

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة غرداية



كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

قسم علم الاجتماع والديموغرافيا

العمل المأجور غير المصرح به وأثره على التوازن المالي للضمان الإجتماعي

دراسة ميدانية: الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي للعمال الأجراء . الوكالة الولائية . غرداية

مذكرة مقدمة لإستكمال متطلبات نيل شهادة الماستر في علم الإجتماع

تخصص: تنظيم وعمل

إشراف الأستاذ:

د.علي بونوة

إعداد الطالب :

الطيب اولاد الطيب

لجنة الإشراف والمناقشة:

الصفة	الجامعة	الإسم واللقب
رئيسا	جامعة غردية	د.أمال حواطي
مشرفا مقرا	جامعة غردية	د. علي بونوة
مناقشا	جامعة غردية	د.إبراهيم حاج عمر

الموسم الجامعي: 1443- 1444هـ/2021- 2022

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة غرداية



كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

قسم علم الاجتماع والديموغرافيا

العمل المأجور غير المصرح به وأثره على التوازن المالي للضمان الإجتماعي

دراسة ميدانية: الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي للعمال الأجراء . الوكالة الولائية . غرداية

مذكرة مقدمة لإستكمال متطلبات نيل شهادة الماستر في علم الإجتماع

تخصص: تنظيم وعمل

إشراف الأستاذ:

د.علي بونوة

إعداد الطالب :

الطيب اولاد الطيب

لجنة الإشراف والمناقشة:

الصفة	الجامعة	الإسم واللقب
رئيسا	جامعة غردية	د.أمال حواطي
مشرفا مقرا	جامعة غردية	د. علي بونوة
مناقشا	جامعة غردية	د.إبراهيم حاج عمر

الموسم الجامعي: 1443- 1444هـ/2021- 2022

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

والصلاة والسلام على أشرف

المرسلين

إهداء

أولا رجائي في الله قبول هذا العمل

إلى كل من أضاء بعلمه عقل غيره أو هدى بالجواب الصحيح حيرة سائليه فأظهر بسماحته
تواضع العلماء وبرحابته سماحة العارفين , إلى روجي أمي وأبي رحمهما الله إلى جدي
محمد الزيغم و بلفاسم رحم الله الجميع وأسكنهم فسيح جنانه , إلى المريني فضيلة الشيخ
الحاج لخضر دهممة صاحب تفسير قطوف دانية , إلى روح المرحوم فضيلة الشيخ حسين
محبوب رحمه الله صاحب الأثر الروحي هنا وفي المهجر , إلى كل أساتذتي ومشاغبي وكل
من علمني منذ ولجيت مجال العلم إلى أن ألقيت ربي , إلى كل المشاغل والمربين والعلماء
القائمين على نشر العلم وإعلاء كلمة الحق في كل مكان

إلى أهل بيتي وزوجتي وأولادي حفظهم الله وأكرمهم بنور العلم, إلى كل أفراد عائلة
أولاد الطيب وسيراج هنا وهناك إلى كل من له فضل علي ولكل زملائي في هذه
الدفعة إلى الزملاء بصدقوقي ض إلى الإخوة لخضر , محمد العزيز , محيى
إلى من جمعني بهم محبة في الله فقط, إلى من يرفعون راية العزة ويمثلون

شموخ ونخوة الأمة الإسلامية والعربية

إلى.....

أهدي ثمرة وثواب هذا الجهد

الطبيب أولاد الطيب

شكر و عرفان

لله الفضل من قبل ومن بعد علي ما أنعم وسمل وأرشد وله المنة والحمد والشكر كله

وبعد أتقدم بالشكر الجزيل ووافر الإمتنان والعرفان إلى كل من ساعدني ومدني بالعون لإنجاز هذا العمل المتواضع وأخص بالذكر أستاذي المشرف الدكتور علي بونوة علي ما قدمه من دعم ونصائح وتوجيه وإرشاد وتصويب أثناء الدراسة والإشراف

إلى أساتذتي الأفاضل الدكتور: عبد القادر عكوشي - محمد قمانة - إبراهيم حاج عمر - حميد قرليفة . محمد طويل . إلى كل أساتذتي في السنة الأولى ماستر الدكتور: نورالدين بولعراس - حبابوي - حواطي أمال - مهيري - أسامة بارود.....

إلى كل طاقم الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي للعمال الأجراء بخرداية ميدان الدراسة وأخص السادة: المدير , مصطفى عقونوي , فتاة محمد , طاهر خزبل , حسان سبيع , لخضر حاج أحمد , سعيد فالي , ديب نذير , الزملاء المراقبين بالصندوق كلا باسمه وآخرين.. مفتش العمل بوعلام جليخ , إلى كل الطاقم الإداري والبيداغوجي وعمال كلية العلوم الإجتماعية والإنسانية بجامعة خرداية وأخص منهم د. مصطفى رباعي

إلى زملاء الدراسة كلا باسمه , زملاء العمل , إلى كل من ساعدني من قريب أو بعيد إلى

كل من أنسيته ولم أذكره بقلمتي

جزى الله الجميع خيرا

الطيب أولاد الطيب

فهرس المحتويات العام

	البسمة.....
	إهداء.....
	شكر وعران.....
	فهرس المحتويات.....
07-01	مقدمة عامة.....
الجانب النظري للدراسة	
33-08	الفصل الأول : البناء المنهجي للدراسة
09	تمهيد.....
10-09	01-أسباب اختيار موضوع الدراسة.....
11-10	02 - أهمية موضوع الدراسة.....
11	03 - اهداف الدراسة :.....
14-12	04 - إشكالية الدراسة :.....
14	05 - فرضيات الدراسة :.....
20-14	06 - بناء المفاهيم.....
22-20	07 - المقاربة السوسولوجية :.....
31-22	08 - الدراسات السابقة.....
32-31	09 - صعوبات الدراسة.....
33	خلاصة الفصل.....
62-34	الفصل الثاني : سوسولوجيا الضمان الإجتماعي
35	تمهيد.....
35	01- تعريف بنظام الضمان الاجتماعي.....
35	02- لمحة عن تطور نظام الضمان الاجتماعي.....

37-35	03- الخلفية الاجتماعية لتشريعات الضمان الإجتماعي.....
37	04 - أهمية الضمان الإجتماعي.....
38-37	05- مراحل تطور نظام الضمان الاجتماعي.....
38	06- هيكلية نظام الضمان الاجتماعي.....
40-39	07- وضعية الضمان الإجتماعي الجزائري ما قبل الإستقلال.....
46-40	08- وضعية الضمان الإجتماعي الجزائري ما بعد الإستقلال.....
46	09- الطابع القانوني لصناديق الضمان الإجتماعي.....
46	10- التسيير الإداري لصناديق الضمان الاجتماعي.....
47-46	11- التسيير المالي لصناديق الضمان الاجتماعي.....
47	12- العمل الصحي والإجتماعي لصناديق الضمان الاجتماعي.....
50-48	13- الحماية الإجتماعية.....
50	14- الحق في الضمان الاجتماعي.....
52-50	15- المعنيون بالتغطية الاجتماعية.....
57-52	16- المخاطر التي يضمنها الضمان الاجتماعي.....
60-58	17- بطاقة الشفاء.....
61-60	18- مدرسة الضمان الإجتماعي.....
62	خلاصة الفصل الثاني.....
82-63	الفصل الثالث: العمل المأجور غير المصرح به
64	تمهيد.....
66-65	01- مفهوم التكليف والإلتزام.....
67	02- التصريح بالنشاط.....
68-67	03- الإنتساب.....
69-68	04- التصريح بالعمال.....

70	05- التصريح بالأجور.....
73-71	06- دفع الإشتراكات.....
75-74	07- الأجر الوطني الأدنى المضمون.....
77-76	08- مراقبة ارباب العمل.....
78-77	09 - التحصيل الجبري.....
79-78	10- المنازعات.....
81-79	11- تقييم سياسة ترقية العمل المأجور.....
82	خلاصة الفصل الثالث.....
98-83	الفصل الرابع : التوازن المالي
84	تمهيد.....
84	01- ماهية التوازن المالي للمؤسسة.....
84	02- مفهوم التوازن المالي.....
84	03- أهمية التوازن المالي.....
84	04- أنواع التوازنات المالية.....
85	05- شروط التوازن المالي للمؤسسة.....
86-85	06 مؤشرات قياس التوازن المالي في المؤسسة.....
87-86	07- التوازن المالي في صناديق الضمان الإجتماعي.....
89-87	08- تحقيق التوازن المالي في الضمان الإجتماعي.....
90-89	09- الميكانيزمات الضامنة للتوازن المالي لهيئات الضمان الإجتماعي.....
91-90	10- تمويل المؤسسة.....
91	11- تمويل منظومة الضمان الإجتماعي عموما.....
91	12- أساليب تمويل نظم التامينات والضمان الإجتماعي.....
92	13- مبررات مساهمة المؤمن عليه في الإشتراكات.....

93-92	14-أهمية اعتبار أرباب العمل مصدرا لتمويل منظومة الضمان الإجتماعي.....
93	15-العوامل المؤثرة في تحديد نسبة الإشتراك في المنظومة التأمينية.....
94-93	16-أهمية تحصيل الإشتراكات.....
95-94	17-التهرب من دفع الإشتراكات.....
97-95	18-تمويل منظومة الضمان الإجتماعي في الجزائر.....
97	19-حل النزاع بين هيئات الضمان الإجتماعي والمشاركين.....
98	خلاصة الفصل الرابع.....
	الجانب الميداني للدراسة
119-99	الفصل الخامس : تقديم المؤسسة قيد الدراسة وهيكله دراستها المنهجية
100	تمهيد.....
101-100	01- التنظيم الداخلي للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال الأجراء cnas.....
103-101	02- صلاحيات الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال الأجراء cnas.....
103	03- التسيير الإداري والمالي للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال الأجراء cnas... ..
103	04- العمل الصحي والإجتماعي للصندوق الوطني (ض إ) للعمال الأجراء cnas.....
103	05- إنشاء الهياكل وتنظيمها وتسييرها وتمويلها.....
104	06- الهيكل التنظيمي الداخلي للصندوق الوطني (ض إ) للعمال الأجراء cnas.....
106-104	07- التعريف بالصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال الأجراء cnas وكالة غرداية ميدان الدراسة.....
106	08- التنظيم الإداري للصندوق الوطني (ض إ) للعمال الأجراء cnas. وكالة غرداية - ميدان الدراسة.....
107	09- مهام الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال الأجراء cnas- وكالة غرداية - ميدان الدراسة.....
114-112	10- الهيكل التنظيمي للصندوق الوطني (ض إ) للعمال الأجراء cnas- وكالة غرداية- ميدان الدراسة.....

114-116	11-مجالات ومجتمع الدراسة ..
118-116	12- عينة الدراسة وأدوات جمع بياناتها.
118	13- جمع البيانات وتحليلها.
119	خلاصة الفصل الرابع.....
223-120	الفصل السادس : مناقشة وتحليل بيانات الدراسة
121	تمهيد
138-121	01-التوازنات المالية للصندوق الوطني (ض إ) للعمال الأجراء الوكالة الولائية -غرداية
143-139	02-الدراسة الإستطلاعية
153-144	03-عرض وتحليل بيانات الإستثمارات
154-153	04-إستخلاص نتائج الإستثمارات
190-155	05-عرض وتحليل بيانات المقابلات
192-191	06-إستخلاص نتائج المقابلات
195-192	07-إستخلاص نتائج الدراسة الميدانية(مناقشة فرضيات الدراسة)
198-196	08-النتائج العامة للدراسة
200-199	09-توصيات الدراسة
201	10-أبعاد أو أفاق الدراسة
202	11-الخاتمة
215-203	الملاحق (صورة, قوانين ومراسيم, قائمة الجداول, قائمة الرموز, قائمة الأشكال, إستمارة, مقابلة..)
220-216	قائمة المصادر والمراجع
223-221	ملخص الدراسة

مقدمة عامة

تعتمد المنظومة المالية الغربية في أكبر جوانبها على مجال التأمين فهو طرفا في كل معاملة صغيرة أو كبيرة لها، وحسب نظرة عديد الباحثين، فموضوع التأمين يعد محورا شاملا لتأمين الأنفس والأعراض والأموال على مستوى مختلف التنظيمات والتشريعات، والإسلام بالخصوص، وذلك إن على مستوى الواقع والعمل والتطبيق أو الوقاية والتخفيف والتعويض، علما أن هناك آراء تبرر الاختلاف بين التأمين كنظرة من حيث قيم الأمة أو كما يعرف بالتأمين الوضعي حاليا.

وفي الوقت الحالي لا يخلو وجهها من أوجه النشاط الإقتصادي من عقود التأمين، كما تشمل العديد من الوسائل المستخدمة من طرف الإنسان كوسائل النقل والسكن والأمتعة المقتناة، إضافة إلى الجسد والجوارح والأنفس، وزاد عن حياة الإنسان إمتدادا إلى ما بعد الموت ليستفيد منه الأولاد وبقية الورثة. ويهتم التأمين المتعارف عليه حاليا بما يصيب الإنسان من أضرار يقوم بالتعويض عنها من خلال عقد بين الفرد والشركة طوعا أو جبرا، واقتطاع إجباري أو مباشر من الراتب أو الربح يعوض من جرائه عن مآصابه من أضرار أو تسبب فيه لغيره.

ومع التزايد في العمران والديمقراطية وكثرة الطرقات والآلات وتنوعها وإتساع مجال المواصلات في شتى مناحي الحياة أدى إلى حدوث أضرار مختلفة بالإنسان مسببة له أضرار مالية وجسمية لدرجة قد تقعه عن العمل وكسب الرزق، كل ذلك أدى إلى طلب التعويض بواسطة التأمين.

وإذ تشمل التأمين عدة مجالات فإن تطرقنا في هذه الدراسة هوللتأمين المتعلق بالحماية الإجتماعية أو ما سمي (ض إ) ونخص تحديدا (ض إ) للعمال الأجراء أي التأمين عن العمل المأجور حتى وإن وجد بالدراسة حديثا عن الضمان الإجتماعي للعمال غير الأجراء، فهو في الإطار المشترك بينهما عموما.

فالضمان الإجتماعي مبني على مبدأ التضامن والتكافل بين أفراد المجتمع، وهي الخصلة التي تعد من سمات مجتمعاتنا دينيا وأخلاقيا، فنجد أن الضمان الإجتماعي يساهم في التنمية الإقتصادية من خلال حث الأفراد للقيام بمشاريع تنموية حرة أو البحث على الوظيفة وبالتالي الإشتراك فيه بإقتطاع جزء من أرباحه أو من أجرته للحماية من الأخطار المحتملة الوقوع وللحصول على الحقوق المسطرة، خصوصا منحة التقاعد بعد إنتهاء فترة العمل والنشاط وغيرها...

وللضمان الإجتماعي عدة أهداف منها¹:

- ضمان إستغناء الفرد عن الآخرين، خصوصا في التغطية الصحية بحصول الفرد على حقوقه كإقتناء الأدوية مجانا أو بنسبة ما، له ولأفراد عائلته و ضمان عديد النفقات، كتكاليف العلاج والعمليات الجراحية بدل من أن يتسول الآخرين.

- قدرة الفرد على كفاية عائلته بما يضمنه له الضمان الإجتماعي من حقوق في مجال التعويضات - تضامن فرد مع فرد يحقق الضمان الإجتماعي لعدد كبير من أفراد المجتمع، مما يخفف عن المجتمع كليا الكثير من التبعات الناتجة عن عدم الإلتزام لهذا المجال وبالتالي ضمان عزة واستقرار، وكرامة واكتفاء ذاتي ومنه القضاء على عديد الآفات كالتسول وانتشار الأمراض....

- تحقيق مستوى من التغطية الصحية لأفراد المجتمع في بيئة صحية تخلوا من الأمراض ولو نسبيا. - مساعدة الأفراد في تخزين جزء من أموالهم لمستقبل قادم , وحتى المساهمة في نوع من الإستثمار للأموال المحصل عليها من خلال بعض المشاريع التي تعود بالفائدة على أفراد المجتمع.

- بطريقة غير مباشرة تشجيع العمل الخيري التضامني بين أفراد المجتمع، فهناك من لا يطلب تعويضا لسلامته الصحية ومعافات الله له، وبالمقابل وجود أفراد يأخذون من الحقوق أكبر مما يدفعون نتيج أمراض أو إصابات تعرضوا لها وقد يكونون من الفئة المهشة.

- إن فهم المجتمع للدور الذي يلعبه الضمان الإجتماعي ينعكس لا محالة إيجابا بالشعور بميزتي التضامن والتكافل، فالصحة تعد من أكبر النعم على الإنسان، والإنسان الصحيح يخدم نفسه وروحه ومجتمعه خلافا للمريض العاجز.

ولذلك جاء (ض إ) لتحقيق التأمين الصحي في ظل الفروقات الفردية بين المواطنين للمساهمة في حفظ الأفراد وصحتهم، وفي ظل ما نراه من إنتشار للأمراض بشتى أنواعها وضخامة تكاليف علاجها التي لا يقدر الكثير عليها، مع أن الجميع معرض خلال ممارساته اليومية لأضرار مختلفة, ولذا جاء (ض إ) كمتنفس للمتضرر يقوم عنه بمهمة التعويض عن الضرر الواقع.

¹ - أ. محمد سرود عايش مهجم , المبادئ العامة والأسس الفنية لنظم التامينات و(ض إ) , دار الكتاب الوطنية, صنعاء 2018 , ص68-70

تعريف التعويض: 1

لغة: هو البديل والمقابل، فنقول عوضته تعويضا أي أعطيته بدلا عما ذهب منه والتعويض أيضا : الإبدال وإقامة شيء مكان آخر . (لسان العرب, ابن منظور, الصحاح الجوهري) إصطلاحا : الضمان هي أشمل من كلمة التعويض، حيث أستعمل مصطلح الضمان بمعنى الكفالة أو تحمل تبعة الهلاك أو إلزام مالي عن تعويض ضرر الغير .

الفرق بين الضمان والتعويض: هو مطلق الإلتزام بالتعويض سواء حدث الضرر فعلا أو كان متوقع حدوثه أما التعويض فلا يجب إلا إذا حدث الضرر فعلا، فالتعويض نتيجة للضمان .

الضمان الإجتماعي والتأمين الإجتماعي:

الضمان الإجتماعي أعم من التأمين الإجتماعي فهو نظام تقوم به الدولة لتحقيق الأمن الإقتصادي والخدمات الإجتماعية لأفراد المجتمع بإشتراك سابق أو بغيره, وليس كل ضمان إجتماعي تأمينا إجتماعيا كما أن الضمان الإجتماعي يمكن تحقيقه دون سابق إشتراك خلافا للتأمين الإجتماعي الذي لا يتحقق مردوده إلا بإشتراك، والضمان الإجتماعي يشمل جميع أفراد المجتمع عاملين أو غير ذلك في حين أن التأمين لا يشمل إلا أصحاب الدخل من العاملين المشتركين².

الضمان الإجتماعي هو كل تأمين إجباري تهدف الدولة من ورائه توفير حماية لمختلف الطبقات الإجتماعية خصوصا المهشة منها، جراء ما يتعرض إليه الفرد من أخطار تؤرقه كلفتها، كالأمرض وحوادث العمل العجز، الوفاة، البطالة، وذلك بما يتحصلون عليه من رعاية صحية ونفسية واجتماعية وعلاج طبي وتوفير أجواء مناسبة لفئة المسنين ...

لقد سعت الدولة الجزائرية ولا تزال في تحقيق هذه الخدمات من خلال إنشاء صناديق للضمان الإجتماعي التي أوكلت لها مهمة هذه الحماية وتغطية العديد من الأخطار (المرض، الأمومة، العجز، الوفاة التقاعد.) وحسب ما تنص عليه المادة 102 للمنظمة العالمية للعمل، ومن هذه الصناديق:

الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي للعمال الأجراءCNAS و الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي

1 - ابن منظور, لسان العرب , دار المعارف, القاهرة , تح :عبدالله علي الكبير وآخرون , مجلد4 , ج36, ص3170-3171

2 - د.عبد اللطيف محمو آل محمود، التأمين الإجتماعي في ضوء الشريعة الإسلامية، دار النفائس، ط1، بيروت، 1994، ص100

للعامل غير الأجراء CASNOS و الصندوق الوطني للتقاعد CNR حسب ما تنص عليه المادة: 08 من القانون رقم 11/83 المؤرخ في 21 رمضان 1403هـ الموافق ل: 1983/07/02 معدل ومتمم. فالصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية CNAS أو ما يسمى بالصندوق الوطني للضمان الإجتماعي للعامل الأجراء، هو أحد الهيئات القائمة بالتعويض عن الأخطار والأمراض المهنية التي تصيب العامل وذلك ضمن الإجراءات المحددة بمقتضى قوانينها والقانون المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية الصادرة سنة 1983.

ولكون الضمان الإجتماعي مبني على قاعدة التضامن وليس على أساس ربحي الأمر الذي يحتم عليه الترشيح في النفقات بالقدر الذي يحقق له توازنا ماليا وتكافؤا بين الإيرادات والنفقات، إلا أنه و نتيجة التطور التكنولوجي وزيادة النمو الديمغرافي زاد من نسبة الأخطار، وبالتالي تكبد صناديق الضمان الإجتماعي تكاليف كبيرة بسبب الإنفاق المتزايد لتغطية ما يقدم من خدمات، وهو ما انعكس سلبا على التوازن المالي لها، مما أدى بها للإعتماد على إعانات الدولة في ظل عدم كفاية الموارد الأخرى وخصوصا العنصر الأساسي المتمثل في الوفاء بالتزامات المكلفين المتمثلة في التصريح بالنشاط و بالعمال و بالأجور ودفع إشتراكاتهم. أوهي ما يعبر عنها بالعمل المأجور غير المصرح به

ولالإحاطة بجوانب الدراسة وفروضها، أو في ما يتعلق بالمنهجية المتبعة في هيكلتها فقد قمنا بتقسيم البحث إلى ستة فصول، أربعة منها للجانب النظري، والفصلين الخامس والسادس للدراسة الميدانية حيث تم التطرق في الفصل الأول المخصص للبناء المنهجي للدراسة إنطلاقا من أسباب إختيار الموضوع وأهميته وأهدافه إلى عرض الإشكالية وفرضياتها، ثم تحديدا للمفاهيم الأساسية للدراسة، فمقارباتها السوسولوجية المناسبة مدلا الفصل بالدراسات السابقة والصعوبات التي واجهتنا في تناول هذه الدراسة. أما الفصل الثاني فعنون بالضمان الإجتماعي النشأة والتطور، وتناولنا فيه جملة من النقاط المهمة بداية من تعريف الضمان الإجتماعي ولمحة عن تطوره فالخلفية الإجتماعية لتشريعات الضمان الإجتماعي، وبعد أهميته تطرقنا لمراحل تطوره وهيكلته، فوضعية الضمان الإجتماعي قبل وبعد الإستقلال، ثم الطابع القانوني لصناديق الضمان الإجتماعي وتسييرها الإداري والمالي وعملها الصحي والإجتماعي ثم الحماية الإجتماعية التي تعد

المهمة الأساسية للضمان الإجتماعي، فحق المواطن في الإستفادة منه لتغطية المخاطر التي يضمنها مع تبيان المعينون بالتغطية الإجتماعية و التطرق لبطاقة الشفاء كآلية من آليات تسهيل خدمات الضمان الإجتماعي لتكون آخر نقطة في الفصل مدرسة الضمان الإجتماعي كمؤسسة تعليمية لتخريج إطارات جزائرية كفؤة تتولى تسيير قطاع الضمان الإجتماعي عبر الوطن وحتى إطارات لدول مجاورة في إطار التعاون بين الجزائر وهذه الدول.

