# الأعباء الاقتصادية لحوادث العمل والامراض المهنية (قراءة على ضوء القانون الجزائري)

**Economic burdens of work accidents and occupational diseases (reading in light of Algerian law)**

عادل بن صالح

**كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم –الجزائر–**

**عضو بمخبر قانون العمل والتشغيل بجامعة مستغانم**

**adel.bensalah@univ-mosta.dz**

تاريخ الارسال:2021/01/22 تاريخ القبول :2022/01/26 تاريخ النشر: مارس2022

**الملخص:**

إن ما آلت اليه بيئة العمل من مستجدات في يومنا الحالي جعلها تعرف مخاطر مهنية متعددة ومتنوعة، وكنتيجة لهذا الأمر صار لابد من التفكير في كيفية الوقاية تحقيقا بذلك للاستقرار المهني والاقتصادي داخل المؤسسات المستخدمة وهذا بالنظر إلى تلك الحماية التي تعود على للعامل الى جانب تحسين في الكفاءة الإنتاجية للمؤسسة وبأقل تكلفة ممكنة، ولقد حاولنا من خلال هذه الدراسة بيان مدى تأثير تكاليف حوادث العمل والامراض المهنية على حياة المؤسسة المستخدمة من خلال ما قد تنفقه من تكاليف بغية التكفل بتلك الاضرار الناتجة عن هذه المخاطر وإعادة الوضع الى ما كان عليه في اول الأمر.

**الكلمات المفتاحية:**امراض، حوادث مهنية، تكاليف، نفقات، عمال

**Abstract**

The current developments in the work environment made it aware of multiple and varied occupational risks, and as a result of this matter it became necessary to think about how to prevent this in order to achieve professional and economic stability within the employing institutions, and this is given that protection accrued to the worker as well as an improvement in efficiency The productivity of the institution at the lowest possible cost, and we have tried, through this study, to show the extent of the impact of the costs of work accidents and occupational diseases on the life of the employing institution through the costs it may spend in order to take care of those damages resulting from these risks and restore the situation to what it was in the beginning. In conclusion to the topic.

**Key words:** diseases, occupational accidents, costs, expenses, workers

**المؤلف المرسل: بن صالح عادل**

**مقدمة:**

ان التكاليف الاقتصادية لحوادث العمل والامراض المهنية تعد بمثابة دفع المؤسسات الاقتصادية لثمن سعيها إلى المواكبة والتقدم والعصرنة، حيث يشهد العالم الاقتصادي في يومنا الحالي تطورا جذريا متأثرا بذلك بما يعرف بالعولمة الاقتصادية،أين تم تبني أنشطة جديدة وفي مختلف المجالات من صناعية، زراعية وغيرها بالإضافة إلى تطور العتاد المهني من آلات ومعدات ناهيك عن تطور تلك المواد التي يعتمد عليها نشاط المؤسسة الاقتصادية،إلا أنه يلاحظ أن هذا التطور صاحبه في ذلك ولادة العديد من المخاطر المهنية المتمثلة في ما يعرف بالحوادث والامراض المهنية والتي أصبحت مصدر خطر على كل من العمال من جهة كما تكلف المؤسسة من جهة اخرى من خلال تعويض العمال وجبر ما لحقهم من ضرر، اصلاح وصيانة العتاد والآلات المتأثرة بالوضع، ناهيك عن مصاريف أخرى كلها يتم استغلالها لإعادة الوضع الى ما كان عليه قبل حدوث الخطر وهذا نتيجة لعدم توافر الظروف المهنية المناسبة بمختلف أنواعها من مادية، اجتماعية، نفسية وتنظيمية[1].

لقد تم تصنيف تكاليف حوادث العمل والامراض المهنية الى تكاليف مباشرة وأخرى غير مباشرة اذ تتمثل التكاليف المباشرة لحوادث العمل والامراض المهنية عموما في تلك المصاريف المسجلة في النظام المحاسبي للمؤسسة في حين ان التكاليف الغير مباشرة، هي ما تفقده المؤسسة بسبب حوادث العمل والامراض المهنية لكنها لا تظهر في النظام المحاسبي للمؤسسة بمعنى أنها تكاليف خفية[2]، وعليه فإن هذه الحوادث والامراض المهنية عدا عن كونا مصدر خطر لكل من العامل والمؤسسة فهي ايضا مكلفة اقتصاديا للهيئة المستخدمة مما يفرض علينا البحث في طبيعة هذه التكاليف الاقتصاية المرتبطة بهذه بالحوادث والامراض المهنية داخل المؤسسة المستدمة

انطلاقا ن هذا الطرح طرح الاشكال التالي:

فيما تتمثل هذه التكاليف الاقتصادية لكل من حوادث العمل والامراض المهنية؟

**فرضية البحث:** تعد إنتاجية المؤسسات الاقتصادية وبأقل تكلفة ممكنة من بين أحد النقاط التي تعكس نجاح هذه المؤسسات ومساهمتها الفعالة في تنمية الاقتصاد الوطني.

**أهداف الدراسة:** كان الهدف من هذه الدراسة بيان مختلف تلك التكاليف الاقتصادية لكل من حوادث العمل والامراض المهنية كنقطة من بين النقاط التي تجسد مدى نجاح المؤسسة الاقتصادية في التحكم في مخاطر بيئة العمل وفي تكاليفها الاقتصادية.

---

[1]Pierre GOGuelin, la prévention des risques professionnels ,1er éd., presses universitaire de France, paris, avril 1996, p.06.

[2]Maurice Gosselin, Analyse des avantages et des coûts de la santé et de la sécurité au travail enentreprise, Etude et recherche, Montréal, 2004, P : 1. Sur le site : www.irsst.qc.ca/files/documents/PUBIRSST/R-375.pdf, le 26 février 2020, à 20:55.

**مناهج الدراسة:** عمدنا في هذه الورقة البحثية الى الاستعانة بالمنهج الوصفي للوصف والتعريف بالموضوع الى جانب المنهج التحليلي لتحليل مختلف العناصر والمصطلحات ذات الصلة بالموضوع بالإضافة الى المنهج القانوني من خلال تحليل جل المواد القانونية الفاعلة في هذا المجال.

وللإجابة على هذا الاشكال سوف يتم التعرض للموضوع وفق مبحثين اين سنخص الأول الى بيان تلك التكاليف الاقتصادية المباشرة وغير المباشرة لحوادث العمل، في حين سنعرج بالمبحث الموالي الى التكاليف المباشرة وغير المباشرة للأمراض المهنية.

## المبحث الأول: التكاليف الاقتصادية المرتبطة بالحوادث المهنية

بالرغم من تعدد التعاريف التي أعطيت للحادث المهني لكن مدلولها يبقى واحد اذ يعد حادث مهني كل حادث فجائي يصيب العامل وبتأثير عنيف ولسبب خارجيالمطلب[1]وبسبب العمل او اثناؤه ويدخل ضمن الامر ما يعرف بحادث المسافة[2]وهو نفس ما استقر عليه التشريع الفرنسي على سبيل المقارنة[3]، اما بخصوص التكاليف الاقتصادية لحوادث العمل فإنها تتمثل في كل من التكاليف المباشرة وأخرى غير مباشرة.

