجع سابق،ص 35.

-الامتناع من الفصل من الخدمة ما لم يكن هناك سبب قانونيا متصل بقدرة العامل أو تصرفه أو بناءا عن المطالب التشغيلية للمنشأة.

-للعامل المقرر فصله من العمل الحق في فترة الإخطار معقولة أو تعويض بدلا عنه ما لم يكن مذنبا بارتكاب سوء تصرف.

-عندما يتوقع صاحب العمل إجراء حالات فصل لأسباب اقتصادية أو تكنولوجية أو هيكلية يؤثر في عدد محدود من القوى العاملة ، يتعين على رب العمل إخطار ممثلين العاملين في أقرب وقت ممكن.

-للعامل الذي تم فصله من العمل الحق في الحصول على بديل أو إعانات إنهاء الخدمة مثل تأمين البطالة أو غيره من أشكال الضمان الاجتماعي.

- للعامل الذي يرى نفسه قد فصل بطريقة غير عادلة الحق بالطعن لدى المحكمة المختصة.

المطلب الثاني : كيفية تحديد مستويات الأجور :

جاءت تدخل الدولة في مجال تحديد الأجور بعد معاينة الظروف الصعبة التي كان يعيشها العمال في فترات الأزمات الاقتصادية التي مر بها البلدان الرأس مالية و ما انعكس على الطبقة العاملة من ضعف في مستويات الأجور و قسوة في شروط العمل نظرا لانتشار عقد العمل الفردي . فرضت الدولة حمايتها الاجتماعية الخاصة بتحديد الأجور من خلال طريقتين الأولى عن طريق القانون و الثانية بالمفاوضات الجماعية:

1.1_ عن طريق القانون : تعمل الدولة عند سن قوانينها الخاصة بتحديد الأجور أو تنظيم علاقات العمل بأخذ بعين الاعتبار المتغيرات الاقتصادية و الاجتماعية مثلا الإنتاجية المتوسطة , مؤشرات أسعار الاستهلاك و تستطيع الدولة أيضا أن تتدخل بطريقة غير مباشرة كالمبادرة و تمهيد اللقاء بين ممثلي العمال و ممثلي الشركات.

2.1_ عن طريق المفاوضات الجماعية:

في إطار المفاوضات الجماعية أدى هذا التدخل إلى ظهور أجور محددة بواسطة القانون أو باتفاق بين الدولة و النقابة و المؤسسة و في إطار قامت و وزارت العمل البريطانية بإنشاء مكاتب الأجرية 1956 في القطاعات التي لا توجد بها نقابات عمالية قوية تستطيع خوض غمار المساومة الجماعية فهذه المكاتب أعطت لها صلاحيات تحديد الأجور¹ , و نعني بالمساومة تلك المفاوضات ذات الطابع

¹. Hawson J . t “ an introduction to applied economics “. Mac DONALD and evans. 1976. p268

الجماعي و التي تتم بين المستخدم و المستخدمين, ممثلين في الغالب من طرف النقابات المالية, للبحث في مواضيع المتعلقة بالحماية الاجتماعية كتحديد الأجور ساعات العامل ظروف العمل, فقد تتخذ هذه الاتفاقيات الطابع المحلي كما قد تأخذ طابع الوطني حيث يحق للوزارة المعنية المشاركة من خلال ممثل الحكومة, وظهر هذا الأسلوب من المفاوضات بإيعاز من حكومة في البلدان المتقدمة , أما في البلدان النامية تولدت نتيجة الظروف الاقتصادية و الاجتماعية الانتقالية التي عرفت فنجدها قد طبقت في الجزائر للمرة الثانية سنة 1990 بعد صدور قانون (11-90) المنظم لهذه العملية و يقرها كأداة لتسيير علاقات العمل.

1-2-1 أسس المفاوضات الجماعية: من بين أسس المفاوضات الجماعية ما يلي:

- أ/ تتم هذه المحادثات بين طرفين أو أكثر ممثلة في نقابة العمال و بين المستخدم أو نقابة المستخدمين و قد يحضر هذه الاتفاقيات طرف مستقل كما قد تحضرها الحكومة عن طريق ممثل ينوب عنها.
- ب/ يتحدد جدول الأعمال حول شروط و ظروف العمل و التي ما تندعم بمفاوضات أخرى نظرا لتعدد الحياة الاقتصادية و الاجتماعية في العصر الحديث.
- ج/ إن الهدف الرئيسي من عملية التفاوض يتمثل في وصول إلى اتفاق جماعي يتجسد بعقد عمل مشترك يلتزم الطرفين بتنفيذه و قد يكون محدد بفترة زمنية كما قد يكون مفتوح المدة.
- د/ ترغب الأطراف المعنية من خلال هذا الاتفاق تحقيق استقرار في مجال العمل ثم الوصول إلى الأهداف المسطرة.

1-2-2 مستوى التفاوض الجماعي: يمكن حصر مستوى التفاوض الجماعي في النقاط التالية:

أ/ المساومة الجماعية على مستوى المؤسسة: يتم هذا التفاوض ضمن التراب التي تقع فيه المؤسسة و غالبا ما تتميز بالطابع المحلي و هي أكثر الحالات انتشارا , و من عيوب هذا المستوى التفاوضي تكريسه لظاهرة التفاوت في الأجور و تباين شروط العمل بين المؤسسات إضافة لجعل عملية تحديد الأجر الأدنى المضمون على مستوى الوطني غير ممكنة بسبب التفاوت على مستوى المؤسسات و المناطق.

ب/ المساومة الجماعية على مستوى القطاع: عند هذا المستوى تجري المحادثات بين الممثلين على مستوى القطاع، إلا أنه يعيب البعض على هذه العملية التفاوضية المتعددة المزايا، في أن العامل الموجود في منطقة جغرافية ذات مستوى أسعار مرتفعة يتحصل على نفس الأجر عامل آخر و من نفس الفئة و الخصائص من منطقة الأسعار و الظروف.

ج/ المساومة الجماعية على مستوى الوطني: لا يخفي هذا النوع على أحد و هو ما يعرف عندنا بالتفاوض الثلاثي"، النقابة، الباترونة، الحكومة "فتتولى الحكومة تطبيق و تنفيذ توصيات صندوق النقد الدولي أما النقابة تحمل على الدفاع على حقوق العمال و المحافظة على مناصب الشغل و إيجاد حلول اجتماعية للعمال المسرحين.¹

المطلب الثالث : تأثير تشريعات حماية العمل على المؤسسة الاقتصادية

1/ الآثار الايجابية لتشريعات حماية العمل :

تشريعات العمل تحمي العامل و تقلص نسبة خطر التهديد لاسباب اقتصادية و تشغيلية بفرض قيود على المؤسسات لفصل العامل مثل تفرض على المؤسسة المقبلة على فصل عامل ما على باستمرارها بدفع الراتب لفترة زمنية معينة , و لها آثار سلبية و اخرى ايجابية نذكرها فيما يلي :

تؤثر تشريعات حماية العمل على قرارات العمل و رب العمل بعدة طرق تؤثر بدورها على تكاليف العمل و التشغيل و الإنتاجية.

فيرى بعض الباحثين الأكاديميين أن تشريعات حماية العمل تزيد إنتاجية العمل ، فهي تؤدي بوجه عام إلى علاقة عمل أكثر استقرارا و تحسن الأداء الاقتصادي حيث أن قوانين إنهاء الخدمة تجعل عملية الفصل من العمل أكثر تكلفة ، و عليه فان تشريعات حماية التشغيل تعطي أصحاب العمل حافزا للاستثمار في القوى العاملة الخاصة بهم عن طريق توفير فرص إعادة التدريب و صقل المهارات² ، و في ما يتعلق بالعاملين سيعمل الأمن الوظيفي على تشجيع الالتزام بالعمل و الرغبة في مواكبة التغيرات التكنولوجية ، فحسب هذا الرأي فإن تشريعات حماية العمل تمنع الاستراتيجيات التنافسية « غير الاخلاقية » أو استراتيجيات « السباق نحو القاع » في ما بين المنشآت ، فهي تجبرهم على التنافس على أساس الجودة و الابتكار و ليس على أساس تكاليف العمل المنخفضة³.

يمكن لتشريعات حماية العمل أن تكون عامل استقرار في حالة الانكماش الاقتصادي، تزيد من تكاليف إنهاء الخدمة ، فالمنشآت على الأرجح ستبقي العمال في وظائفهم حتى أثناء فترة الركود.

¹:Jean Michel Cousineaux « Economie du travail » caetan mouin 1981 p 139.141

²Deffains B « Analyse économique de la responsabilité étendue en cas d'insolvabilité des pollueurs », *Économie Publique*, n° 7, (2001), pp. 149-169

³Cazes, S. «Labour Market Institutions», Perspective on labour economics for development (Geneva, ILO). Our discussions of employment protection legislation and minimum wages draw heavily on 2013. pp. 186-209.

إن تشريعات حماية العمل تضمن وجود قواعد واضحة و إجراءات إدارية تزيد الأمن للعاملين في حالة فصلهم من الخدمة لأسباب اقتصادية أو تشغيلية ، ففي بعض البلدان مثلا يتم إلزام المنشآت بإعادة توزيع العاملين داخليا عند إلغاء مناصبهم .

كما أن تشريعات حماية العمل توزع تكاليف العمالة الزائدة بالتساوي بين المجتمع و المنشأة ، فعلى سبيل المثال إذا طلب من الشركات تمويل تدريبات إضافية للعاملين المفصولين لتسهيل إعادة توظيفهم ، فإن هذه التكاليف لا تقع على عاتق مراكز التوظيف الممولة من قبل الدولة¹ .

2/ الآثار السلبية لتشريعات العمل:

على عكس ما سبق يرى باحثين آخرين أن تشريعات حماية العمل تقلل فرص التشغيل المنتظم ، فمثلا عندما يتعين على المنشأة إعطاء إخطار مسبق بإنهاء الخدمة لأسباب اقتصادية تفرض عليها الاستمرار في دفع الرواتب للعمالة الزائدة لفترة زمنية معينة و تقترح بعض النماذج النظرية أن هذه اللوائح تؤدي إلى إجماع أصحاب العمل عن خلق وظائف منتظمة ، و تؤدي بالشركة إلى استخدام العمالة غير منتظمة أو المؤقتة التي لا تنطبق عليها عدة تشريعات حماية العمل .

كما يرى بعض الباحثين أن تشريعات حماية العمل تعرقل حرية تدفق العمالة في ما بين المنشآت و تبطئ عملية ضبط القوى العاملة في الظروف الاقتصادية السيئة ، و بمرور الوقت و مع التطور و التقدم التقني سوف تنهار الوظائف الأقل إنتاجية و تنشأ الوظائف الأكثر إنتاجية مما يؤدي إلى زيادة بطالة اليد العاملة غير مؤهلة و التي هي في الغالب تشكل الشريحة الواسعة في المجتمعات . سيؤدي وجود اللوائح مثل تعويضات إنهاء الخدمة التي تجعل عملية إنهاء خدمة العاملين أمرا مكلفا للشركات إلى عدم الفاعلية و تأخر في نمو الإنتاجية مما يؤثر سلبا على الأداء الاقتصادي² .

قد تؤدي تشريعات حماية العمل إلى حالات من عدم التكافؤ عن طريق زيادة الفجوة بين المشمولين و غير المشمولين ، فالذين يعملون في وظائف على درجة عالية من الأمان المحميين من خلال قانون حماية العمل (المشمولين) سوف يتمتعون بأفضلية مقارنة بمن يعملون في وظائف غير محمية (غير

¹ ICHINO A., RIPHALN « Are Judges biased by Labor Market Conditions?», *European Economic Review*, 47(5), (2003), pp. 913-944.

² Haltiwanger, J; Scarpetta, S.; Schweiger, H. « Cross country differences in job reallocation: The role of industry, firm size and regulations» EBRD Working Paper No. 116.2010 (London, European Bank for Reconstruction and Development, Office of the Chief Economist).

مشمولين) ومع ذلك فإن وجود العمال غير المشمولين يمكن أن يكون في حد ذاته نتيجة لفشل في التنظيم ، و بدلا من استخدام العمل المؤقت كطريقة مؤقتة للتعامل مع زيادة في نشاط ما قد يلجأ إليه

أصحاب العمل كاستراتيجية متواصلة لتجنب لوائح التشغيل¹.

3/ النتائج الميدانية لتأثيرات تشريعات العمل :

أما عن نتائج الأبحاث الميدانية التي أقيمت في كل دولة على حدى ، فما ينطبق على هذه الدولة قد لا ينطبق على دولة أخرى نظرا للاختلافات من حيث طبيعة حماية العمل و الظروف الاقتصادية و سمات سوق العمل لذلك تسعى الدراسات التي تجرى على عدة دول إلى معالجة هذه المشكلة باستخدام بيانات من دول عديدة تحت ضوء ما يسمى مؤشر تقييم «صرامة قانون العمل» في كل بلد و تصنيفه حسب المؤشرات التالية:

3_1 استقرار العمل:

يؤكد الدليل البحثي على أن تشريعات حماية العمل تؤدي إلى عمالة أكثر استقرارا عن طريق الحد من معدل الدوران ، فإيطاليا مثلا قامت سنة 1990 بزيادة قيود إنهاء الخدمة على المنشآت الصغيرة ، فبينت الأبحاث أن معدل الدوران قد انخفض، و قد توصلت الأبحاث التي أجريت في ستة عشرة دولة من الاقتصاديات الصناعية و الناشئة دليلا قويا على أن لوائح التعيين و إنهاء الخدمة تميل إلى خفض معدل الدوران.

و هناك دراسة أخرى أجريت على عدة دول أنه عندما تكون لدى المنشأة مرونة أقل في ضبط القوى العاملة لديها ، فإن ذلك يمكن أن يعرقل نمو الإنتاجية رغم أنهم يقرون بأن العاملين يستفيدون من هذه اللوائح².

3_2 مستويات التشغيل:

إن الحجة القائلة بأن تشريعات حماية التشغيل تقلص مستويات التشغيل وهمية و غير مقنعة إطلاقا ، و مع ذلك فهناك اتفاق واسع الانتشار على أن تلك اللوائح تزيد الفجوة بين « المشمولين » و « غير المشمولين » ، فعلى سبيل المثال توصلت دراسة عن الآثار المختلفة للعمال الدائمين و المؤقتين في

¹ Martin, J. P.; Scarpetta, S. « Setting it right: Employment protection, labour reallocation and productivity» Institute for the Study of Labour Policy paper No. 27. 2011. (Bonn, IZA).

² Kugler, A. D.; Pica, G. «Effects of employment protection on worker and job flows: Evidence from the 1990 Italian reform» in Labour Economics, Vol. 15, No. 1 . 2008.p78-95

اسبانيا إلا أن معدلات الفصل من العمل أعلى لدى العمال غير المشمولين بتشريعات حماية العمل كما أن الدول التي تعاني ركودا اقتصاديا و بها معدلات خلق الوظائف منخفضة تميل إلى حماية الوظائف من خلال تشريعات أكثر صرامة لحماية التشغيل¹.

3_3 الأثر على الشباب : إن أثر تشريعات حماية العمل على الشباب غير حاسمة ، فقد توصلت بعض الدراسات أن قوانين التشغيل الصارمة تقف كعائق في وجه الوافدين الجدد الأصغر سنا في اقتحام سوق العمل ، في حين توصل البعض الآخر أنه ليس لها تأثير² .

3_4 حجم المنشأة :

أوضحت الدراسات في بعض الدول أن تشريعات العمل تخفض حجم المنشآت ، ففي ايطاليا تتميز اللوائح بأنها أكثر صرامة في المنشآت التي تشغل أكثر من 15 عامل ، و بينت دراسة أجريت سنة 2003 أن الشركات التي يقل حجمه قليلا نوعا ما عن 15 عامل تحجم عن النمو حتى لا تتجاوز هذا الحد و هذا على عكس المنشآت الأصغر بكثير أو الأكبر بكثير³ . كما أنه يمكن إعفاء تشريعات العمل عن صنف من المؤسسات لتشجيعها على النمو فمثلا في ألمانيا لا يكون قانون الفصل من العمل ملزما للمنشآت الصغيرة التي تقل عن 10 موظفين .

3_5 هيكلية الاقتصاد :

يمكن لتشريعات العمل أن تعمل على إعادة هيكلة القطاعات الاقتصادية من خلال فرض قوانين متفاوت لحماية العمل لمختلف القطاعات ، فترتفع تكلفة العمل لبعض القطاعات عن الأخرى مما يشجع على انتعاش القطاعات التي بها حماية عمل منخفضة و من تم يتم إعادة هيكل الاقتصاد.

¹ Boeri, T.; Jimeno, J. «The effects of employment protection: Learning from variable enforcement» in European Economic Review, Vol. 49. 2005.p 2057

² Noelke, C « The consequences of employment protection legislation for the youth labour market» Mannheimer Zentrum für Sozialforschung Working Paper No. 144. 2011.

³ Garibaldi, P.; Pacelli, L.; Borgarello « Employment protection legislation and the size of firms» IZA Institute for the Study of Labour Discussion Paper No. 787. , A. 2003.

خلاصة :

من خلال دراستنا للفصل الأول المتعلق بالحماية الاجتماعية في الجزائر للأفراد في المؤسسات الاقتصادية لمواجهة مختلف الاخطار الداخلية و الخارجية من الجانب الاجتماعي و الاقتصادي (مرض , الشيخوخة , العجز , الحوادث المهنية , الوفاة) لتحسين مستوى الفرد و أسرته و ذوي الحقوق , فالعامل في حياته اليومية هو عرضة لها , فلا بد من توفر الحماية الاجتماعية حتى يكون للعامل و أسرته مستوى معيشي جيد خاصة الأفراد ذوي الدخل المنخفض .

و من جهة أخرى فان هناك علاقة بين الحماية الاجتماعية و مختلف صناديق الضمان الاجتماعي للأجراء و غير الاجراء و الصندوق الوطني للتقاعد و عليه فان العامل اذا شعر بالطمأنينة و القدرة على مواجهة الأخطار الاجتماعية تكون له الرغبة في بذل جهد أكثر أثناء عمله و تقديم المزيد, فالحماية الاجتماعية جاءت لتوفر للعامل احتياجاته الأساسية باعتباره أحد عناصر العمل الأساسية عليه واجبات كما له حقوق على المؤسسة السهر على حمايتها .

تمهيد :

يعتبر العامل العنصر الفعال في المؤسسة و هو عرضة لمختلف الأخطار و الحوادث و لا بد من توفير الأمن و ظروف العمل الملائمة, للتقليل من نسبة التعرض لحوادث العمل المختلفة التي قد تؤدي الى الوفاة او ترك عاهات مستديمة , فحوادث العمل ليست بالضرورة أن تكون ناتجة عن ظروف العمل فقد تكون بسبب عنصر العمل أيضا (العامل هو المتسبب بها) أو لعدة عوامل مختلفة :
فهناك شروط للصحة و السلامة المهنية لا بد من مراعاتها و تطبيقها , فحوادث العمل تمتاز بالفجائية و ملائمة للنشاط المهني .