أما الفصل الثالث من الدراسة فخصصناه للمتغير المستقل العمل المأجور غير المصرح به من خلال تناولنا فيه لمفهوم التكليف والإلتزام والمكلفون في إطار الضمان الإجتماعي, بعده عناصر التصريح بالنشاط ثم الإنتساب فالتصريح بالأجور وختاماً الإلتزام المتعلق بدفع الإشتراكات، كما تناولنا فيه تطور الأجر الوطني الأدنى المضمون تلاها مراقبة أرباب العمل والتحصيل الإجباري والمنازعات مابين الصندوق والمكلفين وأخيراً تقييم سياسة العمل المأجور في الجزائر.

أما الفصل الرابع فخصص للمتغير التابع ممثلاً في التوازن المالي للصندوق الوطني للضمان الإجتماعي للعمال الأجراء وكالة غرداية، حيث تم فيه تناول ماهية التوازن المالي للمؤسسة، مفهومه وأهميته وأنواعه وشروطه فمؤشرات قياس التوازن المالي للمؤسسة ليتم بعدها التطرق لموضوع التوازن المالي في صناديق الضمان الإجتماعي, تحقيقه والميكانيزمات الضامنة لهذا التوازن المالي ثم تمويل أي مؤسسة فتمويل منظومة الضمان الإجتماعي, وأساليب التمويل، فمبررات مساهمة المؤمن عليه في الإشتراكات وأهمية أن يكون أرباب العمل مصدراً من مصادر التمويل.

هذا وبعد التطرق للعوامل المؤثرة في تحديد نسب الإشتراك في المنظومة التأمينية تطرقنا لأهمية تحصيل الإشتراكات كمورد أساسي ثم تسليط الضوء على ظاهرة التهرب من دفع الإشتراكات بعدها كان الحديث عن تمويل منظومة الضمان الإجتماعي في الجزائر وختاماً للفصل بموضوع حل النزاعات القائمة بين هيئات الضمان الإجتماعي والمشاركين، أما الفصل الخامس والذي تناولنا فيه جزءاً من الجانب الميداني للدراسة تحت عنوان تقديم المؤسسة قيد الدراسة وهيكله دراستها المنهجية فاستهل بالتنظيم الداخلي للصندوق الوطني للضمان الإجتماعي للعمال الأجراء, Cnas فصلاحيات الصندوق والتسيير الإداري والمالي له ثم العمل الصحي والإجتماعي للصندوق، وإمكانيته إنشاء لياكل صحية أخرى وتنظيمها وتسييرها

وتمويلها، فالهيكل التنظيمي الداخلي للصندوق، لانتقل مباشرة إلى المؤسسة ميدان الدراسة وكالة غرداية للصندوق إنطلاقاً من التعريف بها وذكر نبذة تاريخية عن نشأتها فتنظيمها الإداري ثم مهامها وهيكلها التنظيمي.

لأعرج صوب مجالات ومجتمع الدراسة فعينة الدراسة وأدوات جمع البيانات ثم جمع البيانات وتحليلها كعنصر أخير للفصل وهمزة وصل مع الفصل السادس , فصل تناولنا فيه جزءاً آخر من الجانب الميداني وعنوانه بمناقشة وتحليل بيانات الدراسة إنطلاقاً من التوازنات المالية للصندوق الوطني للضمان الإجتماعي للعمال الأجراء وكالة غرداية كما أدرجنا الدراسة الإستطلاعية لما لها من أهمية فعرض وتحليل بيانات الإستثمارات والمقابلات واستخلاص نتائج كل منهما, ثم خلاصة نتائج الدراسة الميدانية، فالنتائج العامة للدراسة والتوصيات والخاتمة، وكل هذا على أمل أن نعطي الموضوع حقه أو شيء منه لإجلاء بعض الغموض المحيط به والإجابة عن بعض التساؤلات المطروحة حوله.

تمهيد

01- أسباب إختيار موضوع الدراسة

02- أهمية الدراسة

03- أهداف الدراسة

04- إشكالية الدراسة

05- فرضيات الدراسة

06- بناء المفاهيم

07- المقاربات السوسولوجية

08- الدراسات السابقة للموضوع

09- صعوبات الدراسة

خلاصة الفصل

تمهيد

يهدف البناء المنهجي لأي دراسة إعطاء نظرة شاملة عن طبيعة الموضوع وكيفية دراسته, ولذلك يوضع في بداية الدراسة حتى تكون ملامح الدراسة واضحة تجعل القارئ للبحث يدرك ويفهم مقاصد الدراسة وعليه يقودنا هذا الأمر التطرق لجملة من النقاط المهمة:

01 - أسباب إختيار موضوع الدراسة :

لقد تم اختياري لهذا الموضوع (العمل المأجور غير المصرح به وأثره على التوازن المالي لصندوق الضمان الإجتماعي للعمال الأجراء- وكالة غرداية) لعدة أسباب موضوعية وذاتية.

01-01 - الأسباب الموضوعية:

* الموضوع مناسب للتخصص - علم إجتماع تنظيم وعمل

* أهمية الضمان الإجتماعي في حياة الأفراد والمجتمعات إن دوليا أو محليا.

* محاولة إيجاد حلول للمشكل المذكور.

* التعرف على أهم الموارد التمويلية لصندوق الضمان الإجتماعي للعمال الأجراء .

* معرفة مدى مساهمة هذه الموارد في تحقيق التوازن المالي للصندوق.

* محاولة تبيان آثار العمل المأجور غير المصرح به لهيئة الضمان الإجتماعي وانعكاساته على كل الأطراف.

01 - 02 - الأسباب الذاتية:

* و لكوني موظف بالضمان الإجتماعي للعمال غير الأجراء casnos , ونظرا للتقارب الكبير بين مجالي

الضمان الإجتماعي للعمال الأجراء و غير الأجراء , ونتيجة إمتلاكنا لشيء من الخبرة في المجالين سواء بالممارسة الميدانية أو من خلال التعاون مع الزملاء بالصندوق للعمال الأجراء بحكم العمل المشترك أحيانا

كمراقبين معتمدين ومحلين فقد لاحظنا إشكالية عدم التصريح من قبل أرباب العمل لدى الصندوقين.

وبما أن الصناديق تعتمد أساسا في مداخلها على إشتراكات المنتسبين, لتغطية مختلف

التكاليف التي على عاتقها سواء نفقات الحماية الإجتماعية للمشاركين وذوي حقوقهم او تكاليف التسيير

(وهي المعلومات المتحصل عليها من المصالح المكلفة أو بالتقارير المعدة في كل فترة للتقييم , أو من خلال

ممارستنا الميدانية مباشرة في مجال الأداءات طوال (08 سنوات) امر يتطلب موارد مالية عديدة وناجعة , ومنها بالأساس إشتراكات المكلفين الذين يعد إنسابهم إجباريا وإلتزاما على عاتق المستخدمين سواء من القطاع الخاص أو العام لتغطية نصيب كبير من هذه النفقات .
وبعد نقاش مع الأستاذ المشرف حول المواضيع أو الأفكار المطروحة للدراسة , وفي ظل تهرب عدد معتبر عن التصريح بالعمل المأجور وحتى غير المأجور وانعكاسه السلبي توصلنا لقرار التطرق للموضوع (كطلبة علم إجتماع) للمساهمة ولو بالقليل في معرفة الخلل وإيجاد بعض الحلول , والتنبيه لخطورته , وآثاره السلبية.

* فرصة للتعلم أكثر في الإحاطة بمجال الضمان الإجتماعي والتعمق في فهمه وربما حتى مواصلة أبحاث أخرى فيه مستقبلا, وبإعتباره مجال العمل منذ 2005

02- أهمية موضوع الدراسة: تتجلى أهمية هذه الدراسة في ما يلي:

* الدراسة تتطرق لقطاع جد مهم سواء من الناحية الإقتصادية أو الإجتماعية , لكون الضمان الإجتماعي مبني على مبدأ التضامن والتكافل بين الأجيال, من خلال تحسين مخرجاته بما يقدمه من خدمات نوعية للمؤمن وذوي حقوقه , حيث يتكفل القطاع بالكثير من الأعباء والتكاليف التي لا يقدر عليها المؤمن له إجتماعيا نتيجة تكاليفها الباهضة , مما تجعل المؤمن له إجتماعيا يشعر بالراحة والإستقرار والطمأنينة وإقدامه على أداء مهامه بالشكل المرضي, مع تعزيز قيمة الإنتماء والولاء التنظيمي وهو ما يسفر عن تحسين المردود والإنتاج وبالتالي إنعكاس إيجابي على الإقتصاد الوطني والإستقرار الإجتماعي وكل هذا لا يتأتى إلا بإنتعاش الصندوق وتحسين وتنويع موارده المالية لتفادي الإختلالات المالية .

* كما أن صناديق الضمان الاجتماعي تسد ثغرة كبيرة في المجتمع من خلال خدماتها المقدمة للمؤمنين بمختلف أصنافهم مقابل مساهمة بسيطة من المؤمن له إجتماعيا وكمثال بسيط نجد أن اشتراك سنوي لمؤمن واحد لا يزيد عن 32.400.00 دج في حين نجده يستفيد من خدمات تكلف الصندوق أضعاف ذلك الإشتراك , وخصوصا المصابين بأمراض مزمنة.

* في حدود المرحلة الإستمولوجية حول الموضوع إكتشفنا قلة الدراسات المهمة بمجال التوازن المالي

* للضمان الاجتماعي وهو ما شكل تصورا حول أهمية الدراسة.

من جهة أخرى وبالرغم من وجود بعض الدراسات إلا أنها تناولت كل متغير من متغيرات هذه الدراسة على حدى وعلاقته بمتغيرات أخرى , وعليه فهذه الدراسة تكاد تكون أولى من نوعها تبحث في علاقة التصريح بالعمل المأجور بالتوازن المالي لصندوق الضمان الإجتماعي للعمال الأجراء كقاعدة أساسية لإستدامة الصندوق وتحقيق أهدافه.

03 - أهداف الدراسة :

- زيادة عن معرفة إجابة السؤال الرئيسي للدراسة واختبار الفرضيات المطروحة فالدراسة تهدف أيضا :
- محاولة معرفة أسباب عدم التصريح بالعمل المأجور لهيئة الضمان الإجتماعي من قبل المكلفين.
- يعتبر الجانب المادي التمويلي عصب الإستمرارية والديمومة للصندوق, ونتيجة ما نلاحظه من نفقات كبيرة قد تسبب إختلالا في التوازن المالي للصندوق أمر إستدعى طرح الموضوع للدراسة.
- محاولة التوضيح للعمال وأرباب العمل قيمة وأهمية ما يساهمون به من إشتراكات إن إجتماعيا أو إقتصاديا زيادة عن ما يستفيدون به من تعويضات هم وأسرههم.
- تسليط الضوء على مجال الضمان الإجتماعي والتنوير بأهميته سواء لأرباب العمل أو للعمال أوالمجتمع عموما لكون القطاع يهم الجميع.
- محاولة البحث في إمكانية إيجاد وسائل وطرق تساهم في عملية التصريح بالعمل المأجور.
- محاولة جمع ما أمكن من معلومات ومعطيات حول الضمان الاجتماعي عموما ووكالة غرداية خصوصا لفهمها وتفسيرها وتحليلها وتشخيصها قصد المعالجة لأجل تطويق المشكل والوصول لنتائج يمكن من خلالها فك الإشكالات المطروحة وإيجاد بعض الحلول.
- بهذه الدراسة وما تحويه من معلومات ومعطيات ونتائج نثري المكتبة ونضع أمام طلبة العلم من بعدنا مادة علمية كمرجع يجدون فيه ولو القليل مما يبحثون عنه. في المسار الدراسي أو بحوثهم ومذكراتهم .

04- إشكالية الدراسة :

لقد أكدت المواثيق الدولية بعد الحرب العالمية الثانية على دور الدول في تحقيق التأمين الإجتماعي والوصول به إلى مرتبة حقوق الإنسان¹.

كما عملت منظمة العمل الدولية خلال وبعد الحرب العالمية الثانية على تفعيل الحق في التأمين الإجتماعي عبر الإتفاقيات والتوصيات المختلفة الحاثّة على أنسنة ظروف العمل وتحقيق تقدم رفاهية المجتمع. وتختلف النظرة إلى الضمان الإجتماعي باختلاف وسائل ومجال المخاطر المغطات منه ومن دولة لأخرى ومدى تأثيرها بمختلف الظروف الإجتماعية والإقتصادية والسياسية.

فهو تلك الحماية المضمونة لأفراد المجتمع بتدابير مجابهة لما يتعرضون له من مخاطر بسبب نقص في الدخل أو المرض , إضافة إلى تقديم علاج طبي وأدوات للفرد ومن يكفلهم².

فالضمان الإجتماعي هو أحد صور التضامن الإجتماعي العمالي بهدف تحقيق الأمن الإجتماعي والإقتصادي عن طريق القوانين الآمرة وبإقتطاع جزء من مدخول جميع الأعضاء لتغطية تكاليف المخاطر التي يتعرض لها أفراد المجتمع, وبحسب وعي الأفراد يمكن للضمان الإجتماعي أن يضيق أو يتسع فهو نظام حماية مرتبط بالعمل والعمال علما أن المخاطر الإجتماعية تتحدد قانونا.

وفي الجزائر لا يختلف ميدانيا عن ما هو سائد في التشريعات المقارنة, ما يؤكد أخذ هذا النظام في مجال العمل حيث تنص المادة 187 من قانون العمل 1978 (يستفيد العامل من الحق في الحماية الإجتماعية)³ وتكريسا لهذا الحق ودعم مجال الحماية الإجتماعية صدرت العديد من النصوص والقوانين ابتداء من سنة 1983 إصلاحا للنظام تنظيميا وموضوعيا وأكثر شمولاً من السابق من أجل تغطية إجتماعية وإقتصادية للأفراد⁴.

وفي ظل انتشار للأخطار الإجتماعية وبعد أن كانت الحماية الإجتماعية مقتصرة على عمال الصناعة

1 - محمد حسن قاسم , قانون التأمين الاجتماعي , دار الجامعة الجديدة للنشر, الإسكندرية , 2002 , ص:26

2 - مقدمة في الضمان الاجتماعي , منشورات المكتب الدولي للعمل, ط2 , سنة 1986 , ص 2,3

3 - المواد 157 إلى 198 من القانون 12/78 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل الملغى

4 -- جريدة رسمية 28 سنة 1983 المتضمنة قوانين الضمان الاجتماعي معدلة ومتممة

أضحى نظام الضمان الإجتماعي ممثلاً لكل الحوادث والحالات المفقدة للعامل منصب عمله بصفة دائمة أو مؤقتة كالمرض والشيخوخة والحالات المؤدية لإنخفاض معيشة العامل وأسرته.¹ وعلى غرار باقي دول العالم يعتبر التشريع الجزائري أحد معايير تحديد المخاطر الإجتماعية والحالات التي يغطيها صندوق الضمان الإجتماعي وهو ما توضحه العديد من الأحكام والنصوص وتتجلى في الحالات الثمانية المذكورة في الإتفاقيات الدولية² وهي:

- التأمين عن المرض - التأمين عن الأمومة (الولادة) - التأمين عن العجز - التأمين عن الوفاة - أداءات حوادث العمل والأمراض المهنية - التأمين عن التقاعد أو الشيخوخة - عن البطالة - الإعانات العائلية.
* هذا ونظراً للتطورات في شتى المجالات خصوصاً المرتبطة بمجال العمل وما أفرزته من مخاطر وحوادث وجب على الضمان الإجتماعي تغطية تكاليفها مهما كانت حسب ما تمليه النصوص والقوانين تغطيات كان لها إنعكاس على ميزانية صناديق الضمان الإجتماعي .

وعليه تسعى هذه الصناديق جاهدة لضمان توازن ميزانيتها من خلال تحسين مواردها المالية وتوسيعها وخصوصاً ما تعلق بقاعدة المشتركين بإعتبارها أحد أهم الموارد الرئيسية، وذلك بالحرص على وفاء المستخدمين بالتزاماتهم في التصريح بالعمل المأجور تصريحاً بالنشاط والعمال والأجور ثم دفع إشتراكاتهم حفاظاً على حقوقهم بما تضمنه هيئة الضمان الإجتماعي لكل مؤمن من جهة وتحقيق التوازن المالي من جهة أخرى وصولاً للهدف الأسمى دون خلل وعليه فقد إنبتت إشكالية دراستنا على النحو التالي :

ما مدى تأثير العمل المأجور غير المصرح به على التوازن المالي لصندوق الضمان الإجتماعي للعمال الأجراء - وكالة غرداية؟

ولمعالجة هذه الإشكالية والإحاطة بمحاور الموضوع من مختلف جوانبه قمنا بتحليلها لأسئلة فرعية:
* هل لعدم التصريح بالنشاط لدى هيئة الضمان الإجتماعي تأثير على التوازن المالي للصندوق الوطني للضمان الإجتماعي للعمال الأجراء - وكالة غرداية؟

1 - د. السيد نايل , الوسيط في شرح نظام العمل والتأمينات الاجتماعية المعدلة , العربية السعودية, 1994, ص: 323 وما بعدها

2 - تدرج الإتفاقيات الدولية رقم 102 لسنة 1952 المتعلق بالحد الأدنى للضمان الاجتماعي الصادرة عن منظمة العمل الدولية ثمانية حالات للحماية الاجتماعية

- * هل عدم التصريح بالعمال لدى هيئة الضمان الإجتماعي له تأثير على التوازن المالي لصندوق الضمان الإجتماعي للعمال الأجراء - وكالة غرداية؟
- * هل عدم التصريح بالأجور لدى هيئة الضمان الإجتماعي يؤثر على التوازن المالي لصندوق الضمان الإجتماعي للعمال الأجراء - وكالة غرداية؟
- 05 - الفرضيات الجزئية للدراسة :**

ولأجل دراسة وتحليل الموضوع ومحاولة الإجابة على التساؤلات السابقة طرحنا الفرضيات التالية :

- **للعمل المأجور غير المصرح به لدى هيئة الضمان الإجتماعي تأثير على التوازن المالي للصندوق الوطني للضمان الإجتماعي للعمال الأجراء - وكالة غرداية.**
- وتتفرع عن هذه الفرضية الرئيسية فرضيات جزئية هي :
- * **لعدم التصريح بالنشاط لدى هيئة الضمان الإجتماعي تأثير على التوازن المالي للصندوق الوطني للضمان الإجتماعي للعمال الأجراء - وكالة غرداية.**
- * **عدم التصريح بالعمال لدى هيئة الضمان الإجتماعي له تأثير على التوازن المالي للصندوق الوطني للضمان الإجتماعي للعمال الأجراء - وكالة غرداية.**
- * **عدم التصريح بأجور العمال لدى هيئة الضمان الإجتماعي يؤثر على التوازن المالي للصندوق الوطني للضمان الإجتماعي للعمال الأجراء - وكالة غرداية**

06 - بناء المفاهيم:

تعد هذه المرحلة حسب روبرت ميرتون ذات أهمية في مسار البحث العلمي فالمفاهيم لها دورا محوريا في العلاقة بين النظرية السوسولوجية والبحث الأمبريقي , فتحديد المفاهيم يبين طبيعة البيانات المندرجة تحت مفاهيم معينة والهدف من إستعمالها, هذا من جهة, ومن جهة أخرى فمستلزمات الدقة العلمية وضع تعريف توضيحي لكل مفهوم أو مصطلح يستخدم من قبل الباحث في كتاباته أو دراساته لإزالة كل غموض¹, وعليه فقبل الخوض في دراسة أي موضوع يجب تحديد المفاهيم الأساسية المشكلة لصلب الدراسة إجرائيا ونظريا , فالباحث يعود للعنوان مستخرجا منه مفاهيم ظاهرة وأخرى غير ظاهرة

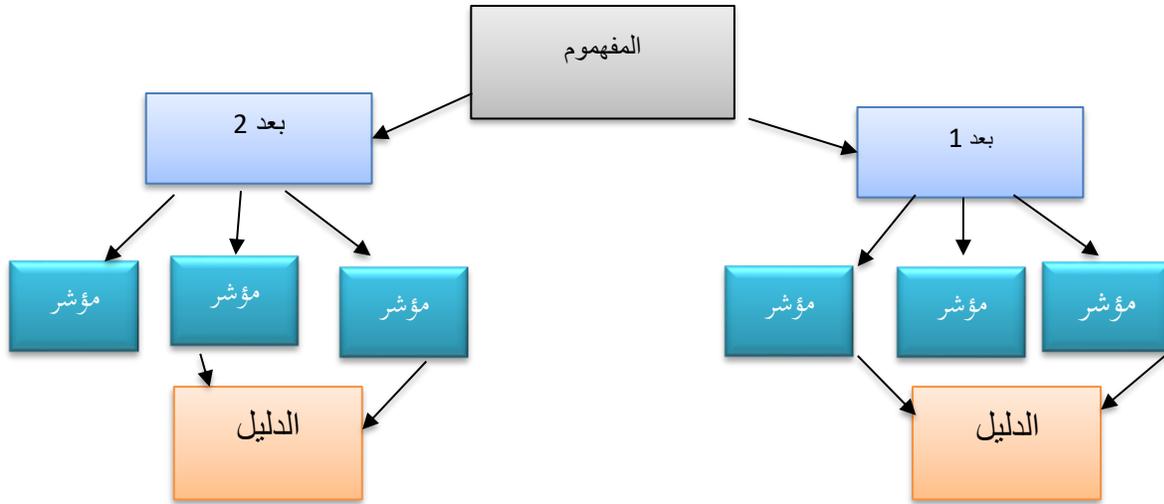
¹- حمد الجوهري وعبدالله الخريفي , طرق البحث الاجتماعي , دار المعرفة الجامعية , مصر , 1997 , ص 33

ومفاهيم من خطة البحث وأخرى من محتواه, "فبناء المفاهيم أو المتغيرات هي عملية إنتقال من التجريدي للملموس أو هي انتقال من مفاهيم نظرية مركزية إلى مفاهيم فرعية"¹، ومما سبق ذكره فإن المفاهيم المعنية في دراستنا هذه نجدها في الجدول الموالي رقم(01):

06-01- تحديد الأبعاد والمؤشرات²:

المفهوم : تصور ذهني عام مجرد لظاهرة أو أكثر وللعلاقات الموجودة بينهما
البعد : هو احد مكونات أو جانب من جوانب المفهوم الذي يشير إلى مستوى معين من واقع المفهوم
المؤشر : عنصر لبعدها ما يمكن ملاحظته في الواقع
الدليل : مجموعة من المؤشرات ذات طبيعة واحدة

شكل رقم 01 مخطط الأبعاد والمؤشرات



إعداد الطالب / المصدر موريس أنجوس³

1- سعيد سبعون , الدليل المنهجي في اعداد المذكرات والرسائل الجامعية في علم الاجتماع , دار القصة للنشر, الجزائر, ط2, 2012, ص115

2 - موريس أنجوس , منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية , تر , بوزيد صحراوي واخرين , دار القصة للنشر, الجزائر, 2004, ص158-159,

³ - نفس المرجع , ص158-159

جدول رقم (01) تحديد المفاهيم والأبعاد بالمؤشرات

مفاهيم	ابعاد	مؤشرات	دلالات
العمل المأجور غير المصرح به	النشاط	عدم التصريح بالنشاط	التزامات المكلفين
	العمال (الإنسحاب)	عدم تصريح بالعمال	
	الأجور	عدم التصريح بالأجور	
	الإشتراكات	عدم دفع الإشتراكات	
التوازن المالي	النفقات	تعويضات طبية وصيدلانية التقاعد - العجز - الوفاة حوادث العمل	الحماية الاجتماعية
		نفقات التسيير	نفقات التسيير
		المداخليل	الإشتراكات
استثمارات			
خزينة الدولة (ضرائب)			

المصدر: اعداد الطالب

02-06- التحليل المفاهيمي:

العمل المأجور: العمل المأجور هي العلاقة الاقتصادية الإجتماعية بين العمال وصاحب العمل بيع فيها العامل قوة عمله في إطار عقد عمل رسمي أو غير رسمي¹.