### المطلب الاول: التكاليف الاقتصادية المباشرة المرتبطة بالحوادث المهنية

تتمثل التكاليف المباشرة لحوادث العمل في مختلف تلك الأقساط المدفوعة من طرف المؤسسة إلى شركة التأمين إذ تلزم أغلب التشريعات الدولية والوطنية المؤسسات الإنتاجية بضرورة تأمين جميع مستخدميها ضد حوادث العمل وهذا بالتعاقد مع شركة للتأمين حيث تلزم المؤسسة بدفع أقساط مالية منتظمة إلى هذه الشركة تضم نسبة تقتطع من أجر العامل ونسبة تدفعها المؤسسة نيابة عن عمالها[4] مقابل أن تتولى هذه الأخيرة[5] دفع تعويضات نقدية للعمال المصابين بسبب حوادث العمل خلال مدة توقفهم عن العمل كتغطية المصاريف الطبية من مستشفى، علاج، أدوية...، علما انه تختلف نسبة التعويض التي تقدمها شركة التأمين للعمال، بحسب نسبة العجز ومدة التوقف عن العمل وهذه الأقساط المدفوعة من طرف المؤسسة لهيئة التأمين، تعد تكلفة مباشرة للحادث تتحملها المؤسسة، ويمكن أن تكون تكلفة ثابتة أو تكلفة متغيرة، وذلك حسب نظام التأمين ضد حوادث العمل المتبع، والذي يتخذ شكلين يتمثلان في كل من[6]:

---

[1]عوني عبيدات محمود، شرح قانون الضمان الاجتماعي، دار وائل، الطبعة الاولى، 1998، ص. 40.

[2]محمد لبيب شنب، الاتجاهات الحديثة في التفرقة بين حوادث العمل والامراض المهنية، مجلة العلوم القانونية، كلية عين الشمس، العدد 01، لسنة 1998، ص. 11.

[3]Duperoux jean gaques, droit de sécurité sociale, 13éme édition, Dalloz, 1998, p. 81

[4]عبد الغفار حنفي، مرجع سبق ذكره، ص.577.

[5]Bernard Brody, Yves Letourneau, André Poirier, Les coûts indirects des accidents du travail, Etudeset recherches, Montréal, 1990, P. 8. Sur le site : www.irsst.qc.ca/files/documens/PUBIRSST/R-044-pdf, le 26 février 2020, à 20:55h.

[6]عبد الغفار حنفي، مرجع سبق ذكره، ص. 574، 576.

**الفرع الأول:التأمين المؤسساتي(الذاتي):**

هنا كمؤسسا تتفضل تأمين عناصر إنتاجها من أضرار حوادث العمل بنفسها، أين تقوم بحساب الاقتطاعات، التي تبقى ادخارا تتصرف فيه وتستثمره حين الحاجة على أن تقوم في حالة إصابة العامل بدفع التعويضات اللازمة وهذا النوع من التأمين يسمح للمؤسسة باستثمار مدخراتها، ورفع الاعتمادات المخصصة للوقاية، وتحسين ظروف العمل. غير أنه غير مرغوب فيه من طرف العمال واتحاداتهم النقابية نتيجة عدم ثقتهم في إمكانية وفاء المؤسسة بسبب الظروف التي يمكنها مواجهتها.

**الفرع الثاني:التأمين التعاقدي:**

يتم بالتعاقد مع شركة أو هيئة تأمينية متخصصة، تتلقى من المؤسسة أقساطا دورية، على أن تقوم بتقديم التعويضات حسب النسب المتفق عليها من طرف المؤسسة والتي ترتبط بجملة من العوامل المتعلقة او المتوقفة على النتائج المحصل عليها بخصوص الصحة والسلامة المهنية كمدى توفر أجهزة الوقاية، معدل تكرار وشدة الحوادث بالمؤسسة، بمعنى أنه إذا ظهرت نتائج المؤسسة سيئة فإن الأقساط التأمينية التي تدفعها سترتفع وهذا ما يعتبر تكلفة متغيرة بالنسبة للمؤسسة، ارتفاعها يؤثر سلبا على كفاءتها الإنتاجية وهذا النوع من الأقساط يحفز المؤسسة على تحسين الصحة والسلامة المهنية وتخفيض معدلات حوادث العمل وبالتالي تخفيض تكاليفها المباشرة الى جانب حالة الأقساط الثابتة والتي تدفعها المؤسسة إلى الهيئة التأمينية والتي تبقى في غالب الأحيان ثابتة وبالتالي تتحمل المؤسسة تكلفة مباشرة ثابتة لحوادث العمل .

وتجب الإشارة بهذا الخصوص ان المشرع الجزائري تعرض الى هذا النوع من التكاليف ونظمها قانونا فلقد أشار الى احكام التعويض عن الحوادث المهنية في إطار احكام القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل والامراض المهنية[1] اذ انه كثيرا ما تتسبب حوادث العمل في نتائج جد سلبية تتمثل في حالات العجز بنوعيه من مؤقت او دائم بالإضافة الى انها قد تؤدي الى الوفاة وفي كلتا الحالتين تتقرر تعويضات للعامل او لذوي حقوقه.

فبالنسبة لحالة العجز والذي يعرف بانه تلك العلة المستديمة او المؤقتة التي تحل بجسم الانسان فتمنعه من ممارسة مهامه او تقلل من قدراته المهنية[2] وعليه فيقصد بالعجز المؤقت فهو ذلك المرض او حالة الاعياء التي تصيب العامل بسبب العمل او بمناسبته ويعتد به خلال مدة زمنية معينة تتمثل من يوم الإصابة لحين اعلام الطبيب المختص بذلك[3]، في حين يعرف العجز الدائم انه ذلك النقص في المقدرة المهنية لدى العامل بسبب اصابته بمرض او حادث تسبب له في فقدان عضو معين من أعضائه وجعله

---

[1]Maurice Gosselin, op.cit., p. 5.

[2]لمادة 28 الى 47 من القانون رقم 83-13 المؤرخ في02جويلية1983المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 28 لسنة1983

[3]قاموس قانوني عربي فرنسي، انجليزي، د. ت. ن.، ص. 1134.

يفقد او تتراجع حركته المهنية عما كانت عليه قبل الاصابة[1] وهو تقريبا نفس ما أشار له المشرع الجزائري[2] لكن قد يكون العجز كلي لكن بشكل جزئي يتيح للعامل مباشرة نشاط اخر غير الذي كان يمارسه[1] ولقد تم ربط العجز الناتج عن الحادث المهني بتلك الحالة الناتجة عن سبب مفاجئ وخارجي وطارئ وفي اطار علاقة العمل ويندرج ضمن هذا الامر ما يطلق عليه بحادث المسافة[2].