و من هذا المنطلق تطرقنا في هذا الفصل الى ثلاثة مباحث :

- ماهية حوادث العمل .
- أهداف الصحة و السلامة و أهم القوانين و التعويضات الخاصة بها .
- مسؤولية وواجبات الصحة و السلامة وانعكاسات تطبيقها في المؤسسة .

المبحث الأول: ماهية حوادث العمل

لقد تعددت واختلقت آراء وتعريف الكتاب والدارسين حول حوادث العمل:

المطلب الأول: حوادث العمل

1- لغة:

هو أمر فجائي ومحمّل أيضا يترتب عليه تغيير الأوضاع الموجودة قبل حدوثه وبالتالي فإنه يمس بقيمة يحرص الإنسان على الحفاظ عليها.¹

2- اصطلاحا:

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.² فهناك تعاريف أخرى منها :

1.2_ يعرف الحادث بأنه أي طارئ مفاجئ وغير متوقع أو مخطط له يقع خلال العمل أو بسببه ما يتصل به ويشمل ذلك أي عرض لمخاطر طبيعية أو ميكانيكية أو كيميائية أو إجهاد حاد وغير ذلك من المخاطر التي قد تؤدي إلى الوفاة أو الإصابة البدنية أو المرض الحاد للعامل المصاب وقد يؤدي الحادث إلى أضرار وتلف بالمنشأة أو وسائل الإنتاج دون إصابة أحد من العاملين.³

2.2_ هو حدث يقع دون توقع أو سابق أو معرفة نتيجة مسببات خارجية أو أخطاء يرتكبها العامل ينتج عنه أضرار تصيب العامل أو الآخرين أو الممتلكات والمعدات أو كل ذلك وبالتالي هو حدث غير مخطط له أو مقصود من قبل العامل وإن كان في بعض الأحيان سببا مباشرا للوقوع فيه ينتج عنه توقف العامل أو الآخرين أو المنشآت والمعدات عن العمل لفترة زمنية معينة تناسب مع الضرر الذي لحق بهم.⁴

3.2_ هي الوقوع المفاجئ اللاإرادي وحوادث إصابات جسدية.⁵

¹مصطفى أحمد أبو عمرو، مبادئ قانون التأمين الاجتماعي، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، ص 66

²أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة الفردية، جزء2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ص 160. 2010، ص325.

³راشد محمد القحطاني حوادث وإصابات العمل، مؤتمر الصحة والسلامة المهنية، الرياض 28-29 أبريل 2007.

⁴سهيلة محمد، حوادث العمل وعلاقتها ببعض المتغيرات الشخصية والمهنية دراسة ميدانية مقارنة لدى عينة من العاملين في شركة مصفاة بانياس للنفط في محافظة طرطوس، مجلة جامعة دمشق، المجلد 26، العدد الرابع، 2010، ص725.

⁵عباس محمود عوض، حوادث العمل في ضوء علم النفس، منشورات دار المعارف، مصر 1971، ص26

4.2_ يعرف الحادث المهني في المادة 06 من القانون 13183 الصادر بالجريدة الرسمية رقم 28 المؤرخة ب:05 جويلية 1983 بكونه: "كل حادث خلف إصابة بدنية ناتج عن سبب مفاجئ وخارجي في إطار تأدية علاقة العمل" كما تنص المادة 09 من نفس القانون على أنه يعتبر حادث العمل: "كل إصابة أو وفاة حدثت في مكان ووقت العمل أو في وقت يلي الحادث مباشرة أو أثناء معالجة آثاره".¹

5.2_ هو حدث مفاجئ يقع أثناء العمل وبسببه، وقد يؤدي الحادث إلى أضرار و تلف بالمنشأة أو وسائل الإنتاج دون إصابة أحد من العاملين أو قد يؤدي إلى إصابة عامل أو أكثر بالإضافة إلى تلف المنشأة ووسائل الإنتاج.²

أما القانون الفرنسي فيعرف الحادث المهني في المادة 1/441 من قانون الحماية الاجتماعية بكونها كل حادثة تلحق بالعامل أو الأجير أو مجموعة منهم مهما كان منصبه أثناء أو بسبب العمل مهما كانت الأسباب وبغض النظر عن المكان التي وقعت فيه.³

أما بعض الفقهاء فيفضلون أن يقتدوا بالتشريع ويعرفون الحادث باجتماع العناصر المكونة له وهي:

- أن تكون هناك واقعة تسبب خسارة .
- أن تظهر الخسارة في جسم العامل.
- وجود رابطة سببية بين الحادث أو الإصابة.
- أن تكون الإصابة من جراء العمل أو بمناسبته.

المطلب الثاني : أسباب حوادث العمل:

لقد تعددت أسباب حوادث العمل واختلفت نذكر منها مايلي:

1/ ظروف العمل:

1.1_ الحرارة: ثبت من البحوث العلمية أن درجة الحرارة التي يعمل فيها الفرد تؤثر على عدد حوادث العمل والإصابات الناجمة عنه، فقد وجد أن إصابات العمل تكون عند حدها الأدنى عندما يعمل الأفراد في درجة حرارة معتدلة وكلما قلت الحرارة أو زادت عن درجة الحرارة المثلى زاد معدل حوادث العمل، كما

¹ سمير صلحاي، الحوادث المهنية وآثارها على تنافسية المؤسسة، دراسة حالة مؤسسة سونلغاز، مذكرة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة باتنة، الجزائر، 2008، ص61.

² عثمان فريد رشدي، الصحة والسلامة المهنية، دار الولاية للنشر والتوزيع، عمان، 2013، ص113.

³ Rouger Vincentini, les risque professionnels, Edition d'organisation paris, 2004, P 571

ثبت أن إذا زادت الحرارة أو قلت بدرجة كبيرة فإن الأمر لا يقف عند زيادة عدد الحوادث وإنما تزيد عند خطورتها وشدتها.¹

1.2_ الإضاءة: تعتبر الإضاءة عامل للرؤية الجيدة وضعفها يسبب إجهاد للعيون ويقلل من قدرة العامل على التمييز في حركة الآلات والمعدات وبالتالي يكون عرضة للحوادث، وبهذا فإن ضعف الإضاءة وسوء توزيعها من شأنه أن يؤدي إلى أخطاء في العمل وحوادث في المصنع وإصابات للعامل.²

1.3_ الضوضاء: مما لا شك فيه أن الضوضاء المرتفعة تؤثر تأثيراً مباشراً في القدرة على العمل والإنتاج، وخاصة بالنسبة للأعمال التي تعتمد على المجهود الذهني إذ تؤدي الأصوات المرتفعة إلى تشتيت الذهن وعدم تركيزه وإلى الإجهاد العصبي كما تحول في بعض الأحيان دون سماع عوامل التنبيه من الخطر وبالتالي الوقوع في شبح الحوادث والإصابات.³

1.4_ التهوية: ويقصد بها تغيير وتجديد الهواء أثناء العمل وهذا من شأنه إزالة الروائح الكريهة والخضرة وخفض درجة الحرارة ومن تم عدم الوقوع في الحوادث، فسوء التهوية يصاحبه الخمول والتعب الذي قد يؤدي إلى الاستجابات الناقصة وإصدار السلوك غير الامن ومن ثمة الوقوع في الحوادث.⁴

2/ الأسباب الشخصية:

1.2_ الذكاء: هناك اختلافات بين الباحثين في مجال علم النفس الصناعي حول صلة الذكاء بالحوادث فنجد البعض يؤكد على وجود علاقة عكسية بين الذكاء ووقوع الحوادث، بمعنى أنه كلما كان العامل ذكياً، كلما قلت الحوادث بينما نجد البعض الآخر يؤكد على عدم وجود أية علاقة بين الذكاء والحوادث ومراد ذلك إلى اختلافات العلماء في تحديد موحد وشامل للذكاء وبالرغم من ذلك فإن الصلة بين الذكاء والحوادث ظهرت جلية في إحدى الدراسات عندما اتضح للباحثين أن العمال الذين تعرضوا لامتحانات ذكاء في بداية عملهم وحصلوا على درجات عالية هم أقل العمال تعرضاً للإصابة بالحوادث.⁵

¹ رمضان عمومن وآخرون، حوادث العمل وأسبابها وأساليب خفضها، مجلة العلوم الإنسانية عدد خاص بالملتقى الدولي حول المعاناة في العمل ص554.

² عملالي يحيضية، دراسة أثر حوادث العمل على الكفاية الإنتاجية وفعالية نظام الوقاية في المؤسسة الصناعية، رسالة ماجستير، قسم الاقتصاد، جامعة الجزائر، 1994-1995، ص 15.

³ عمر وصفي عقيلي، إدارة القوى العاملة، دار زهران للنشر والتوزيع، عمان، 1996، ص 349.

⁴ دوباخ قويدر، دراسة ماهية الأمن الصناعي في الوقاية من إصابات وحوادث العمل والأمراض المهنية، مذكرة لنيل شهادة ماجستير، قسنطينة، 2008/2009، ص54.

⁵ طارق كمال علم النفس المهني والصناعي، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 2007، ص155

2.2_ الدافعية: هي بمثابة الطاقة المحركة لسلوك الفرد فإن انتاجه يختلف باختلاف الدافعية عنده، وإن نقصت الدافعية عند العامل أثناء قيامه بالعمل يمكن أن تورطه في الحوادث.¹

3.2_ الحالة الوجدانية والانفعالية: تؤكد بحوث "هيرسي" أن الحالة الانفعالية الشديدة للعمال من شأنها أن تزيد في التورط بالحوادث فالحزن والغضب وما إلى ذلك من حالات انفعالية تقلل من وظائف العمليات المعرفية وتباعد بينهما، وبين المعالجات الناجحة للمواقف الضاغطة كما أن الابتهاج الزائد يؤدي إلى التورط في الحوادث وكذلك الأشخاص الذين يسهل استثارتهم.

4.2_ الخبرة: لقد أوضحت البحوث التي استهدفت دراسة العلاقة بين طول الخبرة في العمل والحوادث التي تحدث في أثنائها اتجاهها عاما نحو نقصان معدل الحوادث كلما طالت مدة الخبرة فلقد أشار في هذا المجال "تيفين" و "ماكورميك" إلى أن البيانات الخاصة بالاصابات بينما أن 9000 عامل في الصلب تؤيد الارتباط السلبي بين إصابات العمل ومدة الخدمة في المصنع أو في نفس العمل الحالي.²

5.2_ العوامل اللاشعورية: تشير بحوث مدرسة التحليل النفسي أن جملة دوافع لاشعورية تدفع العامل للوقوع في الحادثة ويتمثل ذلك في كراهية العمل والتهرب من المسؤوليات والانتقام من أصحاب السلطة، لوم الذات وعقاب النفس، بحيث يرى أصحاب مدرسة التحليل النفسي أن مضطربي الشخصية من العمال يميلون إلى البحث على المشكلات واختلاف المتاعب الصحية والمهنية والمالية لأنفسهم وللمحيطين بهم، فقد ألح أنصار التحليل النفسي على أن المستهدفين للحوادث من مضطربي الشخصية يعانون من أزمت نفسية لاشعورية تجعلهم في حاجة موصولة لإيذاء أنفسهم وإيذاء الآخرين.³

المطلب الثالث: تكلفة حوادث العمل:

لا تقتصر تكاليف الحوادث على التكاليف المباشرة لعلاج المصاب وصرف تعويضاته ومستحقته أيام علاجه فقط بل تتعدى ذلك إلى تكاليف الخسائر في المعدات والمنشآت والمواد وتعطيل الإنتاج وفي الحقيقة أن التكاليف غير المباشرة للحوادث تزيد مرارا عن التكاليف المباشرة.

- كما أن الحوادث تؤثر سلبا ومباشرة في الإنتاج فكلما زادت الحوادث كلما تعرقل وانخفض مستوى الإنتاج وخاصة إذا ما أدت الحوادث إلى خسارة في المواد والمعدات أو المنشآت التي تحتاج إلى وقت

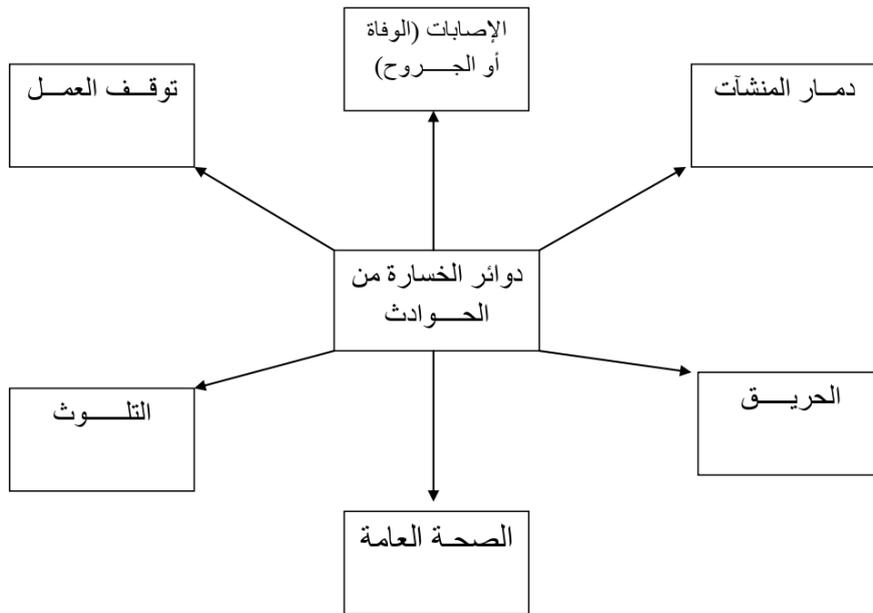
¹حمدي ياسين وآخرون، علم النفس الصناعي، والتنظيمي بين النظرية والتطبيق، دار الكتاب الحديث، طبعة الأولى، 1999، ص202.

²فرج عبد القادر طه، علم النفس الصناعي والتنظيمي، دار قباء للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، طبعة 9، 2001، ص404.

³حمدي ياسين وآخرون، مرجع سابق، ص 202.

كبير ناهيك عن الأموال اللازمة لإعادة الأوضاع إلى ما هي عليه وذلك يؤدي إلى عدم المقدرة على المنافسة أو تؤدي حادثة كبيرة إلى تعطيل المصنع تماما وتوقف الإنتاج مما يؤدي إلى فقدان الزبائن. -كما تؤثر حوادث العمل تأثيرا بالغا في معنويات العمال وخاصة إذا ما حدثت بكثرة فيصبح العامل وكأنه ينتظر دوره ويؤدي ذلك بالطبع إلى صرف انتباههم وتركيزهم من الإنتاج، وقد يفكر العاملون في البحث عن أماكن عمل أخرى تتوافر فيها السلامة والأمان، وهذا تصرف طبيعي لأن الإنسان لا يجب أن يعمل في أماكن تكون سلامته فيها مهددة. - تعتبر دوائر الخسارة من الحوادث عن الأضرار المباشرة (الإصابات، الوفاة، أو الجروح) والاقتصادية والبيئية غير المباشرة (توقف العمل، دمار المنشآت، الصحة العامة، التلوث) والتي قد تنعكس سلبا على صحة وسلامة الانسان.

الشكل 01: يمثل دوائر الخسارة لحوادث العمل



المصدر : فايد نوال " حوادث العمل و اثارها على استقرار العمال داخل المؤسسة" - دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية الاستشفائية "احمد مدغري" سعيدة كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية شعبة علوم اجتماعية تخصص علم اجتماع التنظيم 2015/2016 ص

28

- إن كل دائرة من هذه الدوائر تعالج ماييلي:

1- تحديد السبب أو الوضع الذي أدى إلى الخسارة.

2- قياس الخسارة.

3- اختيار الطرق التي تؤدي إلى التقليل من الخسارة.

وبهذا تعتبر حوادث العمل ظاهرة مرتبطة بالعمل الإنتاجي وبالتالي فهي تؤثر في القدرة الإنتاجية لعناصر الإنتاج ويؤدي ارتفاع معدلها في المؤسسة إلى إعاقة وإخلال للنشاط الإنتاجي من خلال ارتباطها بعوامل متعددة وهي كالتالي:

أ_ حوادث العمل مظهر للتكلفة الخفية:

ونقصد بها التكاليف التي لا تظهر في الأنظمة المحاسبية التي جهزت بها المؤسسة كالميزانية، حساب النتائج، المحاسبة التحليلية، المحاسبة العامة وبالمقابل تتمثل التكاليف الظاهرة في كل التكاليف التي تضمها نفس الأنظمة المحاسبية.

إن حوادث العمل هي أحد المؤشرات الأساسية للتكلفة الخفية في المؤسسة ذلك أنها تحملها مجموعة من التكاليف غير مباشرة من خلال تأثيراتها على عناصر الإنتاج، فالتكلفة الخفية تتميز بقدراتها على توضيح مستوى ونوعية الاستخدام السائد للموارد المادية والبشرية في المؤسسة.¹

ب_ التغيب:

وهو انقطاع عن العمل مدة معينة بحيث يعتبر من أهم المشاكل التي تواجه مشرف العمل، بسبب ارتباطك في جدول ونظام العمل اليومي الأمر الذي ينعكس على الكفاية الإنتاجية في النهاية فكلما ارتفع معدل التغيب انخفض مستوى الإنتاجية.²

ج_ أثر حوادث العمل على دوران العمل:

إن دوران العمل هو تتقل اليد العاملة من مؤسسة لأخرى أي عدم استقرارها ومغادرتها بصفة اختيارية فاستقرار العمال في المؤسسة مرهون بمدى وجود ظروف عمل آمنة وصالحة للعمل، وذلك لأن عدم توفر العوامل الوقائية من شأنه بعث القلق في نفس العمال من جراء الإصابات التي تقع لزملائهم نتيجة للعمليات الخطيرة التي تنسم بها العملية الإنتاجية خاصة إذا اعتقدوا بأن المسؤولين عنهم لا يهتمهم توفير أسباب الأمن والوقاية بقدر ما يهتمهم ارتفاع الإنتاج مما يضطرهم إلى مغادرة المؤسسة إلى جهة أخرى تتوفر فيها ظروف العمل الملائمة والامنة.³

¹ سملاي يحضية، دراسة أثر حوادث العمل على الوقاية الإنتاجية وفاعلية نظام الوقاية في المؤسسة الصناعية، رسالة ماجستير، علوم التسير، معهد الاقتصاد، جامعة الجزائر، 1994-1995، ص 37.

² مصطفى بلعيد، عوامل ضعف الإنتاج في المؤسسة الجزائرية، رسالة ماجستير، قسم الاقتصاد، جامعة الجزائر، 1986، ص 73.