التصريح بالعمل المأجور: هو إلتزام من المستخدم إتجاه الضمان الإجتماعي بالتصريح له بالنشاط وبما عنده من عمال وأجورهم ودفع اشتراكاتهم.

التوازن المالي: يعتبر التوازن المالي الهدف الأساسي الذي تسعى المؤسسات المالية بلوغه ومعيار مهم لتقييم حركية المؤسسة ونشاطها المالي كونه ضامن لإستدامتها وإستمراريتها وتحسين نشاطها وخدماتها وبالتالي تحقيق الأمان لها , فالعجز المالي يسلبها إستقلاليتها وتشويه صمعتها تحت تأثير الإستدانة أو الإعتماد على الخزينة العمومية فقط , مع انخفاض جودة خدماتها خصوصا مع العملاء الأساسيين من (المؤمنين والمستخدمين) وبالتالي إهتزاز ثقتهم بها.

ويكيبيديا تاريخ الولوج السبت 2022/02/19 الساعة 22:15 - <https://ar.wikipedia.org/wiki> -¹

كما أن التوازن المالي يحدد مدى إمكانية المؤسسة من دفع ديونها اللازمة والقدرة على الوفاء عند تاريخ إستحقاقها وأن تكون أصولها تسمح بدفع هذه الديون ، على أساس أن الأموال التي تبقى في المؤسسة لأكثر من سنة هي التي ستمول الإستعمالات في المدى الطويل وكذلك الأمر بالنسبة للأصول المتداولة التي ستمول ديون أو إلتزمات المؤسسة في الأجل القصيرة ¹، وبالتالي فالتناظر بين الموارد المالية في الميزانية وإستخدامها يعبر عنه بالتوازن المالي ².

الحماية الاجتماعية :

هي الأنشطة والآليات المستعملة لتحقيق إستقرار إجتماعي تفتح أمام الفرد تحررا من ذل الحاجة والعوز والحرمان ، وحمايته من الأخطار الداخلية والخارجية المهددة له كالحروب والكوارث الطبيعية والفياضانات والأمراض والأوبئة وما تخلفه الأزمات الإقتصادية وغيرها.

كما يمكن تعريفها بتلك الآليات والمؤسسات العاملة في مجال التضامن والتكافل ، التي تضمن للفرد حماية من مختلف الأخطار الاجتماعية كالمرض والبطالة والفقر وما ينجر من مخاطر أثناء العمل والتكفل بذوي الهمم والمتقاعدين وكل الحالات الثمانية التي تضمنها الإتفاقيات الدولية.³

الإلتزامات : مفردها إلتزام وهو تعهد يكون الشخص مسؤولا عنه .

إلتزام بالقانون : نفعه بحذافيره ولم يجد عنه.

- الإلتزام هو واجب ثابت يستلزم من الشخص القيام به والمداومة عليه لصالح شخص آخر أو مصلحة معينة⁴
- هو جوهر الحياة بمعنى أن الإنسان لا يمكنه العيش بدون إلتزام .
- أما قانونا فالإلتزام أونظرية الإلتزام، فيتكون من مبادئ مثل إحترام العهد والوفاء به ، تعويض الأضرار التي تصيب الغير نتيجة الخطأ .
- أما أخلاقيا هو المحافظة على مكتسبات المجتمع ككل ، وأما إجتماعيا فهو تعهد إجتماعي.

¹ - pierr Coso, lagestion.finonciere, duvod Depotlegal, paris, 1983, p : 150

² ناصر داداي عدون، محمد فتحي نواصر، دراسة الحالات المالية ، دار الافاق للنشر، الجزائر، 2001 ، ص 22.

³ - د محمد سيد فهمي ، الرعاية الاجتماعية والأمن الاجتماعي ، المكتب الجامعي الحديث ، اسكندرية مصر، 1998، ص 30 - 31

⁴ - موقع موضوع ، تاريخ الولوج الإثنيين 2021/02/21 ، الساعة السادسة مساءً وربع ، <http://mawdoo3.com>,

مفهوم الإلتزام :

هو رابطة قانونية بين شخصين يلتزم بمقتضاها أحدهما ويسمى المدين , بالقيام بأداء مالي لمصلحة الآخر الذي يسمى الدائن , وتسمى الرابطة القانونية بالحق الشخصي أو حق الدائنة. وعرفه عبدالرزاق السنهوري : أنه حالة قانونية يرتبط بمقتضاها شخص معين بنقل حق عيني أو القيام بعمل أو الإمتناع عن عمل¹.

-لم يكن لأي إنسان أن ينجح وهو غير ملتزم فعلماء الإجتماع يقولون أبواب النجاح ألف لن تدخل من أي باب منها حتى تدخل من باب الإلتزام فالله فرض علينا خمس صلوات في أوقات محددة لتتعلم الإلتزام ومن لا يلتزم لا ينجح².

عدم التصريح بالنشاط : هو عدم وفاء رب العمل بالإلتزام التصريح بالنشاط للضمان الإجتماعي بمجرد حصوله على وثيقة أو شهادة أو اعتماد من طرف الهيئات المختصة تسمح له بمزاولة نشاط محدد .

عدم التصريح بالعمال : هو عدم وفاء رب العمل بالإلتزام التصريح بالعمال للضمان الإجتماعي بمجرد شروعه في توظيف عامل أو أكثر عنده.

عدم التصريح بالأجور : هو عدم وفاء رب العمل بالإلتزام التصريح بأجور عماله لدى هيئة(ض إ)

06-03-التعريف الإجرائي :

هو تحويل البناء أو المفهوم أو المتغير إلى “متغير إجرائي” قابل للقياس بحيث يمكن استخدامه في الدراسة وهو (التعبير عن المفهوم بطريقة تبين كيفية قياسه وهو أيضا إخضاع الفهوم للملاحظة الدقيقة وما يتبعها من قياس وتسجيل³)

التصريح بالعمل المأجور : مع إكتساب المستخدم أو رب العمل صفة صاحب العمل يصبح ملتزما ومكلفا في قانون(ض إ). فالمقصود هنا بالتصريح بالعمل المأجور هو التصريح بالنشاط والعمال والأجور لدى هيئة (ض إ) وبالتالي ضمان لحقوق العمال وأحقيتهم في الإستفادة من مختلف الأداءات المضمنة قانونا

¹ - تاريخ الولوج الثلاثاء 2022/02/22 على الساعة 23سا و05د - Sciencesjuridiques wordpress.com

² -علي الهويريني , الصلاة تعلمنا الإلتزام لنجح في المنهاج , برنامج بالعربي , تلفزيون الكويت , 2019

³ -د. ميلود بكاي , اهمية التحليل المفهومي في البحوث والدراسات العلمية , مجلة أنسنة للبحوث والدراسات , جامعة زيان عاشور, الجلفة, عدد1, 14 جوان 2010, ص 10-11

ومن جهة أخرى محاربة الإقتصاد الموازي, من أجل تحقيق جميع المكلفين في الوفاء بالتزاماتهم خصوصا دفع مستحقاتهم المتمثلة في الإشتراكات, الأمر الذي له إنعكاسا إيجابيا على ميزانية الضمان الإجتماعي والمساهمة في ديمومة المنظومة واستمراريتها.

والمقصود بالعمل بالأجراء حسب المادة 03 من قانون التأمينات الإجتماعية رقم 11/83 هم الذين يعملون في المؤسسات العمومية أو الخاصة التابعة لقواعد القانون الخاص غير أننا نجد أن النص أهمل ذكر فئة الموظفين العموميين التابعين للمؤسسات والإدارات العمومية حسب المادة 800 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية¹ فغياب مصطلح الموظف هونتاج إعتبارات تاريخية حيث لم يكن يفرق بين الموظف والعامل.²

عدم التصريح بالنشاط : أقصد هنا بعدم التصريح بالنشاط هو عدم قيام رب العمل التصريح بنشاطه لدى هيئة الضمان الإجتماعي بعد حصوله على وثيقة إثبات ممارسة النشاط من طرف الهيئات المختصة كسجل تجاري أو بطاقة حرفية أو اعتماد لبعض الأنشطة كالأطباء والمحامين والمهندسين وغيرهم وهذا التصريح طبقا للمادة 03 من القانون 83-14 مؤرخ في 21 رمضان 1403 هـ الموافق 02 يوليو 1983 ويترب عنه حسب المادة 7 من هذا القانون عقوبة 5000 دج +20% عن كل شهر تاخير

عدم التصريح بالعمال : ويقصد بها في هذه الدراسة عدم قيام رب العمل بتسجيل عماله لدى هيئة الضمان الإجتماعي حسب ما تصرح به المادة 10 من القانون أعلاه ويترب عن عدم التصريح هذا عقوبة قدرها 1.000 دج عن كل عامل لم يتم إنتسابه يضاف إليها 20% عن كل شهر تأخير

عدم التصريح بالأجور: أقصد بعدم التصريح بالأجور في هذه الدراسة بعدم تقديم صاحب العمل لهيئة الضمان الإجتماعي التصريح الإسمي بالأجور والأجراء حسب المادة 14 من القانون أعلاه فيه توضيحا عن الأجور التي يتقاضاها عماله بين أول يوم وآخر يوم من الثلاثة الأشهر وترتب عن عدم التصريح هذا حسب المادة 16 غرامة قدرها 15% من مبلغ الإشتراكات وزيادة 5% عن كل شهر تأخير , وكل إغفال عن ذكر عامل او مغالطة في مبلغ الأجور المصرح به تترتب عنه غرامة قدرها 1000 دج عن كل عامل أو مغالطة.

¹ - جمال عباس , تسوية المنازعات الطبية في تشريع الضمان الإجتماعي الجزائري , رسالة دكتوراه في القانون الإجتماعي , كلية الحقوق جامعة وهران, 2010/2011 , ص 40

² - القانون 12/78 مؤرخ في 02/08/1978 , متضمن القانون الأساسي العام للعامل , ج ر رقم 32 سنة 1978

التوازن المالي :

أقصد بهذا المفهوم في دراستي هذه هو قدرة الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي للعمال الأجراء تحقيق معادلة التوازن بين موارد(مداخيل) الصندوق ونفقاته (الحماية الإجتماعية والتسيير) أي قدرته على تغطية تكاليف الحماية الإجتماعية الموجهة إلى مشتركيه من خلال مداخيله المختلفة وخصوصا ما يدفعه الملتزمين من إشتراكات عن نشاطهم والعمل المأجور المصرح به .

07 - المقاربات النظرية :

لا يمكن لأي باحث التخلي عن النظرية كإحدى عمليات البحث العلمي , فهي تمنح الباحث أرضية رئيسية يؤسس عليها عمله وهناك العديد من النظريات وإستعمالها يعود للباحث وما يخدم بحثه منها.

07-01- نظرية العلاقات الإنسانية لصاحبها إلتون م مايو¹ : ظهرت بدايات 1930 كرد فعل

للتشويه التاييلوري وما أثير من مقاومة من النقابات العمالية وحيث أجرى إلتون مايو بشركة وسترن أولى أبحاثه حول تأثير العوامل الفيزيائية وما له تأثير على إنتاجية العمل مثل الإضاءة , مجموعة العمل , الحوافز وقت الراحة وغيرها, وقد إهتم أصحاب هذه النظرية بالمنظمة من جوانب مختلفة منها :

- الحاجات الإجتماعية والنفسية تعبر عن سلوكيات الفرد بالمنظمة.

- التركيز على الحوافز يعد تعبيرا عن الإهتمام بمشاعر الأفراد.

- إعطاء قيمة للجماعات الصغيرة داخل المنظمة.

- التركيز على مناقشة المشاكل الإجتماعية للعاملين يؤدي لتحسين أساليب القيادة لدى المشرفين.

07-02- نظرية التنظيم الاجتماعي لـ باك Bakke² :

وتهتم بتقديم تفسير لتكوين التنظيم الداخلي وكيفية تركيبه, ويقصد بالتنظيم الإجتماعي عند باك بأنه نظام مستمر من الأنشطة الإنسانية المتميزة والمتنافسة والمستخدمه للموارد الإنسانية مالية , مادية , فكرية طبيعية في نظام متميز لحل المشكلات ويعمل على إشباع بعض الرغبات الإنسانية وبتفاعل مع نظم أخرى في

¹ - د. علي بونوة , العلاقات الإنسانية وأثرها على الرضا الوظيفي , أطروحة دكتوراه في علم الإجتماع, تخصص تنظيم وعمل, جامعة محمد خيضر, بسكرة, السنة الجامعية 2015 / 2016 , ص 24

² - د. سيساوي فضيلة , نظريات التنظيم والإدارة , دار المفيد للنشر والتوزيع , أم البواقي, 2021 , ص 103-105

البيئة المحيطة به , وعليه فهو عبارة عن نظام مفتوح يتكون من الأنشطة والعلاقات الإنسانية أساسا يتفاعل في أدائه مع غيره من التنظيمات.

وحسب باك فهو يتكون من : ميثاق التنظيم - الموارد الأساسية - الأنشطة - روابط التنظيم , وعليه فحسب نظرية التنظيم الاجتماعي لباك فإن التنظيم الإداري هو تنظيم اجتماعي فرعي داخل التنظيم الاجتماعي الأكبر , يتكون من مجموعة أفراد مجتمعين متعاونين مع بعضهم , مستخدمين موارد مادية وطبيعية ومالية لتحقيق أهداف شخصية وجماعية بإعتماد سلوك منظم يضمن تحقيق أهداف التنظيم والعاملين فيه.

لقد ساهمت هذه النظرية في لفت الإنتباه لأهمية الإنسان داخل التنظيم دون مبالغة كذا وجود علاقة تبادلية تفاعلية بين التنظيم والمحيط الخارجي وتأثيرها على معدل الكفاءة وفعالية السلوك التنظيمي

03-07- نظرية البنائية الوظيفية :

أو براديجم بحث جاءت إستمرارية لمدرسة شيكاغو بأمريكا بداية 1940 وقد أخذت الوظيفية المعنى البيولوجي لكلمة الوظيفية , ومنه فتبني الوظيفية سوسولوجياتفسير الظواهر الاجتماعية من خلال وظائفها الاجتماعية المنقسمة لتيارات ثلاث هي الوظيفية المطلقة والبنائية والنسبية.

وتندرج المقاربة الوظيفية ضمن البراديجمات النظرية وتهدف إعطاء نموذج لتفسير الظاهرة الاجتماعية مهما كانت وبأي منهجية أتبع.

فسبنسر كأحد روادها إعتبر المجتمع كائن حي تشارك أجزاؤه في حفظ الوظيفة العامة له , فالمجتمع كائن عضوي مؤكدا على التساند الوظيفي والإعتماد المتبادل بين نظم المجتمع في كل مرحلة من مراحل التطور الاجتماعي وذلك بهدف إيجاد حالة من التوازن تساعد المجتمع على الإستمرار في الوجود (وهو ما يتجلى في دراستنا لذلك التوازن المالي للمؤسسة من أجل ديمومتها واستمراريتها والذي لا يتم إلا بالدور الذي تقوم به النظم الأخرى كأرباب عمل من خلال الوفاء بالتزاماتها)

أما تلميذه دوركايم صاحب كتاب تقسيم العمل الاجتماعي فبين أن لتقسيم العمل وظيفة ضمان التماسك بين الأفراد وهذا تثمين للتضامن الاجتماعي الذي يعد أساس ربط العلاقات الاجتماعية. ويرى مالينوفسكي أن كل نشاط يشغل وظيفة تشبع حاجة ما , فالحاجة والوظيفة يشكلان وحدة متجانسة لا فصل بينهما وهذا ما يسمى بالوظيفية المطلقة.

أما **بارسونز تالكوت** فيرى أن كل الأفعال الإنسانية تفسر في ظل وظيفتها مقابل البنية الاجتماعية أو البنائية الوظيفية والهدف منها ضمان السير الحسن للوظيفة العامة للمجتمع المتمثلة في التكيف وتحقيق الأهداف , إندماج النسق , الحفاظ على النماذج الكامنة.

أما صاحب الوظيفة النسبية **ميرتون** فيرى بإعادة النظر في ثلاث مبادئ أساسية وهي:

- مبدأ الوحدة الوظيفية للمجتمع فالمجتمع وحدة متجانسة منظمة.

- مبدأ عالمية الوظيفي فكل الأنشطة الاجتماعية لها وظيفة معينة.

- مبدأ الضرورة ترى أن كل الأنشطة الإنسانية ضرورية للسير الحسن للوظيفة العامة للمجتمع.

في حين يرى **راد كليف براون** أن البناء يتألف من كائنات إنسانية وكلمة بناء تشير إلى وجود نوع من التنسيق والترتيب بين الأجزاء المكونة للكل , كما أن البناء الاجتماعي ليس إلا مجموعة من الأنساق الاجتماعية التي تتفاعل فيما بينها , ويرى أن علاقة النظم بالبناء على شطرين هما:

- علاقة النظام بأفراد الجماعة داخل البناء الاجتماعي.

- علاقة النظام بسائر النظم الأخرى المتعلقة بالنسق أو البناء الاجتماعي.

08 - الدراسات السابقة للموضوع : لأنه من المستحيل البدء من الصفر باعتبار العلم تراكمي وبالتأكيد

هناك من سبق التطرق للموضوع وإن لم يكن كلياً فجزئياً أو على الأقل في سياق زمكاني آخر, وعليه تكون الإنطلاقة من حيث إنتهى الآخرون أو الإستعانة أو التأكد أو إختبار ما وصل إليه السابقون فالدراسات السابقة تساعد في تطوير أو توسعة أو تكملة موضوع الدراسة أو تكوين خلفية نظرية حوله , كما أنها توفر على اللاحق جهداً من حيث إختيار الإطار النظري أو بعض الخطوات المنهجية, كما تبين لنا الصعوبات التي واجهت من سبق ومن جهة أخرى تبرز ما يميز الدراسة الجديدة عن غيرها أو ما يمكن إضافته معرفياً وعلمياً وأخيراً تجنب التكرار .

كما أن الباحث يجد في الدراسات السابقة إستئناساً , كأجوبة لأسئلة خالجه كما أنها تجعل الباحث ملماً بموضوع دراسته من جوانب مختلفة الأمر الذي يقوده الوصول إلى تفاصيل ونتائج علمية وعملية.¹ وعليه فالمرحلة الإستمولوجية قادتني للجمع والإطلاع على بعض الدراسات والتي أذكر خمسة منها وهي:

¹- أ.د فضيل دليو,مدخل إلى منهجية البحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية, دارهومة الطباعة والنشر, الجزائر, 2014,

الدراسة الأولى : بن دهما هوارية , بعنوان الحماية الإجتماعية في الجزائر¹ سنة 2015 :

إشكالية الدراسة : ما مدى قدرة الموارد التمويلية في تحقيق التوازن المالي لقطاع (ض إ) في الجزائر؟

تساؤلات الدراسة : تبعا للإشكالية الرئيسية تفرعت عنها جملة من التساؤلات الجزئية وهي:

- ما معنى الحماية الإجتماعية وما هي أهدافها وآلياتها؟

- ما هي الأخطار التي تغطيها الحماية الإجتماعية؟

- ما هي نماذج الحماية الإجتماعية؟

- فيما يتمثل الضمان الإجتماعي الجزائري وما هي أهدافه وآليات تمويله؟

- ما هي الآليات الجديدة في مجال الضمان الإجتماعي الجزائري؟

- فرضيات الدراسة : وعلى ضوء هذه الأسئلة الفرعية تبلورت الفرضيات التالية :

- يقوم نظام الضمان الإجتماعي على أساس الإشتراكات التي يدفعها المؤمن.

- يعتمد نظام الضمان الإجتماعي على مجموعة متنوعة وثرية من الأنظمة والقوانين والتشريعات التي ترمي

في مجملها تحقيق أهداف النظام .

- تحقيق التوازن المالي هو شرط أساسي لإستمرار وديمومة صناديق الضمان الإجتماعي.

منهج الدراسة :

إعتمدت الطالبة في دراستها الحماية الإجتماعية في الجزائر على المنهج الوصفي التحليلي مع دراسة حالة

أدوات الدراسة:

استعمال المسح المكتبي . -مواقع الإنترنت -مقابلات مع مدير الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية

نتائج الدراسة :

-تسليط الضوء على موضوع الحماية الإجتماعية في الجزائر من خلال تحليل الأسس والمعايير التي يقوم

عليها صندوق الضمان الإجتماعي في الجزائر.

¹- هوارية بن دهما , الحماية الاجتماعية في الجزائر , دراسة تحليلية لصندوق الضمان الاجتماعي - دراسة ميدانية لصندوق الضمان

الإجتماعي وكالة تلمسان , رسالة ماجستير, في العلوم الإقتصادية , تخصص تسيير المالية العامة , كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم

التسيير , جامعة ابوبكر بلقايد تلمسان , 1014 - 2015

- محاولة تبيان وتوضيح الموارد التمويلية لصندوق الضمان الإجتماعي وكذا التغطية التي تقوم بها
- إبراز التوازنات الداخلية لهذه الهيئة.

- نظام الضمان الإجتماعي الجزائري يعتمد على اقتطاعات المؤمنين كمصدر للتمويل.
- تلعب هذه الإقتطاعات دورا مهما في الحفاظ على التوازن المالي لمؤسسات هذا القطاع.

الدراسة الثانية : السيد صلاب نور ,إلتزام أصحاب العمل بالتصريح بالنشاط لدى هيئة الضمان
الإجتماعي في التشريع الجزائري (محفزات ومعوقات).¹ 2021

إشكالية الدراسة : ما هي إلتزامات المكلفين في مجال قانون (ض إ) الجزائري بالتصريح بالنشاط و ما هي
الإستثناءات الواردة على ذلك؟

من تساؤلات الدراسة :

مفهوم التصريح بالنشاط .والإنتساب أمام هيئات الضمان الإجتماعي.
ماهي الإستثناءات بعدم التصريح بالنشاط والإنتساب لدى هيئات الضمان الإجتماعي

منهج الدراسة : المنهج الوصفي التحليلي

ملخص الدراسة :

يلتزم المستخدم بعدة إلتزامات إتجاه هيئة الضمان الإجتماعي بمجرد إكتسابه صفة صاحب العمل و
يصبح كمكلف في نظر قانون الضمان الإجتماعي، و الهدف من التصريح بالنشاط والعمال هو الحفاظ
على حقوق العمال وتحويل لهم حقوق الإستفادة من جميع الأداءات التي تضمنها هذه الهيئة للمؤمن لهم
إجتماعيا وكذا محاربة العمل غير المشروع أو غير إقتصادي بهدف ضمان مساهمة جميع المكلفين في دفع
الإشتراكات مما يساهم الحفاظ على توازنها المالية وديمومة المنظومة للأجيال القادمة.