أيا كان نوع العجز الناتج عن الحادث المهني سواء كان عجز مؤقت او عجز كلي فان المتضرر يستفيد من تعويضات مقررة قانونا تتمثل أساسا فيما يعرف بتلك التعويضات العينية وأخرى نقدية وعليه:

**اولا: بالنسبة للعجز المؤقت:**

فانه تتقرر للمصاب تعويضات نقدية وأخرى عينية ففيما يخص العينية وبالاستناد الى احكام القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل والامراض المهنية خاصة المواد 29، 30 و31 منه فان العامل المصاب يستفيد من تعويضات تتمثل في جملة من المصاريف المتعلقة بالعلاج وجل التكاليف التي يستلزمها الوضع لأجل شفاء العامل وقصد إعادة تأهيله مهنيا بمال فيها المصاريف التي قد تنفق بغية الاستعانة بعضو او الة اصطناعية ان دعت الضرورة الى ذلك[3]، كما تقرر الاحكام القانونية أيضا تعويضات أخرى للعامل المصاب الحق في مصاريف إعادة التأهيل وخلال كل فترة المتابعة الطبية ان كان ذلك خارج المؤسسة بالإضافة الى مصاريف الإقامة بالمستشفى، مصاريف التنقل، التعويضات اليومية في حالة عدم حصول الجبر او ان قسط التعويضة اليومية يفوق المبلغ المناسب للريع في حالة حصول الجبر او حصل المتضرر على ريع يساوي قدر العجز الدائم ناهيك عن حقه في إعادة التكييف مهنيا او تمكينه من ممارسة مهنة أخرى من اختياره قصد إعادة ادماجه مهنيا[3]، كما تقرر احكام ذات القانون تعويضات أخرى وبنسبة 100٪100 في حالة انتكاس العامل وتدفع له من قبل مصالح الضمان الاجتماعي والتي تتمثل في كل مصاريف العلاج من نفقات الطبيب، النقل، الادوية...الخ[4].

كما انه قد تصل حالة العامل الى الخطورة ويصاب وقد يستلزم الامر الاستعانة بعضو او الة اصطناعية وهنا يتقرر له قانونا جملة من التعويضات والمصاريف التي تساعده على تجاوز الامر والعودة الى نشاطه الطبيعي[5]، وحتى يتحصل المتضرر من هذه الآلات والأعضاء الاصطناعية يتعين عليه تقديم ملف كامل لدى مصالح الضمان الاجتماعي محتويا على الوثائق التالية: وثيقة الاعلام عن الحادث او

---

[1] شكري موسى، إصابات العمل وامراض المهنة، دراسة تحليلية فقهية قضائية ناقدة في قانون العمل الفلسطيني، دار النشر، 2000، ص. 70.

[2] Yvonne Lambert Faivre, droit de dommage corporel, système d'indemnisation, p. 381.

[3] القانون رقم 83-15 المؤرخ في 02جويلية1983 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد.26، لسنة 1983،حسن احمد، مجموعة ت التشريعات، العمل والتأمينات، مطبعة مصر، 1960، ص. 540.

[4] المادة 32 من القانون رقم 83-13 السابق الذكر والتي تنص:«للعامل الذي يصبح إثر حادث مهني غير قادر على ممارسة مهنة او لا تتأتى له الا بعد التكييف الحق في تكييفه مهنيا داخل المؤسسة او لدى صاحب العمل لتمكينه من تعلم ممارسة مهنة من اختياره».

[5] المادة 32 من القانون رقم 83-13 السابق الذكر والتي تنص:«للعامل الذي يصبح إثر حادث مهني غير قادر على ممارسة مهنة او لا تتأتى له الا بعد التكييف الحق في تكييفه مهنيا داخل المؤسسة او لدى صاحب العمل لتمكينه من تعلم ممارسة مهنة من اختياره».

المرض المهني، الشهادة الطبية التي تبين نوع العضو او الالة المستحقة، تصريح شرفي من المتضرر، تعهد منه على إعادة العضو او الالة الى المصالح المختصة فور الاستغناء عنها[1].

في حين تتمثل التعويضات العينية في تلك الاستفادة في اليوم الموالي للإصابة في مختلف المصاريف التي تدفع له من قبل مصالح الضمان الاجتماعي خلال فترة عجزه عن العمل وهذا مراعاة فقدانه للأجر[2]، وتجب الإشارة انه وبالنسبة لكل هذه التعويضات لا يجب ان تقل عن واحد من الثلاثين من مبلغ الاجر الشهري الذي تقتطع منه مبلغ الاشتراكات المقدمة للضمان الاجتماعي والضريبة كما يجب ان لا تقل مبلغ التعويضة اليومية على واحد من الثلاثين من المبلغ الشهري للأجر الوطني المضمون[3].

**ثانيا: بالنسبة للعجز الدائم او الوفاة:**

قد يتسبب الحادث المهني فيما يعرف بحالة العجز الدائم والذي تمت الإشارة له على أساس انه ذلك النقص الذي يصيب العامل في قدراته الوظيفية[4]، ونتيجة الى هذا وبالإضافة الى تلك التعويضات المشار اليها أعلاه يستفيد أيضا المصاب بهذه الحالة بما يعرف بالريع والذي يتم حسابه حسب اجر المنصب المتوسط الذي يتقاضاه العامل لدى مستخدم واحد او عدة مستخدمين خلال الاثنا عشر شهرا التي تسبق التوقف عن العمل نتيجة للحادث او المرض المهني[5]، كما يتم حساب الريع كذلك ومهما كانت قيمته الاجر الحقيقي على أساس الاجر السنوي على ان لا تقل قيمته عن الفين وثلاث مائة مرة قيمة معدل ساعات الاجر الوطني الأدنى المضمون[6]، وطبعا وللاستفادة من كل هذه التعويضات لابد من تحديد نسبة العجز والتي تتممن قبل الطبيب المستشار التابع للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي الى جانب اللجنة المختصة بتقدير نسب العجز[7] .

هذا وقد يتسبب الحادث المهني ايضا في حالة وفاة العامل وفي هذه الحالة أيضا يقرر القانون حماية لذوي حقوقه وهذا امر منطقي فقد يكون العامل هو المصدر الوحيد لإعالة هذه العائلة وبالتالي وجب التكفل بهم وهنا يقرر القانون ما يطلق عليه بريع الوفاة او منحة الوفاة[8]، وتدفع هذه المنحة الى ذوي حقوق المتوفي بمبلغ قيمته تقدر باثنا عشر مرة مبلغ الاجر الشهري الأكثر نفعا للمتقاضي خلال السنة السابقة عن الوفاة وتؤخذ بعين الاعتبار مبالغ الاشتراكات المدفوعة لدى مصالح الضمان الاجتماعي كما لا يمكن في أي حال من الأحوال ان يقل عن اثنا عشر مرة عن مبلغ الاجر الوطني

---

[1] المادة 06 و12 من القانون رقم 83-13 السابق الذكر.

[2] مصطفى صخري، حوادث العمل والامراض المهنية في القطاعين العام والخاص، دار الثقافة، عمان، 1998، ص. 77.

[3] المادة 32 من القانون رقم 83-13 السابق الذكر.

[4] المادة 33 من القانون رقم 83-13 السابق الذكر.

[5] المادة 70، 71، 72 و73 من القانون رقم 83-13 السابق الذكر.

[6] مصطفى صخري، مرجع سابق الذكر، ص. 79.

[7] مادة 36 من القانون رقم 83-13 السابق الذكر المعدلة والمتممة بموجب المادة 04 من الامر رقم 96-19 السابق الذكر.

[8] المادة 58، 59 و62 من القانون رقم 83-13 السابق الذكر.

الأدنى المضمون[1]، كما لابد من دفعه دفعة واحدة الى ذوي حقوق المرحوم وفي حالة تعددهم يتم ذلك بالتساوي علما انه لا يمكن الجمع بين ما يعرف بمبلغ الريع وبين ما يعرف بمبلغ التأمينات الاجتماعية[2].