³ سملاي يحضية، مرجع سابق، ص 38-39. - عثمان فريد رشدي، الصحة والسلامة المهنية، دار الولاية للنشر والتوزيع عمان، 2013، ص 38.

إن معدل دوران العمل مؤشر على درجة استقرار قوة العمل فارتفاعه يحمل المؤسسة تكاليف معتبرة أهمها:

- التكاليف الخاصة باختيار وتعيين وتدريب أفراد جدد.
- ارتفاع معدل الحوادث للعمال الجدد وما ينتج عنها من تكاليف باهظة.
- الإنتاج الضائع في الفترة الفاصلة بين مغادرة فرد وتعيين عامل جديد.
- تكلفة تشغيل عامل جديد خلال الفترة الأولى لعمله.
- فيما يرى البعض أن حوادث العمل هي كلفة وقت العمل الضائع لبقية العمال طيلة فترة توقفهم عن العمل بسبب وقوع الإصابة (تقديم المساعدة للمصابين، الخوف، التأثر، الفضول لمعرفة ما حدث .. إلخ).
- كذلك انخفاض الإنتاجية بسبب تدني الروح المعنوية عند بقية العاملين بسبب وقوع الإصابة .
- وأخيرا فإن حوادث العمل تظهر تكاليفها في جانبين أساسيين: جانب يخص العامل أما الجانب الثاني يخص المؤسسة.
- فالآثار المتعلقة بالعامل قد تؤدي حوادث العمل إلى وفاة العامل أو يتعرض البعض الآخر إلى عاهات مستديمة كلياً أو عاهات جزئية تجعله يفقد عمله وتضطرب على إثر ذلك حياة الأسرة.
- أما الآثار المتعلقة بالمؤسسة : فكثره الإصابات تؤدي إلى تدهور كبير في الروح المعنوية لمجموع العاملين نتيجة شعورهم بفقدان الأمن.
- إضافة إلى أن الإصابات التي يتعرض لها العاملون المدربون تؤثر على الإنتاجية من حيث الكم والكيف.
- وبالتالي فإن المؤسسة تتحمل التكاليف نتيجة إصابات العمل مثل: التعويضات ونفقات العلاج والخسائر المترتبة على النقص في إنتاج الاقتصاد القومي بصفة عامة .

المبحث الثاني : أهداف الصحة و السلامة و أهم القوانين و التعويضات الخاصة بها :

المطلب الاول : أهداف السلامة والصحة المهنية

يعتبر من اكثر الاهداف التي تسعى اليها المؤسسة بغية الحفاظ على توفير متطلبات الامن المهني والصحي ويمكن ايجاز الأهداف من خلال ما يلي ¹:

1) حماية العنصر البشري من الاصابات الناجمة عن مخاطر بيئة العمل وذلك بمنع تعريضهم للحوادث والاصابات والامراض المهنية ².

2) الحفاظ على مقومات العنصر المادي المتمثل في المؤسسة وما تحتويه من اجهزة ومعدات من التلف والضياع نتيجة للحوادث.

3) توفير وتنفيذ كافة الشروط الصحة والسلامة المهنية التي تكفل توفير بيئة آمنة تحقق الوقاية من المخاطر للعنصرين البشري المادي.

4) تستهدف السلامة والصحة المهنية كمنهج علمي تثبيت الامان والطمأنينة في قلوب العاملين أثناء قيامهم بأعمالهم والحد من نوبات القلق الفزع الذي ينتابهم وهم يتعايشون بحكم ضروريات الحياة مع ادوات ومواد والآت قد تعرض حياتهم بين وقت واخر لأخطار فادحة.

ولكي تتحقق الأهداف السابق ذكرها لابد من توافر المقومات التالية :

أ .التخطيط الفني السليم و الهادف لأسس الوقاية في المؤسسة .

ب .التشريع النابع من الحاجة إلى تنفيذ هذا التخطيط الفني .

ج التنفيذ المبني على الأسس العلمية السليمة عند عمليات الانشاء مع توفير الاجهزة الفنية المتخصصة لضمان ³.

د .استمرار تنفيذ خدمات الصحة والسلامة المهنية .

المطلب الثاني :أهم القوانين التي تحمي العامل:

1-قانون رقم 13 / 83 مؤرخ في رمضان 1403 الموافق ل 2يونيو 1983 يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية والمتعلق كذلك بالتأمينات الاجتماعية. وبمقتضى الأمر رقم 78-8 المؤرخ في 6 محرم

¹المحفوظ احمد جودة ، مرجع سبق ذكره . ص:363

² عمر وصفي عقيلي ، مرجع سبق ذكره ، ص : 554 محفوظ احمد جودة ، مرجع سبق ذكره . ص:363

³وفية أحمد الهنداوي، سياسات الأمن و السلامة المهنية : الواقع و مقترحات التطوير، عدد 82 ، مجلة الإدارة العامة، معهد الإدارة العامة، مارس 1994،ص48

1394 الموافق 30 يناير 1974 المتعلق بوساية هيئات الضمان الاجتماعي وبناء على ما أقره المجلس الشعبي الوطني يصدر القانون التالي نصه:

المادة 1: يهدف هذا القانون إلى تأسيس نظام وحيد يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية.
المادة 2: تسري أحكام هذا القانون في مجال حوادث العمل والأمراض المهنية التي يتعرض لها العامل أي كان قطاع النشاط الذي ينتمي إليه.

المادة 3: يستفيد من احكام هذا القانون كل عامل مؤمن له اجتماعيا بمقتضى المادتين 3 و6 من القانون رقم 11 / 83 المؤرخ في 21 رمضان 1403 الموافق ل 2 يوليو 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية.

المادة 09: يجب اعتبار الإصابة أو الوفاة اللتين تطرأ في مكان العمل أو في مدته وإما في وقت بعيد عن ظرف وقوع الحادث وإما أثناء العلاج الذي عقب الحادث ناتجتين عن العمل ما لم يتبين العكس.

المادة 11: يسقط افتراض عوز الوفاة للعمل أو للحادث إذا اعترض ذوي حقوق المصاب لإجراء تشريح الجثة المطلوب من قبل هيئة الضمان الاجتماعي ما لم يبادروا بإثبات علاقة السببية بين الحادث والوفاة.

المادة 16: عندما تتوفر لدى هيئة الضمان الاجتماعي عناصر الملف ولا سيما منها التصريح بالحادث يجب عليها البحث في الطابع المهني للحادث في ظرف 20 يوم.

المادة 17: إذا اعترضت هيئة الضمان الاجتماعي على الطابع المهني للحادث يجب عليها أن تشعر المصاب أو ذوي حقوقه بقرارها في ظرف 20 يوما اعتبارا من تاريخ ورود نبأ الحادث إلى علمها كيفما تم

لها ذلك وتدعى أدعاءات التأمينات الاجتماعية على سبيل الاحتياط ما لم تشعر هيئة الضمان الاجتماعي المصاب أو ذوي حقوقه بقرارها بواسطة رسالة موصى عليها مع طلب الإشعار بالاستلام، وإذا لم يصدر

عن هيئة الضمان الاجتماعي الاعتراض المنصوص عليه فيعتبر الطابع المهني للحادث ثابتا من جانبها.
المادة 19: تؤهل هيئة الضمان الاجتماعي التي تجري قصد دراسة الملف تحقيقا إداريا داخل المؤسسة

التي تستخدم المصاب وذلك لتحديد الطابع المهني للحادث على وجه الخصوص، ويتعين على صاحب العمل أن يقدم كل المساعدة الضرورية للأعوان المكلفين بهذا التحقيق وتحدد شروط تطبيق هذه المادة

عن طريق التنظيم.

المادة 22: يحرر الطبيب الذي يختاره المصاب شهادتين :

-شهادة اثر الفحص الطبي الأول الذي يلي الحادث.

-شهادة الشفاء إذا لم يخلف الحادث عجزا دائما أو شهادة العجز إذا خلف الحادث عجزا دائما.

المادة 23: يجب أن توصف في الشهادة الأولية حالة المصاب وأن تقدر عند الاقتضاء مدة العجز الدائم كما يشار فيها إلى المعاينات التي قد تكتسي أهمية بالنسبة إلى تحديد الجرحى أو المرضى للإصابات.

المادة 24: تقرر الشهادة الثانية إما الشفاء وإما العواقب النهائية للحادث في حالة ما إذا لم تتم معاينتها قبل ذلك، كما يحدد فيها عند الاقتضاء تاريخ الجبر وتوصف حالة المصاب بعد هذا الخبر ويمكن أن تحدد فيها على سبيل البيان نسبة العجز.

المادة 25: توضع كلتا الشهادتين في نسختين يرسل الطبيب أولهما على الفور إلى هيئة الضمان الاجتماعي ويسلم الثانية إلى المصاب.

المادة 27: ينشأ الحق في الاداءات أيا كانت طبيعتها دون شرط مدة العمل.

المادة 28: تكون الاداءات عن العجز المؤقت المقدمة إثر وقوع حادث عمل من طبيعة ومبلغ مماثلين لطبيعة الاداءات المقدمة من باب التأمينات الاجتماعية وذلك مع مراعاة الشروط المنصوص في مواد هذا الفصل.

المادة 29: تستحق الاداءات المتعلقة بالعلاجات التي يستلزمها شفاء المصاب سواء حصل انقطاع عن العمل أم لا، و بدون تحديد المدة.

المطلب الثالث : التعويضات التي يتقاضاها العامل جراء تعرضه للحادث:

إذا كان العامل أجبر أو شبه أجبر مهما كان نوع القطاع الذي يعمل فيه فعليه الاستفادة من تعويض عن حادث العمل والأمراض المهنية التي وقع ضحيتها. بحيث يعتبر حادث العمل الحادث الذي انجر عنه ضرر جسدي شريطة أن يكون قد وقع بمكان مزاوله العمل وأثناء الفترة المحددة له¹.

إن العامل المصاب الذي يحدث له عجزا دائما عن العمل الحق في ريع² مبلغه حسب أجر المنصب المتوسط الذي يتقاضاه المصاب ليس مستخدم واحد أو عدة مستخدمين خلال إثني عشر شهرا (12) التي تسبق التوقف عن العمل نتيجة الحادث والملاحظ أن المصاب لا يمكن له الاستفادة من مبلغ الريع إلا إذا تم تحديد نسبة العجز عن العمل وهي تحدد من طرف الطبيب المستشار التابع للصندوق الضمان

¹موقع الكتروني Ww. cnas . dz

²المادة 37 من قانون 13 / 83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية المعدل بموجب المادة 05 من الأمر رقم 19 / 96 المؤرخ في 1996 / 06 / 07

الاجتماعي وفقا لجدول محدد وذلك بعد تلقيه شهادة تحدد نسبة العجز من طرف المؤمن له المصاب والمحررة من طرف طبيبه المعالج.¹

في حال وقوع حادث العمل المميت تدفع منحة الوفاة إلى ذوي الحقوق العامة² ويقدر مبلغ منحة الوفاة بإثني عشر مرة مبلغ آخر شهر في المنصب ولا يجوز في أي حال من الأحوال أن يقل هذا المبلغ عن إثني عشرة قيمة المبلغ الشهري للأجر الوطني الأدنى المضمون³ كما تنص المادة 53 من القانون 83/13 المقدمة بموجب المادة 08 من الأمر رقم 19 / 96 على أنه إذا أسفرت الوفاة عن الحادث يدفع ريع لكل واحد من ذوي حقوق الضحية كما حددت المادة 34 من القانون 83/123 المؤرخ في 1983/07/02 والمتعلق بالتقاعد وذلك ابتداء من اليوم الموالي لتاريخ الوفاة ولا يمكن الجمع بين الريع المدفوع لذوي الحقوق ومعاش التقاعد المنقول ويدفع الامتياز الأكثر نفعاً.

المبحث الثالث : مسؤولية وواجبات الصحة والسلامة و انعكاسات تطبيقها في المؤسسة :

لكي تتحقق الأهداف التي تسعى إليها الصحة والسلامة المهنية فأن هناك العديد من المسؤوليات والواجبات والتي يجب على تلك الإدارة أن تهتم بها وتعمل على وضع قواعد لها، ولتتمكن من القيام بذلك يتوجب عليها الاهتمام بتلك المسؤوليات والواجبات ومحاولة تطبيقها سواء من قبلها أو من قبل العاملين لديها، كما يتوجب على إدارة الصحة والسلامة المهنية بأن تضع خطة عمل تتمكن من خلالها من تحديد استراتيجياتها وسياساتها ومسؤولياتها في بيئة العمل لتمكنها من تنظيم انشطتها وفعاليتها داخل إطار يلبي القوانين والتشريعات النافذة وتوفير كل متطلبات وضع برنامج عمل يشتمل على تدريب وتأهيل وإشراف وتوجيه ورقابة انشطته , نشر الوعي الوقائي.

¹ المادة 4 من القانون 83 / 13 السالف الذكر.

² المادة 30 من الأمر رقم 17 / 96 المؤرخ في 1996 / 07 / 06 المؤرخ في 21 صفر 1417 الموافق ل 7 يوليو 1996 الجريدة الرسمية، العدد 47، ص 09.

³ لمادة 48 من القانون 83 / 11 المؤرخ في 21 رمضان 1403 هـ الموافق ل: 02 / 07 / 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، الجريدة الرسمية، العدد 28.

المطلب الأول : مسؤولية الصحة والسلامة المهنية

وعليه لا تقتصر مسؤولية تطبيق اجراءات و معايير الصحة والسلامة المهنية على ادارة الموارد البشرية فقط، ولكنها تمتد لتشمل العديد من الأطراف المعنية في دقة تطبيق هذه الاجراءات و المعايير، وهذه الاطراف التي تشمل :

1/العاملون : تقع على العاملين مسؤولية الالتزام بأداء مهامهم في المحافظة على سلامة وامن المؤسسة وان يكونوا على علم و دراية بنظم وقواعد السلامة وان يحرصوا بانتباه على تطبيق لوائح والتعليمات السلامة المهنية.

2/ الادارة العليا : وتعتبر هي الجهة المسؤولة عن توفير وسائل السلامة المهنية ,ووضع اللوائح و التعليمات التي تنظم استخدام تلك الوسائل , كما تكون الادارة العليا مسؤولة عن توفير الأفراد المناط بهم مسؤولية وضع و تصميم برامج السلامة المهنية و العمل على تنفيذها .

3/ مدراء المصالح و المشرفون : تقع على مدراء المصالح و مشرفوا الأقسام مسؤولية الحفاظ على السلامة المهنية والصحية الخاصة بموظفيهم فعليهم مثلا التأكد من أن ظروف العمل توفر السلامة ما أمكن , وان يديروا موظفيهم على العمل بأسلوب سليم , كما أن عليهم من الناحية النفسية تشجيع مرؤوسيههم على الالتزام بقواعد السلامة المهنية .

4/ ضباط الصحة والسلامة : ان من مسؤولية ضباط الصحة والسلامة تقديم المشورة المهنية و المساعدة اللازمة سواء إلى الإدارة العليا، أو إلى مدراء المصالح و المشرفين , بالإضافة إلى مسؤوليتهم عن¹:

-وضع برامج الصحة والسلامة المهنية .

-اجراء التحقيقات في المشكلات التي قد تنشأ عند تطبيق البرامج .

-مراجعة وتحديث البرامج من وقت لآخر والعمل على تعديلها بما يتماشى مع ظروف العمل المستجدة.

-المساعدة في تدريب كل من الاداريين و العاملين على البرامج .

-بذل الجهد الكافي لمنع وقوع حوادث لعاملين او الممتلكات المؤسسة .

¹صالح محمد فالح ، ادارة الموارد البشرية ، عمان، دار الحامد للنشر و التوزيع، 2004، ص:187_188

5/ ادارة الموارد البشرية : مما لا شك فيه أن على ادارة الموارد البشرية مسؤوليات كبيرة في هذا المجال ، لا تقع عن مسؤوليات رؤساء المصالح الأخرى، فمن واجباتها التأكد من أن الأفراد الذين يعانون من الحوادث او الامراض المهنية يتلقون العلاج المناسب و العناية الصحية اللازمة ، وانه يتم صرف التعويضات الكافية لهم حسبما يقرره القانون.¹

وبناء على ما سبق ، يمكن استنتاج أن المسؤولية الكبيرة في وضع برامج الصحة و السلامة المهنية ومعالجة الآثار السلبية للحوادث والاصابات الناجمة عنها ، تقع على عاتق ادارة الموارد البشرية ، بل انه في كثير من الشركات يكون قسم الصحة والسلامة المهنية قسما من اقسام ادارة الموارد البشرية ، وهذا الامر لا ينفي أن هناك مسؤوليات كذلك تقع على الاطراف الاخرى من الادارة العليا و مدراء المصالح والعاملين في ارساء قواعد الصحة والسلامة المهنية في المنظمة ، وتطبيق اجراءاتها ، والالتزام بمعاييرها.

المطلب الثاني: واجبات الصحة والسلامة المهنية.

هناك العديد من الواجبات و المسؤوليات التي يجب على ادارة الصحة و السلامة المهنية أن تقوم بها وتعمل على وضع قواعد لها وتتمكن من عملية تفعيل هذه الواجبات و الانتقال إلى مرحلة حيز التطبيق سواء من قبلها او من قبل العمال ، يجب ان تضع خطة عمل تتمكن من خلالها من تحديد استراتيجيتها ومسارها ومسؤولياتها في العمل لتتمكن من وضع الاساسيات ومن ثم تنظيمها داخل اطار يلبي القوانين والتشريعات الموجودة وتوفير كل متطلبات نشر الوعي الوقائي ووضع برنامج عملي ضمن الخطة الاساسية يتضمن التدريب والتأهيل وآلية عمل تشمل الاشراف والتوجيه والمتابعة ومن خلال كل هذه الخطوات تكون واجباتها ومسؤولياتها موضع التنفيذ :

- 1/تعتمد قواعد واجراءات والتعليمات الفنية والارشادات بشأن تنفيذ سياسة الأمن والسلامة في العمل.
- 2/ العمل بأسس الأمن و السلامة والجودة و الارتقاء بها إلى المعايير الموضوعة من قبل المؤسسة
- 3/ وضع معايير للأمن والسلامة والصحة المهنية و السلامة .
- 4/ تنفيذ معايير الجودة .
- 5/ العمل على منع الاسباب والافعال التي قد تؤدي إلى الإصابة او حوادث اثناء العمل.
- 6/ عمل على تقييم وتحليل المخاطر سواء لمقر العمل او الآلات والواجبات.
- 7/ الاشراف والمتابعة للتحقق من تطبيق تعليمات الامن والسلامة المهنية .
- 8/ التأكد من التزام العاملين بارتداء تجهيزات الوقاية الشخصية اثناء العمل.