¹ - السيد صلاب نور ,التزام أصحاب العمل بالتصريح بالنشاط لدى هيئة الضمان الاجتماعي في التشريع الجزائري (محفزات

ومعوقات) , مجلة قانون العمل والتشغيل , جامعة مستغانم , المجلد 06 , العدد 02 , العدد الخاص باشغال اليوم الدراسي حول

إشكالية عدم التصريح بالنشاط المهني وأثرها على التغطية الإجتماعية للعمال الأجراء , أفريل 2021 , ص: 68 - 78

نتائج الدراسة:

- تشريع الضمان الإجتماعي منظومة قانونية قائمة بذاتها.
- المنظومة هذه تدعمت بقوانين معدلة و متممة للقوانين الصادرة سنة 1983.
- واقع النظام الذي جاء به المشرع سنة 1983 لم يحقق الأهداف المرجوة.
- يعد التحصيل من بين الإهتمامات الكبيرة التي إهتم بها المشرع.
- تحصيل الإشتراكات من الموارد الأساسية هو دعما للإستقرار المالي لصناديق(ض إ) واستمراريتها.
- تحصيل الإشتراكات يعاد توزيعه كأداءات لتغطية المخاطر الإجتماعية لفائدة مستفيدي هذا النظام.
- بقانون المالية التكميلي 01/15 منح المشرع تسهيلات للمكلفين المدينين لتسوية ديونهم مع الإعفاء من الزيادات وتسوية وضعية غير المنتسبين للقضاء على العمل غير الرسمي.
- رغم جهود قطاع الضمان الإجتماعي تبقى هناك عدة صعوبات منها :
- * عدم تعاون بعض الإدارات والهيئات العمومية مع صناديق (ض إ).
- * رغم الأحكام الجزائية إلا أن هناك عدم إلتزام من قبل المكلفين نتج عنه نزاعات وتراكم للديون وعجز أصحاب العمل على تسديدها وهو ما صعب تحصيلها وعليه:
- وجب على المشرع إعادة النظر في أحكام قواعد التكليف.
- التماسي مع الأوضاع الإقتصادية الراهنة.
- إيجاد آليات أكثر نجاعة لتحصيل الإشتراكات.
- وضع شرط الوفاء بالإلتزامات إتجاه صناديق(ض إ) للإستفادة من الإمتيازات المقدمة من طرف إدارات
- ربط جميع الإدارات التي يتعامل معها المكلفون ببعضها.
- إعادة النظر في الإستثناء الممنوح للجماعات المحلية والإدارات العمومية المتعلق بالإلتزامات المكلفين في مجال (ض إ) لكون هذه الهيئات أصبحت تشكل عائقا أمام تحصيل الإشتراكات, كما أن هذه الهيئات مدينة ل(ض إ) بمبالغ كبيرة , فالإستثناء جعلها غير ملزمة بدفع إشتراكاتها.
- تعتبر هيئات (ض إ) مرفقا عاما يقوم أساسا على التغطية الإجتماعية وتحقيق التنمية الإجتماعية , وهذا يتطلب جهود كبيرة لضمان الإستقرار المالي لصناديق الضمان الإجتماعي.....

الدراسة الثالثة : أ. د بلعدون عواد , بعنوان تأثير وانعكاسات الإقتصاد الموازي على

التوازنات المالية لصناديق الضمان الإجتماعي¹. سنة 2021

إشكالية الدراسة:

إلى أي مدى يمكن للإقتصاد الموازي أن يؤثر في التوازنات المالية لصناديق الضمان الإجتماعي.؟

تساؤلات الدراسة :

- ما مفهوم الإقتصادي

- أسباب ظهور وانتشار الإقتصاد الموازي

- كيف يؤثر الإقتصاد الموازي على توازنات صناديق الضمان الإجتماعي

من توصيات الدراسة :

- دمج الإقتصاد الموازي بتحفيز وتشجيع العاملين به الدخول للقطاع الرسمي.

- خلق أسواق جوارية لإمتصاص العاملين بشكل غير قانوني.

- مراجعة مستوى الأجور لعمال القطاع الرسمي.

- في الأخير فالدراسة تؤكد أهمية التصريح بالعمال والنشاط وأن عدم التصريح يعد سببا لخسارة كبيرة

تصيب صناديق الضمان الإجتماعي وتوازنها المالية.

- مساهمة الإقتصاد الموازي في تفاقم الفقر

- يضم الإقتصاد الموازي عدد معتبر من اليد العاملة غير المصرح بها وخارج نطاق سيطرة الدولة

- يسبب خسائر للضمان الإجتماعي بما يعادل 1.7 مليار من المداخيل وما يعادل 585 مليون دولار من

عائدات الضريبة على الدخل

- يسبب خسائر للخزينة العمومية تساوي 7% من عائدات الضريبة على الدخل

- يسبب خسائر جبائية بما يعادل 300 مليون دولار من الضريبة على القيمة المضافة

- عدم قدرة الدولة على تلبية حاجيات المجتمع لها دور في تنامي الإقتصاد الموازي.

¹ - أ. د عواد بلعدون , تأثير وانعكاسات الإقتصاد الموازي على التوازنات المالية لصناديق الضمان الإجتماعي , مجلة قانون

العمل والتشغيل , جامعة مستغانم , مجلد 06 عدد 02 , افريل 2021 , ص: 06- 67

الدراسة الرابعة : صديقي خالد , بعنوان تطور نظام التأمينات الإجتماعية لغير الأجراء

في الجزائر¹ 2015

إشكالية الدراسة:

ما مدى مساهمة الضمان الإجتماعي لغيرالأجراء في الجزائر بتحقيق الحماية الإجتماعية لهذه الفئة؟

تساؤلات الدراسة :

- ما هي مميزات التنظيم الإداري لنظام التأمينات الإجتماعية لغير الأجراء؟

- ماهي وضعية التوازنات المالية للصندوق؟

-ما هي العراقيل التي تواجه الحماية الإجتماعية لهذه الفئة في الجزائر؟

- ما هي الإجراءات التي تقوم بها الدولة لتفعيل الحماية الإجتماعية لفئة غيرالأجراء؟

فرضيات الدراسة :

-إنطلاقا من كون غير الأجراء يمتلكون إستقلاالا ماليا ويدفعون الإشتراك بأنفسهم،ووفقا لنسب تتزايد

بتزايد المداخل فيمكن الإفتراض أن عددا منهم لن يهتموا بتغطية إجتماعية قائمة على أسس تضامنية

وتشاركية مما قد يهدد استمرارية هذا النظام.

-من جهة ثانية قد تكون الوضعية المالية الجيدة لغير الأجراء عاملا مهما في تحقيق التوازنات المالية

للنظام من خلال زيادة إيراداته وقلة نفقاته.

-قد يكون تفاقم العمل غير الرسمي والإقتصاد الموازي من أهم العراقيل التي تقلص فعالية نظام الحماية

الإجتماعية لغير الأجراء.

منهج الدراسة :

المنهج الوصفي التحليلي مع استعمال الإقتراب النسقي المؤسساتي.

¹ - خالدصديقي , تطور نظام التامينات الاجتماعية لغير الأجراء في الجزائر, مذكرة ماستر في العلوم السياسية , تخصص السياسة

العامة والإدارة المحلية , جامعة مولود معمري , كلية الحقوق والعلوم السياسية , قسم العلوم السياسية , 2014 - 2015

نتائج الدراسة الرابعة :

- التأمينات الإجتماعية وسيلة لتحقيق تأمين إجتماعي للأفراد العاملين أوالناشطين بما يتم تقديمه من أدااءات وتعويضات عن الأخطارالتي تصيبهم.
- التأمينات الإجتماعية تقوم على طابع نظامي إلزامي للأفراد العاملين لأجل توفير الحماية لأنفسهم بدفع الإشتراكات.
- عان النظام الخاص بغير الأجراء عجزا ماليا كبيرا لعدة سنوات مقابل تحقيق فائض في مرات نادرة
- الأوضاع الإقتصادية لغير الأجراء جيدة ومع ذلك لا يسددون إشتراكاتهم متهربين بسبب أوضاعهم المالية المريحة والتي جعلتهم في أمن إجتماعي.
- كل هذا وضع النظام ككل في وضعية مالية صعبة بالرغم من الإرتفاع الجيد في المداخيل , إلا أن تهرب المكلفين عن إلتزاماتهم سبب مشاكل مالية للصندوق.
- كما أن عدم التصريح بالنشاط من قبل أصحاب المهن الحرة يعد تهربا لعدم دفع الضرائب واشتراكات التأمينات الإجتماعية سعيا للربح المحقق من الإقتصاد الموازي غير الرسمي.
- النظام الخاص بغير الأجراء منظومة هشة وغير متكاملة يجب إعادة إصلاحها قانونيا.
- وجوب توعية العمال غير الأجراء بأهمية التأمين الإجتماعي بحملات تحسيس وتقديم خدمات نوعية
- إعادة النظر في كيفية تحصيل الإشتراكات والطرق المستعملة فيها.

الدراسة الخامسة¹ : د. بلعرج محمد امين , مداخلة بعنوان جنحة عدم التصريح بالعمال لدى هيئة الضمان الاجتماعي , سنة 2021

إشكالية الدراسة:

المسؤولية الجزائية المترتبة على إخلال صاحب العمل بالالتزام التصريح بالعمال لدى هيئة (ض إ)؟

تساؤلات الدراسة

- ما مضمون الإلتزام بالتصريح بالعمال لدى هيئة الضمان الاجتماعي.
- ما الجزاء المترتب عن إخلال الهيئات المستخدمة بالإلتزام بالتصريح بالعمال أو الإنتساب لدى هيئة الضمان الاجتماعي.

نتائج الدراسة :

- إلتزام المشرع الجزائري كافة المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي التصريح بعمالهم لدى هيئات الضمان الاجتماعي.
- عدم الوفاء أو التهرب من هذا الإلتزام يعد جنحة تستدعي المتابعة الجزائية.
- هيئة الضمان الاجتماعي المتابعة الجزائية لكل مكلف تهرب أو تقاعس عن تقديم طلب إنتساب عماله لدى صندوق أو هيئة الضمان الاجتماعي.
- للعامل الضحية أيضا حق المتابعة لدى الجهات القضائية.
- تهرب أصحاب العمل من إلتزاماتهم تؤثر على صاحب العمل والعمال وتهدد التوازن الاجتماعي والإقتصادي والمالي لصناديق الضمان الاجتماعي.
- ضرورة إضفاء نوع من الصرامة الجزرية على كل الهيئات المستخدمة المتهربة أو المتقاعسة عن الوفاء بهذا الإلتزام (إنتساب العمال) لدى هيئات الضمان الاجتماعي.

¹د. بلعرج محمد امين , جنحة عدم التصريح بالعمال لدى هيئة الضمان الاجتماعي , مجلة قانون العمل والتشغيل , جامعة مستغانم , مجلد 6 عدد 22 افريل 2021 , ص 40-48 العدد الخاص بأشغال اليوم الدراسي حول إشكالية عدم التصريح بالنشاط المهني وأثرها على التغطية الاجتماعية للعمال الأجراء

- الدراسة السادسة : - أ. مورا تھتان , أ. إبراهيم مزبود واقع وآليات إستدامة التوازن

المالي لصناديق الضمان الإجتماعي في الجزائر¹. سنة 2014

الدراسة ورقة بحثية لمعرفة واقع التوازنات المالية لقطاع الضمان الإجتماعي في الجزائر

إشكالية الدراسة:

ماهو واقع التوازنات المالية لقطاع الضمان الإجتماعي في الجزائر؟ وما هي آليات إستدامة مصادر تمويله؟

التساؤلات الفرعية للدراسة:

- فيما تتمثل مصادر وتمويل الضمان الإجتماعي في الجزائر وما هي الآليات المنتهجة لإستدامتها؟

- ماواقع تغطية الحماية الإجتماعية في الجزائر مقارنة بالدول الأخرى ؟

وقد تناولت الدراسة جملة من النقاط الهامة منها : مصادر تمويل الضمان الإجتماعي في الجزائر التغطية

الإجتماعية , واقع التوازن المالي لصناديق الضمان الإجتماعي في الجزائر دراسة حالة صناديق , cnr , cnas

casnos كذا آلية إستدامة توازن وتمويل منظومة الضمان الإجتماعي في الجزائر.

منهج الدراسة : المنهج الوصفي التحليلي

نتائج الدراسة : - إلقاء الضوء على واقع التوازن المالي لقطاع (ض إ) في الجزائر.

- صعوبة تحصيل الإيرادات لعدة أسباب منها السوق الموازي.

- (ض إ) في الجزائر مكسبا كبيرا ومن أهم عناصر السياسة الإقتصادية للدولة.

- صناديق (ض إ) تعاني بشكل كبير من محدودية مصادر التمويل (الإشتراكات أساسا).

وتوصلت الدراسة إلى :

- محدودية مصادر التمويل لصناديق الضمان الإجتماعي.

- تستمد مواردها الأساسية من إشتراكات المؤمنین.

- صعوبة تحصيل الإيرادات لعدة أسباب منها السوق الموازي.

- ضرورة البحث عن موارد أخرى للحفاظ على التوازن المالي.

¹ - أ. مورا تھتان , أ. إبراهيم مزبود , واقع وآليات استدامة التوازن المالي لصناديق الضمان الاجتماعي في الجزائر , دراسة تحليلية

وصفية , مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية , جامعة زيان بن عاشور , 29/2 , ص 256-267

توصيات الدراسة:

- وضع وتنفيذ سياسات وبرامج لمكافحة البطالة وزيادة التوظيف.
- التقليل من حدة الإقتصاد غير الرسمي وإدماجه في الدائرة الرسمية.
- ضرورة إستثمار أموال التأمينات الإجتماعية يرسم سياسة إستثمارية فعالة لأموالها.

التعقيب على الدراسات السابقة:

من خلال استعراضنا لهذه الدراسات وحتى غيرها لم نجد التطرق لموضوع دراستنا (العمل المأجور غير المصرح به) مباشرة كما هو وإنما يتم ربط التوازن المالي كمتغير متأثر (تابع) بمتغيرات أخرى مثل التصريح بالنشاط لوحده أو التصريح بالعمل لوحده أو تأثره بالإقتصاد الموازي ولكنها تتفق على أهمية التصريح كما تتفق على محدودية تمويل الضمان الإجتماعي والإعتماد بالأساس على إشتراكات المنتسبين وعليه يتبين لنا أهمية التصريح بالعمل المأجور وعلاقته بعدد الجوانب في قطاع الضمان الإجتماعي وهو ما يدعم إيجابية إختيار موضوع دراستي المتعلق بالعمل المأجور غير المصرح به وأثره على التوازن المالي لصناديق الضمان الإجتماعي عموما وللصندوق الوطني للضمان الإجتماعي للعمال الأجراء على المستوى الوطني ووكالة غرداية ميدان الدراسة كأمودجا لذلك. فهذه الدراسة جاءت جديدة وبنصرة شاملة لكونها تتطرق للعمل المأجور بصفة عامة وإلى مختلف إلتزامات المكلفين وآثار عدم الوفاء بهذا الإلتزام .

09- صعوبات الدراسة:

العمل المأجور غير المصرح به وأثره على التوازن المالي للصندوق الوطني للضمان الإجتماعي للعمال الأجراء - وكالة غرداية دراسة ليست منزهة كغيرها من الدراسات , فمن البديهي وجود صعوبات تواجه أي دراسة خصوصا الدراسات الإجتماعية , وهو الأمر الذي صادفته في دراستي هذه لدرجة أنني لم أتمكن مجبورا من تسليمها شهر جوان في الدورة العادية و من هذه الصعوبات :

- على مستوى الإدارة (ميدان الدراسة) تطلب مني وقت طويل للحصول على قبول إجراء الدراسة لعدة أسباب خاصة بهم كتجارب سيئة حدثت لهم من قبل مع بعض الطلبة , أو لأسباب أخرى خاصة.
- صعوبة الحصول على مراجع من المكتبة الجامعية لعدم إستخراج الإدارة لبطاقة الطالب الخاصة بي لغاية شهر ماي 2022 مما أعاقني في عملية إستخراج المراجع .

- عدم وجود مراجع بمكتبة الكلية تتناول مثل هكذا موضوع بالتحديد .
- لم أجد بمكتبة الكلية سوى مذكرتين دراستهما الميدانية صندوق الضمان الإجتماعي للعمال الأجراء مع إختلاف تام في المتغيرات ولم أتمكن من إعارتهما للأسباب السابقة , ولم أستخرج أي مرجع بل إعتمدت على تصوير بعض الصفحات بالهاتف من مرجعين إثنين فقط .
- طول مدة إسترجاع بعض الإستثمارات المفتوحة لسبب يعود للمبحوثين كتهاون أو عدم إعطاء الأهمية لجهلهم بهذه الجوانب العلمية.
- طول فترة الحصول على المعلومات من الصندوق (ميدان الدراسة) لتزامن الدراسة مع تواجد لجنة مراقبة وتحقيق من المديرية العامة بالصندوق صعبت الأمر كثيرا (إستهلك مني وقت إنتظار طويل حتى تفرغ المعنيين لذلك) إضافة إلى بعض التحفظات بإعتبار أن مثل هذه الإحصائيات تدخل ضمن اسرار المؤسسة في ظل الجو السائد وطنيا المتمثل في خوف الموظفين وغيرها من الأسباب المشابهة...
- دخول الدراسة مرحلة ثالثة تطلبت إجراء مقابلات مع مراقبي الصندوق وهو ما أستغرق وقتا طويلا آخر بسبب مهام المراقبين في الميدان وليس داخل المقر.
- إرتباطاتي المهنية ومكان العمل البعيد عن المنزل كان لهما تأثير سلبي كبير على الدراسة وإعداد المذكرة من حيث الإرهاق مع عدم توفر الوقت الكافي(العمل والتنقل إليه يستغرق مني 10 ساعات يوميا على الأقل)
- البعد عن مقاعد الجامعة لفترة طويلة 13 سنة أي من بعد شهادة ليسانس كلاسيكي(الدفعة الأولى لجامعة غرداية سنة 2004/2008) مع أجواء الدراسة المقتضبة وسيرها في ظل وباء كورونا لم يسمح لي بتحصيل معرفي جيد كالطلبة الجدد المتفرغين للدراسة أي غير العمال (طلبة ل م د).
- طول فترة الحصول على كامل المعلومات خصوصا الإحصائيات من الصندوق لعدة أسباب مختلفة فالجزء المهم منها لم أتحصل عليه إلا في 04 سبتمبر 2022 قرب موعد تسليم المذكرة؟؟!!! .

خلاصة الفصل الأول:

لقد تضمن الفصل الأول البناء المنهجي للدراسة متناولا فيه أهم الأسباب التي دفعت بي التطرق لموضوع العمل المأجور غير المصرح به وأثره على التوازن المالي للصندوق الوطني للضمان الإجتماعي للعمال الأجراء - وكالة غرداية ، سواء أسباب موضوعية كانت أودائية، ثم أهمية هذا الموضوع من عدة جوانب وإلى مختلف أهداف الدراسة ، كما تم التعرض لإشكالية الدراسة و الأسئلة المتفرعة عنها إضافة إلى فرضياتها الجزئية ، مع تحديد للمفاهيم المهمة في الموضوع بتحليلها المفاهيمي وتعريفها الإجرائي فالمقاربات السوسيولوجية التي تخدم الموضوع ، وختامه كانت بعض الدراسات السابقة القريبة منها وأخيرا ما واجهتني من صعوبات أثناء القيام بهذه الدراسة, وبما ان محتوى الفصل جد مهم في الدراسة لتناوله الجانب المنهجي فقد سعينا لإعطاء كل عنصر ما يستحق نسبيا, بصب كم من المعلومات المجمعّة من مراجع مختلفة.

الفصل الثاني : الضمان الإجتماعي النشأة والتطور

تمهيد :

- تعريف بنظام الضمان الإجتماعي
- لمحة عن تطور الضمان الإجتماع
- الخلفية الإجتماعية لتشريعات الضمان الإجتماعي
- أهمية الضمان الإجتماعي
- مراحل تطور نظام الضمان الإجتماعي
- هيكلية نظام الضمان الإجتماعي
- التسيير الإداري والمالي لصناديق الضمان الإجتماعي
- المخاطر التي يضمن الضمان الإجتماعي تغطيتها
- بطاقة الشفاء
- خلاصة الفصل

تمهيد :

قبل الخوض في ميدان الدراسة وجب علينا في هذا الفصل التطرق لمجال الضمان الإجتماعي بصفة عامة حتى يتسنى الفهم الجيد للموضوع وأهميته الإقتصادية والإجتماعية.

يعد الضمان الإجتماعي (التأمينات الإجتماعية) أحد أهم جوانب الحماية الإجتماعية التي سنتها التشريعات العمالية الحديثة لصالح العمال بما يستفيدون به من صناديق الضمان الإجتماعي كتعويضات عينية أو نقدية لتغطية الأعباء والأخطار الإجتماعية والمهنية للعمال والحفاظ على تحديد قوة العمل وسعياء وراء إضفاء وتدعيم الطابع الإجتماعي للعمل , وحماية العامل كعضو في المجتمع من خلال تلبية حاجياته الإجتماعية هو وأسرته , حتى يتسنى له أداء مهامه بشكل مرضي وقد تجلّى ذلك بتقديم الخدمات الإجتماعية والضمان الإجتماعي.¹

ولقد أضحت المؤسسات الحديثة اليوم تتنافس لإيجاد طرق حديثة لتحفيز وصيانة عمالها قصد ضمان إستقطاب كفاءات عالية.

وفي هذا الإطار تمكنت الولايات المتحدة الأمريكية رفع مدخولها الوطني بنسبة 30% وذلك بفضل سن قوانين وتشريعات جديدة تهتم بالأرغونوميا واحترام المعايير الدولية الخاصة بوتائر العمل واستعمال وسائل الوقاية الشخصية وكل ما له علاقة بقسم الموارد البشرية والتي منها الصحة والسلامة المهنية والمكافآت المادية والمعنوية والتأمين والضمان الإجتماعي .

وفي الجزائر تنص المادة 08 من القانون رقم 83-11 مؤرخ في 21 رمضان 1403 هـ الموافق 02 جويلية 1983 معدل ومتمم , أن صناديق الضمان الإجتماعي (CNAS - CASNOS - CNR) تغطي العديد من الأخطار كالمرض والأمومة والعجز والوفاة والتقاعد

1 - د. محمد الصغير بعلي , تشريع العمل في الجزائر, دار العلوم للنشر والتوزيع , عنابة , 2000 , ص 27

01- تعريف بنظام الضمان الإجتماعي :

تعريف : هو كل تأمين إجباري من الدولة يهدف الحماية المادية للطبقات الضعيفة من المجتمع - والتي لا تقدر على تحمل عديد الأخطار المحدقة بهم كالمريض وحوادث العمل والعجز والوفاة والبطالة¹ - وتوفير برنامج رعاية إجتماعية لهذه الفئة يتضمن الرعاية الصحية والنفسية والإجتماعية والعلاج الطبي وإنشاء أندية للمسنين والتخطيط لرعاية المسن والرعاية الإقتصادية.²

كما يعرف بأنه : التكفل العيني أو النقدي بجميع الأخطار الإجتماعية والمهنية التي يتعرض لها المستفيدون منه وذوي حقوقهم بالنسبة لهم³.

02- لمحة عن تطور الضمان الاجتماعي :

ظهر نظام الضمان الإجتماعي خلال القرن 19 كتخفيف من الآثار السلبية للثورة الصناعية لصالح فئة من المواطنين فيهم مصلحة للمجتمع وعليه إرتبطت فكرة الضمان الإجتماعي بالخطر المتزايد جراء التطور الصناعي المهدد لأمن الفرد والمجتمع.

وقد قسم بعض الباحثين التطور التاريخي للتشريعات الإجتماعية الخاصة بالضمان الإجتماعي والتأمينات الإجتماعية إلى ثلاثة فترات هي :

الفترة الأولى: من 1936 إلى 1950 تميزت بتشريعات جزئية لا تعكس فلسفة التأمينات الإجتماعية.

الفترة الثانية: من 1955 إلى 1958 وفيها تشريعات ممهدة لظهور قانون التأمينات الإجتماعية.

الفترة الثالثة: من 1959 إلى 1980 صدرت تشريعات مميزة للثورة الإجتماعية في مجال التأمينات الإجتماعية.

03- الخلفية الإجتماعية لتشريعات الضمان الإجتماعي:

بدأ الإهتمام العالمي بشأن الضمان الإجتماعي خاصة عام 1942 بعد نشر تقرير السير وليام بيفرديج

filad livia sir william beveridge الخاص بالضمان الإجتماعي في إنجلترا , وإعلان فيلادلفيا

الخاص بتأمين وسائل العيش للأفراد عام 1944.