**المطلب الثاني: التكاليف الاقتصادية غير المباشرة لحوادث العمل:**

يمكن حصر هذه التكاليف في نوعين منها ما هو مرتبط بالعامل، بالعمال الاخرين واخرى بالمؤسسة.

**الفرع الأول:التكاليف المرتبطة بالعامل المصاب وتكاليف مرتبطة بالعمال الاخرين:**

**اولا: بالنسبة للعامل المصاب تتمثل هذه التكاليف في كل من:**

**1-الأجر المقابل للوقت الضائع أثناء إصابة العامل:** إصابة العامل تؤدي إلى توقفه عن العمل ساعات معينة، غالبا ما تكون الساعات المتبقية منفترة العمل اليومية أو أثناء تلقيه الإسعافات الأولية، أو الذهاب للمستشفى في هذه الحالة يعد الأجر المدفوع للعامل عن الوقت الضائع، تكلفة غير مباشرة تحمل للحادث[3]

**2-الأجر الذي يتحصل عليه العامل المصاب رغم انخفاض إنتاجه:** حيث ان الآثار البدنية والنفسية التي تتركها الإصابة في العامل تسبب في انخفاض في إنتاجيته بعد عودته للعمل، مقارنة بإنتاجيته قبل الإصابة وبالتالي يعد الأجر المقابل للفارق في الإنتاجية تكلفة غير مباشرة للحادث[4].

**3-المصاريف الطبية غير المؤمن عليها:** حسب متطلبات القانون فإنه من الضروري توفير الإسعافات الأولية، والرعاية الطبية بالقسم الطبي داخل المؤسسة الصناعية وتعد هذه التكلفة تكلفة متغيرة، فكلما ارتفع عدد الحوادث والإصابات ارتفعت هذه المصاريف، وهي مصاريف تتحملها المؤسسة[5].

**4-تكلفة دوران العمل:** قد يتسبب حادث العمل في وفاة العامل أو عجزه الدائم، وبالتالي يترك العمل نهائيا، ويمكن أن يتركه بإرادته، تخوفا من تعرضه لإصابة جديدة، أو تخوف العامل الذي لم يصب من الإصابة[6]، فترك أو دوران العمل، يترتب عليه تكاليف خفية تتمثل أساسا في نفقات التوظيف، نفقات التكوين الأولي، نفقات التأهيل[7]وبما أن هذه التكاليف، تعتبر تكاليف استثمارية (استثمارات في الموارد البشرية) فمن الواجب اهتلاكها على عدة سنوات، حيث يتطلب ذلك تحديد مدة الاهتلاك أو مدة الحياة

---

[1]مادة 38 و42 من القانون رقم 83-13 السابق الذكر.

[2]المادة 39 من القانون رقم 83-13 السابق الذكر.

[3]المادة 40 من القانون رقم 83-13 السابق الذكر.

[4]المادة 42 من القانون رقم 83-13 السابق الذكر.

[5]المادة 30 من الامر رقم 96-19 السابق الذكر.

[6]المادة 48 من القانون رقم 83-13 السابق الذكر

[7]مواد 48، 49 و50 من القانون رقم 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المؤرخ في 02جويلية1983 المعدل والمتمم بموجب القانون رقم 08-08 المؤرخ في27 جانفي2008 الجريدة الرسمية الجزائرية العدد 4 لسنة2008.

المعيارية لذا فإن الاستثمار في الموارد البشرية غير مهتلك بسبب ترك أحد الأفراد للعمل نتيجة الحادث يعد تكلفة خفية لدوران العمل، تتحملها المؤسسة الصناعية[1].

**ثانيا:التكاليف المرتبطة بالعمال الآخرين والتي تتمثل أساسا في:**

**1-تكلفةالوقت الضائع للعمال مكان الحادث:** غالبا ما يتهافت العمال الى مكان الحادثتاركين مواقعهمالمهنية لمعرفة ما جرى ضف الى ذلك فالحادث المهني قد يؤدي الى توقف الآلات وتعطلها أو عدم وصول المواد الأولية أو تلفها مما يؤدي على تعطل الإنتاج وبالتالي إن الأجور التي يتقاضاها العمال مقابل الأوقات الضائعة تمثل تكلفة غير مباشرة لحوادث العمل[2]

**2-تكلفة الأجور الإضافية بسبب العمل الإضافي:** ان النقص الحاصل في الإنتاج بفعل الحوادث المهنية قد يجعل من الامر يتطلب وقتا إضافيا تتحمل المؤسسة بسببه تكاليف إضافية تتمثل في الأجور الإضافية المدفوعة للعمال والمشرفين مقابل عملهم الإضافي ناهيكعن تكاليف الإضاءة، الكهرباء والحرارة.... الخ والتي تستهلك في هذه الاثناء في الإنتاج خارج فترات العمل العادية[3]

**3-تكلفة توظيف وتدريب عامل جديد:** قد تلجأ المؤسسة إلى توظيف عامل جديد أو نقل عامل قديم لسد الموقع الشاغر بسبب الحادث الذي حصل وإحلاله محل العامل المتغيبوفي الحالة الأولى تتحمل المؤسسة تكاليف توظيف العامل الجديد وتكاليف تدريبه وتهيئته لأداء العمل خاصة إذا لم تكن له خبرة بهذا العمل[4].

**الفرع الثاني: التكاليف الغير مباشرة المرتبطة بالمؤسسة:**

والتي تتلخص في كل من:

**اولا:تكلفة الوقت المستغرق في استقصاء وتحقيق الحادث:** كأي ضرف مفاجئ وكأي حالة استثنائية او خاصة فان وقوع الحادث المهني يتطلب نوع من البحث والتحقيق فيه قصد الوقوف على أسبابه واثاره وكيفية جبر الاضرار كل هذا يحمل المؤسسة تكاليفأهمها تكلفة الوقت المبذول من المشرفين والمكلفين بالتحقيق، تكلفة وقت العمال الخاضعين للتحقيق، المصاريف الإدارية التي يتطلبها التحقيق ووصولا الى مرحلة كتابة التقارير.

**ثانيا:تكاليف مرتبطة بانخفاض الإنتاج:** والتي تتحدد في كل من انخفاض إنتاج العامل المصاب بعجز مؤقت: من الطبيعي ان تتراجع إنتاجية العامل المصاب ففي دراسة ميدانية في الشركة العامة للأنسجة الحريرية – سجاد حلب قام الباحث باحتساب متوسط إنتاجية العاملين من الأقمشة في اليوم الواحد وخلال النصف الثاني من سنة 1990 لمعرفة مقدار الانخفاض في الإنتاجية الكلية، عندما يصاب

---

[1]أحمد شكري الحكيم، التأمين وإعادة التأمين في اقتصاديات الدول النامية، مكتبة الأنجلو مصرية، القاهرة، 1971، ص. 111.

[2]نفس المرجع، ص. 111.