¹محفوظ احمد جودة ، مرجع سبق ذكره . ص:372-373

- 9/ القيام بتفتيش دوري لمقرات العمل.
- 10/ وضع برامج تدريب للعاملين الجدد لتعريفهم بأساسيات الامن والسلامة المهنية في عملهم.
- 11/ القيام بعمل دورات في السلامة المهنية سواء التخصصية والعامّة للعاملين في المؤسسة .
- 12/ نشر الوعي و التنقيف في الأمن والسلامة المهنية عن طريق اللوحات الإرشادية والمنشورات والكتيبات.
- 13/ اجراء التحقيقات في حوادث السلامة المهنية وعمل دراسات ميدانية عن اسباب الحوادث لوضع توصيات للحد منها.
- 14/متابعة التقارير والابحاث سواء المحلية أو الاقليمية أو العالمية المختصة في السلامة المهنية لمواكبة تطورها وبدورها تقوم بتحديث وتطوير عملها .¹
- المطلب الثالث: انعكاسات تطبيق إجراءات الصحة والسلامة المهنية على تقليل حوادث العمل:**
- تتقسم انعكاسات الإنجابية لتطبيق إجراءات الصحة والسلامة المهنية إلى نتائج مباشرة ونتائج غير مباشرة وهي كما يلي²:
- أولاً: نتائج مباشرة
- من خلال معرفة العامل على الخطر المحيط به في مكان العمل ومعرفة طرق اجتنابه و منها:
- تقليل إصابات العمال والأمراض المهنية للعمال .
 - ندرة الحوادث الضارة بالمنشأة و آلاتها وكل إمكانياتها .
 - توفير معدات الوقاية الشخصية التي تزيل الخطر أو تقلل من نسبة حدوثه مثل الكمامات التي تجنب الغازات الخطيرة ، إستعمال القفازات ...إلخ
 - توفير الجو المهني السليم الإضاءة ، درجة الحرارة
- ثانياً : نتائج غير مباشرة
- يؤدي تلقى حوادث العمل إلى:
- المحافظة على اليد العاملة الماهرة مما يؤدي إلى زيادة الإنتاجية فبالنتالي منشأة فعالة واقتصاد رابح
 - توفير المصروفات التي قد تتجم عن الحوادث لشراء آلات جديدة و بالنتالي تطوير العمل.

¹ عطالله" محمد تيسير "الشرعة، مرجع سبق ذكره ، ص 309-310

²بختة هدار، دور معايير السلامة و السلامة المهنية في تحسين اداء العاملين في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة -دراسة حالة مؤسسة ليند غاز الجزائر وحدة ورقلة ، مذكرة لنيل شهادة الماستر في علوم التسيير ، تخصص تسيير مؤسسات الصغيرة و المتوسطة ، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير ، قسم علوم التسيير ، جامعة قاصدي مرباح ورقلة 2011 2012 ص 22.

- وضع خطة متكاملة لتحقيق متطلبات الصحة والسلامة المهنية على صعيد المنشأة بعد تحديد مخاطر العمل الموجودة والمتوقعة وأساليب السيطرة عليها، ومتابعة تنفيذ هذه الخطة على أرض الواقع.
- وضع خطة توعية وتدريب للعمال وخاصة للعمال الحديثين لتعريفهم على الأخطار المهنية وسبل الوقاية منها.
- إجتماعات دورية لتقييم مرحلة العمل السابقة من خلال الرقابة و الإطلاع على التقارير اليومية لمصلحة الصحة و السلامة المهنية

خلاصة :

تعتبر الصحة والسلامة المهنية عنصر أساسي في المؤسسة فهناك ظروف عمل مختلفة و ظروف نفسية أيضا بدورها تجعل العامل عرضة للخطأ الذي قد تكون نتائجه غير مرغوب فيها كالإصابات البدنية أو حتى الوفاة , فان أهداف الصحة و السلامة المهنية توفير الأمان و الطمأنينة كما تحافظ على مقومات العنصر المادي من معدات و الات المنشأة , من خلال وضع معايير للصحة و السلامة المهنية و العمل على منع الأسباب و التصرفات التي تؤدي الى الاصابة بالحوادث , و هذا راجع الى ضرورة نشر الوعي و التثقيف في الأمن و السلامة , و هذا من خلال التثقيف و توحيد الجهود بين مختلف الجهات منهم العاملون , الادارة العليا , ضباط الصحة و السلامة و ادارة الموارد البشرية هي العنصر الفعال في هذه المهمة .

و في الأخير ان سعي المؤسسة في وضع البرامج الوقائية لسلامة العاملين مهنيًا و صحيًا يعتبر أساس فعال في أدائها و مسؤولياتها .

تمهيد :

بعدها تطرقنا في الفصلين السابقين الى حماية العامل داخل المؤسسة و شروط السلامة و الصحة المهنية التي يجب ان تتوفر داخل المؤسسة للعامل سنحاول في هذا الفصل النزول للميدان عن طريق مؤسسة اقتصادية عامة المتمصاة في مؤسسة سونلغاز و سنحاول تفحص مدى احترام حماية العامل بها و مدى توفر شروط السلامة المهنية خصوصا انها مؤسسة تقدم خدمة اساسية عامة ذات استهلاك واسع النطاق .

ومهام العامل بها محفوفة بالمخاطر لدى ارتأينا الى اختيار مؤسسة سونلغاز لمعرفة مدى حماية العامل للاخطار المهنية التي يتعرض لها انيا بحكم طبيعة عمله و مهامه .

فرغم أن معظم المؤسسات الاقتصادية هي مؤسسات خاصة الى أنه ارتأينا و ضع المؤسسات العامة في جوهر الدراسة لأنه تعد موطننا خصبا لتطبيق و تكريس السياسة الاجتماعية للدولة و الأكثر التزاما بالمسؤولية الاجتماعية.

المبحث الاول: التعريف بالمؤسسة سونغاز sonalgaz

تعتبر سونلغاز من المؤسسات العمومية الإستراتيجية التي تريد التكيف مع التطورات الاقتصادية سنحاول من خلال هذا المبحث التعريف بالمؤسسة الوطنية للكهرباء و الغاز ،هيكلها التنظيمي ، أهداف و مهام المؤسسة حيث أن سونلغاز هي المتعامل التاريخي في ميدان الإمداد بالطاقة الكهربائية والغازية بالجزائر، ومهامها الرئيسية هي إنتاج الكهرباء ونقلها وتوزيعها وكذلك نقل الغاز وتوزيعه عبر قنوات . وقانونها الأساسي الجديد يسمح لها بإمكانية التدخل في قطاعات أخرى من قطاعات الأنشطة ذات الأهمية بالنسبة إلى المؤسسة ولاسيما في ميدان تسويق الكهرباء والغاز نحو الخارج.

المطلب الاول التطورات التي شهدتها المؤسسة

شهدت المؤسسة مجموعة من التطورات المتمثلة في :

1-انشاء شركة "كهرباء و غاز الجزائر " 1947EGA

كانت نهاية الحرب العالمية الثانية هي الفترة التي بدا فيها الاهتمام بالتصنيع الجديد للجزائر كان الهدف الاستراتيجي تحويل المستعمرة الى قاعدة خلفية صناعية حقيقية لفرنسا و هكذا كانت فكرة اقامة صناعات مثل التعدين مع انشاء الافران العالية في بمونة (عنابة) و ذلك من اجل استغلال رابيس حميدو بالجزائر زفيزف و منجم الحديد بالونزة و تبين انذاك ان الطاقة الكهربائية و الغازية اصبحت اكبر من الضرورة و المرسوم 5 جوان 1947 هو الذي انشا المؤسسة العمومية الوطنية "كهرباء و غاز الجزائر" و رمزها المختصر في ذلك الوقت كانت 16 شركة تتقاسم التنازلات عن الكهرباء في الجزائر مجموعة لوبون LEBON و الشركة الجزائرية للاضاءة و القوة (SAEF) في الوسط م في الغرب و شركة بوربوني bourbonnais في الشرق و كذا مصانع ليفي lévy في قسنطينة

تم تحويل هذه الشركات البالغ عددها 16 شركة الحائزة على التنازلات الى شركة "كهرباء و غاز الجزائر" بمرسوم مؤرخ في 16 اوت 1947.

ب- انشاء شركة سونلغاز 1969

لقد تم انشاء سونلغاز وفقا للامر رقم 69-59 المؤرخ في 28 جويلية 1969 (الصادر في الجريدة الرسمية رقم 63 بتاريخ 01 اوت 1969 المتضمن حل شركة "كهرباء و غاز الجزائر " EGA و انشاء الشركة الجديدة المتمثلة في الشركة الوطنية للكهرباء و الغاز

يندرج هذا النص في اطار تدابير تاميم القطاعات الحيوية للاقتصاد الوطني و هي العملية التي انطلقت في 1966 بل قبل هذا التاريخ بالنسبة لبعض القطاعات

لكي تستطيع سونلغاز المساهمة في بناء هيكل اقتصادية وطنية حدد اها الامر رقم 69-59 مجال التدخل و منح لها الاحتكار الكلي لانتاج الكهرباء و الغاز المصنعين و نقلها و توزيعهما و استيرادهما و تصديرهما المادتان 4 و 7 و حولت لها جميع ممتلكات شركة كهرباء و غاز الجزائر سابقا.¹

في 1969 ، كانت سونلغاز قد أصبحت مؤسسو ذات حجم كبير بلغ عدد موظفيها حوالي 6000 عون ، و أصبحت تمون حوالي 700000 زبون ، ومنذ تنصيبها اهتمت الشركة بالإضافة إلى تركيب و صيانة التجهيزات المنزلية التي تشغل بالكهرباء أو الغاز بترقية إستعمال الغاز الطبيعي و الكهرباء في القطاعات الصناعية و الصناعات التقليدية و الإستعمالات المنزلية.

ت- المخطط الوطني للكهربة 1977 :

إن الكهرباء الريفية من 1947 إلى 1961 لم تمس سوى 450 مركز ريفي و حوالي 1000 مزرعة من مزارع المعمرين ، بقي نشاط الكهرباء الذي تم إسترجاعه في 1965 متواضعا إلى غاية 1969 و ذلك نظرا لضعف وسائل الإنجاز. في منتصف السبعينات شرعت الجزائر في تنفيذ مخطط وطني طموح للكهربة يرمي إلى تحسين ظروف معيشية سكان المناطق الريفية بالتوازي مع ضمان تنمية متناسقة للفضاء الريفي ، حيث سمح هذا المشروع برفع نسبة الكهرباء كما سمح لسونلغاز بالحصول على مهارة أكيدة في مجال الدراسات و البرمجة و الإنجاز ، وعلى موظفين أكفاء في هندسة المشاريع و إدارتها.

¹ مديرية التوزيع لعين تموشنت ، مجمع سونلغاز ش.ت.غ ، الجزائر ، ص 03-06.

ث- ميلاد مؤسسات الأشغال 1983 :

حتى تمكن سونلغاز من إنجاز برنامج الكهرباء حت نهايته وفرت هياكل الإنجاز المناسبة المندمجة في المؤسسة ، و تطورت هذه الهياكل لتصبح كيانات هامة جدا في مجال الأشغال مع نشاطات متميزة جدا عن هياكل سونلغاز الأخرى ، إلى أن تحولت في نهاية المطاف إلى مؤسسات مستقلة ، و هكذا فقد عرفت سونلغاز إعادة هيكلة أولى في 1983 ، أدت هذه الأخيرة إلى ميلاد خمس مؤسسات أشغال متخصصة و كذا مؤسسة أخرى للتصنيع هي :

- Kahrif كهريف للكهربية
- Kahrakib للهياكل و المنشآت الكهربائية
- Inerga للهندسة المدنية
- Etterkib للتركيب الصناعي
- Kanaghaz لإنجاز شبكات الغاز
- Amc لصناعة العدادات و أجهزة القياس و المراقبة.
- وعلى ضوء إعادة الهيكلة الأخيرة التي مست سونلغاز انتهى الأمر بالمؤسسات الخمس بالعودة لأحضان المجموعة.¹

ج- سونلغاز مؤسسة عمومية ذات طابع صناعي و تجاري epic (1991)

أصبحت مؤسسة عمومية ذات طابع صناعي و تجاري (epic) طبق للمرسوم التنفيذي رقم 91-475 المؤرخ في 14 ديسمبر 1991 المتضمن تحويل الطبيعة القانونية للشركة الوطنية للكهرباء و الغاز. أكد المرسوم التنفيذي رقم 95-280 المؤرخ في 17 سبتمبر 1995 الطبيعة القانونية لسونلغاز بصفتها مؤسسة عمومية ذات طابع صناعي و تجاري . وضعت سونلغاز تحت وصاية الوزير المكلف بالطاقة و منحت لها الشخصية المعنوية مع تمتعها بالإستقلال المالي.

ومع الإصلاحات الإقتصادية و افاق تطوير المؤسسة حددت مهامها وهي :

¹ نفس المرجع السابق ، ص 06.

- مهمة تسمح بممارسة إحتكار إنتاج الطاقة الكهربائية و نقلها و توزيعها و كذا التوزيع العمومي للغاز
- مهمة صيانة المنشآت و التجهيزات المرتبطة بهذه النشاطات و تجديدها
- مهام ذات طابع تجاري (مساعدة الزبون، بيع و تركيب الآلات ، إنشاء فروع..)
- مهام الدراسات الهندسية و التطوير في الجزائر و في الخارج.

ح- إنشاء الفروع المحيطة 1998 :

كان القرار ترقية بعض النشاطات المندمجة داخل سونلغاز بديلا لأمله الظرف الإقتصادي السائد و المبني على قوانين المنافسة و القدرة التنافسية الجديدة ، و إن التأقلم مع هذه البيئة الجديدة يتطلب إعادة التمركز حول التمركز حول مهنة القاعدية و إعادة هيكلة نشاطاتها الملحقة.

وهكذا قررت سونلغاز إدخال تغييرات بالنسبة لطرق تسيير هذه النشاطات.

أدى هذا إلى إنشاء مؤسسات جديدة مستقلة من الناحية القانونية عن سونلغاز ، مكلفة بميادين النشاطات المحيطة.

في أول جانفي 1998 ثم إنشاء 09 فروع و هي :

- فرع مكلف بصيانة التجهيزات الصناعية MEI
- ثلاثة (03) فروع مكلفة بتصليح المحولات TRANSFO (الوسط، الشرق و الغرب).
- فرع مكلف بأشغال الطباعة SAT INFO
- أربعة (04) فروع مكلفة بصيانة و خدمات العربات MPV (الجزائر ، قسنطينة ، وهران ، ورقلة)¹

خ- إصدار القانون الجديد المتعلق بالكهرباء و الغاز في فيفري 2002 :

لقد أتى القانون الجديد المتعلق بتوزيع الكهرباء و الغاز عن طريق القنوات ليلغي الإحتكار الذي كرسه الواقع الممارس من قبل سونلغاز ، و ذلك بفتح قطاع الكهرباء و الغاز للمناقشة بإستثناء ما تعلق بنشاطات النقل الذي له طابع الإحتكار الطبيعي.

¹ نفس المرجع السابق ، ص 07.

و هكذا فإن قسم إنتاج الكهرباء صار مفتوحا للإستثمار الخاص ، الوطني و الأجنبي لذلك منحت رخص بناء و إستغلال محطات توليد الكهرباء لأطراف أخرى موجهة للتسويق أو الإستهلاك الذاتي من وجهته نظر التسيير ، ستكون شبكة نقل الكهرباء خاصة للإستغلال و الصيانة و التطوير من قبل متعامل يدعى مسير شبكة نقل الكهرباء و هو أحد فروع سونلغاز ، فيما يتعلق بقيادة نظام الإنتاج و النقل سيضمنها متعامل اخر يسمى متعامل النظام ، و ينص القانون على إنشاء متعامل سوق الكهرباء . و فيما يتعلق بالغاز ، فإن مجموع هذه الوظائف سيكون مضمون من طرف متعامل واحد هو مسير شبكة نقل الغاز .

د- سونلغاز شركة ذات أسهم (جوان 2002) :

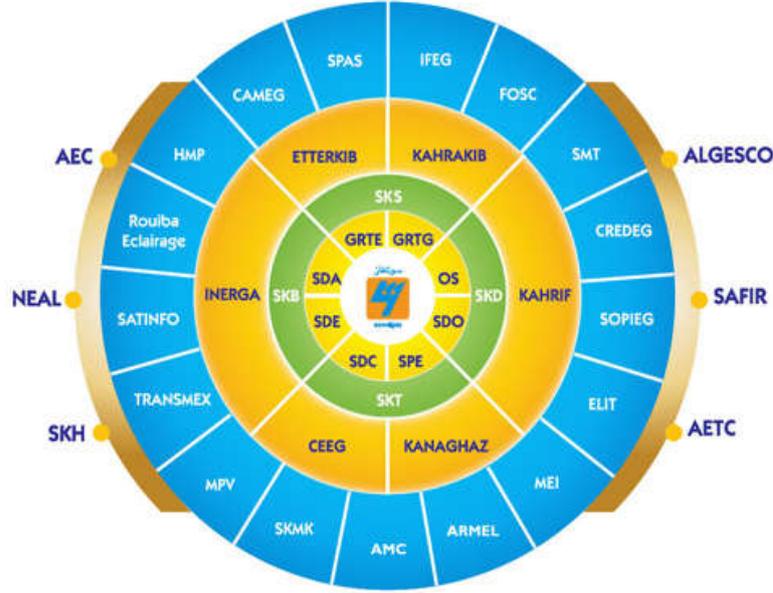
بموجب المرسوم الرئاسي رقم 195-02 المؤرخ في الفاتح جوان سنة 2002 و المتضمن القانون الأساسي للشركة الجزائرية سونلغاز حيث تحولت من مؤسسة عمومية ذات طابع صناعي و تجاري إلى شركة مساهمة تحوز الدولة رأسمالها .

و هذا الإنتقال تمليه ضرورة قيام سونلغاز بتكليف نفسها للتلاؤم مع القواعد الجديدة لتسيير القطاع التي أوجبها القانون و لا سيما إنفتاح الأعمال و الأنشطة وولوج باب المنافسة و إمكانية اللجوء إلى التساهمية الخاصة . ومن ناحية أخرى فإن هذا القانون الأساسي الجديد يخول المؤسسة إستقلالية أكبر و يسمح لها بأن تمارس مسؤوليات كاملة.¹

¹ نفس المرجع السابق ، ص 08.

المطلب الثاني : فروع مؤسسة سونلغاز

الشكل رقم 02 : فروع مؤسسة سونلغاز



المصدر : من وثائق المؤسسة

تتكون المؤسسة من عدة فروع و تتمثل في فروع المهن القاعدية ، فروع الأشغال

الفرع الأول : فروع المهن القاعدية وتشمل :

أ-مسير منظومة الكهرباء OS :

أنشئ في يناير 2006 من أجل تسيير منظومة إنتاج الكهرباء و نقلها و ضمان تنسيقها و سلامتها على المستوى الوطني ، و يتوفر على مركز وطني لإدارة الشبكة المترابطة التي تثم بالإشراك مع المراكز الجهوية للإدارة التابعة لمسير شبكة نقل الكهرباء .