¹ - إبراهيم عل إبراهيم عبدربه , مبادئ التأمين التجاري والإجتماعي , دار النهضة العربية للطباعة , بيروت , 1988 , ص: 487

² - محمد سيد فهمي , الرعاية الاجتماعية للمسنين , المكتب الجامعي الحديث , الإسكندرية , مصر , 1999 , ص: 133

³ - قرومي حميد , و ضحاك نجية , الضمان الإجتماعي في الجزائر حالة **casnos** ولاية البويرة . مجلة العلوم الإقتصادية والتسيير

والعلوم التجارية , جامعة البويرة , عدد 13 / 2015 , ص 83-98.

إلا أنه وبالرغم من صدور عديد التشريعات الاجتماعية لكنها لم تعكس سياسة إجتماعية شاملة تلاحظ أساسا في ضعف المستوى المعيشي لدى طبقة كبيرة , الأمر الذي جعل منظومة الضمان الاجتماعي بحاجة ماسة للمراجعة وهو ما تؤكدته مختلف الإصلاحات من سنة لأخرى.

04-أهمية الضمان الاجتماعي : تتجلى أهميته في ثلاث جوانب هي:¹

***الجانب الاجتماعي:**

فهو يحمل الصبغة الاجتماعية لكونه مبني على التعاون بين مجموعة أشخاص قصد مواجهة أخطار محتملة وذلك بتحصيل إشتراكات وتقديم تعويضات في حالة الضرر كالمرض والحوادث المهنية والشيخوخة.

***الجانب النفسي :**

ممثلا في التعويض المقدم حال الضرر وهو ما يؤدي لإزالة خوف المشتركين وشعورهم بالأمان وهو ما يجعل المشترك يتحلى بروح المبادرة والراحة النفسية.

***الجانب الاقتصادي :**

فجمع الإشتراكات يعد إ ذخارا لمبلغ مالي يستغل في جانب إستثماري كما يقدم للعامل ضمان مصدر رزقه هو وذوي حقوقه وبالنسبة لرب العمل عدم تحمله لتعويضات الخسائر والأضرار التي يتعرض لها عماله كما أن تغطية مختلف المخاطر قد تتعدى إلى المجال الدولي فتشجع على زيادة التبادل بين الشعوب.

05-مراحل تطور نظام الضمان الاجتماعي :

تبعا لمختلف الإصلاحات والإصدارات المتتالية للقوانين والتشريعات الخاصة بالضمان الاجتماعي فقد مر هذا الأخير بمراحل عدة منها مرحلة الإذخار الفردي والمساعدة الاجتماعية ومرحلة التأمين.

05-01- مرحلة الإذخار الفردي والمساعدة الاجتماعية :

لم تكف فكرة الإذخار الفردي لضمان أمن جميع العمال حتى ظهور نظام المساعدة المتبادلة المعتمد على صناديق مموله من قبل العمال بقسط من أجورهم لتأمين الأخطار المحتملة مستقبلا,وهي عبارة عن إشتراكات يعوض منها العضو عن ما تعرض له من أخطار, ثم ظهرت الجمعيات الخيرية لمساعدة الفقراء والمحتاجين.

¹ - زينب العقون ,خيرة بوهالي , محمد بوهالي, التوازن المالي لصناديق الضمان الاجتماعي في الجزائر ومساهمته في تحقيق التنمية

المستدامة, 2001-2017 المجلة الدولية للدراسات الاقتصادية , المانيا , عدد18, اوت2021 , ص18-19

ونظرا لعدم نجاعة هذه الأنظمة في توفير الحماية للأفراد بسبب ضعف الموارد والإمكانات المالية ظهر نظام التأمين الخاص.

02-05 - مرحلة التأمين : وتميزت هذه المرحلة ب :

- ظهور شركات التأمين الخاصة المهتمة بالربح مقابل ضمان المخاطر الاجتماعية.
- إكتتاب عقد بين الشركة والمؤمن. - الإستفادة عند تحقق الخطر للمؤمن عنه بمبلغ التأمين.
- تزايد إصابات العمل مع التطور الصناعي أدى إلى اللجوء لقواعد المسؤولية المدنية , ثم إلى نظرية تحمل مخاطر المهنة حيث يضمن العامل حق التعويض عن إصابات العمل.

06- هيكلية نظام الضمان الإجتماعي الجزائري : مرت نشأة الضمان الإجتماعي في الجزائر بظروف مختلفة

جاء الأوضاع التي عاشتها البلاد , أبرزها 133 سنة إحتلال أتى فيها على الأخضر واليابس تدميرا وتخريبا تلتها 60 سنة من التجارب السياسية والإقتصادية والاجتماعية وغيرها مرورا بعشرية سوداء وفي كل هذا عرف نظام الضمان الإجتماعي تطورا ملحوظا من سنة لأخرى منذ بداية نشأته رغم بقاء جل قوانين الضمان الإجتماعي على حالها دون تغيير حتى أن بعضها أوجلها مستمدا من قوانين المستعمر وقد سعت الدولة الجزائرية في إطار إصلاحات وتطوير منظومة الضمان الإجتماعي إلى إنشاء عديد الهيئات تنضوي كلها تحت وزارة العمل والتشغيل والضمان الإجتماعي ومن هذه الهيئات نجد :

- الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي للعمال الأجراء CNAS: يعتبر من أقدم صناديق التأمينات الاجتماعية الجزائرية فتواجهه كان مع نشأة نظام الضمان الإجتماعي سنة 1957 وهو مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص حسب نص المادة 49 من القانون 88-01 المؤرخ في 12 يناير 1988 المتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الإقتصادية ويتمتع بالشخصية المعنوية والإستقلال المالي.

- الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي للعمال غير الأجراء CASNOS:

- الصندوق الوطني للتقاعد CNR - الصندوق الوطني للتأمينات على البطالة CNAC

- الصندوق الوطني للعطل المدفوعة الأجر والبطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية في قطاعات البناء

والأشغال العمومية والري: CACOBATH

ونحاول فيما يلي التطرق لمراحل تنظيم الضمان الإجتماعي الجزائري:

07-وضعية الضمان الإجتماعي الجزائري ما قبل الإستقلال:¹

بتاريخ 10 جوان 1949 جعل الحاكم العام للجزائر مقرر المجلس الجزائري رقم 40-045 المتعلق بتنظيم الضمان الإجتماعي في الجزائر نافذا، لتتوالى لاحقا عدة تعديلات وتتميمات :

* في 1919/09/25 طبق في الجزائر القانون الفرنسي المؤرخ في 1898/04/09 والمتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية .

* في 1941/05/06 صدر قرار ينشأ نظام العلاوات العائلية في الجزائر تبعه:

- الأمر رقم 2249/45 المؤرخ في 1945/10/04 المتضمن توسيع نظام العلاوات العائلية وإنشاء الصندوق المركزي للتنسيق وتعديل العلاوة العائلية.

- قرار 1950/08/30 ينشأ علاوة عائلية إستثنائية خاصة بالتدريس.

علما أن كل هذه المنافع كانت تسير من طرف أنظمة مميزة للنظام الفرنسي ويستفيد منها الفرنسيين القاطنين في الجزائر وبعض الجزائريين المحظوظين فقط .

أما بالنسبة لنظام العمال غير الأجراء فيجب الإشارة إلى:

- المادة 19 من المرسوم رقم 56-1192 المؤرخ في 1956/11/24 المحدد لسياسة إجتماعية خاصة بالمسنين وتنص هذه المادة على أن(ينشأ في الجزائر وهذا قبل تاريخ 1957/12/31 - نظام علاوة الشيخوخة لفائدة الأشخاص غيرالأجراء التابعين للفئات المهنية التالية , الفلاحون , الصناعيون والتجار وأعضاء المهن الحرة). أما تمويل هذه المؤسسة يتم بواسطة دفع إشتراك تحسب نسبته بحيث أن مبلغ المداخل يمكنه تغطية كل الأعباء والعلاوات الخاصة بالسنة الجارية وعند الإقتضاء عجز السنة الفارطة.

في 04 مارس 1958 جاء المرسوم رقم 58-238 المتعلق بإنشاء نظام خاص بالشيخوخة في الجزائر لصالح الأشخاص غير الأجراء حيث عدلت مادته الأولى كل التدابير السابقة الذكر وقد حررت المادة 19 من المرسوم رقم 56-1192 مؤرخ في 1956/11/24 كما يلي:²

¹- ميساني الوناس, الضمان الإجتماعي لغير الأجراء , التنظيم الإداري والتغطية الإجتماعية , مديرية الأداءات بكاسنوس, نوفمبر 1997

² - مرجع نفسه , ص5

ينشأ في الجزائر نظام للعلاوات الخاصة بالشيخوخة بالنسبة لكل الفئات المهنية التالية والتي لا تستفيد من نظام الأجراء أو المشبهين بهم: المهن الصناعية والتجارية , المهن الحرة , المهن الفلاحية , المهن الحرفية ويتم تمويل هذه الأنظمة بواسطة دفع إشتراك تحسب نسبته بحيث أن مبلغ المداخيل يمكنه تغطية كل الأعباء والعلاوات الخاصة بالسنة الجارية وعند الإقتضاء عجز السنة الفارطة , علاوة على الإشتراكات الشخصية للمعنيين بالأمر , ويمكن للوزير المكلف بالجزائر وبمجرد قرار فرض إشتراكات مهنية تحسب على أساس النشاط أو كثافة المنتج أو الأرباح المكونة من طرف المزارع أو المهام والوظائف أو المؤسسات المستخدمة للمعنيين بالأمر.

يحدد الوزير المكلف بالجزائر نسبة الإشتراكات القابلة للخصم لتوجيهها لتمويل النظام التكميلي المحتمل إنشاؤه في إطار المنظمة المهنية المشار إليها سابقا أوفي إطار نشاط مهني خاص تابع لإحدى هذه المنظمات. في تاريخ 1957/12/30 صدر قرار إنشاء نظام للشيخوخة لصالح العمال غير الأجراء في الجزائر محددات كفاءات تطبيق المادة 19 من المرسوم رقم 56-1192 المشار إليه سابقا...

وقد أسند تسيير هذا النظام إلى ثلاثة صناديق جهوية مكلفة بتسيير نظام التأمين على الشيخوخة لصالح الصناعيين والتجار وهذه الصناديق هي : كافيك CAVICA مقرها بالجزائر, وكافيكو CAVICO مقرها بوبران , وكافيك CAVIC ومقرها بقسنطينة.

- صندوق خاص بالعلاوات على الشيخوخة لصالح المهن الحرة ويسمى بصندوق التقاعد للمهن الحرة CRPL والذي كان مغطيا لكل التراب الجزائري.

08-الضمان الإجتماعي ما بعد الإستقلال:

أدخل المشرع الجزائري تعديلات في نظام الضمان الإجتماعي الجزائري يمكن تقسيم هذه المرحلة لأربعة فترات: من 1963 إلى 1970 - من 1970 إلى 1983 - من 1983 إلى 1992 - ما بعد سنة 1992

08-01-الفترة من 1962 إلى 1970 :

بقرار من السلطات العمومية الجزائرية حسب المرسوم 157/62 المؤرخ في 1962/12/31 بقيت مختلف التشريعات السارية المفعول لغاية آخر يوم من سنة 1962 بشرط مراعات السيادة الوطنية في حين أبقى

- تنظيماً على النموذج الفرنسي مع إدخال لبعض الخصوصيات وعليه تم إدماج الصناديق الإجتماعية لمنطقة الجزائر, وهران , قسنطينة وإنشاء ثلاثة (03) صناديق جهوية هي:
- (أ)- الصندوق الإجتماعي لمنطقة الجزائر CASORAL: حيث جمع منذ 1963/04/01 عدة صناديق وهي: - صندوق التأمينات الإجتماعية المهنية المشتركة لمنطقة الجزائر CASICRA - الصندوق المهني المشترك للعلاوات الإجتماعية للتجارة لمنطقة الجزائر INTERAF - الصندوق الإجتماعي للبناء والأشغال العمومية والصناعات المرتبطة لمنطقة الجزائر CASOBAL - الصندوق الإجتماعي للمعادن والصناعات المرتبطة لمنطقة الجزائر CASMICA - صندوق الإجتماعي للنشاطات البحرية والنفطية والمصرفية وما يلحقها لمنطقة الجزائر AMARPEB
- (ب)- الصندوق الإجتماعي لمنطقة وهران CASORAN: وجمع منذ 1963/04/01 الصناديق التالية:
- الصندوق الإجتماعي المهني المشترك لمنطقة وهران INTERCRO
- الصندوق الإجتماعي للصناعات لمنطقة وهران CASIRO
- الصندوق الإجتماعي للبناء والأشغال العمومية والصناعات الملحقة لمنطقة وهران CAISOBATRO
- الصندوقين CASORAL و casoran أنشأ بموجب قرارين بتاريخ 1963/05/10 أما الصندوق الإجتماعي لمنطقة قسنطينة CASOREC فقد كان يشمل ضمن نطاق إختصاصه منذ 1963/01/01:
- الصندوق الإجتماعي المهني المشترك للتجارة لمنطقة قسنطينة CASIREC
- الصندوق الإجتماعي للبناء والأشغال العمومية والصناعات المرتبطة لمنطقة قسنطينة CASBAREC
- بعدها تم إنشاء صندوق رابع هو الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي CNSS مهمته التنسيق بين نشاطات الصناديق الثلاث. CASORAL- CASORAN-CASOREC وتعتبر هذه الصناديق الأربعة إضافة للصناديق الموجودة سابقاً والمتمثلة في:
- صندوق خاص بالنظام العام
 - سبعة (07) صناديق للأنظمة الخاصة وهي:
- صندوق النظام الفلاحي - صندوق الموظفين - صندوق عمال المناجم - صندوق عمال الصناعات الكهربائية والغازية - صندوق عمال السكك الحديدية - صندوق البحارة - صندوق العمال غير الأجراء أما في ما يخص صندوق فئة غير الأجراء فقد حرص المشرع على جزأة نظام الضمان الإجتماعي وأدخل

تعديلات هامة في تنظيمه الإداري بموجب قرار 1963/03/08 والذي وحدت من خلاله السلطات العمومية الصناديق الجهوية الثلاث cavico - cavica - cavic تحت لواء صندوق واحد سمي بصندوق تأمين الشيخوخة لفائدة التجار والصناعيين في الجزائر cavica مغطيا لكل التراب الوطني بواسطة مكاتب جهوية لأداء مهمته, وبموجب قرار 1963/05/09 حدد سير وإدارة هذا الصندوق الجديد ومبرزا دور مجلس الإدارة , ومن صلاحيات هذا الصندوق نجد:

* تسيير تأمين الشيخوخة لفائدة العمال غير الأجراء.

* ضمان التغطية والرقابة والمنازعات الموجهة إلى تمويل هذا الميدان.

08-02-الفترة ما بين 1970-1983:

بخروجه من أرض الجزائر مقهورا و على غرار ماخلف من خراب ترك المستدمر الفرنسي نظاما رأسماليا معقدا للضمان الإجتماعي تميزه تعدد الأنظمة وتفرقة في تقديم الإمتيازات من نظام لآخر, وحرمان شريحة هامة من المجتمع من الحماية وضعف في الممنوح من الإمتيازات كرفع الأجور والقدرة المعيشية. لتأخذ الدولة الجزائرية على عاتقها بعد عشر سنوات من الإستقلال إتخاذ إجراءات لتحسين الإمتيازات وتسيير الهيئات ففي سنة 1967 تم إصلاح التشريع الخاص بجوادث العمل والأمراض المهنية وإحالة تسييرها لهيئات الضمان الإجتماعي , وفي سنة 1971 تم إنشاء نظام المنح العائلية والتقاعد¹. وقد تميزت هذه الفترة بصدور المرسوم رقم 70-116 المؤرخ في 01/08/1970 والمتضمن التنظيم الإداري لهيئات الضمان الإجتماعي , إلا أنه وبالرغم من التعديلات الهامة التي أتى بها التنظيم الإداري والمالي لهيئات الضمان الإجتماعي فقد استبقى التنظيم الموجود على :

* الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي CNSS

* ثلاث صناديق جهوية CASOREC - CASORAN - CASORAL

* صندوق تأمين الشيخوخة للأجراء CAAV

* صندوق الضمان الإجتماعي لعمال المناجم CSSM

* صندوق تأمين الشيخوخة للعمال غير الأجراء CAVICA

¹ - د.علي بونوة , مرجع سابق ذكره , ص 211

علما أنه بإستثناء الصناديق الجهوية الثلاث فقد كانت بقية الصناديق تنشط على مستوى

كامل التراب الوطني وكانت هذه الهيئات وحسب كل حالة تقوم بالمهام التالية :

- تسيير الأدياء العينية والنقدية حسب النصوص التشريعية لـ: (ض إ) بشكل فردي أو جماعي.
- تحصيل الإشتراكات الخاصة بالتأمينات الإجتماعية وحوادث العمل والعلاوات العائلية الموجهة إلى تمويل تلك الأدياءات , كما تم تخصيص أدياءات مكملة لتعزيز الإطار الاجتماعي والصحي والعائلي لفائدة المؤمنين الإجتماعيين ومن بين المنافع المقدمة نذكر:

- تطوير مجموعة الأنشطة الصحية والإجتماعية والعائلية - المساهمة في الوقاية من حوادث العمل وقد كان تسيير وإدارة مختلف الهيئات المذكورة سلفا من صلاحيات مجالس الإدارة والتي تتلقى مكوناتها البشرية من صندوق لآخر, حيث يشارك في هذه المجالس ممثلين عن الإدارة وعن المؤمنين إجتماعيا

جدول رقم .:(02). الهيئات المسيرة للضمان الاجتماعي للعمال الأجراء وغير الأجراء في الجزائر

العمال	الهيئات
الأجراء في القطاع العام	الصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية للعمال الأجراء , الصندوق الوطني للتقاعد الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة
الأجراء في القطاع الخاص	الصندوق الوطني للعطل المدفوعة الأجر والبطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية في قطاع البناء والأشغال العمومية والري
غير الأجراء	الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء

المصدر : زينب العقون , مرجع سابق ذكره

و في شهر فبراير 1975 تم تشكيل لجنة وطنية أوكلت لها مهام إصلاح (ض إ) وتتكون تشكيلة اللجنة من ممثلي المؤسسات المعنية والممثلين النقابيين ,وقد إمتد عملها لمدة سنتين لأجل دراسة كل ما يتعلق بهذا الإصلاح , وأسفرت الدراسة على إعداد مجموعة من النصوص القانونية المسيرة لجميع فروع الضمان الإجتماعي , نصوص قانونية تحقق بنسبة كبيرة إستعمالات المستفيدين والسياسة العامة .

08-03-إصلاح الضمان الإجتماعي في سنة 1983:

عرفت سنة 1983 إصدار قوانين صادق عليها المجلس الشعبي الوطني آنذاك , قوانين لم تكتف بتكليف الأنظمة الموجودة بل سهرت على إستبعاد الأحكام القديمة وإدخال نظام مختلف تماما على السابق وكان يرمي هذا الإصلاح إلى: توحيد المنافع المقدمة أو أحادية الأنظمة.¹

أولا- توحيد المنافع: من القوانين الصادرة سنة 1983 نجد:

* القانون رقم 83-11 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بالتأمينات الإجتماعية.

* القانون رقم 83-12 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بالتقاعد.

* القانون رقم 83-13 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية.

* القانون رقم 83-14 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بالتزامات الخاضعين للضمان الإجتماعي.

* القانون رقم 83-15 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الإجتماعي.

وكلها قوانين جاءت نتيجة مشروع إصلاح للضمان الإجتماعي بقصد تكريس المبادئ الأساسية لمنظومة هذا القطاع والمتمثلة في: التضامن (توحيد المزاي - وحدة التمويل والتسيير), ولإنجاح المشروع الإصلاح سيروا وتسييرا تمت مرافقته لمنظومة الضمان الإجتماعي والمشاركة المباشرة للعمال في تسييرها. كما أنها أبرزت إرادة المشرع الجزائري لإحداث قطيعة مع النظام الفرنسي وإعطاء الضمان الإجتماعي طابع جزائري محض وتحت شعار (نفس المنافع لجميع المؤمنين الإجتماعيين) وتهدف لإنشاء نظام وحيد بالنسبة للتأمينات الإجتماعية -التقاعد - حوادث العمل والأمراض المهنية.

كما أن هذه النصوص الجديدة سمحت بضمان التوازن المالي الأمثل مع إمكانية توسع حر وديمقراطي للمنظومة تحسبا للإحتياجات والتطور الإجتماعي المتسارع والمتوسع, واعتبرت من المكملات لما شرع فيه بعد الإستقلال إنطلاقا من إستعادة السيادة الوطنية وصولا لجعل (ض إ) عاملا مهما للتطور الإجتماعي ووسيلة مميزة لسياسة التضامن الوطني , وقد حدد تطبيق هذه القوانين إبتداء من 01/01/1984

¹ - نور الدين بربار , إصلاحات الضمان الإجتماعي في الجزائر وأثرها على توازناته المالية , مجلة الدراسات التجارية والإقتصادية المعاصرة, جامعة تيارت , مجلد 02 , عدد 02 , 2019 , ص 100

ثانيا- أحادية الأنظمة: بموجب المرسوم رقم 85-223 المؤرخ في 20 أوت 1985 المتضمن التنظيم الإداري للضمان الإجتماعي عوضت الأنظمة المختلفة بتنظيم جديد ل(ض إ) والذي أسند إلى صندوقين جديدين هما: - الصندوق الوطني للمعاشات CNR.

- الصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية وحوادث العمل والأمراض المهنية CNASAT .

*سير الصندوقين: يدير كل صندوق من طرف مدير وإشراف مجلس إدارة مكون من ممثلين عن عدة هيئات ومدير الصندوق فيه صوت استشاري , يحضر اجتماعات المجلس ويتكلف بنشاط الأمانة.

08-04- الضمان الإجتماعي في الفترة ما بعد 1992:

بموجب المرسوم التنفيذي 92-07 المؤرخ في 04 جانفي 1992 المتضمن الوضع القانوني لصناديق الضمان الإجتماعي والتنظيم الإداري والمالي للضمان الإجتماعي قرر المشرع الجزائري إعادة تنظيم النظام الخاص بالضمان الإجتماعي , حيث أسند تسيير هذا الميدان الى 03 صناديق هي:

- الصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية للعمال الأجراء CNAS.

- الصندوق الوطني للمعاشات CNR.

- الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي للعمال غير الأجراء .

إضافة إلى صندوقين جديدين لكل منهما مهام خاصة به :

- الصندوق الوطني للبطالة CNAC أنشأ بموجب قرار تنفيذي رقم 97-188 مؤرخ في 06 جويلية 1994

- الصندوق الوطني للعطل المدفوعة الأجر والبطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية لفائدة قطاعات البناء والأشغال العمومية والري CACOBATH المنشأ بمرسوم تنفيذي رقم 97-45 مؤرخ في 04 فيفري 1997 والجديد في هذا المرسوم 92-07 هو إعادة إنشاء صندوق خاص بالعمال غير الأجراء سمي بالصندوق الوطني للضمان الإجتماعي لغير الأجراء CASNOS حددت صلاحياته وتنظيمه وسيره بموجب مرسوم تنفيذي رقم 93-119 مؤرخ في 15 ماي 1993.

ويتميز الضمان الإجتماعي خلال هذه الفترة بما يلي:

* توحيد الأنظمة القائمة على مبادئ التضامن والتوزيع.

* الإنتساب الإجباري لكل العمال الأجراء وغير الأجراء وما يشبه الأجراء كذا الفئات الخاصة من المؤمن لهم إجتماعيا.

* توحيد القواعد المتعلقة بحقوق وواجبات المنتسبين * توحيد التمويل
- تدخل الدولة بإصدار تشريعات لتأمين بعض المخاطر وهذا بعد فشل تلك الأنظمة السالفة الذكر
تحقيق الهدف, وقد كانت هذه المرحلة نقطة ظهور نظام الضمان الإجتماعي.