[3]نفس المرجع، ص. 111 و112

[4]عبد الغفار حنفي، مرجع سبق ذكره، ص. 562

أحد العاملين بحادث ما ويخرج عن خطوط الإنتاج. توصل الباحث في هذه الدراسة، إلى أن متوسط إنتاج العامل خلال 8 ساعات عمل يبلغ (15,26م$^2$) تفقدها المؤسسة عند غيابه بافتراض عدم تعويضه بعامل آخر وقيمة هذا الفاقد بالمتوسط (25,446 ليرة سوري) واستنتج الباحث أن هذه التكلفة ستكون أكبر عندما يصاب عدد أكبر من العاملين ويغيبون لأيام عديدة[1]

**ثالثا:انخفاض إنتاجية العاملين الجدد:** وفاة العامل او إصابته بعجز دائم او مؤقت يتطلب تعويضه بعنصر بشري آخر يحل محله، وهو عنصر يحتاج إلى التدريب على العمل الجديد ولفترة زمنية ليصل مستوى أدائه وإنتاجيته إلى مستوى أداء وإنتاجية العنصر المصاب[2]هذا الفارق بين إنتاجية العنصرين يؤدي إلى انخفاض الإنتاج وهنا نخص بالذكر احد الدراساتبشركة حلب العامة للأنسجة الحريرية توصل الباحث الذي قام بدراسة إنتاجية العامل القديم خلال ثلاثة أشهر (مارس، أفريل، ماي) من سنة 1990، التي بلغت(89,39م²) في حين بلغ هذا المتوسط بالنسبة للعامل الجديد بعد تدريبه (63,87م²) أي بفارق (25,52م²) بمعنى أن العامل الجديد تقل إنتاجيته عن العامل القديم بنسبة تتراوح بين (20% – 25%) ويكون الفاقد المالي في هذه الحالة ما قيمته (360,747 ليرة سوري) بالمتوسط وهي تكلفة تتحملها المؤسسة الصناعية[3].

**رابعا:انخفاض إنتاجية زملاء العمل:**لقد اشرنا أعلاه انه قد يتسبب الحادث المهني في توقف العمال عن الإنتاج فترة زمنية ما، أو ينخفض معدل إنتاجهم بسبب اسعاف زميلهم المصاب، تخوفهم من الإصابة، وبالتالي تعمد إبطاء وتيرة الإنتاج، انخفاض معنوياتهم، بالتالي انخفاض إنتاجهم من دون تعمد ذلك، خروجهم عن خط الإنتاج، لإجراء التحقيقات كما ان توقف العمال عن الإنتاج لفترة زمنية أو انخفاض معدل إنتاجهم عن المعدل العادي لهم سيؤدي إلى انخفاض الإنتاج الكلي[4]، ففي دراسة ميدانية شركة حلب العامة للأنسجة الحريرية وفي الاستقصاء الوجه للعاملين في القطاع الإنتاجي والخدمي، عن أثر حادث العمل والمرض المهني لزميل لهم، هل يتأثر معدل الإنتاج لديهم تبعا لذلك. فقد أتضح أن نسبة 65,13 % من العاملين يتأثر معدل أدائهم للعمل والإنتاج عندما يصاب زميل لهم[5]

**خامسا:انخفاض إنتاجية الآلات والمواد:** تتسبب أيضاحوادث العمل وتؤثر سلبا على إنتاجية الآلات والمواد[6]حيث انه قد يؤدي الحادث إلى تعطل الآلة نهائيا، وتوقفها فترة زمنية عن الإنتاج، أو يمكن

---

[1]نفس المرجع، ص. 565.

[2]نفس المرجع، ص. 566.

[3]أحمد محمد المصري، الكفاءة الإنتاجية للمنشآت الصناعية: التكلفة – الوقت – الأداء، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 2004، ص. 237.

[4]مراد كواشي، التكاليف الخفية وأثرها على أداء المؤسسة، رسالة ماجستير في علوم التسيير، فرع تسيير المؤسسات، جامعة قسنطينة، 4004-2005، ص. 106، 108.

[5]نفس المرجع، ص. 108.

[6]Charbonnier Jacques, L'accident du travail et le management de laPrévention, éd., Hommes et techniques, paris, 1980, p. 52.

أن تتضرر أحد أجزائها، وهذا الامر قد يدفع بالمؤسسة الى تخصيص تكلفة شراء آلة جديدة تعوض الآلة التالفة، تكلفة قطع الغيار المستبدلة في حالة تضرر أجزاء معينة، تكلفة الصيانة العلاجية، وإصلاح الأعطاب[1] مما يخفض من كفاءتها الإنتاجية ومن معدل إنتاجها الساعي (فمثلا بدلا من إنتاج 100 قطعة في الساعة، تصبح تنتج 97 قطعة في الساعة) بمعنى انخفاض أدائها بعد الحادث عن أدائها العادي قبل الحادث، ما يؤدي إلى انخفاض الإنتاج المقرر إنتاجه[2]، اما عن انخفاض انتاجية المواد انخفاض إنتاجية المواد فان وقوع الحادث قد يكون سبب في تأخر وصول المواد الى المكان المطلوب للعمل بها او التأخر في تسليمها في حالة التصدير بمعنى تلك الفترة الزمنية التي تستغرق من وقت تسلم المادة من مصدر جلبها حتى يبدأ تشغيلها[3] ويمكن أن نتصور حادث العمل حادث طريق كيف يؤثر على هذا المعدل سواء كان عند نقل المواد، عند التفريغ، أو عند التخزين، بمعنى قبل بدء العملية الإنتاجية. فوقوع هذا الحادث سوف يؤدي إلى تأخر وصولها إلى ورشات الإنتاج، وبالتالي التأخر في الإنتاج والتأخر في تسليم الطلبيات هذا التأخر الذي قد يحمل المؤسسة تكاليف تتمثل فيفقدان أرباح الطلبيات المؤكدة، وعقود البيع التي تم إبرامها، وبالتالي انخفاض أرباح المؤسسة[4]،أما في حالة تضرر المنتوج النهائي، سواء بحادث في موقع العملية الإنتاجية، أو حادث طريق عند نقل المنتجات لنقاط البيع، فإن المؤسسة تتحمل تكلفة كبيرة، تضم تكاليف الإنتاج المباشرة وغير المباشرة كما تتأثر قيمة مبيعاتها وربحيها وسمعتها السوقية[5].

## المبحث الثاني: التكاليف المرتبطة بالأمراض المهنية

لقد عرف المشرع المرض المهني على انه يعتبر كذلك كل حالة تتعلق بالتسمم والتعفن والاعتلال الذي يكون سببه مهنة معينة[6] وهو أيضا نفس ما تمت الإشارة اليه في التشريع الفرنسي على سبيل المقارنة[7]، اما عن التكاليف المرتبطة بالأمراض المهنية هي الأخرى تتمثل في تكاليف مباشرة وأخرى غير مباشرة وهو ما سنبينه في هذا المبحث.

### المطلب الاول: التكاليف المباشرة المترتبة عن الامراض المهنية

[1]Ibid., p. 52.

[2]Brody Bernard, L'étourneau Yves, Poirier André, op. Cit. .p. 17

[3]فهد عباس، الصحة والسلامة المهنية في المنظمات الإنتاجية والخدمية: دراسة حالة الشركة العامة للأنسجة الحريرية–سجاد حلب، رسالة مقدمة لنيل شهادةالماجستير في إدارة الأعمال، جامعة حلب، سوريا، 1998–1999، ص.ص. 67–69.