ب- الشركة الجزائرية لإنتاج الكهرباء SPE :

أنشأت في يناير 2004 ، تتمثل مهمتها في إنتاج الطاقة الكهربائية إنطلاقا من مصادر حرارية و مائية تستجيب لمتطلبات الجاهزية و الموثوقية و السلامة و الحفاظ على البيئة.

ت- شركة توزيع الكهرباء و الغاز للجزائر SDA :

هي شركة متفرعة عن سونلغاز منذ يناير 2006 ، وتغطي نواحي الجزائر العاصمة ، بومرداس و تيبازة ، وتتمثل مهمتها في الأشغال ، التسويق ، التطوير و الصيانة ، كما تعتمد على تأهيل العاملين من أجل تطوير سياسة المورد البشري بهدف الزيادة في تسويق الكهرباء و الغاز و تحسين نوعية الخدمة.

ث- شركة توزيع الكهرباء و الغاز للوسط SDC :

أنشئت في يناير 2006 و تغطي مناطق الوسط البليدة ، البويرة ، المدينة ، تيزي وزو ، الجلفة ، ورقلة ، بسكرة ، الوادي ، الأغواط ، غرداية ، إليزي وتمنراست .تتمثل مهمتها في تسويق الكهرباء و الغاز ، تطوير شبكات الكهرباء و الغاز لربط زبائن جدد بها تحسين نوعية الخدمة و ضمان ظروف الأمن و السلامة.

ج- شركة توزيع الكهرباء و الغاز للغرب SDO

أنشئت في ديسمبر 2005 برأس مال قدره 25 مليار دينار جزائري و تغطي كافة أنحاء الغرب الجزائري تتمثل مهمتها في صيانة شبكات توزيع الكهرباء و الغاز و ضمان الأمن و نوعية الخدمة.

و هي مكلفة بتوزيع الطاقة الكهربائية و الغازية لمختلف الزبائن كما تساهم في إعداد سياسة تجارية لمجمع سونلغاز في مجال التسعير ، كما تستند على تأهيل العاملين برعايتها لحسن تسير المورد البشري و التنمية و تتولى الإشراف و المراقبة على شبكة توزيع الطاقة في جميع أنحاء المنطقة الغربية للبلاد.

ح- شركة توزيع الكهرباء و الغاز للشرق SDE

هي شركة مساهمة متفرعة عن سونلغاز منذ يناير 2006 تغطي جميع أنحاء شرق الجزائر و تتمثل مهمتها في تلبية الطلب بالربط الكهربائي و الغازي الذي يتقدم به الزبون مع ضمن حسن التسيير

خ- الشركة الجزائرية لتسيير شبكة نقل الكهرباء GRTE

هي شركة مساهمة مهمتها إشغال و صيانة و تطوير شبكة نقل الطاقة الكهربائية في أنسب الظروف التي تكفل نوعية الخدمة بأقل تكلفة كما تطمح بأن تغدو أحد المتعاملين المتنافسين في المبادلات الدولية المندمجة في الحلقة المتوسطة.

ذ- الشركة الجزائرية لتسيير شبكة نقل الغاز GRTG

هي الشركة المالكة لنقل الغاز في الجزائر ، أنشأت في يناير 2004، تمثل مهمتها في نقل المادة الطاقوية عبر القنوات ، تطوير الشبكة لضمان الحصول على قدرة مناسبة في مجال القدر المنقول و الإحطياطي من الطاقة قصد الوفاء بالطلب.¹

الفرع الثاني : فروع الأشغال**أ- شركة هندسة الكهرباء و الغاز CEEG**

أنشأت في يناير 2009 ، تتمثل مهمتها في التحكم في المشاريع الطاقوية و ذلك لحساب الفروع المهنية للمجمع أو مؤسسات الشؤكة في مجال محطات الإنتاج محطات الكهرباء، الإتصال...

ب- شركة التركيب الصناعي ETTERKIB

هي شركة مساهمة ، أنشأت منذ 2006 تتولى مهمة تركيب المنشآت الصناعية و صيانتها ، و هي متواجدة بصورة عملية في جميع القطاعات الإقتصادية : الطاقة ، المحروقات ، و البتروكيميائية ، الزراعة الغذائية ، الحديد و الصلب ، و المتوجات ، كما قامت بإنجاز مشاريع هامة مثل المحطات الرئيسية لتوليد الكهرباء و مراكزها التحويلية للطاقة الكهربائية في الجزائر .

ت- شركة إنجاز القنوات KANAGHAZ

هي مؤسسة وطنية لإنجاز القنوات الناقلة للغاز ، هي فروع من مجمع سونلغاز منذ 2006 ، مهمتها الرئيسية هي دراسة و إنجاز قنوات نقل الغاز و توزيعه و جمع أنواع السوائل الأخرى و تتدخل في إنجاز أشغال تركيب المنشآت الصناعية.

ث- شركة إنجاز المنشآت الأساسية INERGA

شركة مساهمة منفرعة عن سونلغاز منذ 2006 ، مهمتها دراسة و إنجاز المنشآت ذات الصيغة الطاقوية و الصناعية و العقارية ، و تشكل أداة هامة من أدوات التنمية بالنظر إلى التوقعات التوسعية المتاحة لقطاع الطاقة و المناجم.

¹ نفس المرجع السابق ، ص13-14-15-16.

ج- شركة أشغال الكهرباء KAHRIF

أنشأت في أكتوبر 1982 و تفرعت عن سونلغاز منذ 2006 ، تساهم في إنجاز البرامج الوطنية لإيصال الكهرباء و الإنارة ، و قد برهنت على قدرتها على التكفل بمشاريع كبيرة.¹

المطلب الثالث : إدارة المؤسسة

تتكون إدارة المؤسسة من :

أ- **الجمعية العامة** : تتألف من ممثلي الدولة أي الوزير المكلف بالعمامة-الوزير المكلف بالمالية-الوزير المكلف بمساهمات الدولة -ممثل رئاسة الجمهورية -ممثل الهيئة المكلفة بالتخطيط ، تجتمع مرة واحدة في السنة على الأقل.

ب- **اللجنة التنفيذية** : هي الهيئة العليا للمساعدة على إتخاذ القرار و القيادة و يرأسها المدير العام لسونلغاز ، تتألف من إطارات مسيرة مسؤولة عن المهام و الوظائف الإستراتيجية على مستوى المديرية العمامة للمجمع و من المنصرفين المنتخبين المكلفين بأقطاب النشاطات الأساسية و الأشغال و المهن التابعة و تجتمع اللجنة التنفيذية كل خمسة عشر يوما.

ت- لجنة تدقيق الحسابات :

تتألف من (04) أربعة أعضاء يعينهم مجلس الإدارة ، مهمتها إبداء الرأي في توعية التسيير لدى سونلغاز بصرف النظر عن رأي الرئيس المدير العام للمجمع ، هدفها عرض حسابات التسيير على مجلس الإدارة و التأكد من مدى ملائمة و دوام العمل بالطرق المحاسبية المعتمدة لإعداد الحسابات و كذلك التقديرات و الميزانيات الخاصة بالمجمع.

ث- لجنة تنسيق المجمع :

تتولى التنسيق العام للأنشطة التي يقوم بها مجموع الشركات المتفرعة عن المجمع ، يرأسها رئيس المدير العام لسونلغاز و تتألف من أعضاء اللجنة التنفيذية و من جميع الرؤساء المديرين العاملين للشركات

¹ نفس المرجع السابق ، ص 18-19

المتفرعة عن سونلغاز ، و تعقد اجتماعا كل (03) ثلاثة اشهر على الاقل لمعالجة مجموع الانشطة بالمالية و الميزانية و الاستثمارات .

ج-مجلس الادارة :

يتألف من مجلس الوزارة المكلف بالعلاقة -ممثل الوزارة المكلفة المالية -ممثل الوزارة المكلفة بالتجارة - ممثل الوزارة المكلفة بمساهمات الدولة -مثلة الوزارة المكلفة بالجماعات المحتية -ممثل الوزارة المكلفة بالبيئة -ممثلين العمال -الرئيس المدير العام لسونلغاز الرئيس المدير العام لسونلغاز - الرئيس المدير العام لفرع نقل الغاز التابع لسونلغاز - الرئيس المدير العام لفرع التوزيع التابعة لسونلغاز -يجتمع تحت رئاسة الرئيس المدير العام لسونلغاز (04) اربع مرات في السنة على الاقل .يسهر مجلس الادارة على ان تمارس سونلغاز الاعمال التي تساعد على تحقيق هدفها و مشروعها الاجتماعي ضمن الاحترام الدقيق للقوانين و التنظيمات المعمول بها

المبحث الثاني : مديرية التوزيع لعين تموشنت :

في هذا المبحث سنقوم بتعريف المديرية ، الهيكل التنظيمي ، مهامها و أهدافها

المطلب الأول : التعريف بمديرية التوزيع لعين تموشنت :

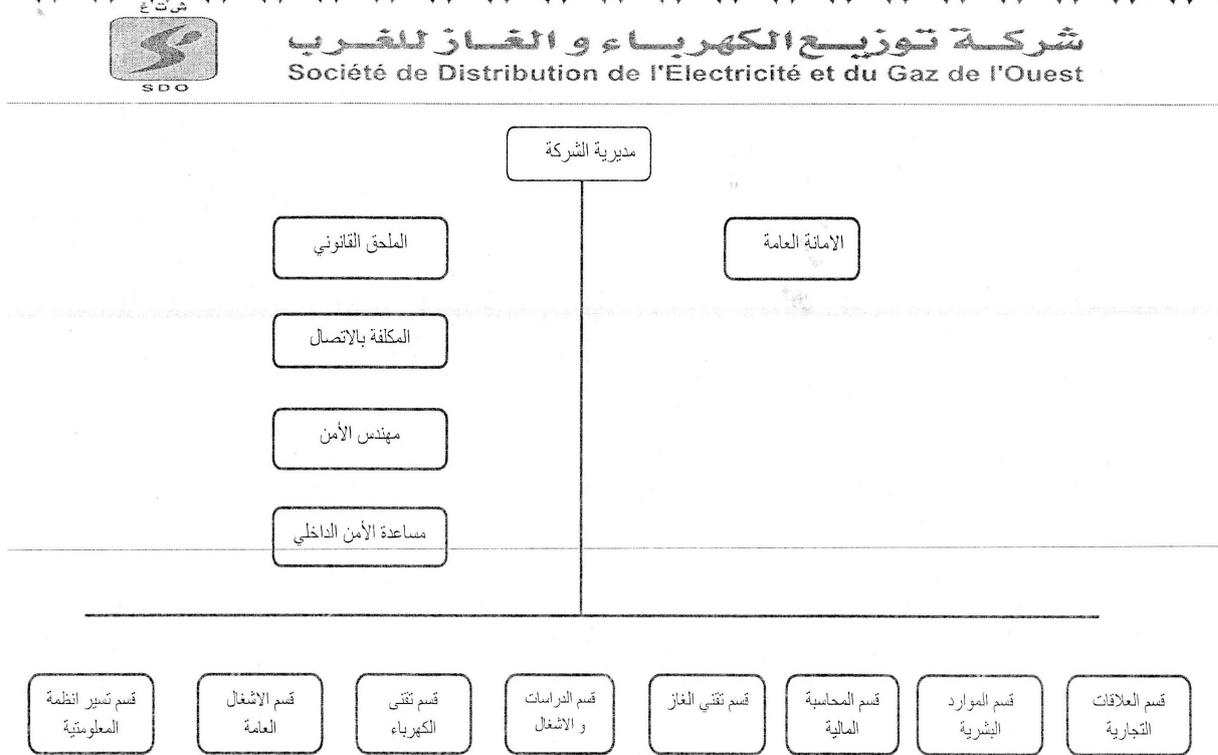
تأسست سنة 1995 بمرسوم إداري ، تقع على طريق بلدية شعبة اللحم ، توظف 315 عون من جميع الفئات مهنية ، مهينة بستة (06) و كالات تجارية، و ثلاثة(03) مصالح تقنية في الكهرباء و ثلاثة(03) مصالح تقنية في الغاز.

تشرف على تسيير التقني و التجاري لشبكتي توزيع الكهرباء و الغاز عبر كامل بلديات الولاية ، كما تغطي كل دوائر الولاية عين تموشنت -المالح-عين الكيحل-العامرة-عين الأربعاء-حمام بوحجر-بني صاف-ولهاصة.

و تغطي شبكة توزيع الغاز 13 بلدية من أصل 28 بلدية ، فيما يخص 15 بلدية متبقية فهي مبرمجة في البرنامج الخماسي 2010-2014 .

المطلب الثاني : الهيكل التنظيمي للمديرية

الشكل 03 : الهيكل التنظيمي للمديرية



المصدر : من وثائق المؤسسة

يتكون الهيكل التنظيمي للمديرية من :

1- مدير التوزيع:

هو المسؤول الأول عن كل الشركة على المستوى الداخلي و الخارجي

2- الأمانة العامة:

من مسؤولياتها:

- إستقبال البريد الوارد و الصادر ، و تسجيله و ترتيبه .
- إنجاز محاضر التنصيب لجميع موظفي الشركة.
- الإتصال بمختلف أطراف العامة في الشركة
- متابعة كافة الأعمال المطلوبة في الرزنامة الإدارية و تذكير رئيس المؤسسة بها.
- تلقي و نقل المراسلات الشخصية و الخاصة بالعمل

3- الملحق القانوني :

- من مسؤولياتها النظر في المنازعات القانونية التي تكون مديرية التوزيع للكهرباء و الغز طرف لها.

4- تكلفة بالإتصال :

- تمثيل المدير العام على المستوى المحلي (الولاى) و ذلك من خلال تنظيم حملات إعلامية و تحسيسية حول المواضيع التي تخص نشاطات المديرية:
- المشاريع و الإنجازات.
- تحسيس الزبائن حول مخاطر إستعمال الكهرباء و الغاز
- تحسيس الزبائن بالإقتصاد في إستهلاك الطاقة.
- تنظيم أبواب مفتوحة.
- مشاركة في إصدار المجلة الخاصة بالمؤسسة
- تحسين صورة المؤسسة على المستوى الإعلامى.

5- مهندس الأمن :

من مسؤولياته :

- متابعة حوادث العمل المهنية

- وضع لوحات المعلومات و تقارير لمديرية التوزيع
 - مشاركة بإسم مديرية التوزيع في مجال حماية البيئة و الصحة و السلامة على الهيئات المحلية المختصة.
 - نشر الملصقات للحوادث النموجية.
 - زيارة المواقع الميدانية للتأكد من تطبيق قواعد السلامة
 - المشاركة في عملية منح و شراء المعدات الخاصة بالأمن.
- 6- مساعدة الأمن الداخلي :**

من مسؤوليتها:

- مساعدة المدير في تنسيق القرارات و الإجراءات المناسبة للأمن الداخلي
 - السهر على مطابقة مخططات الأمن الداخلي لكل البنى التحتية للمديرية.
 - التحقق من وجود الوسائل التقنية للحماية بوسائل الأمن الداخلي
 - مراقبة أعوان الأمن الداخلي الموجودين في البنى التحتية.
- يحتوي الهيكل التنظيمي للمديرية على مجموعة من الأقسام ، بحكم تخصصنا سوف نتطرق فقط إلى قسم الموارد البشرية .

7- قسم الموارد البشرية :

- أ- مصلحة إدارة الموارد البشرية : و من مسؤولياتها :
- السهر على إعداد أجور كل المستخدمين من أول عملية إلى نهايتها.
- المتابعة الدائمة لملفات المستخدمين
- متابعة و مراقبة ظروف تطبيق قواعد قوانين التسيير للمستخدمين.

- الحرص على التطبيق الجيد للنظام الداخلي و مراقبة فعاليته.
- مراقبة مختلف النشاطات الإدارية و تسيير المستخدمين مثل : التوظيف ، التوجيه ، التكوين ، الترقية و النقل.

ب- مصلحة التكوين: من مسؤولياتها:

- القيام بالإحصائيات الخاصة بالتكوين و متابعتها الدائمة.
- تحليل و تقييم حاجات العامل في التكوين.
- القيام بمخططات التكوين في كل سنة.
- القيام بمخطط التوظيف الداخلي و التعريف بإحتياجات التوظيف و إعدادها.
- المشاركة في تطبيق مخططات للموارد البشرية.

المطلب الثالث : مهام المديرية و أهدافها

أ- مهام المديرية

- تقوم المديرية بمجموعة من المهام تتمثل في :
- توزيع أشغال الكهرباء و الغاز .
- إستغلال الكهرباء و الغاز .
- صيانة و تنمية شبكة توزيع الكهرباء و الغاز .
- ضمان الأمن و الوقاية النوعية .
- تصليح و صيانة المولدات الكهربائية
- مواكبة التكنولوجيا الجديدة .
- القيام بالتمويلات الضرورية لتنفيذ المشاريع .

- تحديد المقاييس التي تنطبق على العتاد و التجهيزات.

ب- أهداف المديرية

يمكن تلخيص أهم أهداف المديرية فيما يلي :

- التنمية الإقتصادية و الإجتماعية للبلاد.

- المساهمة في تجسيد السياسة الطاقوية الوطنية التي ترقى إلى مستوى برامج الإنجاز الهامة في مجال الإنارة الريفية و التوزيع العمومي للغاز التي سمحت برفع نسبة التغطية.

- القيام ببرامج إستثمارية للرفع من قدراتها و تعزيز الإنتاجية الخاصة بالكهربائية و تكثيف شبكاتنا الناقلة للكهرباء و الغاز.

- تسيويق الكهرباء و الغاز.

- تطوير شبكة الكهرباء و الغاز و الربط بزبائن جدد.¹

¹ من وثائق المؤسسة

المبحث الثالث : عرض و تحليل النتائج

بعد استعراضنا الطويل لمؤسسة سونلغاز و تطرقنا في الفصلين السابقين لحماية العامل داخل المؤسسة الاقتصادية من الأخطار الاجتماعية و المهنية ، فسنحاول اسقاط ما تطرقنا اليه على الجانب التطبيقي من خلال اليجابة على أسئلة الاستبيان و التي تدور في محورها على إشكالية الدراسة و المتمثلة في معرفة مدى تكريس الحماية الاجتماعية في مؤسسة سونلغاز .

فإستعملنا في دراستنا الإستبيان و ذلك بغرض تحليل نتائج صحيحة و دقيقة و كان اختيار أسئلة الاستبيان وتجربتها على مجموعة محدودة من الأفراد المحددين في عينة البحث لإعطاء رأيهم بشأن نوعيتها من حيث الفهم والشمولية والدلالة وكذلك كميتها وكفايتها لجمع المعلومات المطلوبة عن موضوع البحث ومشكلته وفي ضوء الملاحظات التي يحصل عليها فإنه يستطيع تعديل الأسئلة بالشكل الذي يراه مناسب.