09- الطابع القانوني لصناديق الضمان الإجتماعي:¹

تتمتع صناديق الضمان الإجتماعي والتي تتول تسيير الأخطار المنصوص عليها في قوانين (ض إ) بالشخصية المعنوية والإستقلالية المالية وتخضع في علاقاتها مع الآخرين للتشريع التجاري وللقوانين والتنظيمات السارية المفعول ولأحكام المرسوم 92-07 مؤرخ في 04 يناير 1992, وهي تحت وصاية وزير القطاع وتتوفر صناديق الضمان الإجتماعي للعمال الأجراء وغير الأجراء على :

01- مصالح مركزية 02- مراكز الدفع

03- وكالات محلية أو جهوية يحدد عددها واختصاصها الإقليمي بموجب قرار من الوزير المكلف بالقطاع
04 - مراسلي المؤسسات أو الإدارة 05 - وكالات في المؤسسات والإدارة

10- التسيير الإداري لصناديق الضمان الإجتماعي : وينقسم إلى 08 أقسام وهي²:

* تشكيلة مجالس الإدارة * تسيير المصالح الإدارية * الوصاية والرقابة
* تعيين المتصرفين * صلاحيات المدير العام * مستخدموا الصناديق
* صلاحيات مجلس الإدارة * صلاحيات العون المكلف بالعمليات المالية

11- التسيير المالي لصناديق الضمان الإجتماعي : وينقسم إلى قسمين هما :

11-01- المحاسبة : حيث تفتتح السنة المالية للصندوق أول جانفي وتغلق يوم 31 ديسمبر من كل سنة

كما يتم مسك محاسبة الصناديق وتحديد القواعد المتعلقة بالتنظيم المالي للصناديق .

11-02- الميزانيات: في كل سنة مالية يتم اعداد :

1 - قانون الضمان الاجتماعي , نصوص تشريعية وتنظيمية , نشر المعهد الوطني للعمل, ط4 متممة ومعدلة, ص77

2 - نفس المرجع السابق , ص80-90

11-02-01- بيانات تقديرية خاصة بالإيرادات والنفقات المخصصة لتسيير فروع (ض إ) وهي:

- تسيير التأمينات الإجتماعية (المرض والأمومة والعجز ووفاة العمال الأجراء والعمال غير الأجراء)
 - تسيير التعويضات عن حوادث العمل والأمراض المهنية.
 - تسيير التوقفات عن العمل لأسباب طارئة وعرضية. - تسيير تقاعد العمال الأجراء وغير الأجراء.
- 11-02-02 - ميزانيات التسيير للصناديق ممثلة في التسيير التالية:

- التسيير الإداري - تسيير المراقبة الطبية - تسيير العمل الصحي والإجتماعي
- تسيير الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية - تسيير صندوق المساعدة والإغاثة
- تسيير صندوق الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية

12- العمل الصحي والإجتماعي لصناديق الضمان الإجتماعي:

وهو ما تنص عليه المادة 92 من القانون رقم 81-11 المؤرخ في 2 يوليو 1986 وهي على شكل إنجازات عبر 06 مجالات وهي :

- المراكز الطبية الإجتماعية - التربية الصحية والحماية الإجتماعية للطفولة والعائلة.
- المصلحة الإجتماعية - إعادة الطفولة غير المكيفة - العمل الإجتماعي لفائدة الأشخاص المسنين.
- إعادة التأهيل الوظيفي وإعادة التربية المهنية لضحايا حوادث العمل والمصابين بنقص جسماني مؤمن عليهم إجتماعيا.¹

كما يمكن لهيئات الضمان الإجتماعي إنشاء هياكل وصيديات مكلفة بالأعمال الصحية والإجتماعية ضمن شروط تنظيم وتسيير وتمويل محددة وهذا حسب القرار المؤرخ في 15 جمادي الأولى 1427هـ الموافق 11 يونيو 2006. ومن هذه الهياكل:

- مركز التشخيص والعلاج والكشف المبكر.
- مركز إعادة التأهيل وإعادة التربية المهنية لضحايا حوادث العمل والأشخاص المعانين من نقص جسماني
- العيادة المتخصصة - المركز الإجتماعي - الصيدليات - دور التقاعد - دور الحضانة وكل هذا يصب في مجال الحماية الإجتماعية التي يحققها قطاع الضمان الإجتماعي لمنتسبيه.

¹- قانون الضمان الاجتماعي مرجع سابق ذكره , ص 93

13- الحماية الاجتماعية :

ويعنى بالحماية الاجتماعية تلك الحماية التي توفرها نظم الضمان الاجتماعي في حالة المخاطر والإحتياجات الاجتماعية , وجميع التدابير الرامية إلى تقديم الإعانات نقدية أو عينية لضمان الحماية من أمور ومخاطر محددة بالفرد وحتى المجتمع .

* ويعرفها ولترفيدلاندر: بأنها عبارة عن نسق من الخدمات والمؤسسات الاجتماعية مصمم من أجل تقييم المساعدات للأفراد والجماعات , حتى يحصلوا على مستويات من الحماية المرضية.

* أما كولم فيعبر عنها بأنها تلك الحماية التي تستطيع توفير مناصب عمل للفقراء وتحسين مستوى الرفاهية فالعمل هو مقياس الرفاهية.

* ويعرفها هوارد رسل بأنها مجال المسؤولية الحكومية التي تمارس لتحقيق الأمن والحماية , وتوفير فرص التكيف الاجتماعي الناجح للمجتمع , وتوفير الخدمات الاجتماعية والسكن¹.

* كما أن الحماية الاجتماعية هي نتاج مختلف الحركات الاجتماعية التي ميزت البشرية, الأمر الذي جعل منها موضوعا هاما للعديد من الدساتير والمعاهدات الدولية، وقد شكل(ض إ) إحدى صورها².

وحسب معهد الأمم المتحدة لبحوث التنمية الاجتماعية فهي الإهتمام بمنع وإدارة والتغلب على الحالات المؤثرة سلبا على رفاهية الشعب , وتتكون من السياسات والبرامج الرامية إلى الحد من الفقر والضعف من خلال تعزيز كفاءة أسواق العمل, مما يقلل تعرض الناس للمخاطر وقدرتهم على إدارتها سواء إقتصاديا أو إجتماعيا كالبطالة والمرض والعجز ومن أنواعها:

* **تدخلات سوق العمل :** وتتمثل في تعزيز العمالة والتشغيل وحماية العمال.

* **التأمين الاجتماعي :** كالتأمين الصحي والتأمين ضد البطالة, التخفيف من مخاطر المرض والعجز...

* **المساعدة الاجتماعية :** نقل الموارد نقدا وعينا للأفراد والأسر الضعيفة.³

¹ - شهيدة كيفاني , التنمية الاقتصادية والحماية الاجتماعية , مذكرة ماجستير في العلوم الإقتصادية , كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة تلمسان , الجزائر , 2006-2007 , ص46

² - محمد صخري , السياسة الوطنية للضمان الاجتماعي , الموسوعة الجزائرية للدراسات السياسية والإستراتيجية , تاريخ النشر 2019/06/13 www.mtess.gov.dz تاريخ التصفح 2022/07/16 على الساعة 20:05

³ - حماية اجتماعية - ويكيبيديا (wikipedia.org) , الولوج بتاريخ 2022/05/04 , الساعة 18:30

وفي الجزائر جاءت المادة 187 من قانون 78 / 12 مؤرخ في أول رمضان 1398 هـ موافق 05 أغسطس 1978 المتضمن القانون الأساسي للعامل لتؤكد أحقية العامل في الإستفادة من (ض إ) لتتوالى مواد القانون من 178 إلى 198 نصا على مختلف حقوق العامل سواء أثناء العمل أو في حالة مرض أو عجز أو بعد إنتهاء فترة العمل.¹

ولأهمية الضمان الإجتماعي أصدر المشرع الجزائري مرسوما تنفيذيا رقم 125/08 مؤرخ في 09 ربيع الثاني عام 1429 هـ موافق 05 أبريل 2008 يتضمن تنظيم الإدارة المركزية في وزارة العمل والضمان الإجتماعي حيث تحدد المادة 03 منه مهام المديرية العامة للضمان الإجتماعي والتي تضم مديرتين هما²:

(أ) - مديرية التشريع والتنظيم للضمان الإجتماعي والتعاضدية الإجتماعية:

ولها عدة مهام وتنقسم إلى ثلاث (03) مديريات فرعية هم على التوالي:

(ب) - مديرية هيئات الضمان الإجتماعي:

ولها عدة مهام وتنقسم إلى 03 مديريات فرعية ولأجل مواكبة القطاع للتطورات المتسارعة في مجال العمل والحماية الإجتماعية والثورة الإليكترونية تم إنشاء مديرية لعصرنة إدارة العمل والتشغيل ومنظومة الضمان الإجتماعي تتكفل بعديد المهام وتضم مديرتين فرعيتين هما:

* المديرية الفرعية لعصرنة إدارة العمل والتشغيل.

* المديرية الفرعية لعصرنة المنظومة الوطنية للضمان الإجتماعي.

كما أن الإستفادة من التعويضات عن الأدوية أو ما يسمى بالتعويضات الصيدلانية تعد مجالا مهما إستدعى إنشاء لجنة خاصة لتسييره وضبطه، بقرار وزاري مشترك مؤرخ في 17 جمادى الثانية 1424 هـ موافق 16 أغسطس 2003 متضمن إنشاء لجنة تعويض الأدوية وتحديد تنظيمها وسيرها ومهامها والتي منها - إقتراح قائمة الأدوية القابلة للتعويض وتعيينها.

- إقتراح نسب تعويض الأدوية وتسعيراتها المرجعية وتعيينها.

كما نصت المادة 66 من قانون 13/83 مؤرخ في 02/07/1983 على تشكيل اللجنة الخاصة بالأمراض

1 - جريدة رسمية رقم 32 سنة 1978

2 - جريدة رسمية رقم 22 سنة 2008

المهنية هذا ولتسهيل عملية التأمينات الإجتماعية حسب أصناف المؤمنين فقد أنشأت لذلك صناديق عديدة وهو ما تنص عليه المادة 49 من القانون 88 / 01 المؤرخ في 12 يناير 1988 والمواد 78,49,81 من القوانين 83 / 11 , 83 / 12 , 83 / 13 المؤرخة في 02 يوليو 1983 وهي:

- الصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية للعمال الأجراء مرخما ب: (ص. و . ت . أ)
- الصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية للعمال غير الأجراء مرخما ب: (ص . أ . غ . أ)
- الصندوق الوطني للتقاعد بالترخيم (ص . و ت)

14- الحق في الضمان الاجتماعي¹:

يعد الضمان الإجتماعي أداة للحد من الفقر أو التخفيف منه ويعترف عالميا بحق الجميع في الضمان الإجتماعي بحسب العهد العالمي لحقوق الإنسان المادة 22 والمادتين 2 و3 من العهد الدولي الخاص بالحقوق الإقتصادية والإجتماعية والثقافية .(لكل شخص في المجتمع الحق في الضمان الإجتماعي...)

كما تنص المادة 26 من إتفاقية حقوق الطفل بحقه بإعلان الضمان الإجتماعي والتأمين الإجتماعي والمادة 27 من الإتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم على حق جميع العمال المهاجرين مثل غيرهم من رعايا الدولة.

وحسب التعليق العام رقم 19 الصادر عن اللجنة المعنية بالحقوق الإقتصادية فالضمان الإجتماعي يحضى بأهمية كبرى في صون كرامة الإنسان وجميع الأشخاص عند تعرضهم لظروف تؤثر في التمتع الكامل بحقوقهم المنصوص عليها في العهد والتعليق العام رقم 19/2008 ويتمتع الرجال والنساء على حد سواء في الضمان الإجتماعي².

15- المعنيون بالتغطية الإجتماعية:

بتعاقب السنوات وبعد أن كان معتمدا تحديد الفئة المعنية على أساس عقد العمل فقد سعت منظومة الضمان الإجتماعي لتشمل الغالبية من السكان لتمتد الإستفادة من الحماية الإجتماعية إلى فئات لا يمارسون أي نشاط مأجور أي بدون عقد عمل وبالتالي يصبحون من المؤمن لهم إجتماعيا

¹-التقرير السادس لمؤتمر العمل الدولي , الضمان الإجتماعي من أجل العدالة الإجتماعية وعولمة عادلة, الدورة 100 , 2011 , ص 08,

² - المادة 2-2 من العهد الدولي الخاص بالحقوق الإقتصادية والإجتماعية والثقافية

وعليه فالمعنيون بالتغطية هم :

- كل العمال دون إستثناء معنيون بإجبارية التصريح عدا المنصوص عليهم في الإتفاقيات الثنائية أو الدولية للضمان الإجتماعي والمصادق عليها من قبل الجزائر , وبناء على هذا تتم التغطية ل:
- * العمال الأجراء . * العمال غير الأجراء الممارسين لنشاط مهني لحسابهم الخاص .

* الفئات الخاصة ومنها :

- * الشبيهين بالعمال الأجراء (عمال المنازل , المستخدمون من قبل الخواص , البحارة , رب العمل الصياد بالحصة , الفنانون , المتمهنون المتقاضون أكثر من 50% من الأجر الوطني المضمون.... الخ
- * العمال الممارسين لنشاطات خاصة (حراس مواقف السيارات المجانية , العاملين في إطار أنشطة ذات منفعة عامة , حاملوا الأمتعة المرخص لهم... الخ).
- * غير الممارسين لنشاط مهني (الطلبة , تلاميذ المؤسسات التعليمية التقنية والتكوين المهني مجاهدون معاقون مستفيدون من المنحة الجزافية للتضامن , الممارسين لنشاط رياضي منظم من قبل المستخدم المؤدي للعمل التطوعي للصالح العام أو إنقاذ شخص في حالة خطر...).
- * المستفيدين من أجهزة الإدماج الإجتماعي والمهني.

ملاحظة

- الفئات الخاصة تستفيد عموما من تغطية إجتماعية في مجال التأمين على المرض والأمومة.
- الفئات المعرضة لخطر مهني تستفيد زيادة عن ذلك من التعويض المنصوص عليه في مجال حوادث العمل والأمراض المهنية .
- كل الحائزين على دخل بديل مقدم من الضمان الإجتماعي كالحائزين على إمتيازات التقاعد
- العجز - ريع حوادث العمل أو الأمراض المهنية التي تفوق نسبة 50%.
- العمال المتلقين تعويضا عن المرض أو البطالة.
- المستفيدون من منح الأيلولة أو أصحاب حقوق تحفّض بأداءات الضمان الإجتماعي.
- لهم إستفادة من تغطية تكاليف العلاج والأداءات العائلية وأحيانا التأمين على الوفاة.
- ذوي حقوق المؤمن لهم إجتماعيا وهم : الزوج - الأطفال المكفولين - ذوا الأصول المكفولون

كما تمنح في مجال العلاجات للمعوزين غير المؤمن لهم إجتماعيا وتكون على عاتق الدولة....
* مما سبق نلاحظ تسجيل منظومة الضمان الإجتماعي تغطية تقارب 80% من السكان.

16- المخاطر التي يضمن الضمان الإجتماعي في الجزائر تغطيتها:

تتعدد المخاطر المحيطة بالفرد فنجد منها الناتج عن الظواهر الطبيعية كالزلازل ومنها عن الحياة في جماعة كالحروب أو مخاطر تشريعية المتمثلة في القانون الفارض للقيود أو مخاطر نقدية كإنخفاض العملة أو المخاطر الإدارية لعدم فاعلية الجهاز الإداري وهناك المخاطر المرتبطة بالأسرة كزيادة الأعباء المؤدية لسوء المستوى المعيشي والمرض والعجز الحارم لمصدر الرزق وهناك المخاطر الفسيولوجية كالشيخوخة أو المخاطر المهنية كالبطالة وإصابات العمل¹.

وعموما فالضمان الإجتماعي يضمن تلك الحالات الثمانية المذكورة في القوانين الدولية وهي:

16-01 - التأمين عن المرض:

يهدف التشريع الجزائري على غرار التشريعات الأخرى بالتأمين عن المرض بتوفير الحماية التأمينية ضد الحوادث والأمراض غير الناتجة عن حادث عمل أو مرض مهني وذلك تكفلا بمصاريف العناية الطبية والوقاية والعلاج لصالح المؤمن وذوي حقوقه من قبل الضمان الإجتماعي بنسبة 80% وأحيانا 100% على حسب ما تحدده النصوص التنظيمية.

كذا أداءات نقدية تقدم للعامل المتوقف مؤقتا بمرض وبنسبة 50% من أجر المنصب الصافي الأسبوعين الأول والثاني ونسبة 100% إنطلاقا من الأسبوع الثالث إلى غاية الشفاء وفي مدة لا تتجاوز 03 سنوات²

16-02 - التأمين عن الأمومة (الولادة):

هي أداءات عينية ونقدية لتغطية مصاريف الحمل والوضع وما ينجر عنه , كذا أجرة مدة التوقف عن العمل لنفس السبب ولمدة 14 أسبوعا متتالية³.

¹ - د. قروي حميد, مرجع سابق ذكره , ص 84

² - المواد من 14 الى 22 من القانون 11/83 المؤرخ في 2 يوليو 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل والمتمم , ج,ر: 28

³ - المواد من 23 الى 30 من القانون 11/83 السابق ذكره

03-16 - التامين عن العجز :

ويخص العامل المصاب بعجز أفقده القدرة على العمل كلياً أو جزئياً , بنسبة يقدرها الطبيب المختص أو اللجنة المكلفة تحدد على أساسها منحة العجز , حيث يستفيد المعني من اللجنة المكلفة تحدد على أساسها منحة العجز , حيث يستفيد المعني من منحة معاش العجز أو إعانة شهرية تمكنه العيش طيلة فترة العجز وهذا وفق قواعد التأمينات الإجتماعية آخذاً بعين الإعتبار الحالة العامة للعامل البدنية والعقلية والمؤهلات¹ . يتحول هذا المعاش إلى منحة تقاعد بعد بلوغ المعني سن التقاعد وذلك تبعاً للمواد 4 و6 و7 من القانون رقم 83-11 المؤرخ في 02/07/1983 وفي المرسوم رقم 85-35 المؤرخ في 09/02/1985 حيث تنص على : - أن المؤمن يتمتع بمعاش عجز بعنوان نظام الأجراء وإذا بلغ الأجير سن التقاعد القانونية يحل معاش التقاعد مكان معاش العجز ويحسب على أساس أحكام المواد من 3 إلى 7 من القانون 83/11 مؤرخ 02/07/1983 حسب الحالة , ويرفع مبلغ معاش التقاعد إلى معاش عجز إذا كان أقل منه .

04-16 - التامين عن الوفاة :

يشمل ذوي حقوق العامل المتوفي حيث يستفيدون من منحة وفاة وتسمى بمنحة رأسمال الوفاة وتقدر بأجرة سنة كاملة على أساس الأجر الأكثر نفعا للعامل والذي تقاضاه خلال العام السابق من وفاته كما أنه لا يقل عن إثني عشرة (12) مرة من الأجر الوطني المضمون وتوزع على ذوي الحقوق بأقساط متساوية.²

05-16 - أدياءات حوادث العمل والأمراض المهنية:

وتتعلق بما يتعرض له العامل من حوادث وطوارئ خلال عمله بسبب العمل داخل أو خارج مكان العمل , ويعتبرها التشريع حوادث مخلفة لإصابات بدنية بسبب مفاجئ أو خارجي أثناء قيام علاقة العمل.³ ولقد عرفت المادة 06 من القانون 83 / 13 حادث العمل (يعتبر حادث عمل كل حادث إنجرت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ وخارجي وطرفي مكان العمل أي في إطار علاقة العمل) في حين تعتبر الأمراض المهنية حسب المادة 63 من القانون 83/13 , ما نجم عن تفاعلات أو تسربات

¹ - أنظر مرسوم رقم 84-27 مؤرخ في 9 جمادي الأولى 1404 هـ الموافق 11 فبراير 1984 م

² - المواد 34 و47 و50 و51 و67 ومن القانون 83/11 السابق الذكر والمواد 16, 17, من الأمر 96/07 المعدل للمواد 48 و49 من القانون نفسه

³ - أنظر المواد من 6 إلى 12 من القانون 83/11 المؤرخ في 2 يوليو 1983 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية

للمواد وما شابهها مسبباً تسمم أو تعفن أو علل أخرى) تعرض لأخطار مهنية في مدة معينة قد تنجر عنها أمراض مهنية) وهنا يتدخل (ض إ) للتكفل بمصاريف الإصابات سواء العلاج أو نفقات النقل والإقامة بالمؤسسات العلاجية مهما كانت درجة الإصابة ودون النظر إلى طبيعة علاقة العمل وقد توسع مجال حوادث العمل والأمراض المهنية وهو ما تعبر عنه المواد 07 و 08 و 12 من القانون أعلاه. وقد بلغت حوادث العمل على المستوى الوطني 48 ألف حادث عمل سنويا مصرح به , وهناك حوادث غير مصرح بها , أسفرت عن 600 وفاة 50% منها في قطاع الأشغال العمومية وهو رقم رهيب نتيجة مخلفاته المتمثلة في خسارة أرواح بشرية من مختلف المستويات.¹ كما أنها تكلف الضمان الإجتماعي الكثير , حيث يلجأ المصابون إلى عطل مرضية يتقاضى أصحابها أجرتهم وهم متوقفون عن العمل , وقد سجلت إحصائيات القطاع 02 مليون يوم في السنة كعطل مرضية. 16-06 - التأمين عن التقاعد أو الشيخوخة²:

يعتبر حقا من حقوق العامل التي رسمها تشريع العمل بإعتبار التقاعد نهاية طبيعية للحياة المهنية للعامل وذلك بعد بلوغ السن المحددة ليتمتع بعدها في حياته الخاصة ويسمى بالتقاعد العادي , ويشمل هذا النوع من التأمين :

- معاش مباشر على أساس نشاط العامل وسنه
- معاش منقول للزوج الباقي على قيد الحياة.
- معاش إلى أبناء العامل المتوفي
- معاش إلى الأصول.

مع أن هناك حالات أخرى تحيل العامل على التقاعد حتى قبل بلوغ السن المحددة وهو ما كان يعرف بالتقاعد المسبق الذي تم الغاؤه سنة 2016 - (بحجة التخلص من الصعوبات المالية لصندوق التقاعد)³

- حسب الأمر رقم 97-13 مؤرخ في 31 ماي 1997 معدل ومتمم للقانون 83-12 مؤرخ في 20 جويلية 1983

¹ - يوسف حاج كولا , طبيب مختص في طب العمل , برنامج هذا الصباح , قناة التلفزيون الوطنية الثالثة , 2022/05/01 , التاسعة صباحا

² - القانون رقم 83/12 مؤرخ في 02/07/1983 المتعلق بالتقاعد والمتهم بالأميرين 96/18 مؤرخ في 06/07/1996 والأمر 13/97 مؤرخ في 13/05/1997 والقانون 99/03 مؤرخ في 22/03/1999

³ - موقع الحوار 07 أكتوبر 2016 عدد 7262 تاريخ الإطلاع 26/03/2022

المتعلق بالتقاعد والمحدد لمجال السن ومدة النشاط المهني للإستفادة من التقاعد وحسبه يمكن للعامل الإستفادة من :

(أ) - التقاعد حسب السن الشرعي: la retraite a l'age legal:

ويجب فيه توفر شرطين هما بلوغ سن الستين 60 سنة من العمر واشتراك 15 سنة على الأقل وفيه يمكن للمستخدم إحالة العامل على التقاعد دون إذن منه ولكن بعد أن طلب منه إستكمال الملف 6 أشهر من قبل فقد يكون العامل عمل في مؤسسة أخرى من قبل فتضاف شهادات عمله السابقة للحالية حالات خاصة :

- تستفيد المرأة العاملة من التقاعد عند بلوغها 55 سنة بطلب منها كما تستفيد من تخفيض في السن يقدر بسنة واحدة عن كل طفل ربه على الأقل في مدة 09 سنوات في حدود 03 أطفال
 - يستفيد من تخفيض في سن التقاعد وفق التدابير القانونية المعمول بها, العمال الذين يشتغلون في مناصب معينة هي مصدرا للإرهاق والتعب, طبقا للأحكام المنصوص عليها عن طريق تنظيمي.
 - كما لا يطلب شرط السن من العامل المصاب بعجز تام ونهائي وليس بإمكانه الإستفادة من معاش عجز
- (ب) - تقاعد دون شرط السن:**

أي حتى قبل بلوغه 60 سنة la retraite sans condition d'age بعد إتمام مدة 32 سنة عمل فعلي تم خلالها دفع إشتراكات الضمان الإجتماعي كما أنه لا يمكن للمستخدم إجبار العامل على التقاعد مادام لم يبلغ 60 سنة ويعتبر المعاش نهائيا وغير قابل للمراجعة في حال استئناف نشاط مأجور (هذا النوع غير مطبق وهو ما تطالب به الطبقة الشغيلة في الوقت الحالي)

(ت) - منحة التقاعد¹: يحصل العامل على منحة تقاعد في حال بلوغه 60 سنة ولم يستوف 15 سنة عمل وعليه يمنح منحة تقاعد إذا استوفى 05 سنوات أو 20 فصلا من العمل والتأمين على الأقل وتحسب المنحة حسب عدد السنوات يمكن أن يضاف إليها علاوة الزوج المكفول ولا ترفع منح التقاعد إلى الحد الأدنى للمعاشات , كما يمنح تعويض إضافي شهري للمستفيدين من منح تقاعد التي تقل عن 7000 دج وتتراوح قيمة التعويض بين 10% و 50% حسب المنحة المستوفاة ووفقا للسلم.