[4]Maurice Gosselin, op.cit., p. 31

[5]عبد الغفار حنفي، مرجع سبق ذكره، ص. 562.

[6]نفس المرجع،ص.70.

[7]فهد عباس، مرجع سبق ذكره، ص. ص. 73–75.

تتمثل هذه التكاليف المباشرة للأمراض المهنية في مختلف الأقساط المدفوعة من طرف المؤسسة إلى هيئة التأمين مقابل أن تتولى هذه الأخيرة دفع تعويضات نقدية للعمال المصابين بالمرض المهني خلال مدة توقفهم عن العمل وتغطية المصاريف الطبية من مستشفى، علاج وأدوية..الخ.

**الفرع الاول: نفقات العلاج والمتابعة الطبية**

هذه الأقساط يتم دفعها من طرف المؤسسة الصناعية لهيئة التأمين وتعد بمثابة تكلفة مباشرة للمرض المهني وتتغير إذا كان نظام الدفع بالأقساط المتغيرة.

تعرض المشرع ايضا الى هذا النوع من التكاليف ونظمها قانونا في إطار احكام القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل والامراض المهنية[1] اذ انه كثيرا ما تتسبب الامراض المهنية في نتائج جد سلبية تتمثل في حالات العجز بنوعيه من مؤقت او دائم بالإضافة الى انها قد تؤدي الى الوفاة وفي كلتا الحالتين تتقرر تعويضات للعامل او لذوي حقوقه.

غير انه وبالنسبة العجز الذي ينتج عن المرض المهني فقد قيده المشرع بشروط معينة واسنده لأسباب محدودة وهي ضرورة ان يرتبط الوضع بتلك الامراض الطويلة المدى كالسل في جميع اشكاله، الامراض العصبية والنفسية، الامراض السرطانية، امراض الدم الخارج اللمفاوي، ارتفاع ضغط الدم الخبيث، امراض القلب والاوعية الدموية، الامراض العصبية الفصلية او العصبية الفصلية، امراض الدماغ، امراض الكلى، امراض المفاصل المزمنة الالتهابية...الخ[2].

**اولا: بالنسبة للعجز المؤقت:**وكما سبق الذكر أعلاه بالنسبة للحوادث المهنية فانه أيضا تتقرر تعويضات للعامل المصاب بالمرض المهني وتقريبا بنفس الاجراءات المتعلقة بالحوادث المهنية وتتمثل أساسا في كل من التعويضات العينية فالعامل المصاب بمرض مهني يستفيد من تعويضات تتمثل في جملة من المصاريف المتعلقة بالعلاج وجل التكاليف التي يستلزمها الوضع لأجل شفاء العامل وقصد إعادة تأهيله مهنيا بمال فيها المصاريف التي قد تنفق بغية الاستعانة بعضو او الة اصطناعية ان دعت الضرورة الى ذلك[3]،بالإضافة الى مصاريف إعادة التأهيل وخلال كل فترة المتابعة الطبية ان كان ذلك خارج المؤسسة بالإضافة الى مصاريف الإقامة بالمستشفى، مصاريف التنقل، التعويضات اليومية...الخ، كما تقرر تعويضات أخرى وبنسبة 100٪100 في حالة انتكاس العامل وتدفع له من قبل مصالح الضمان الاجتماعي والتي تتمثل في كل مصاريف العلاج من نفقات الطبيب، النقل، الادوية...الخ[4]، ناهيك عن مصاريف الاستعانة بعضو او الة اصطناعية ان لزم الامر[5] الى جانب التعويضات العينية

---

[1]فهد عباس، مرجع سبق ذكره، ص. 70 و71.

[2]أحمد محمد المصري، مرجع سبق ذكره، ص. 105

[3]نفس المرجع، ص. 70.

[4]المادة 63 من القانون رقم 83-11 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بحوادث العمل والامراض المهنية المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 28 لسنة1983 المعدل والمتمم بموجب الأمر ر. 96-19 المؤرخ في 06جويلية 1996 الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 42 لسنة1996.

[5]Tayeb belloula, accident de travail et maladie professionnelles, édition, d'ahlab, 1993, p. 127.

التي قررها المشرع وجعلها حق للمصاب ويبدأ من الاستفادة منها تماما في اليوم الموالي للإصابة والتي تتمثل في مختلف المصاريف التي تدفع له من قبل مصالح الضمان الاجتماعي خلال فترة عجزه عن العمل وهذا مراعاة فقدانه للأجر[1].

**ثانيا: بالنسبة للعجز الدائم او الوفاة:** قد يتسبب المرض المهني فيما يعرف بحالة العجز الدائم ونتيجة الى هذا فبالإضافة الى تلك التعويضات المشار اليها أعلاه يستفيد أيضا المصاب بهذه الحالة بما يعرف بالريع ودون الاطالة في هذا الامر يمكن القول انه يتقرر أيضا نفس ما تمت الإشارة له في إطار العجز الدائم الناتج عهن الحوادث المهنية وهو نفس ما يطبق أيضا ان أسفر المرض المهني الى حالة الوفاة.

**الفرع الثاني: التكاليف غير المباشرة المترتبة عن الامراض المهنية**

في الحقيقة وعند التعرض الى التكاليف الغير المباشرة للأمراض المهنية فإننا نجد أنفسنا نتعرض تقريبا لنفس التكاليف الغير المباشرة المرتبطة والحوادث المهنية حيث، يترتب على إصابة العاملين بالأمراض المهنية، تكاليف غير مباشرة تتحملها المؤسسة وتؤثر سلبا على كفاءتها الإنتاجية ويمكن ان نلخص أهم هذه التكاليف في تكاليف مرتبطة بالعامل المريض، تكاليف مرتبطة بالعمال الاخرين، أخرى مرتبطة بإنتاجية المؤسسة بالإضافة الى تكاليف حوادث العمل المرتبطة بالمرض المهني.

**اولا:تكاليف مرتبطة بالعامل: تتلخص هذه التكاليف في كل من:**

**1-الأجر المقابل للوقت الضائع أثناء إصابة العامل:** يحتاج العامل المريض عامة والمريض مهنيا على وجه الخصوص الى قسط من الراحة ليستعيد عافيته كما انه يتعرض من وقت لآخر إلى مضاعفات أو تأثيرات المرض ما يؤدي إلى عدم تمكنه من مواصلة العمل وبالتالي توقفه للساعات المتبقية من فترة العمل، أو ذهابه لتلقي الإسعافات الأولية والعلاج عند طبيب المؤسسة، أو الذهاب إلى المستشفى لإجراء الفحوص وعلى الرغم من انقطاعه عن عمله.

**2-الأجر الذي يتحصل عليه العامل المصاب رغم انخفاض إنتاجيته:** حيث تنخفض إنتاجية العامل بسبب المرض المهني عند تواجده في العمل وبعد عودته من فترة التعبكما تتباطأ حركاته ويزيد من فترات استراحته لاسترجاع طاقاته كل هذا يسبب في انخفاض إنتاجيته وبالتالي تتحمل المؤسسة تكلفة الأجر المقابل للفارق في إنتاجية العمل.