تم توزيع نسخة من الاستبيان على العمال المتواجدين في المؤسسة إلا أن عدد النسخ التي تم الحصول عليها فيما بعد لم يتعد 50 نسخة وذلك ربما بسبب تخوف البعض وعدم تفهمهم للمغزى المراد الوصول إليه من هذا الاستبيان

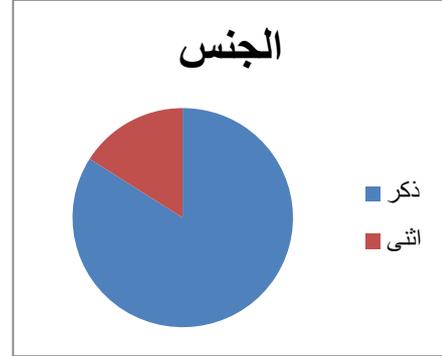
المطلب الأول : فحص عنصر العمل داخل المؤسسة

في بداية الدراسة سنحاول التعرف على مميزات الهيكل التنظيمي للمؤسسة من حيث توزيع العمال حسب الجنس ، العمر ، الدرجة العلمية ، ... الخ.

1- الجنس

الشكل رقم 04

	ذكر	أنثى
التكرار	42	08
النسب	84%	16%



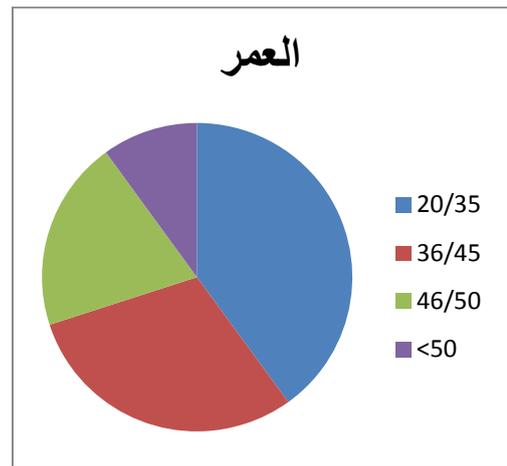
المصدر : من اعداد الطالبين بالاعتماد على معطيات الاستبيان

من خلال الجدول يتضح لنا أن اغلبية العمال هم من فئة الرجال و هذا نظرا لطبيعة النشاط الذي تقوم به المؤسسة المحفوف بالمخاطر و الذي يتطلب جهد بدني الذي يوفر لدى الذكور.

2 - العمر :

الشكل رقم 05

	35-20	45-36	50-46	أكثر من 50 سنة
التكرار	20	15	10	05
النسب	%40	%30	20%	10%



المصدر : من اعداد الطالبين بالاعتماد على معطيات الاستبيان

من خلال الجدول نستنتج ان النسبة المرتفعة من العمال هم فئة الشباب و هذا لقدرتهم على تقديم اكثر مردودية مقارنة بالفئات العمرية الاخرى.

- الدرجة العلمية :

الشكل رقم 06

بكالور يا	ليسانس	ماجستير	دكتوراه	ماستر	شهادة أخرى	التكرار
12	08	1	2	08	19	



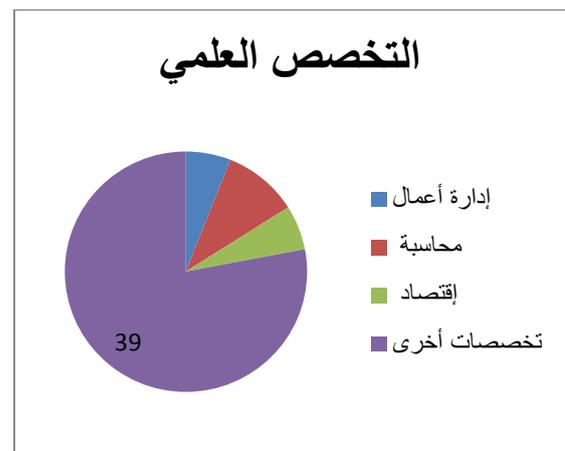
المصدر : من اعداد الطالبين بالاعتماد على معطيات الاستبيان

من خلال الجدول نلاحظ أن أصحاب الشهادات الأخرى (كالتقني سامي في الكهرباء و الموارد البشرية ..) أكثر من أصحاب التعليم الأكاديمي (بكالوريا , ليسانس... الخ).

4- التخصص العلمي :

الشكل رقم 07

إدارة أعمال	محاسبة	إقتصاد	تخصصات أخرى	التكرار
03	05	03	39	

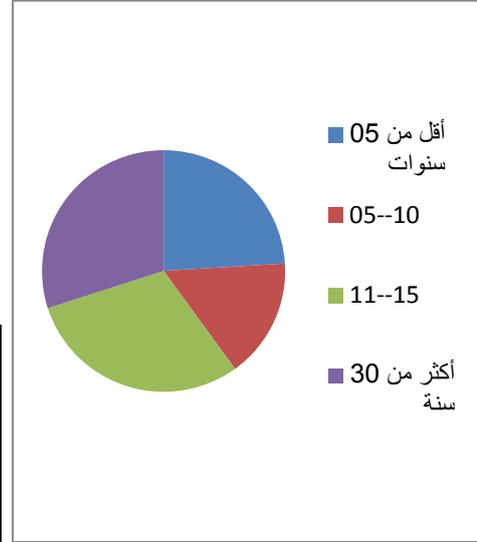


المصدر : من اعداد الطالبين بالاعتماد على معطيات الاستبيان

يبين لنا الجدول أن اصحاب التخصصات الاخرى هم بنسبة أكبر من أفراد المتخصصين في ادارة الاعمال , محاسبة , اقتصاد و هذا راجع الى طبيعة انتاجية المؤسسة و تخصصها .

5- عدد سنوات الخبرة في العمل :

الشكل رقم 08



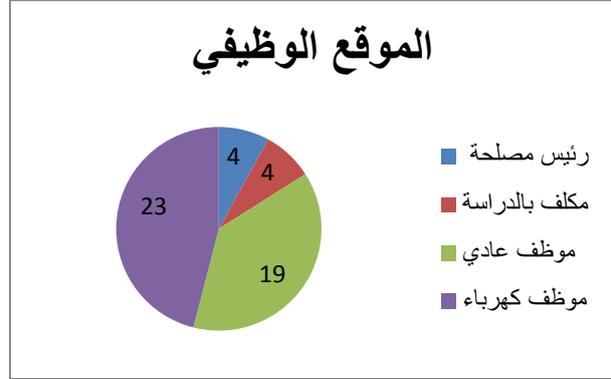
أقل من خمس سنوات	5-10 سنة	11-15 سنة	أكثر من 30 سنة
19	15	10	6

المصدر : من اعداد الطالبين بالاعتماد على برنامج excel

يوضح لنا الجدول ان الافراد اللذين لهم أقل من 5 سنوات خبرة نسبتهم مرتفعة , و هذا يدل على أن المؤسسة تعطي فرصة لفئة الشباب و خريجي الجامعات مناصب للتشغيل للتأثير الايجابي لمستقبل المؤسسة و الاستفادة من الامتيازات التي تقدمها الدولة للمؤسسات الاقتصادية في اطار عملية الادمج.

6- الموقع الوظيفي :

الشكل رقم 09



موظف كهرياء	موظف عادي	مكلف بالدراسات	رئيس مصلحة
23	19	04	04

المصدر : من اعداد الطالبين بالاعتماد على برنامج Excel

من خلال الجدول نستنتج أن المؤسسة تحتوي بنسبة كبيرة على فئتي موظف كهرياء و موظف عادي مقارنة باوظائف الأخرى مما يمكن القول أن الهيكل التنظيمي للمؤسسة جيد كون الفئتي سابقتي الذكر هي الاساس و مورد بشري هام تركز عليه المؤسسة .

ان من خلال ما سبق يتضح لنا ان مؤسسة سونلغاز غالبية عمالها ذكور شباب لهم مؤهلات علمية تتماشى مع طبيعة نشاط المؤسسة .

المطلب الثاني : مستوى حماية العامل داخل المؤسسة

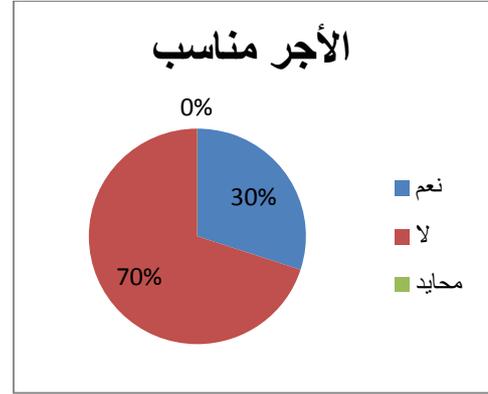
بعدما تطرقنا الى طبيعة عنصر العمل في المؤسسة سنحاول معرفة مستوى حماية عنصر العمل داخل المؤسسة و ذلك من خلال التطرق الى المحاور الأربعة التالية:

المحور الأول : ظروف العمل

س 1 : هل الأجر مناسب ؟

الشكل رقم 10

	لا	نعم	محايد
التكرار	35	15	00
النسبة المئوية	%70	%30	%0



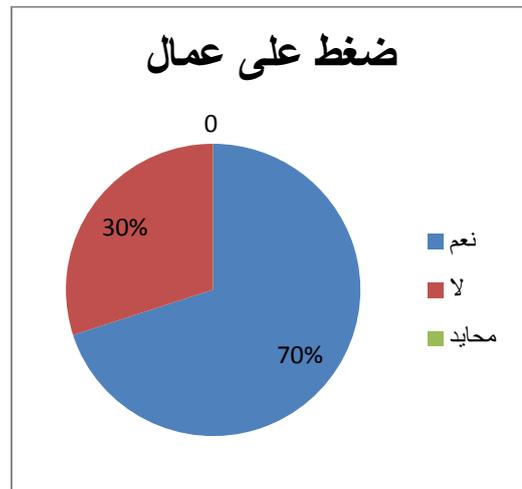
المصدر : من اعداد الطالبين بالاعتماد على معطيات الاستبيان

يظهر لنا من خلال الجدول ان نسبة كبيرة من الأفراد غير راضية بالأجر الذي تتقاضاه نظير الجهد المبذول لما يشهده هذا القطاع من سلسلة اضرابات عمالية و اضطرابات التي تؤثر بالسلب على نشاط المؤسسة .

س 2 : هل هناك ضغط على العمال .؟

الشكل رقم 11

	لا	نعم	محايد
التكرار	20	30	0
النسبة المئوية	30%	70%	0



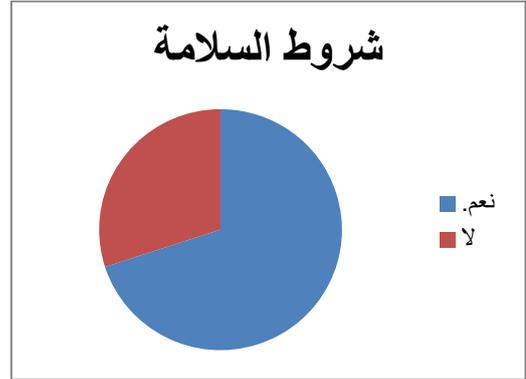
المصدر : من اعداد الطالبين بالاعتماد على معطيات الاستبيان

من خلال الجدول نلاحظ أن العمال يتعرضون لضغوطات عمل كبيرة و هذا راجع الى طبيعة و نشاط عملهم لأن مؤسسة سونلغاز تحتكر خدمة توزيع الكهرباء و الغاز الت يتعد خدمة أساسية ذات استهلاك واسع خصوصا في فصل الشتاء.

س3 : هل هناك شروط السلامة و الصحة المهنية ؟

الشكل رقم 12

محايد	لا	نعم	
00	15	35	التكرار
00	%30	% 70	النسبة المئوية



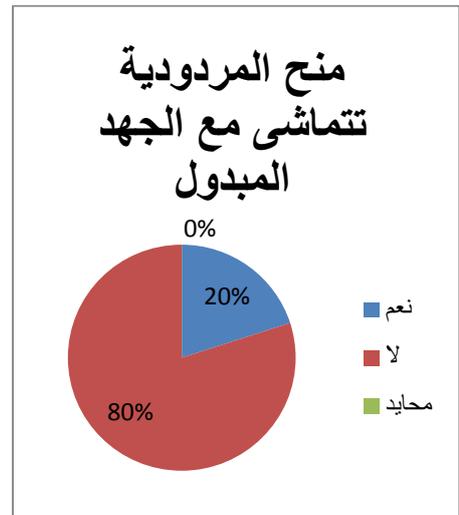
المصدر : من اعداد الطالبين بالاعتماد على معطيات الاستبيان

من خلال الجدول نلاحظ يمكن القول ان المؤسسة توفر شروط السلامة و الصحة المهنية قدر المستطاع نظرا لحجم المخاطر التي للعامل عرضة لها (مثلا : موظف كهرباء أكثر عرضة للخطر)

س4 : هل منح المردودية تتماشى مع الجهد المبذول ؟

الشكل رقم 13

محايد	لا	نعم	
00	40	10	التكرار
%00	%80	%20	النسبة المئوية



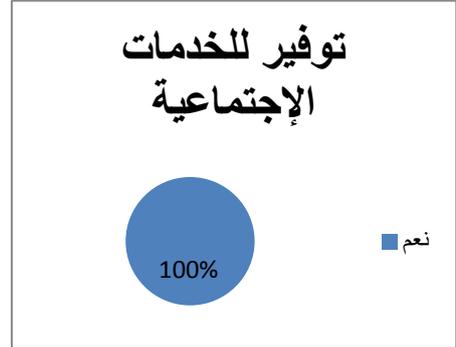
المصدر : من اعداد الطالبين بالاعتماد على معطيات الاستبيان

من خلال الجدول نلاحظ أن أغلبية العمال غير راضيين عن المنح الخاصة بالمردودية فخلال هذه الفترة شهد هذا القطاع نزاعات و مناقشات لعدم تماشيها مع الجهد المبذول.

س 5 : هل هناك توفير للخدمات الإجتماعية النقل ، صحة ؟

الشكل رقم 14

	نعم	لا	محايد
التكرار	50	0	0
النسبة المئوية	100%	0	0



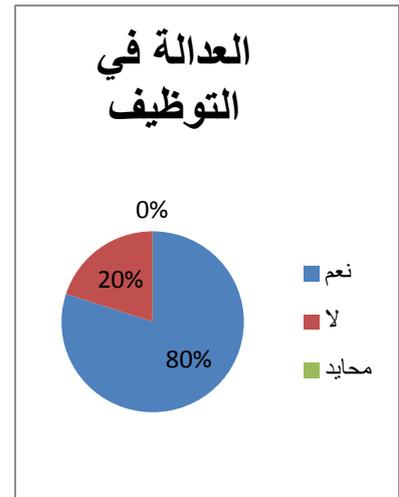
المصدر : من اعداد الطالبين بالاعتماد على معطيات الاستبيان

من خلال الجدول نقول أن المؤسسة ساهرة على تلبية مختلف الخدمات الاجتماعية و الصحية للعمال

س 6 : هل هناك شروط للعدالة في التوظيف حسب الجنس ؟

الشكل رقم 15

	نعم	لا	محايد
التكرار	40	10	2
النسبة المئوية	80%	20%	0%



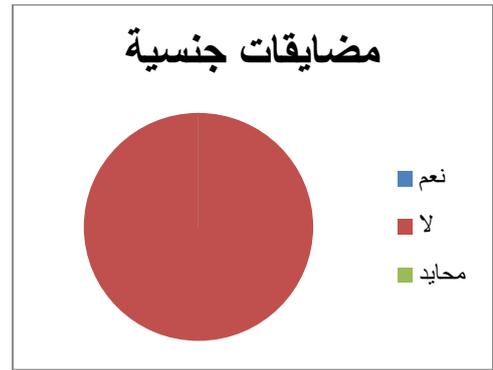
المصدر : من اعداد الطالبين بالاعتماد على معطيات الاستبيان

من خلال الجدول يمكن القول أن هناك عدالة في التوظيف حسب الجنس كون طبيعة العمل تستوجب أن يكون توزيع العمل حسب الجنس لأن العنصر النسوي بحكم طبيعته الفيزيولوجية غير قادر على القيام ببعض المهام كالعمل الليلي، المناوبة، صيانة الأعمدة الكهربائية ... الخ .

س 7 : هل هناك مضايقات جنسية في مكان العمل ؟

الشكل رقم 16

	لا	نعم	
التكرار	50	00	00
النسبة المئوية	%100	00	%00



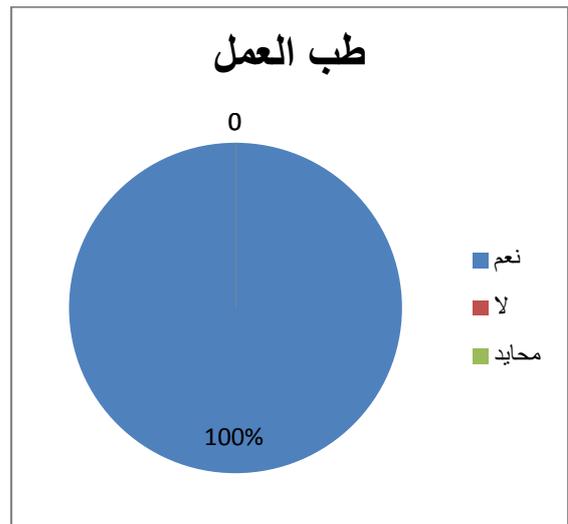
المصدر : من اعداد الطالبين بالاعتماد على معطيات الاستبيان

من خلال الجدول نرى أنه لا يوجد مضايقات جنسية و عدم وقوع مثل هذه الأمور نظرا لحساسية القطاع و الالتزام بالقانون الداخلي للمؤسسة , كما شهدت مختلف القطاعات مؤخرا توفير كاميرات مراقبة.

س 8 : هل هناك طب العمل ؟ هل هناك تكفل بالأمراض المهنية ؟

الشكل رقم 17

	لا	نعم	
التكرار	00	50	00
النسبة المئوية	00	100%	00



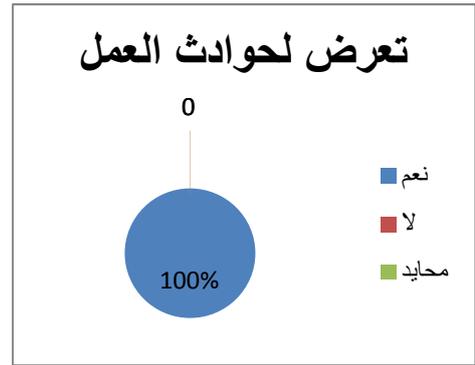
المصدر : من اعداد الطالبين بالاعتماد على معطيات الاستبيان

حسب النتائج المتحصل عليها نقول أن مؤسسة سونلغاز تتكفل بالأمراض المهنية و تحتوي على طب العمل فهي بذلك تولي أهمية كبيرة للجانب الاجتماعي للعمال بتسخير كل الامكانيات لذلك .