¹ - وزارة العمل التشغيل والضمان الإجتماعي, الصندوق الوطني للتقاعد, منحة ومعاش تقاعد العامل الأجير, ص 03 وما بعدها

(ث) - تقاعد نسبي: la retraite propotionnelle:

كان العامل قبل إلغائه يحصل عليه إنطلاقا من عمر 50 سنة على الأقل وقام بالعمل لمدة 20 سنة على الأقل ودفع خلالها إشتراكات ض إ ويقلص بالنسبة للنساء العاملات بخمس 05 سنوات فيصبح العمر 45 سنة و 15 سنة عمل.

مثال :عامل بلغ 50 سنة واستوفى 26 سنة عمل فتقاعده النسبي يحسب كالتالي $26 * 2.5 = 65\%$

(ج) - التقاعد المسبق: la retraite anticipée:

هذا النوع يمس أجزاء القطاع الإقتصادي وخصوصا من فقدوا مناصب عملهم بصفة غير إرادية لسبب إقتصادي وفي إطار إما تقليص عددالعمال أو توقف المستخدم عن العمل بصفة شرعية , ويشترط في العامل المعني :

- بلوغه 50 سنة
- يخفض السن للنساء العاملات بخمس سنوات¹.
- قضاء مدة العمل الفعلية تعادل 20 سنة على الأقل - دفع الإشتراكات.لمدة 10 سنوات على الأقل, كما يحتسب معاش التقاعد على أساس معدل الأجرالخام الخاضع للإشتراك لـ60 شهرا التي تسبق الإحالة على التقاعد و 2.5% للسنة الواحدة في حدود 80%, , علما أن معاش التقاعد ينتقل بعد وفاة المتقاعد لذوي حقوقه المكفولين من طرفه(الزوج , الأولاد,القصر, الأصول المكفولين).

16-07- التأمين عن البطالة:

- نتيجة التوقف غير الإرادي للعمل جراء تسريح العمال لأسباب إقتصادية أو إنهاء نشاط صاحب العمل إستحدث نظام الضمان الإجتماعي التأمين عن البطالة بإكتساب إشتراكات الضمان الاجتماعي وهو ما يسمح بالإستفادة من أداءات هذا الصندوق حسب الشروط الموضوعة مثل:²
- الإنخراط في الضمان الإجتماعي لمدة 03 سنوات على الأقل.³
- المعني مثبت في عمله قبل التسريح بسبب إقتصادي

¹ - المادة 06 من القانون **13/83** المتعلق بالتقاعد معدل للأمر **13/97** مؤرخ في 31 ماي 1997, ج,ر: 28

² - الأمر 03/97 مؤرخ في 11 يناير 1997 المحدد للمدة القانونية للعمل والذي الغى المواد من 22 الى 26 من القانون 11/90 ج ر 3

³ - المادة 17 من المرسوم التشريعي 11/94

- المعني منخرط ومسدد لإشتراكاته في نظام التأمين عن البطالة لمدة ستة أشهر على الأقل قبل إنهاء علاقة العمل.
- المعني لم يرفض من قبل عمل أو تكوين تحويلي قصد شغل منصب .
- المعني غير مستفيد من دخل ناتج عن نشاط مهني. - مقيما بالجزائر.
- المعني يرد اسمه ضمن قائمة العمال المسرحين في إطار تقليص عدد العمال أو إنهاء نشاط صاحب العمل عليها تأشيرة مفتش العمل المختص إقليميا.
- المعني مسجل كطالب عمل بالمصالح المختصة في الإدارة المكلفه بالتشغيل منذ شهرين على الأقل.
- كل هذه الشروط تخول للمعني الاستفادة من أداوات التأمين عن البطالة بعد إتمام صاحب العمل دفع مساهمته في صندوق التأمين عن البطالة , كما أن الأداوات لا تقل عن 75% من الأجر الوطني الأدنى المضمون ولا تزيد عنه بثلاث مرات¹ ويستفيد العامل المعني من :
- التعويض الشهري عن البطالة
- المنح العائلية
- الأداوات العينية للتأمين عن المرض والأمومة
- التأمين عن مختلف المخاطر الإجتماعية والمهنية المحددة قانونا.

إستنتاج:

- إن مختلف دول العالم تعمل بنظام الضمان الإجتماعي كنظام إلزامي وجماعي من النظام العام² نظام يسعى لتحقيق الحماية الإجتماعية والإقتصادية للعامل وتحسين شروط وظروف العمل , ومع ذلك نجد عديد الإنتقادات الموجهة لهذا النظام لكونه :
- 01 - لم يحقق الهدف الإجتماعي المبني لأجله.
 - 02 - يزيد من نسبة الفقر في المجتمع.
 - 03 - تكاليف صناديق الضمان الإجتماعي تزيد من نفقاته واختلال ميزانيته ومنه نقص في الإستثمارات.

1 - د. جلال مصطفى القريشي, شرح قانون العمل الجزائري, ديوان المطبوعات الجامعية, الجزائر , سنة 1984 , ص: 203 و 204

2 - القانون 08/08 المؤرخ في 23 فبراير 2008 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي , ج, ر 08/11

17- بطاقة الشفاء :

لقد جاءت خدمات بطاقة الشفاء ضمن الإصلاحات والتطوير المستمر لقطاع الضمان الإجتماعي وعصرنته منذ 2007 ولأجل تحسين وتسهيل الخدمات المقدمة للمؤمنين , بمواكبة التطور التكنولوجي ولهذا جاء مشروع بطاقة الشفاء كآلية من آليات الحماية والتأمين الإجتماعيين , كما تعزز المشروع بإنشاء المركز الوطني للبطاقة الإلكترونية للمؤمن له إجتماعيا (الشفاء)¹

17-01-تعريف بطاقة الشفاء:

هي بطاقة إلكترونية ذات شريحة وتستخدم بتكنولوجيا دقيقة لحفظ بيانات المؤمنين إجتماعيا في إطار الضمان الإجتماعي حيث عملت على الانتقال من النظام الكلاسيكي إلى النظام العصري الجديد .² وعليه جاء المرسوم التنفيذي رقم 10-116 مؤرخ في 3 جمادى الأولى 431 موافق 18 أبريل 2010 والذي يحدد مضمون البطاقة الإلكترونية للمؤمن له إجتماعيا والمفاتيح الإلكترونية لهياكل العلاج ولمهني الصحة وشروط تسليمها واستعمالها وتجديدها.

كذا المرسوم التنفيذي رقم 12/92 مؤرخ في 6 ربيع الثاني 1433 موافق 28 فبراير 2012 متظنا بإنشاء المركز الوطني للبطاقة الإلكترونية للمؤمن له إجتماعيا - الشفاء - ومن مهام هذا المركز :

- شخصنة بطاقات الشفاء والمفاتيح الإلكترونية لمقدمي العلاجات والخدمات المرتبطة بالعلاج.
- تصميم وتطوير برمجيات نظام بطاقة الشفاء- القيام بكل دراسة تسمح بتطوير بطاقة الشفاء.
- إقتراح مشاريع وإبرام إتفاقيات مع الجامعات ومراكز البحث في مجال بطاقة الشفاء وتأمين النظام.
- إعداد وتطوير إستعمال الأجهزة التقنية لإرسال وتبادل المعلومات المؤمنة عن بعد بين مستعملي نظام بطاقة الشفاء وهيئات الضمان الإجتماعي طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما.

1 - مرسوم تنفيذي رقم 12-92 مؤرخ في 6 ربيع الثاني 1433 موافق 28 فبراير 2012

2 - د.الحاج عرابي , د.محمد زرقون , عصرنة نظام الضمان الاجتماعي في الجزائر , تجربة بطاقة الشفاء , مجلة الباحث الاقتصادي , جامعة ورقلة , عدد

17-02- مراحل مشروع بطاقة الشفاء في الجزائر:¹

إنطلق المشروع سنة 2007 بتدشين مركز شخصنة بطاقة الشفاء وتوزيع البطاقات واستلام أولى الفواتير الإلكترونية كتجربة أولى وصولا لتعميمها سنة 2011 عبر كافة الولايات وجميع فئات المؤمنين إجتماعيا صحت ذلك صدور سند قانوني متمثل في القانون 01/08 مؤرخ في 2008/01/23 معدل ومتمم

للقانون 11/83 مؤرخ في 1993/07/23 المتعلق بالتأمينات الإجتماعية، كذا المرسوم التنفيذي رقم 136/10 مؤرخ في 2010/04/18 المحدد لمحتوى وشروط تسليم البطاقة الإلكترونية للمؤمن إجتماعيا والمفاتيح الإلكترونية لهياكل العلاج ومهني الصحة.

ولقد شهد إنتشار نظام بطاقة الشفاء على مستوى مهني الصحة عدة مراحل من سنة 2007 إلى غاية 2011 , إنطلاقا من إستخدام النظام من قبل الصيادلة فالطبيب المعالج وصانعي النظارات الطبية سنة 2012 ثم توسعته لباقي مقدمي العلاج والمصالح الأخرى. في حين عرف نظام الدفع من قبل الغير بإعتباره مكسبا كبيرا للمواطنين بداية إستعماله مع أصحاب الأمراض المزمنة والمتقاعدین والعجزة وبعض الفئات الهشة.

في سنة 2010 مست العملية المؤمنين الناشطين وذوي حقوقهم عبر 05 ولايات إلى غاية سنة 2011 حيث تعميم النظام على كافة المؤمنين إجتماعيا.

17-03- شكل ومعطيات بطاقة الشفاء : تتضمن البطاقة :

* معلومات خاصة بالمؤمن له إجتماعيا وتسمى معطيات إدارية

* معلومات طبية لصاحب البطاقة (صحية وأداءات مقدمة ...)

17-04- إستخداماتها:² تستخدم البطاقة عند الطبيب المعالج المتعاقد , والصيدي المتعاقد , والمراكز الإستشفائية ومن طرف الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي لمعالجة الملفات المختلفة ودفع المستحقات من قبل مصلحة الدفع التابعة للصندوق لأصحابها.

¹ - نفس المرجع , ص 127

² - د.عراية الحاج , د.زرغون محمد , مرجع سابق , ص 130-131

نتيجة :

لقد ساهم إستعمال نظام بطاقة الشفاء في تقديم مزايا للمؤمنين إجتماعيا ولهيئات الضمان الإجتماعي وشركائه على حد سواء , مزايا تصب مجملها في تسهيل وتبسيط كفيات الحصول على الخدمات المقدمة وسهولة معالجتها من قبل الصندوق خلافا للنظام الكلاسيكي الذي إنتهى العمل به بشكل يكاد يكون كليا.

ومع كل هذا وفي ظل حداثة التجربة فإن هناك عيوباً صاحبت المشروع كتحديد مبلغ الوصفة بـ: 3000 دج وما زاد عن ذلك يمر على المراقبة الطبية وتحديد عدد الوصفات الطبية المعوضة كل 03 أشهر بأن لا تزيد عن ثلاث لكل فرد وغيرها من العيوب إلا أنها تعد قليلة مقارنة مع مزاياها .

18- مدرسة الضمان الاجتماعي¹:

من جهة أخرى وفي إطار إهتمام القطاع بتقديم الأفضل في مجال الحماية الإجتماعية والذي لا يتأتى إلا بتسريع جيد يتماشى والتطورات المتسارعة إداريا وتكنولوجيا وذلك بفضل مسيرين أكفاء لمختلف هياكل القطاع وعليه وفي إطار الإهتمام بمجال التكوين والبحث العلمي لهؤلاء الإطارات تم إنشاء مدرسة خاصة بالضمان الإجتماعي تتولى مهام التكوين العالي والبحث العلمي والتطوير التكنولوجي في مجال الضمان الإجتماعي كما تتكفل القيام² بـ:

* تكوين مستخدمي التأطير لهيئات ومؤسسات الضمان الإجتماعي.

* التكوين المتواصل لإطارات القطاعين العام والخاص والمنظمات المهنية.

* تنفيذ نشاطات التعاون الإقليمية والدولية للتكوين والبحث العلمي في المجال.

* نشر المؤلفات والدوريات المتعلقة بالإختصاص.

وكل هذا يدخل ضمن الإهتمام الذي توليه الجهات المسؤولة لقطاع الضمان الإجتماعي وتحسين خدماته لفائدة المنتسبين له تجسيدا للتشريعات المحلية أو الإتفاقيات المبرمة دوليا.

¹ - جريدة رسمية رقم 20 سنة 2012

² - مرسوم تنفيذي رقم 12-158 مؤرخ في 9 جمادى الأولى 1433 الموافق اول ابريل 2012

وقد أنشأت المدرسة تبعا للمرسوم التنفيذي رقم 158/12 مؤرخ في 9 جمادى الأولى 1433 موافق 01 أبريل 2012 والمتضمن إنشاء المدرسة العليا للضمان الإجتماعي وتنظيمها وسيرها. ولأهمية مدرسة الضمان الإجتماعي محليا وحتى دوليا فقد صدر مرسوم رئاسيا رقم 173/14 مؤرخ في 4 شعبان 1435 هـ موافق 2 يونيو 2014 متضمن التصديق على الإتفاق بين حكومة الجمهورية الجزائرية ومنظمة العمل الدولية متعلق بالمدرسة العليا للضمان الإجتماعي للجزائر موقع بجينيف في 14 يونيو 2013 ومن أهداف هذا الإتفاق :

- * ترقية المعارف والكفاءات لأجل التسيير الجيد لأنظمة الحماية الإجتماعية.
 - * تطوير التكوين العالي في مجال الحماية الإجتماعية لصالح الموارد البشرية ببلدان إتحاد المغرب العربي وإفريقيا الناطقة بالفرنسية.
 - * تشجيع تبادل الخبرات في المجال إقليميا ودوليا.
 - * ترقية الإعتراف بشهادة المدرسة دوليا.
- كما يضمن هذا الإتفاق إلتزامات بين الطرفين تحقق لكلاهما عديد الإمتيازات والفائدة و لصالح المدرسة وأهدافها والكل يصب في الرقي بالحماية الإجتماعية نحو الأفضل..

خلاصة الفصل

لقد تناولنا في الفصل الثاني من هذه الدراسة موضوع الضمان الإجتماعي النشأة والتطور كأحد أهم الجوانب التي سنتها التشريعات العمالية لصالح الطبقة الشغيلة وأسرههم وبما يستفيدون به من صناديق الضمان الإجتماعي كتعويضات عينية ونقدية تغطية للأعباء والأخطار الإجتماعية والمهنية للعامل وتلبية لجانب من إحتياجات العامل وأسرته كعضو في المجتمع ولأجل إضفاء جو من الرضى والإرتياح على نفسيته تمكنه أداء مهامه بشكل مقبول.

وعليه فقد أستهل الفصل بعد التمهيد بتعريف لنظام الضمان الإجتماعي ولمحة عن تطوره مع الخلفية الإجتماعية لتشريعات الضمان الإجتماعي فأهميته ومراحل تطوره , ثم هيكله هذا النظام بالجزائر كإحدى الدول المهتمة بهذا الجانب رغم الحقبة الإستدمارية التي زادت مدتها عن 133 سنة , ثم تطرقنا لإصلاحات المنظومة الوطنية الجزائرية من سنة 1967 إلى 1999 وما أسفرت عنه من وضع يسير به لحد اليوم تلى ذلك الطابع القانوني لصناديق الضمان الإجتماعي وتسييرها الإداري والمالي , فأهمية هذه الصناديق من خلال عملها الصحي والإجتماعي .

كما شمل الفصل موضوع الحماية الإجتماعية التي توفرها نظم (ض إ) في حالة المخاطر والإحتياجات الإجتماعية عموما وفي الجزائر خصوصا وهو ما تؤكد هيكلة ومهام المديرية العامة للقطاع ولكون الضمان الإجتماعي حق مشروع قانونا وحسب الموثيق الدولية فقد خصصنا له جانبا في الفصل مع ذكر المعنيين بالتغطية الإجتماعية والمخاطر التي يضمنها الضمان الإجتماعي في الجزائر تبعا للتشريعات الوطنية والقوانين الدولية وخصوصا التأمينات الثمانية كالعجز والوفاة والتقاعد....

ولمعرفة آليات الحماية الإجتماعية تطرقنا لأهم آلية ممثلة في بطاقة الشفاء كمشروع نموذجي بالجزائر ثم مدرسة الضمان الإجتماعي كهيئة تكوينية نموذجية لتخريج الإطارات المسييرة له إن على المستوى المحلي أو حتى إطارات من أبناء دول شقيقة في إطار الإتفاقات معها كآخر نقطة ذلنا بها الفصل.

لقد تضمن هذا الفصل كما من المعلومات المهمة حول قطاع جد حساس ليس في الجزائر فقط وإنما على المستوى الدولي عموما لما له من أهمية في حياة الأفراد والمجتمعات , وقد يجد المتصفح ما يشفي غليله إنطلاقا من تعريفه وصولا إلى ما يساهم في تطويره

تمهيد

- مفهوم التكليف والإلتزام
- التصريح بالنشاط
- الإنتساب
- التصريح بالعمال
- التصريح بالأجور
- دفع الإشتراكات
- مراقبة أرباب العمل
- التحصيل الجبري
- المنازعات
- تقييم سياسة ترقية العمل المأجور في الجزائر

خلاصة الفصل

تمهيد :

إن العلاقة بين هيئات (ض إ) والمؤمن لهم من جهة وبين هذه الهيئات والمستخدمين من جهة أخرى يترتب عنها حقوقا والتزامات ينتج عنها آثار قانونية قد تؤدي إلى خلافات ذات طبيعة عامة.

ويعد قطاع (ض إ) من أهم الوسائل المعتمد عليها في السياسة الإجتماعية الأمر الذي استدعى الإهتمام الكثير بالتوازن المالي لهيئات (ض إ) , وعليه فإن قيام المستخدم بعدم التصريح بالنشاط في الوقت المحدد وعدم دفع للإشتراكات الرئيسية لهيئة (ض إ) في الآجال القانونية وكذا عدم التصريح بالعمال وبأجورهم السنوية في الآجال المحددة , وحتى عدم التصريح بحادث العمل والمريض المهني في الوقت المحدد يعد مخالفة ينتج عنها عقوبات مالية ضد المستخدمين المخالفين لإلتزاماتهم.¹ لكون ذلك له آثار سلبية على القطاع والأفراد, وعليه جاء القانون رقم 14/83 مؤرخ في 21 رمضان 1403 هـ موافق 2 يوليو 1983م المتعلق بإلتزامات المكلفين في مجال الضمان الإجتماعي لضبط وتحديد الإلتزامات الملقات على عاتق المكلفين في مجال الضمان الإجتماعي.

حيث يعتبر كأصحاب عمل مكلفين كل الأشخاص الطبيعيين أو المعنويين الذين يستخدمون عاملا واحدا أو أكثر أيا كانت الطبيعة القانونية لعلاقة العمل ومدتها وشكلها .

كما يعتبر كذلك كأصحاب عمل مكلفين الخواص الذين يستخدمون لحسابهم الخاص , عمالا مهما كانت صفتهم مقابل أجر.

كما يخضع لهذا القانون الأشخاص الممارسين لحسابهم الخاص نشاطا مهنيا أو صناعيا أو تجاريا أو فلاحيا أو حرفيا أو حرا أو في أي نشاط آخر حتى وإن لم يستخدموا عمالا أجراء.

وعليه سنتناول في هذا الفصل تفصيلات حول ما يتعلق بالعمل المأجور غير المصرح به إنطلاقا من إلتزامات المكلفين فالأجر الوطني الأدنى المضمون المعتمد وتطبيقاته ثم نمر إلى مرحلة التحصيل إبتداء من مراقبة أرباب العمل إلى التحصيل الجبري وصولا لمرحلة المنازعات وما تتطلبه من إجراءات وأخيرا تقييم سياسة سياسة ترقية العمل المأجور في الجزائر.

¹ - سماتي الطيب , المنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي , على ضوء القانون الجديد , 08 - 08 المؤرخ في 23 فيفري

2008 , شركة دار الهدى , عين مليلة , الجزائر , طبعة 2009 , ص 56

01 - مفهوم التكليف والإلتزام:

01-01 - التكليف :

تعريف التكليف¹:

هو الوضعية القانونية لكل مكلف والتي يترتب عنها إلتزام نحو الهيئة المختصة المتمثلة هنا في الضمان الإجتماعي. -المادة2من القانون83-14 المتعلق بإلتزامات (ض إ)

إلتزامات تتمثل في :

• بالنسبة لأرباب العمل في: - التصريح بالنشاط - التصريح بالعمال ومن في حكمهم
- التصريح بالإشتراكات المستحقة - التصريح بالأجور - تسديد المبالغ المستحقة لهيئة الضمان
وفق نسب الإشتراك المحددة.

• بالنسبة للمستفيدين من الضمان الإجتماعي:العمال بالخصوص

- تسديد نسبة الإشتراك المقتطعة من الدخل الشهري للعمال الأجور

- تسديد الإشتراك السنوي للعمال غير الأجور

01-02 - أنواع المكلفين :

المكلف قانونا هو من يقع على عاتقه الإلتزام الذي يقره القانون , والمكلفون في إطار (ض إ) نوعان:

النوع الأول)- المكلف في نطاق التأمين الإجتماعي لغير الأجراء:

وهم الأشخاص الممارسين لحسابهم الخاص نشاطا مهنيا أوصناعيا أوتجاريا أوفلاحيا أو حرا في أي فرع لقطاع نشاط آخر(المادة5 من القانون 83-14)

النوع الثاني) - المكلف في نطاق التأمين الإجتماعي للعمال الأجور وما يلحق بهم: وهم

- الأشخاص الطبيعيون أو المعنويون المستخدمين لعامل واحد أو أكثر مهما كانت الطبيعة القانونية

لعلاقة العمل ومدتها وشكلها (المادة3من القانون83-14)

- الأشخاص الخواص المستخدمين لحسابهم الخاص عمالا مهما كانت صفتهم مقابل أجر (المادة4من القانون 83-14)وعليه مما سبق وفي إطار دراستنا هذه المتعلقة بالعمل المأجور غير المصرح به وعلاقته

¹ - د.لعيش غزالة , الأساس القانوني للتكليف في مجال الضمان الاجتماعي , مجلة قانون العمل والتشغيل , جامعة مستغانم

بالتوازن المالي للصندوق الوطني للضمان الإجتماعي للعمال الأجراء وكالة غرداية فإننا نسلط الضوء على فئة المكلفين التابعة لقطاع العمال الأجراء بالخصوص وما ينجر عليهم من إلتزامات كمكلفين

01-03- الإلتزام :

تعريف الإلتزامات : مفردها إلتزام وهو تعهد يكون الشخص مسؤولا عنه

إلتزام بالقانون : نفعه بحذايره ولم يجد عنه

- الإلتزام هو واجب ثابت يستلزم من الشخص القيام به والمداومة عليه لصالح شخص آخر أو مصلحة معينة¹.