**3-المصاريف الطبية غير المؤمن عليها:** كما أشرنا في حوادث العمل فحسب المتطلبات القانونية فإنه من الضروري توفير الإسعافات الأولية، الأدوية، الأجهزة والرعاية الطبية بالقسم الطبي داخل

[1] المادة 28 الى 47 من القانون رقم 83-13 السابق الذكر.

المؤسسة، وبالتالي تعد هذه المصاريف تكلفة غير مباشرة للأمراض المهنية، ترتفع كلما ارتفعت الإصابات بالأمراض المهنية.

**4- تكلفة دوران العمل:** مما لاشك فيه فان العامل المريضسيترك العامل منصبهلتلقي العلاج المناسب أو يتوقف نتيجة انخفاض معنوياته وتخوفه من تفاقم المرض وبالتالي تتحمل المؤسسة نتيجة ذلكالتكاليف الاستثمارية كنفقات التوظيف، التكوين الأولي والتأهيل...الخ، كما ينتج عن توقف العامل الفجائي عن عمله دون أن يعلم المؤسسة مسبقا عن قراره تكاليف أخرى كالوقت المستغرق في البحث عن عامل جديد وتكلفة انخفاض الإنتاج وغيرها من مختلف الإجراءات لاستئناف الوضع[1] ناهيك عن تكاليف اخرى بسبب الألم والتعب والإجهاد الذي يعاني منه العامل المصاب اذ يمكن أن يفقد السيطرة على توازنه وتركيزه، مما قد يؤدي به للوقوع في حادث عمل وبالتالي تتحمل المؤسسة التكاليف المباشرة وغير المباشرة التي تترتب عن حوادث العمل الناتجة عن المرض المهني[2].

**ثانيا:تكاليف مرتبطة بالعمال الآخرين:** ان المرض المهني صحيح انه حالة شخصية تلحق بفرد واحد او عدة افراد بالمؤسسة الاقتصادية الا ان هذا الامر لا يقتصر على تكليف المؤسسة من ناحية العامل المعني بالأمر فقط بل ان الامر يمتد الى العمال الاخرين نتيجة لعدة أسباب نوجزها فيما يلي:[3]

**1-الأجر المقابل للوقت الضائع بسبب العمال الآخرين:** ان المرض المهني قد تتفاقم تأثيراته وقد لا يكتشف حينا وعليه قد يتعرض العامل المصاب بمرض مهني إلى انعكاسات مفاجئة، كارتفاع ضغط الدم، نوبات قلبية، الاغماء...الخ، مما يضطر زملاءه إلى التوقف عن العمل لمعرفة ما جرى أو لتقديم الإسعافات الأولية لزميلهم وهنا الأجور التي يتقاضاها العمال مقابل توقفهم عن العمل، تمثل تكلفة غير مباشرة للمؤسسة.

**2-الأجور الإضافية بسبب العمل الإضافي:** نتيجة لذلك النقص في العمل الذي قد ينتج إثر هذا المرض المهني فان الامر يتطلب لتعويضه العمل لساعات إضافية وهذا ما يستدعيتوفير ظروف العمل خارج الأوقات الرسمية للدوام منظروف مادية كالإضاءة، الحرارة...الخ، خدمات اجتماعية من نقل، غذاء وغيرها، تنظيمية إذا كانت ساعات العمل الإضافية خارج الساعات المقررة للعمل كل هذا يجعل من المؤسسة تتحمل تكاليف الأجور المدفوعة للعمال والمشرفين.

**3-توظيف وتدريب عامل جديد:** يترتب على غياب العامل المصاب بمرض مهني أو توقفه عن العمل، تعيين عامل مؤقت او دائم جديد ليحل محله، وبالتالي تتحمل المؤسسة تكاليف توظيف العامل الجديد وتدريبه وتهيئته لأداء العمل.

---

[1] المادة 27 من المرسوم رقم 84-27 المؤرخ في 11 فيفري 1998 المتعلق بتحديد كيفية تطبيق العنوان الثاني من القانون رقم 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد. 07 لسنة1984.

[2] مصطفى صخري، مرجع سابق الذكر، ص. 77.

[3] المادة 33 من القانون رقم 83-13 السابق الذكر.

**ثالثا: تكاليف مرتبطة بانخفاض الانتاجية: تتلخص فيما يلي:**

**1-تكاليف انخفاض الإنتاج:** الى جانب تحمل المؤسسة لتلك التكاليف المرتبطة بالعامل المريض وبتكاليف العمال الاخرين تتعرض أيضا الى فقدان الأرباح المقابلة للإنتاج المفقود[1] نتيجة عدم القدرة على الوفاء بالطلبيات في الآجال المحددة ما يعرضها نتيجة الى هذا الى دفع تعويضات طلبيات البيع المؤكد عليها، اهتزاز سمعتها السوقية وفقد موقعها التنافسي، انخفاض معدل مبيعاتها[2]

**2-تكاليف انخفاض إنتاجية العامل المصاب:** اذ تنخفض إنتاجية العامل المصاب بمرض مهني كما سبق الذكر وخاصة عندما تشتد عليه انعكاسات المرض كما تنخفض إنتاجيته بعد عودته من فترة الاجازة المرضية مما يؤدي إلى انخفاض الإنتاج خاصة إذا ارتفع عدد المصابين بالأمراض المهنية في المؤسسة ولكن ومع انه يشهد انخفاض وتباطئ في العمل لكن يبقى اجره سار وربما يستدعي الامر تبني اشخاص مساعدين له وكل هذا يكلف المؤسسة اقتصاديا.

**3-انخفاض إنتاجية زملاء العمل:** قد يترتب عن المرض المهني وخاصة عند كثرتها انخفاض معنويات العمال، بسبب تخوفهم من الإصابة وهذا يؤدي الى تراجع وتيرة العمل كلما أمكنهم ذلك كما تنخفض إنتاجيتهم عند التوقف لإسعاف زميلهم المصاب.

*انخفاض إنتاجية العاملين الجدد: غياب العامل المصاب بمرض مهني أو توقفه عن العمل يتطلب تعويضه بعامل آخر يحل محله هذه العامل يحتاج إلى التدريب على العمل الجديد ولفترة زمنية ليصل بمستوى إنتاجيته إلى مستوى إنتاجية العامل المصاب ما يؤدي إلى انخفاض الإنتاج لفترة من الزمن.

* انخفاض إنتاجية الآلات والمواد: كثيرا ما يفقد العامل المريض التركيز في عمله، خاصة إذا كانت الإصابة في العينين أو الجهاز العصبي والحركي ما يؤدي به إلى فقد السيطرة على الآلة التي يعمل عليها وبالتالي قد يقع في خطا ما يسبب في تعطيلها كليا او جزئيا وبالتالي تتراجع إنتاجية المؤسسة خلال مدة توقف الآلة، إضافة إلى تحملها تكاليف الصيانة والتصليح كما قد بتسبب المرض المهني شرود العامل ويؤدي به إلى زيادة استخدام المواد الأولية، وبالتالي انخفاض المخزون وتعطل الإنتاج، إضافة إلى تكلفة المواد المستهلكة الزائدة عن الكميات المقررة فيالإنتاج.

**خاتمة:**

تعد الحوادث والامراض المهنية الحاصلة بشكل متطور بمختلف البيئات المهنية من بين انعكاسات سوء وفشل ادارتها بالتكفل بما يعرف بالمخاطر المهنية كما يبين عدم وصولهاإلى هدفهاالاستراتيجي،المتمثل في المستوى المرتفع للكفاءة ويرجع ذلك لأسباب مختلفة منهاالمعوقات التي

[1] المادة 70، 71، 72 و73 من القانون رقم 83-13 السابق الذكر.