س 9 : هل أنتم معرضون لحوادث العمل ؟

الشكل رقم 18

محايد	لا	نعم	
0	0	50	التكرار
0	0	100%	النسبة المئوية



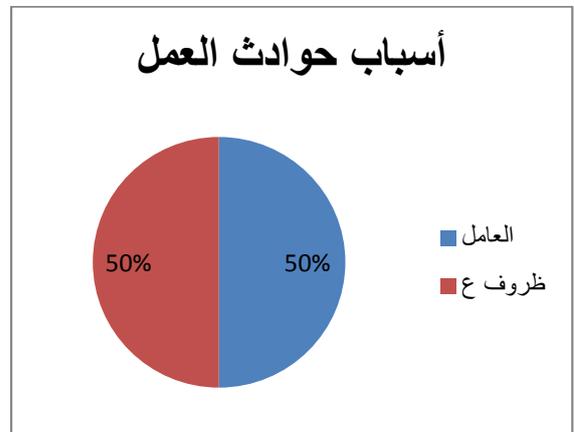
المصدر : من اعداد الطالبين بالاعتماد على معطيات الاستبيان

من خلال الجدول نقول أن العمال معرضون لحوادث العمل نظرا لخطورة المهام التي يقومون بها و نخص بالذكر العمال الذين هم في مناصب ذات الاتصال المباشر بالكهرباء و الغاز .

س 10 : ما هي أسباب حوادث العمل (العامل ، ظروف العمل) :

الشكل رقم 19

ظروف العمل	العامل	
25	25	التكرار
%50	%50	النسبة المئوية



المصدر : من اعداد الطالبين بالاعتماد على معطيات الاستبيان

من خلال الجدول نستنتج أن حوادث العمل قد تكون بسبب العامل من جهة و ظروف العمل من جهة أخرى حيث يمكن للعامل التسبب في الأخطاء نتيجة التهاون , اسباب شخصية , و غيرها . و نجد من جهة أخرى حجم الأخطار التي تحتويها ظروف العمل .

و على العموم فان أفراد العينة غالبيتهم غير راضين على سلم الأجور و منح المردودية كونهم يرونها أنها لا تتماشى مع الجهد المبذول و المخاطر التي قد يتعرضون لها . كما أن غالبيتهم يجمعون على توفر الشروط الأخرى كطب العمل و توفر الخدمات الاجتماعية مما يبين حرص المؤسسة على تبني مفهوم الحماية الاجتماعية.

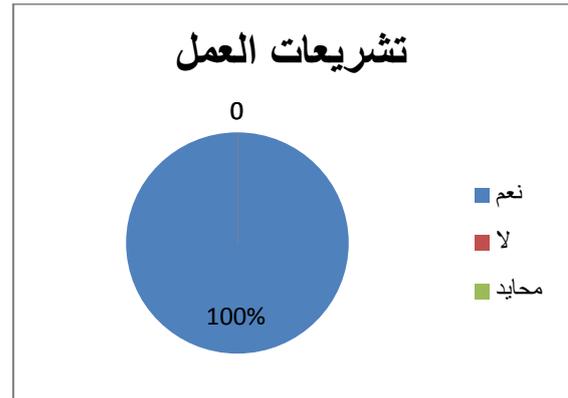
المحور الثاني : حماية العامل :

في هذا المحور سنحاول معرفة مستوى الحماية الاجتماعية للعمال من خلال الوقوف على مدى تكريس تشريعات العمل و مشاركة العمال في اتخاذ القرارات اليومية كونهم يمارسون مهامهم في الميدان . وتم كذلك طرح بعض الأسئلة الخاصة بشعور العامل بخطر التسريح من العمل و كذا معرفة حجم العمالة المؤقتة .

س 11 : هل المؤسسة تلتزم بتشريعات العمل ؟

الشكل رقم 20

محايد	لا	نعم	
0	0	50	التكرار
0	0	100%	النسبة المئوية



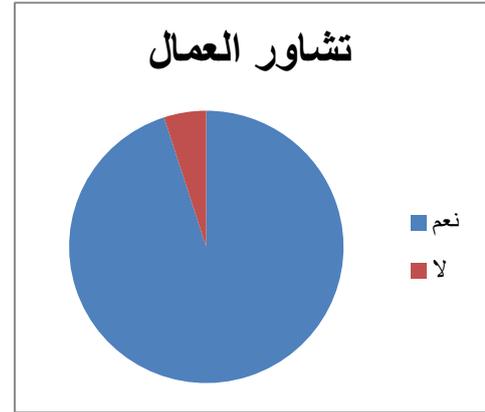
المصدر : من اعداد الطالبين بالاعتماد على معطيات الاستبيان

من خلال الجدول نلاحظ أن كل العمال أقرروا أن المؤسسة تلتزم بتشريعات العمل نظرا لوجوب احترام القوانين و النصوص المتعلقة بحقوق عنصر العمل

س 12 : هل تشاور المؤسسة العمال في وضع القرار الخاص بالعمل ؟

الشكل رقم 21

محايد	نعم	لا	
0	05	45	التكرار
00%	%05	%95	النسبة المئوية



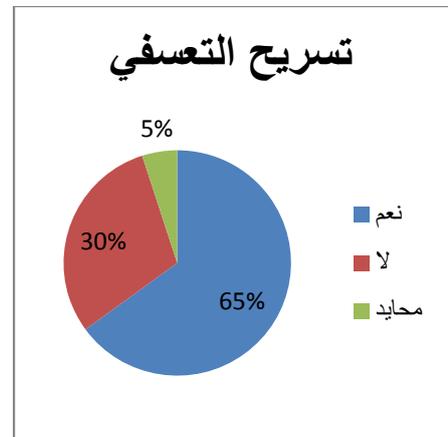
المصدر : من اعداد الطالبين بالاعتماد على معطيات الاستبيان

من الجدول نلاحظ أنه لا يوجد هناك تشاور مع العمال في وضع القرار الخاص بهم لأن جل القرارات تكون وزارية صادرة من الهيئة العليا مثل تغيير أوقات العمل في شهر رمضان المبارك ..

س 13 : هل العمال يشعرون بخطر التسريح التعسفي ؟

الشكل رقم 22

محايد	لا	نعم	
9	11	30	التكرار
%05	%30	%65	النسبة المئوية



المصدر : من اعداد الطالبين بالاعتماد على معطيات الاستبيان

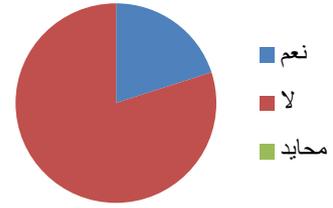
من خلال الجدول نلاحظ أن فئة كبيرة من العمال تشعر بأنها عرضة للتسريح التعسفي نظرا لصرامة القوانين و اللوائح و لأن هذا القطاع حساس لا مكان للأخطاء .

س 14 : هل هناك عمالة غير دائمة ؟

الشكل رقم 23

	نعم	لا	محايد
التكرار	10	40	0
النسبة المئوية	%20	%80	%00

عمالة غير دائمة



المصدر : من اعداد الطالبين بالاعتماد على معطيات الاستبيان

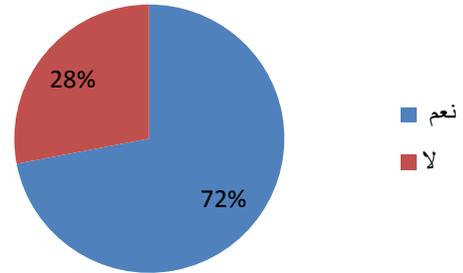
من خلال الجدول نلاحظ أن جل العمال غير دائمين غير أن هناك فئة قليلة غير مرسومون التي هي مستبعدة من الأعمال الخطيرة اي تقوم بالأعمال الادارية فقط .

س 15 : هل تفضل التقاعد المبكر ؟

الشكل رقم 24

	نعم	لا	محايد
التكرار	36	14	00
النسبة المئوية	%72	%28	%00

التقاعد المبكر



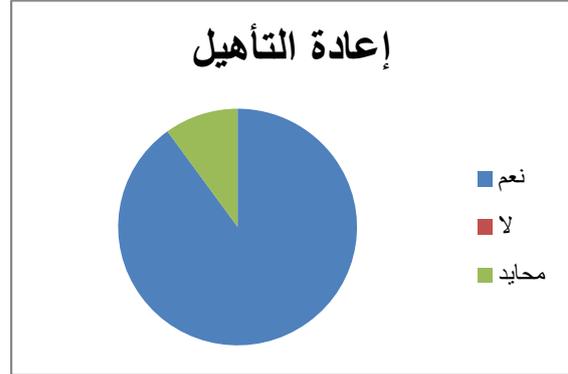
المصدر : من اعداد الطالبين بالاعتماد على معطيات الاستبيان

من خلال الجدول نلاحظ أن أغلبية العمال يفضلون التقاعد المبكر لصعوبة المهام التي يقومون بها مثل العامل في سن ال 55 سنة ليس له قدرة على صعود الأعمدة الكهربائية .

س 16 : هل تقوم المؤسسة بخيار إعادة التأهيل و التدريب المؤقتة؟

الشكل رقم 25

محايد	لا	نعم	
05	00	45	التكرار
10%	%00	90%	النسبة المئوية



المصدر : من اعداد الطالبين بالاعتماد على معطيات الاستبيان

من خلال الجدول نلاحظ أن المؤسسة هي من تقوم بتأهيل عمالها لمواكبة التطورات الحديثة . مثل اصدار برنامج جديد أو الات متطورة تستوجب على المؤسسة تكوين عمالها لتتماشى قدراتهم مع هذه الالات و البرامج.

❖ من خلال المحور السابق يتبين لنا ان المؤسسة تلتزم بتوفير شروط الحماية الاجتماعية الخاصة بتطبيق الصارم لتشريعات العمل و تقوم بالتأهيل الميداني لعمالها و هذا بغية تقديم خدمة عالية للمواطن ، و كون أن طبيعة العمل محفوفة بالمخاطر يستوجب وجود تدريب دوريا . هذا من جهة ، من جهة أخرى فان العمل يشعر بخطر التسريح التعسفي لأنه كما قلنا سابق أن المهنة محفوفة من المخاطر تتطلب درجة عاليو من اليقظة و بالتالي فان الخطأ البشري أو التهاون في العمل يعرض صاحبه للتسريح. و عليه فان غالبية العمال تفضل الخروج للتقاعد نظرا للضغط الكبير في العمل .

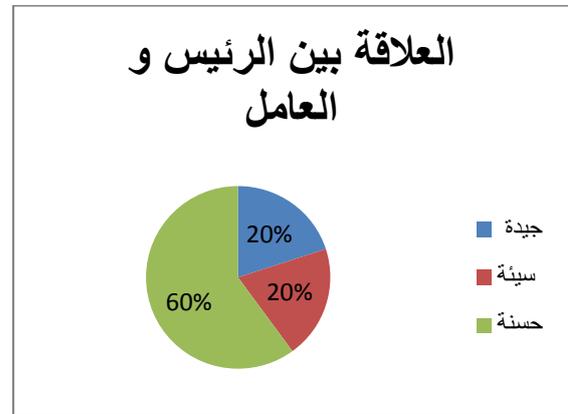
المطلب الثالث : علاقات العمل و العمل النقابي

كثيرا ما تؤدي تلك العلاقات المتوترة بين العمال و التكتلات التي تحكمها المصلحة الشخصية الى توتر جو العمل و عليه فان معرفة تلك العلاقة بين العمال تبين لنا ندى التضامن و تعزيز روابط التواصل و الاتصال و سيزيد ذلك في خلق جو مناسب في العمل و يريح العامل و يبعد عنه الضغوط

س 17 : هل العلاقة بين الرئيس و العامل (جيدة ، سيئة ، حسنة)

الشكل رقم 26

حسنة	سيئة	جيدة	
30	10	10	التكرار
60%%	20%	20%	النسبة المئوية



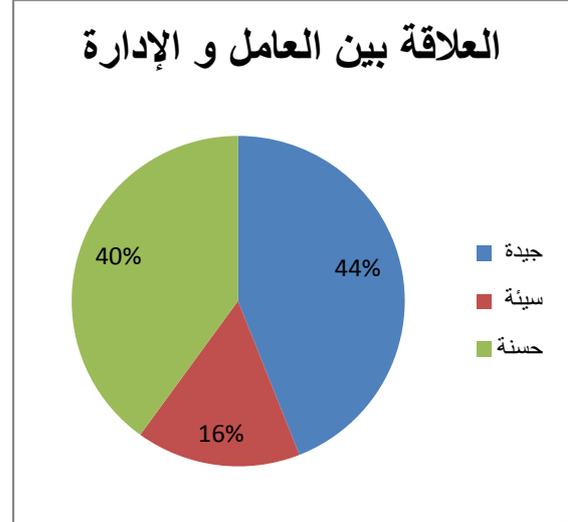
المصدر : من اعداد الطالبين بالاعتماد على معطيات الاستبيان

من خلال الجدول نلاحظ أن العلاقة بين الرئيس و العامل جلها حسنة نظرا للشخصية القيادية للرئيس التي تقابلها مواضبة العمال و سلوكياتهم الحسنة .

س 18 : هل العلاقة بين العامل و الإدارة (جيدة ، سيئة ، حسنة)

الشكل رقم 27

حسنة	سيئة	جيدة	
20	08	22	التكرار
40%	16%	44%	النسبة المئوية



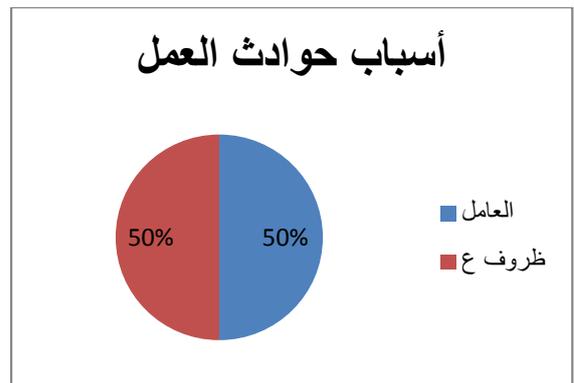
المصدر : من اعداد الطالبين بالاعتماد على معطيات الاستبيان

من خلال الجدول نلاحظ هناك علاقة حسنة على العموم بين الادارة و العامل أثناء ظروف العمل العادية و قد تحدث بعض المناوشات بينهم تجعل العلاقة بينهم سيئة .

س 19 : ما هي أسباب حوادث العمل (العامل ، ظروف العمل) :

الشكل رقم 28

ظروف العمل	العامل	
25	25	التكرار
%50	%50	النسبة المئوية



المصدر : من اعداد الطالبين بالاعتماد على معطيات الاستبيان

من خلال الجدول نستنتج أن حوادث العمل قد تكون بسبب العامل من جهة و ظروف العمل من جهة أخرى حيث يمكن للعامل التسبب في الأخطاء نتيجة التهاون , اسباب شخصية , و غيرها . و نجد من جهة أخرى حجم الأخطار التي تحتويها ظروف العمل .

س 20 : ما هي أسباب التغيب عن العمل .

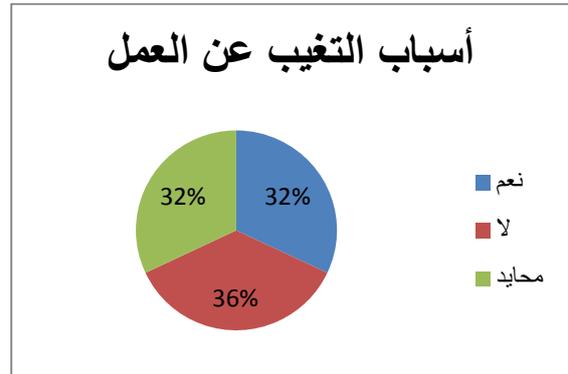
-النفور من مكان العمل .

-ظروف شخصية و اجتماعية

-ضغط العمل .

الشكل رقم 29

النفور من مكان العمل .	ظروف شخصية و اجتماعية	ضغط العمل	
التكرار	18	16	
النسبة المئوية	36%	32%	



المصدر : من اعداد الطالبين بالاعتماد على معطيات الاستبيان

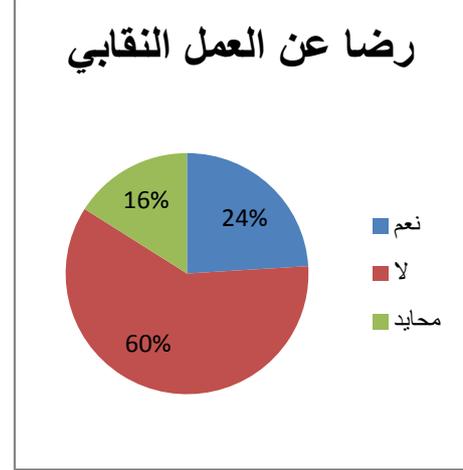
من خلال الجدول نلاحظ أن كل احتمالات التغيب واردة و ذلك باعتبار العامل فرد من المجتمع يتأثر بظروف الشخصية و الاجتماعية كالمرض أو وفاة أحد الأقارب كما هو معرض لضغوطات عمل قد تسبب له النفور من مكان العمل .

المحور الرابع : العمل النقابي

س 21 : هل أنت راضي عن العمل النقابي ؟

الشكل رقم 30

نعم	لا	محايد	
12	30	08	التكرار
24%	60%	16%	النسبة المئوية



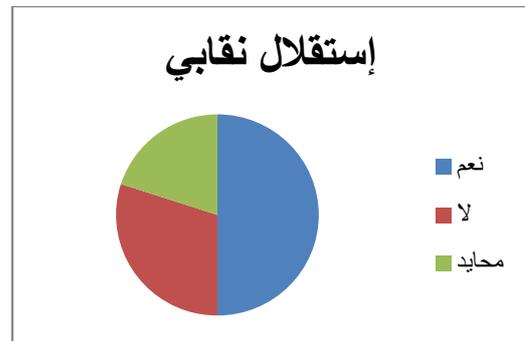
المصدر : من اعداد الطالبين بالاعتماد على معطيات الاستبيان

من خلال الجدول نلاحظ أن نسبة الكبيرة غير راضية عن العمل نقابي وذلك بسبب أن النقاية غير قادرة على تسوية جميع مشاكل وانشغالات كل العمال .

س 22 : هل هناك إستقلال نقابي ؟

الشكل رقم 31

نعم	لا	محايد	
25	15	10	التكرار
20%	60%	20%	النسبة المئوية



المصدر : من اعداد الطالبين بالاعتماد على معطيات الاستبيان

من خلال الجدول نلاحظ أن أغلبية العمال يرون أنه لا يوجد استقلال نقابي و هذا نظرا لنسبة المطالب الملبات مقارنة بحجم الانشغالات المطروحة .الى أنه هناك علاقات جيدة و تضامن بين العمال ، فساعدت هذه الظروف الى خلق جو عمل تضامني الذي يساعد على تخفيف الضغوط في العمل .

خاتمة الفصل:

في الأخير بعد تحليلنا لنتائج الاستبيان الخاص بحماية عنصر العمل داخل مؤسسة سونلغاز يمكن القول أن هناك بعض النقاط الإيجابية و الأخرى سلبية . فقد التمسنا في المؤسسة أن هناك توفر شروط الحماية الاجتماعية الخاصة بشروط السلامة المهنية و تمتعهم ببعض الخدمات الاجتماعية ، و كذا هناك تطبيق صارم لتشريعات العمل و تأهيل العمال لممارسة نشاطهم على أحسن وجه . كما نلمس درجة عالية من التفاهم و الاتصال و التعاون بين مختلف المستويات المهنية و هذا من أجل تقديم خدمة بجودة عالية و تخفيض الضغوط التي يعيشها العمال .أما في ما يخص بعض النقاط السلبية فنجدها تتمحور حول انخفاض الأجور و عدم تماشيها مع نوعية المخاطر و الجهد المبذول ، كما أن هناك نوعا من الضغط الممارس أثناء الازمات التي تمر بها المؤسسة التي تؤدي في الغالب الى زيادة الدوام.

يعد موضوع الحماية الاجتماعية والعمل من بين المواضيع الشائكة التي أخذت أبعاد اجتماعية و سياسية و اقتصادية بسبب الظروف الراهنة على المستوى العالمي. و ترتبط الحماية الاجتماعية ارتباطا وثيقا بسوق العمل من خلال الاشتراكات الاجتماعية التي يدفعها صاحب العمل و العامل و التي تأثر في كلفة الإنتاج . فالحماية الاجتماعية في دولة الرفاه هي التي تجمع بين ما جاء به الاقتصاديين بسمارك"التي ترى على ضرورة حماية العامل داخل المؤسسة من الأخطار التي تهدد عمله" و بيفريدج الذي يرى على حتمية حماية الفرد في المجتمع من خطر فقدان الدخل . وعليه فان حماية الفرد داخل المؤسسة من الأخطار المهنية و توفير له شروط السلامة المهنية و حمايته من خطر فقدان الدخل و التسريح التعسفي سوف يضمن حمايته داخل المجتمع و عليه يتعين على المؤسسة تبني لمسؤوليتها الاجتماعية إزاء المجتمع التي تعيش فيه و تستمد عناصر إنتاجها منه .فيتعين عليه دفع مقابل ذلك من خلال حماية العامل من الأخطار الاجتماعية داخل المؤسسة .

من أجل كل هذا و من أجل الوصول الى أهداف البحث استخدمنا المنهج الوصفي الفصلين النظريين من خلال تطرقنا الى جملة من المفاهيم و النظريات ، كما استخدمنا كذلك المنهج التحليلي في الفصل الثالث من أجل تحليل نتائج الدراسة .

و كانت النتائج المتوصل اليها كالآتي :

- ان سلم الأجور بمؤسسة سونلغاز يعد منخفضا مقارنة بالجهد المبذول و حجم المخاطر المترتبة عن تأدية المهام.
- توفر المؤسسة شروط السلامة المهنية للعمال
- تقدم بعض الخدمات الاجتماعية للعمال
- توفر جو عمل ملائم مبني على التفاهم و التعاون و تكثيف الاتصال مما يخفف الضغوط المهنية.
- تطبيق و احترام التشريعات الخاصة بالعمل
- ارتفاع نسبة الضغط في العمل أثناء الأزمات التي تمر بها المؤسسة .

اذن نستطيع القول أن الفرضيتين صحيحتين و بناء على النتائج التي تم التوصل إليها توصي الدراسة بما يلي:

-يعتبر نظام الحماية الاجتماعية عنصر مهما في المنظومة الاجتماعية لأي دولة على اعتبار انه يمس صحة الإنسان وحياته اليومية، ولذلك لا بد على الحكومة الجزائرية إعطاء المزيد من الاهتمام لهذا

القطاع واصدار التشريعات اللازمة التي تساهم في تطويره وتمكينه من تلبية احتياجات العاملين. -الاهتمام كثر بموضوع الحماية الاجتماعية وادراك نتائجها الايجابية على أداء العاملين، إذ تعتمد المؤسسات بشكل عام في نجاحها على مدى فعالية العاملين في أدائهم لأعمالهم والتي تتوقف بدورها على درجة حماسهم في العمل، الأمر الذي يؤكد أهمية العنصر البشري ومن ثم ضرورة الاهتمام به والحفاظ عليه.

-زيادة في قسط المخصص لتغطية المخاطر بالنسبة للعاملين.

-زيادة في منحة معاش بالنسبة للعاملين عند تعرضه إلى العجز

-إجراء المزيد من الدراسات الميدانية حول موضوع الحماية الاجتماعية وأثرها على أداء العاملين حيث لاحظنا شح الدراسات الميدانية التي أجريت حول هذا الموضوع، مع الإشارة بأنه يمكن ربط بين الحماية الاجتماعية والولاء الوظيفي.

الكتب :

1. سملاي يحضية، دراسة أثر حوادث العمل على الوقاية الإنتاجية وفاعلية نظام الوقاية في المؤسسة الصناعية، رسالة ماجستير، علوم التسيير، معهد الاقتصاد، جامعة الجزائر، 1994-1995.
2. سهيلة محمد، حوادث العمل وعلاقتها ببعض المتغيرات الشخصية والمهنية دراسة ميدانية مقارنة لدى عينة من العاملين في شركة مصفاة بانياس للنفط في محافظة طرطوس، مجلة جامعة دمشق، المجلد 26، العدد الرابع، 2010.
3. برهام عطا الله، مدخل إلى التأمينات الاجتماعية، دار المعارف، مصر 1969.
4. محمد حسن القاسم، التأمينات الاجتماعية: أحكام التأمين الاجتماعي على العاملين، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية مصر 1999.
5. محسن حسين منصور، التأمينات الاجتماعية، دار منشأة المعارف، مصر 1992.
6. أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة الفردية، جزء 2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ص 160. 2010.
7. طارق كمال علم النفس المهني والصناعي، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 2007.
8. رمضان عمومن وآخرون، حوادث العمل وأسبابها وأساليب خفضها، مجلة العلوم الإنسانية عدد خاص بالملتقى الدولي حول المعاناة في العمل.
9. حسين عمر. الرفاهية الاقتصادية، دار الفكر العربي . القاهرة مصر. 1999.
10. عبد الرزاق فارس - الفقر وتوزيع الدخل في الوطن العربي - مركز دراسات الوحدة العربية. بيروت 2001،
11. مصطفى بلعيد، عوامل ضعف الإنتاج في المؤسسة الجزائرية، رسالة ماجستير، قسم الاقتصاد، جامعة الجزائر، 1986،

قائمة المصادر و المراجع

12. عمر وصفي عقيلي، إدارة القوى العاملة، دار زهران للنشر والتوزيع، عمان، 1996،
13. إبراهيم علي إبراهيم، مبادئ التأمين التجاري والاجتماعي، دار النهضة العربية للطباعة، بيروت لبنان 1988.
14. عامر سلمان عبد الملك، الضمان الاجتماعي في ضوء المعايير الدولية والتطبيقات العلمية المجلد الثاني، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان 1998
15. مصطفى أحمد أبو عمرو، مبادئ قانون التأمين الاجتماعي، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان.
16. سهيلة محمد عباس ، حسين علي ، إدارة الموارد البشرية ، دار وائل للنشر ، الأردن ، ط 3، 2007.
17. عباس محمود عوض، حوادث العمل في ضوء علم النفس، منشورات دار المعارف، مصر 1971،
18. فرج عبد القادر طه، علم النفس الصناعي والتنظيمي، دار قباء للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، طبعة 9، 2001.
19. خضير كاظم حمود، ياسين كاسب الحرثة ، "ادارة الموارد البشرية ، دار المسيرة والتوزيع و الطباعة ، دار المسيرة والتوزيع و الطباعة ، ط 2، 2009م.
20. مؤيد سعيد السالم، إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي تكاملي، اثناء للنشر، الأردن، 2009.
21. صالح محمد فالح ، ادارة الموارد البشرية ، عمان، دار الحامد للنشر و التوزيع، 2004،
22. عثمان فريد رشدي، الصحة والسلامة المهنية، دار الراية للنشر والتوزيع، عمان، 2013،
23. حمدي ياسين وآخرون، علم النفس الصناعي، والتنظيمي بين النظرية والتطبيق، دار الكتاب الحديث، طبعة الأولى، 1999.
24. أحمد عزت راجع، علم النفس المواعمة المهنية الهندسة البشرية والعلاقات الإنسانية، الدار القومية للطباعة والنشر، مصر.

مذكرات جامعية :

25. سمير صلاحوي، الحوادث المهنية وآثارها على تنافسية المؤسسة، دراسة حالة مؤسسة سونلغاز، مذكرة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة باتنة، الجزائر، 2008
26. دوباخ قويدر، دراسة ماهية الأمن الصناعي في الوقاية من إصابات وحوادث العمل والأمراض المهنية، مذكرة لنيل شهادة ماجستير، قسنطينة، 2008-2009
27. دليلة أحمد هرفة، مروة كواشي، حوادث العمل في التشريع الجزائري، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في القانون، قالمة، 2013-2014..

قوانين و مراسيم :

- المادة 13 من قانون 13 / 83 المؤرخ في 21 رمضان 1403 الموافق ل 2 يوليو 1983 يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية
28. المادة 37 من قانون 13 / 83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية المعدل بموجب المادة 05 من الأمر رقم 96 / 19 المؤرخ في 06 / 07 / 1996
29. المادة 4 من القانون 13 / 83 السالف الذكر.
30. المادة 30 من الأمر رقم 96 / 17 المؤرخ في 06 / 07 / 1996 المؤرخ في 21 صفر 1417 الموافق ل 7 يوليو 1996 الجريدة الرسمية، العدد 47، ص 09.
31. المادة 48 من القانون 11 / 83 المؤرخ في 21 رمضان 1403 هـ الموافق ل: 02 / 07 / 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، الجريدة الرسمية، العدد 28.

مجلات و مقالات :

32. فليب أدار- مجلة الاقتصاد و مناجمت-الفقر و التعاون -العدد 2مارس2003 -

33. راشد محمد القحطاني حوادث وإصابات العمل، مؤتمر الصحة والسلامة المهنية، الرياض 28-29

أفريل 2007.

المراجع بالفرنسية :

34. Batifoulier philipe – Protection sociale – dunod . paris 2000p 16

35. Barbier jean – cauld – le nouveau system de protection sociale – la
decoverte , paris 2004.p

36. Hawson J . t “ an introduction to applied economics “. Mac DONALD and
evans. 1976. p268

37. Jean Michel Cousineaux « Economie du travail » caetan mouin 1981

38. Cazes, S. «Labour Market Institutions», Perspective on labour economics for
development (Geneva, ILO). Our discussions of employment protection legislation
and minimum wages draw heavily on2013. pp. 186–209.

39. ICHINO A., RIPHALN « Are Judges biased by Labor Market Conditions?»,
European Economic Review, 47(5), (2003), pp. 913–944.

40. Haltiwanger, J; Scarpetta, S.; Schweiger, H. « Cross country differences in job reallocation: The role of industry, firm size and regulations» EBRD Working Paper No. 116.2010 (London, European Bank for Reconstruction and Development, Office of the Chief Economist).
41. Martin, J. P.; Scarpetta, S. « Setting it right: Employment protection, labour reallocation and productivity» Institute for the Study of Labour Policy paper No. 27. 2011. (Bonn, IZA).
42. Kugler, A. D.; Pica, G. «Effects of employment protection on worker and job flows: Evidence from the 1990 Italian reform» in Labour Economics, Vol. 15, No. 1 . 2008.
43. Boeri, T.; Jimeno, J. «The effects of employment protection: Learning from variable enforcement» in European Economic Review, Vol. 49. 2005.p 2057
44. Noelke, C « The consequences of employment protection legislation for the youth labour market» Mannheimer Zentrum für Sozialforschung Working Paper. 2011.
45. Garibaldi, P.; Pacelli, L.; Borgarello « Employment protection legislation and the size of firms» IZA Institute for the Study of Labour Discussion Paper No., A. 2003.
46. Rouger Vincentini, les risque professionnels, Edition d'organisation paris, 2004,

وابوغرافيا :

www.ARAB.labor.org .47

Www. CNAS.DZ .48



وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

المركز الجامعي بلحاج بوشعيب بعين تموشنت

كلية العلوم الإقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير



حماية الإجتماعية و العمل في المؤسسات الإقتصادية الجزائرية

استمارة استبيان:

السادة **موظفي سونلغاز** ، السلام عليكم ورحمة الله تعالى وبركاته...

تحية طيبة، وبعد

يقوم الطالبان بإجراء دراسة ميدانية تهدف إلى قياس "حماية الإجتماعية و العمل في المؤسسات الإقتصادية الجزائرية " وذلك في طور الإعداد لشهادة الماستر تخصص إقتصاد و إدارة مؤسسة .

وعليه فإننا نرجو منكم التكرم بمساعدتنا والإجابة على الأسئلة المطروحة والفقرات المطروحة من خلال التعبير عن رأيكم بوضع علامة (×).

كما نعلمكم أن هذا الاستبيان لأغراض البحث العلمي فقط وأن كل إجاباتكم ستحفظ بالسرية التامة.

تقبلوا فائق التحية والاحترام

إشراف الأستاذ:

أ. وراد فؤاد

الطالبان :

خروبي ميلود

زناسني سعيد

الجزء الأول: البيانات الشخصية

(1)الجنس

ذكر أنثى

(2)العمر

30-20 سنة 40-31 سنة

50-41 سنة أكثر من 50 سنة

(3)الدرجة العلمية

بكالوريا ليسانس

ماجستير دكتوراه

ماستر شهادة أخرى

(4)التخصص العلمي

إدارة أعمال محاسبة

اقتصاد تخصصات أخرى

(5)عدد سنوات الخبرة في العمل المصرفي

أقل من خمس سنوات 10-5 سنة

11- 15 سنة أكثر من 50 سنة

(6)الموقع الوظيفي

عضو مجلس إدارة مدير تنفيذي

مدقق موظف

الجزء الثاني: محاور الدراسة.

المحور الأول : ظروف العمل

الرقم	العبارات	نعم	لا	محايد
01	هل الأجر مناسب ؟			
02	هل هناك ضغط على العمال ؟.			
03	هل هناك شروط السلامة و الصحة المهنية ؟			
04	هل يمنح المردودية تتماشى مع الجهد المبذول ؟			
05	هل هناك توفير للخدمات الإجتماعية النقل ، صحة ؟			
06	هل هناك شروط للعدالة في التوظيف حسب الجنس ؟			
07	هل هناك مضايقات جنسية في مكان العمل ؟			
08	هل هناك طب العمل ؟ هل هناك تكفل بالامراض المهنية؟			
09	هل أنتم معرضون لحوادث العمل ؟			
10	ماهي أسباب حوادث العمل(العامل و ظروف العمل)؟			

المحور الثاني : حماية العامل

			هل المؤسسة تلتزم بتشريعات العمل قبل التشريع ؟	11
			• هل تشاور العمال في وضع القرار الخاص بالعمال ؟	12
			• هل العمال يشعرون بخطر التسريح التعسفي ؟	13
			• هل هناك عمالة غير دائمة ؟	14
			• هل تفضل التقاعد المبكر ؟	15
			• هل تقوم بخيار إعادة التأهيل و التدريب المؤقتة؟	16

المحور الثالث : علاقات العمل

الرقم	العبارات	نعم	لا	محايد
17	هل العلاقة بين الرئيس و العامل (جيدة، سيئة، حسنة)؟			
18	هل العلاقة بين العامل و الإدارة (جيدة ، سيئة ، حسنة)			
19	ما هي أسباب حوادث العمل (العامل ، ظروف العمل) ؟			

			<p>ما هي أسباب التغيب عن العمل .</p> <p>-النفور من مكان العمل .</p> <p>-ظروف شخصية و اجتماعية</p> <p>ضغظ العمل .</p>	20

المحور الرابع : العمل النقابي

			<p>هل أنت راضي عن العمل النقابي ؟</p>	21
			<p>هل هناك إستقلال نقابي ؟</p>	22

شكرا على حسن تعاونكم معنا

الملخص:

هدف هذه المذكرة دراسة واقع الحماية الاجتماعية داخل المؤسسة الاقتصادية ذلك من خلال معالجة اشكالية تتعلق بالمستوى الذي وصل اليه حماية العامل بالمؤسسة الاقتصادية العامة الجزائرية، حيث تطرقت هذه المذكرة في جانبها النظري لمفاهيم الحماية الاجتماعية وحماية عنصر العمل داخل المؤسسة الاقتصادية العامة.

أما في الجانب التطبيقي فقد تبين أن اغلبية افراد المؤسسة سونلغاز غير راضيين على سلم الأجور ومنح المردودية، وتعرضهم لعدد من المخاطر مع أن المؤسسة تلتزم بتوفير شروط الحماية الاجتماعية وهذا راجع الى طبيعة المهام التي يقومون بها.

الكلمات المفتاحية: حماية العامل، عنصر العمل، مردودية، شروط الحماية.

Résumé :

Le présent mémorandum a pour objet d'étudier la réalité de la protection sociale au sein de l'institution économique en s'attaquant au problème du niveau de protection du travailleur dans l'institution économique algérienne, en abordant les concepts de protection sociale et de protection de l'élément de travail au sein de l'institution économique générale.

Sur le plan pratique, il a été constaté que la majorité des membres de l'entreprise ne sont pas satisfaits de l'échelle salariale et du rapport coûts-avantages et qu'ils sont exposés à un certain nombre de risques, bien que l'institution s'engage à fournir les conditions de la protection sociale, en fonction de la nature des tâches qu'il accomplit.

Mots clés: protection des travailleurs, composante main-d'œuvre, rentabilité, conditions de protection.

Abstract :

The purpose of this memorandum is to study the reality of social protection within the economic institution by addressing the problem of the level of protection of the worker in the Algerian economic institution. This memorandum dealt with the concepts of social protection and protection of the work element within the general economic institution.

On the practical side, it has been found that the majority of the company's members are not satisfied with the wage scale and the cost benefit, and they are exposed to a number of risks, although the institution is committed to providing the conditions of social protection, depending on the nature of the tasks they perform.

Keywords: worker protection, labor component, cost effectiveness, protection conditions.