[2] المادة 36 من القانون رقم 83-13 السابق الذكر المعدلة والمتممة بموجب المادة 04 من الامر رقم 96-19 السابق الذكر.

تعيق العمال عن أداءعمله بكفاءة عالية، مما جعل الامر جد خطير ليس فقط على العمال الذين يتضررون بل اصبح الوضع يمتد للتأثير بصفة جد سلبية على إنتاجية المؤسسة وتكلفتها الاقتصادية وهو ما استخلصناه من خلال هذه الورقة البحثية اين أشرنا إلى مختلف تلك التكاليف التي تنفقها المؤسسة في سبيل جبر الأضرار الناتجة عن هذه المخاطر محاولة بذلك إعادة الوضع الى ما كان عليه، لهذا فان مسالة التقليل من المخاطر المهنية او القضاء عليها بات امر حتمي وضروري خاصة وانه من تداعيات التنمية المستدامة الاهتمام بالمورد البشري كونه عنصر مهم وفعال في بناء أي مؤسسة اقتصادية ثم ان هذا الامر من بين النقاط التي تعكس مدى نجاح الهيئات المستخدمة في تطبيق وترسيخ متطلبات نظم الصحة والسلامة المهنية، هذا المجال الذي يحمل في لفظه معان عدة كالوقاية، الامن، الصحة والسلامة...الخ.

عدا عن هذا تجب الإشارة ان هذا الامر يعد مسؤولية السلطات العمومية من خلال وضع وتعزيز الإطار المؤسساتي الخاص بالوقاية وإعداد معايير الحماية التي ترمي إلى ضمان الحفاظ على أمن وصحة العمال بالمقابل يقع على المؤسسات الاقتصادية والشركاء الاقتصاديين التزامات أيضا بهذا الخصوص

في الأخير وانطلاقا مما توصلنا اليه في هذه الورقة البحثية تم الخروج بالنتائج التالية:

* ضرورة التفات المشرع لاعادة النظر فيما يتعلق بكل من الحوادث والامراض الجديدة والتي عرفت ظهورا في الاساط المهنية

*ضرورة تبني ما يمكن ان نطلق عليه بدليل الصحة والسلامة المهنية على مستوى المؤسسات الاقتصادية وتقديمه الى العمال فهذا امر من شانه توجه العمال وتثقيفهم بهذا المجال

*تشديد العقوبة لكل من يخالف تعليمات وقواعد الصحة والسلامة من مؤسسات اقتصادية وكذا العمال اذ يلاحظ قانونيا ان مسؤولية العامل في هذا المجال تقتصر على المساءلة التأديبية فقط في حين تصل عقوبة صاحب العمل الى المساءلة الجزائية

*التكثيف من اجراء المراقبة والاهتمام أكثربإجراءات الكشف عن الأسباب الحقيقية لحوادث العمل والامراض المهنية كون هذا الامر قد يسمح بتفادي تكرار وقوعها مجددا.

*القيام بحملات تحسيسية داخل المؤسسة من حين الى اخر والتكثيف من إعداد برامج تدريب وتكوين للعمال في هذا المجال.

**قائمة المصادر والمراجع:**

**أولا / قائمةالمصادر:**

**-النصوص القانونية:**

1-الأمر ر. 96-19 المؤرخ في 06جويلية 1996 المعدل والمتمم للقانون رقم 83-13 الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 42 لسنة1996.

2-القانون رقم 83-13 المؤرخ في02جويلية1983المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 28 لسنة1983.

3-القانون رقم 83-15 المؤرخ في 02جويلية1983 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد.26، لسنة 1983.

4-القانون رقم 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المؤرخ في 02جويلية1983 المعدل والمتمم بموجب القانون رقم 08-08 المؤرخ في27 جانفي2008 الجريدة الرسمية الجزائرية العدد 4 لسنة2008

5-المرسوم رقم 84-27 المؤرخ في 11 فيفري 1998 المتعلق بتحديد كيفية تطبيق العنوان الثاني من القانون رقم 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد. 07 لسنة1984.

**ثانيا /قائمة المراجع:**

**أ-الكتب:**

1-أحمد شكري الحكيم، التأمين وإعادة التأمين في اقتصاديات الدول النامية، مكتبة الأنجلو مصرية، القاهرة، 1971.

2-أحمد محمد المصري، الكفاءة الإنتاجية للمنشآت الصناعية: التكلفة – الوقت – الأداء، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 2004.

3-عوني عبيدات محمود، شرح قانون الضمان الاجتماعي، دار وائل، الطبعة الاولى، 1998.

4-شكري موسى، إصابات العمل وامراض المهنة، دراسة تحليلية فقهية قضائية ناقدة في قانون العمل الفلسطيني، دار النشر، 2000.

5-حسن احمد، مجموعة ت التشريعات، العمل والتأمينات، مطبعة مصر، 1960.

6-مصطفى صخري، حوادث العمل والامراض المهنية في القطاعين العام والخاص، دار الثقافة، عمان، 1998.

**ب-الرسائل الجامعية:**

1-مراد كواشي، التكاليف الخفية وأثرها على أداء المؤسسة، رسالة ماجستير في علوم التسيير، فرع تسيير المؤسسات، جامعة قسنطينة، 4004-2005.

2-فهد عباس، الصحة والسلامة المهنية في المنظمات الإنتاجية والخدمية: دراسة حالة الشركة العامة للأنسجة الحريرية-سجاد حلب، رسالة مقدمة لنيل شهادةالماجستير في إدارة الأعمال، جامعة حلب، سوريا، 1998-1999

**ج-المقالات في المجلات**

محمد لبيب شنب، الاتجاهات الحديثة في التفرقة بين حوادث العمل والامراض المهنية، مجلة العلوم القانونية، كلية عين الشمس، العدد 01، لسنة 1998.

**ثالثا/ قائمة المراجع باللغة الأجنبية:**

**Les livres :**

1- Duperoux jean gaques, droit de sécurité sociale, 13éme édition, Dalloz, 1998.

2-Charbonnier Jacques, L'accident du travail et le management de la prévention, éd., hommes et techniques, paris, 1980.

3- Pierre GOGuelin, la prévention des risques professionnels ,1er éd., presses universitaire de France, paris, avril 1996.

4- Tayeb belloula, accident de travail et maladie professionnelles, édition, d'ahlab, 1993.

3-Yvonne Lambert Faivre, droit de dommage corporel, système d'indemnisation.

**Les cite internet**

1-Maurice Gosselin, Analyse des avantages et des coûts de la santé et de la sécurité au travail enentreprise, Etude et recherche, Montréal, 2004, Sur le site
: www.irsst.qc.ca/files/documents/PUBIRSST/R-375.pdf, le 26 février 2020, à 20:55.
2-Bernard Brody, Yves Letourneau, André Poirier, Les coûts indirects des accidents du travail, Etudeset recherches, Montréal, 1990, Sur le site : www.irsst.qc.ca/files/documens/PUBIRSST/R-044-pdf, le 26 février 2020, à 20:55h.