- هو جوهر الحياة بمعنى أن الإنسان لا يمكنه العيش بدون إلتزام .

- فأخلاقيا هو المحافظة على مكتسبات المجتمع ككل أما إجتماعيا فهو تعهد إجتماعي .

- أما قانونا فالإلتزام أونظرية الإلتزام فيتكون من مبادئ مثل إلتزام العهد والوفاء به , تعويض الأضرار التي تصيب الغير نتيجة الخطأ .

مفهوم الإلتزام :

هورابطة قانونية بين شخصين يلتزم بمقتضاها أحدهما ويسمى المدين , بالقيام بأداء مالي لمصلحة الآخر الذي يسمى الدائن , وتسمى الرابطة القانونية بالحق الشخصي أو حق الدائنة.

وعرفه عبدالرزاق السنهوري : أنه حالة قانونية يرتبط بمقتضاها شخص معين بنقل حق عيني أو القيام بعمل أو الإمتناع عن عمل².

الإلتزام إجرائيا:

نقصد بمفهوم الإلتزام هنا هو وفاء المستخدم التصريح بالعمل المأجور ممثلا في التصريح بالنشاط والعمال والأجور وتسديد الإشتراكات الشهرية أوالفصلية أوالسوية لدى هيئة الضمان الإجتماعي من قبل المكلفين (أرباب عمل أو عمال)

¹. موقع موضوع , الجمعة 2021/02/21, الساعة السادسة وربع, <http://mawdoo3.com>

². الجمعة 2022/02/21 الساعة 18:45 - Sciencesjuridiques wordpress.com

02-التصريح بالنشاط :

يعتبر التصريح بالنشاط إلتزاما على المكلفين نصت عليه المادة السادسة من القانون أعلاه, حيث يتعين على كل صاحب عمل كمكلف حسب المادة 3, وكذا الأشخاص المذكورين في المادة 5, المبادرة بتقديم الوثائق لهيئة الضمان الإجتماعي ومن هذه الوثائق :مرسوم إنشاء المؤسسة (القانون الأساسي) - نسخة من السجل التجاري- نسخة من الرقم الجبائي- نسخة من قائمة العمال المزمع تشغيلهم في المؤسسة - ملء إستمارة خاصة تسلمها له هيئة (ض إ)(وثيقة التصريح بالنشاط).¹ المادة 07 من القانون 14/83 مؤرخ في 1983/07/02 , المتضمن إلتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي معدل و متمم بالقانون 04-17 مؤرخ في 2004/11/10) وهذا في ظرف عشرة (10)أيام الموالية للشروع في ممارسة النشاط , بعدها يحصل المستخدم على رقم خاص به مع ذكر اسمه لتمييز ملفه عن ملفات الآخرين والمخالف لذلك تترتب عنه عقوبة التأخير المتعلقة بعدم التصريح بالنشاط تقدر ب:5.000دج تضاف إليها نسبة20%عن كل شهر من التأخير ويتم تحصيلها من قبل هيئة الضمان الإجتماعي حيث نلاحظ تشديد العقوبة برفع قيمتها بعد أن كانت 2.000 دج تضاف إليها 10% عن كل شهر تأخير.

03-الإنتساب:(المادة8متممة بالمادة 07من القانون رقم4-17مؤرخ في10نوفمبر2004)

- يعتبر الإنتساب إلى الضمان الإجتماعي واجبا على الأشخاص مهما كانت جنسيتهم وكانوا يمارسون نشاطا مأجورا أو شبيها به أو غير مأجور مهما كان قطاع النشاط بالجزائر , أو في إطار التكوين , أو أيا كان مبلغ أو طبيعة أجرهم وشكل وطبيعة أومدة صلاحية عقدهم أو علاقة عملهم على أن يستوفوا الشروط المحددة .

- كما ينتسب وجوبا إلى الضمان الإجتماعي طلبة التعليم العالي أو ما ماثله في مؤسسة عمومية أو معتمدة وغير مؤمن لهم إجتماعيا.(المادة09)

- العمال المشبهين بالأجراء²: كما حدد المرسوم 85-33 مؤرخ في18جمادي الأولى1405هـ موافق 09 فبراير1985العمال المشبهين بالأجراء في مجال (ض إ) قصد الإستفادة من خدمات(ض إ)ومنهم:

¹ - حسب تصريحات المراقبين أثناء إجراء مقابلات معهم بمقر الصندوق

² - قانون الضمان الاجتماعي ,مرجع سابق ذكره ,ص427-428

- العمال المباشرين لعملهم بالمنزل , الأشخاص المستخدمين من قبل الخواص كخدم المنازل والبوابون والسواقون والخدامات والغسالات والمرضات حراس المنازل أو الأطفال .
 - المتمهنون المتلقين لأجر شهري يساوي نصف الأجر الوطني الأدنى المضمون أو يفوقه.
 - الفنانون , الممثلون وغيرهم ممن يدفع لهم مكافآت كأجر وتعويض عن النشاط الفني.
 - البحارة الصيادون بالحصة المبحرين مع الصياد الرئيسي والصيادون الرؤساء بالحصة المبحرون.
- كما يشبه بالأجراء في الإستفادة من الخدمات العينية كتأمينات المرض والأمومة وخدمات حوادث العمل والأمراض المهنية فقط الأشخاص الآتي بياهم :
- حمالوا الأمتعة المرخص لهم في المحطات وحراس مواقف السيارات التي لا يدفع فيها أجر ومرخص لهم.

04-التصريح بالعمال:1

حال تصريح صاحب العمل بنشاطه لدى هيئة الضمان الإجتماعي المختصة إقليميا وبعد قبول ملفه يمنح له رقما لملفه ومن ثم يصبح ملزما بالتصريح بالعمال المشغلين بمؤسسته طبقا للمادة العاشرة (10) من قانون 14/83 المتعلق بالتزامات المكلفين والتي تنص على التالي (يجب على أصحاب العمل أن يوجهوا طلب إنتساب المستفيدين من الضمان الإجتماعي وذلك في ظرف 10 أيام التي تلي توظيف العامل) وحتى إن لم يتم توجيه طلب الإنتساب من قبل المكلف في الآجال المحددة في المادة 10 من القانون 14/83 , يجري الإنتساب حكما من قبل هيئة الضمان الإجتماعي بمبادرة من الهيئة أو بطلب من المعني بالأمر(العامل) أو ذوي حقوقه أو النقابة أو شخص آخر طبقا لما نصت عليه المادة 12 من القانون 14/83 , ويمكن لهيئة الضمان الإجتماعي التحري والقيام بما هو مناسب إذا لم تتوفر لديها مبررات أو معلومات كافية.

كما يجب على مؤسسات التعليم العالي أو التقني أو التكوين المهني أو ما مثلها توجيه طلب الإنتساب الخاص بالطلبة في ظرف لا يزيد عن 20 يوما بعد تاريخ تسجيلهم لديها .

04-01- عقوبات عدم الإنتساب :

ويترتب عن عدم الإنتساب في الآجال المحددة في(المادة10) غرامات مالية توقعها هيئة (ض إ) على الهيئة المستخدمة قدرها 1000دج عن كل عامل لم يتم إنتسابه(المادة13 من القانون14/83) معدلة بالقانون

1 - ف. شبلي , الضمان الاجتماعي النصوص التشريعية والتنظيمية , قصر الكتاب , البلدة , 2007-2008 , ص6-8

17-04 مؤرخ في 10 نوفمبر 2004, وإضافة 20% عن كل شهر تأخير, وهو تشديد من قبل
المشرع الجزائري بعد أن كانت العقوبة 500 دج عن كل عامل لم يتم إنتسابه وزيادة 20% عن كل شهر من
التأخير.

وحسب القوانين الصادرة بخصوص عدم التصريح بإنتساب العمال فإن المشرع لم يتساهل مع أرباب العمل
المخالفين لإلتزاماتهم تجاه الضمان الإجتماعي وذلك بتعرضهم لعقوبات صارمة لا تخفض لأكثر من 50%
في حال تقديم طعن عن ذلك للجنة الطعون.¹
علما أن هذه العقوبات تطبق على الخواص ولا تطبق على الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات ذات
الطابع العمومي طبقا للمادة 44 من قانون 14/83 المتعلق بإلتزامات المكلفين.

(ويعتبر عدم التصريح بالعمال جنحة في نظر القانون لا يتم التسامح فيها مع رب العمل وعدم
إتخاذ أي إجراء تخفيفي معه كتحذير أو تقديم إعدار وإنما على مفتش العمل تحرير محضر مخالفة مباشرة
وتوجيهها إلى وكيل الجمهورية لإتخاذ الإجراءات القانونية في ذلك حيث العقوبة مشددة)².
ويعتبر ذلك حماية للعمال المؤمنين إجتماعيا من تهاون أرباب العمل في التصريح بأجورهم ودفع
إشتراكاتهم الرئيسية لهيئة الضمان الاجتماعي.³

04-02- محاربة عدم التصريح بالعمال لإنعاش صناديق الضمان الإجتماعي⁴:

إن الحل لإنعاش وضعية صناديق الضمان الإجتماعي يكمن في محاربة ظاهرة عدم التصريح بالعمال لدى
الصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية, كما أن محاربة الظاهرة تساهم في القضاء على الهشاشة التي يعاني
منها العمال, كما توفر مداخل إضافية لصناديق الضمان الإجتماعي وتخرجها مما تشكوا منه وينعكس
إيجابا على صندوق التقاعد ماليا حتى يسمح لمن اشتغل 32 سنة أن يحال للتقاعد دون خوف على
الصندوق

1 - القانون 08-08 المؤرخ في 23 فبراير 2008, المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي

2 - بوعلام جليخ, مفتش رئيسي للعمل, تصريح في مقابلة اجراها الطالب معه بتاريخ 2022/05/15 بمقر عمله بمتليلي الشعابنة

3 - الطيب سماتي, مرجع سابق, ص: 60-61

4 - سليم لبطاشة, الامين العام للاتحاد العام للعمال الجزائريين, في كلمة افتتاح اشغال المؤتمر الثامن للاتحاد الولائي للمنظمة

معسكر, الشروق 2022/05/14

05-التصريح بالأجور :

يتعين على كل صاحب عمل أن يوجه في ظرف ثلاثين (30) يوما التي تلي إنتهاء كل سنة مدنية إلى هيئة الضمان الإجتماعي المختصة بتصريحا إسميا بالأجور والأجراء يبين الأجور المقتضاة بين أول يوم وآخر يوم من الثلاثة أشهر وكذا مبلغ الإشتراكات المستحقة , ومخالفة ذلك يترتب عنها تحديد هيئة (ض إ) بصفة مؤقتة مبلغ الإشتراك على أساس المبلغ المدفوع عن الشهر أو 03 أشهر أو السنة السابقة كأساس جزائي يتم حسابه بالنظر إلى كل عنصر من عناصر التقدير ومن بعده يضاف مبلغ الإشتراكات المحددة بصفة مؤقتة بنسبة قدرها 5%. حسب ما جاءت به المادة 15 من قانون 14/83¹. (المادة 15 من القانون 14/83 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي)

05-01- عقوبة عدم التصريح بالأجور:

كما أن عدم التصريح وفقا لما نصت عليه المادة 14 السالفة الذكر تؤدي إلى دفع غرامة مالية لهيئة الضمان الإجتماعي تقدر ب: 15% من الإشتراكات المستحقة وزيادة بنسبة 5% عن كل شهر تأخر طبقا للمادة 16 من القانون 14/83 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالالتزامات المكلفين في مجال (ض إ)². وهنا نجد أن المشرع قد شدد من العقوبة بعد ملاحظة التراخي من قبل المستخدمين في التصريح بالأجور حيث كانت العقوبة 10% من الإشتراكات وزيادة 2% عن كل شهر من التأخير. مما سبق يتبين أهمية وإلزامية التصريح بالأجور السنوية وبنشاط أرباب العمل وبالعمال في الآجال القانونية من طرف أرباب العمل لهيئة الضمان الإجتماعي.

ما يؤكد ذلك هو المراقبة الميدانية لذلك من قبل أعوان المراقبة التابعين لهيئة (ض إ) والمعتمدين من طرف الوزارة المكلفة بالضمان الإجتماعي والمخلفين قانونا طبقا لما تنص عليه المادة 28 من القانون 14/83 حيث خول القانون للمراقبين إجراء مراقبة كل مكلف في أماكن وأوقات العمل وبالنسبة لجميع فترات التكليف طبقا للمادة 28 سالفة الذكر من القانون 14/83.

تبعاً لما سبق فإن كل هيئة مستخدمة هي محل تعرض لغرامة مالية تقدر بألف دينار جزائري (1.000 دج) عن كل عامل لم تصرح به أو غالطت في مبلغ الأجر المصرح به (المادة 16 مكرر) .

¹ - حسب تصريحات المراقبين أثناء إجراء مقابلات معهم بمقر الصندوق

² - المادة 16 من القانون 14-83 السابق ذكره

06- دفع الإشتراكات¹:

بعد التصريح بالعمال أصبح لزاما على الهيئة المستخدمة دفع الإشتراكات للضمان الإجتماعي , فعلى صاحب العمل إقتطاع القسط المستحق عند دفع أجرة كل عامل ودون إعتراض من العامل ويعد هذا الإقتطاع تبرئة ذمة العامل إتجاه صاحب العمل , ويقدر القسط المقتطع بـ: 9% , أما باقي الإشتراك فهو على عاتق رب العمل, كما تنص المادة 1/18 من القانون 4/83 (يتعين على صاحب العمل أن يقتطع عند دفع كل أجر أيا كان شكله أو طبيعته القسط المستحق على العامل).

وهو تعبير صريح على أن دفع إشتراكات الضمان الإجتماعي يعد إلتزاما يقع على صاحب العمل.² كما لا يجوز الإعتراض على دفع إشتراكات الضمان الإجتماعي من قبل العامل , حسب ما تنص عليه المادة 2/18 من القانون 14/83 (لا يجوز للعامل الإعتراض على هذا الإقتطاع), كما أن الإشتراكات تدفع مرة واحدة من قبل صاحب العمل لهيئة (ض إ) خلال 30 يوما الموالية لكل ثلاثة أشهر في حال بلغ عدد العمال أقل من 10 عمال , وخلال 30 يوما بعد كل شهر في حال عدد العمال أكثر من 09 عمال.³

06- 01- فترات دفع الإشتراك :

يتم دفع إشتراكات الضمان الإجتماعي في ظرف 30 يوما التالية لمرور 03 أشهر مدنية بالنسبة لصاحب العمل المستخدم لأقل من 10 عمال.

« وهنا يكون الدفع للإشتراكات خلال أربع ثلاثيات خلال شهر أفريل عن الثلاثي الأول من السنة وفي شهر جويلية عن الثلاثي الثاني , وفي شهر أكتوبر عن الثلاثي الثالث وفي شهر جانفي للسنة الموالية عن الثلاثي الرابع⁴».

وفي ظرف 30 يوما التالية لمرور كل شهر لمن يستخدم أكثر من 09 عمال , وهذا من التحفيزات المقدمة لأصحاب العمل بعد أن كانت المدة 15 يوما فقط, وهنا يقوم رب العمل بإثنا عشر تصريح بالإشتراك

¹ - المواد من 17 الى 21 , قانون 83-14 مؤرخ في 21 رمضان 1403, موافق 2 يوليو 1983

² - المادة: 2/18 من القانون 14/83

³ - سماطي الطيب , مرجع سابق , ص: 62-63

⁴ - د. لعميش غزالة , مرجع سابق ذكره , ص 119

خلال السنة وذلك بعد نهاية كل شهر موالي للعلم أن رب العمل يقدم لمصلحة الإشتراكات بالصندوق وثيقة التصريح بالأجور ثلاثية أو شهرية ويرفق معها وثيقة وضعية حركية الأجراء وهذا لكي تتعرف المصلحة على وضعية العمال سواء نشطين أو متوقفين عن النشاط عند إيداع التصريح بالأجور .
 (**) وهنا يسجل إشكال لدى الكثير من الأشخاص حيث يجدون أنفسهم مسجلين وبدون إشتراكات الأمر الذي يسبب لهم الكثير من المشاكل مع هيئة (ض إ) وأحيانا حرمانهم من بعض الإمتيازات لدى هيئات أخرى أو حتى وقوعهم في وهم على أنهم منتسبين ومشاركين لدرجة إستفاقة بعضهم متأخرين وقد بلغوا سن التقاعد ولكن بدون سنوات إشتراك وكل هذا بسبب ذلك الإنتساب غيرالصحيح الناتج عن عدم تصفية أرباب العمل لوضعية عمالهم إما عمدا أو جهلا أو تهاونا في الغالب¹
 - في حالات أخرى يقدم رب العمل وثائق الإشتراكات فارغة وحينها تتخذ إجراءات إدارية لتوثيق ذلك ما بين مصلحة الإشتراكات ورب العمل.

- في حالة ثانية يقدم رب العمل وثيقة التصريح بالأجور ودون تسديد فيحرر له إنذار محدد للديون والغرامات المترتبة ويبلغ به عن طريق البريد أو المراقب المعتمد وبعد 15 يوم وفي حال تسوية رب العمل لوضعيته يغلق الملف أما في حالة العكس يحول الملف إلى مصلحة المنازعات لمتابعة المعني وفق قانون المنازعات رقم 08-08 المؤرخ في فيفري 2008²

02-06- عقوبة عدم دفع الإشتراكات : يترتب عن عدم دفع إشتراكات الضمان الإجتماعي زيادة تقدر بـ 5% من الإشتراك المستحق يضاف إليه 1% عن كل شهر تأخير.

03-06 - نسبة الإشتراك : تقدر نسبة الإشتراك الواجب دفعها للضمان الإجتماعي بـ 9% تقتطع من أجر العامل ودون اعتراض منه أما الباقي والمقدر بـ: 26% فهي على عاتق رب العمل.
 أما بخصوص غير الأجراء فدفع الإشتراكات يكون سنويا ويقدر بـ: 15% من الأرباح وتترتب عن عدم دفعه عقوبة تقدر حاليا بـ: 11% مع الفاتح جويلية تضاف إليها نسبة 1% عن كل شهري بنسبة إجمالية تساوي 16% عن السنة الأولى تضاف إليها 12% عن كل سنة موالية في حالة عدم التسوية.

¹ - الطالب , من خلال الملاحظة الميدانية مع المجتمع أو أثناء العمل

² - غزيل طاهر , رئيس قسم المراقبة , مقابلة معه بمقر العمل , بتاريخ 15 جوان 2022

06-04- وعاء الإشتراك المدفوع من قبل المستخدم لمصالح الضمان الإجتماعي:¹

يعرف وعاء الإشتراك من الأجر الذي يتقاضاه العامل والخاضع لإشتركات الضمان الإجتماعي كما أن أجر العامل يحدد بناء على الإتفاق بين العامل وصاحب العمل بحسب كل قطاع والمنصب الذي يشغله العامل (عقد العمل) علما أن الأجر الخاضع للإقتطاع لا يقل عن الأجر الوطني الأدنى المضمون SNMG والذي عرف تطورا حسب ما يوضحه الجدول رقم (02) , هذا وفي حالة كان الأجر أقل من الأجر الوطني المضمون فإن هيئة الضمان الإجتماعي تخضع رب العمل للمراقبة من قبل أعوان المراقبة المعتمدين إطلاعا على الأجر المصرح بها سواء من خلال الوثائق أو عن طريق تصريحات العمال أثناء مقابلاتهم وهو ما يعمل مفتشوا العمل مراقبته أيضا إلى جانب مراقبي صندوق (ض إ) للعمال الأجراء

* ((وهنا يوجد إشكالا بحسب مفتشي العمل حيث يعتمد بعض أرباب العمل على التحايل بين الأجر المدفوع للعامل والأجر المصرح به للضمان الإجتماعي , وذلك لربح قليل من المال , وحسب بعض مفتشي العمل ومراقبي الصندوق فإنه لا يمكن الوصول لحقيقة التصريح إلا من خلال صدق تصريحات العمال أنفسهم , وعند إكتشاف الخلل يجرر لرب العمل محض مخالفة قصد تسوية وضعية الأجر والإشتراك أو مواصلة الإجراءات الردعية المنصوص عليها قانونا , إلا أنه يلاحظ أحيانا التواطؤ بين الطرفين العامل ورب العمل (...))² لجهل الطرفين فائدة الأمر على كليهما أو لكسب مادي يتطلعون له.

06-05- توزيع مبلغ الإشتراك:

يتحمل مبلغ الإشتراك كل من العامل والمستخدم , ويوجه لتمويل أداءات الضمان الإجتماعي وتحدد نسبة إقتطاعه حسب المرسوم التنفيذي رقم 06-339 بـ : 34.5% من أجر المنصب المصرح به 25% منه على عاتق صاحب العمل و 9% على عاتق العامل³ , ليصبح ابتداءا من 01 جانفي 2013 بنسبة 35% حيث 1% خاص بالصندوق الوطني لمعادلة الخدمات الإجتماعية.⁴ 26% على عاتق المستخدم و 9% على العامل.

1 - د.قروي حميد , د.ضحاك نجية , الضمان الاجتماعي في الجزائر دراسة حالة **casnos** ولاية البويرة , مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية , عدد 2015/13 , ص 90

2 - الطالب , من تصريحات مفتشي العمل , ومراقبي الصندوق كناس ولاية غرداية

3 - د.قروي حميد , د.ضحاك نجية , مرجع سابق , ص 90

4 - بن دهمة هوارية , مرجع سابق ذكره , ص 107-108

07- الأجر الوطني الأدنى المضمون:

07-01- مفهوم الأجر الوطني الأدنى المضمون:

من المعلوم أن الحد الأدنى للأجور تم العمل به منذ الإستقلال وعرف عدة تطورات وتسميات فسمي في البداية بالأجر المهني الأدنى المضمون smig وفي نهاية 1970 ظهرت التسمية الأجر الأدنى الوطني المضمون snmg , علما أن الحد الأدنى للأجر يكون مرسوم بعد إستشارة نقابات العمل والمستخدمين والتنظيمات النقابية الأكثر تمثيلا حسب المادة 87 من قانون العمل 90-11 وقد أصبح هو الأجر القاعدي بدون احتساب لأي منح أو علاوات بعد إلغاء المادة 87 مكرر التي كانت تنص على أن الأجر الأدنى المضمون يتكون من الأجر الأساسي إضافة إلى المنح والعلاوات , ولا يمكن لصاحب العمل أن يدفع للعامل أقل من المبلغ المحدد في التشريع الخاص بالعمل , ويعاقب القانون أي رب عمل لا يحترم هذا الحد بغرامة تتراوح بين 10.000 دج و 20.000 دج مضروبة في عدد العمال المهضومة حقوقهم, كما لا يجوز التنازل عنه في إبرام الإتفاقيات الجماعية للشركات بين الإدارة والشريك الإجتماعي¹, وفي ما يلي الجدول رقم 03 المبين لتطور مبلغ الأجر الأدنى المضمون منذ 1990.

07-02- تطبيق الحد الأدنى للأجور²:

يعد الحد الأدنى للأجور من متطلبات الحماية الإجتماعية نظرا لأبعاده الإجتماعية والإقتصادية ولكونه يراعي المستوى المعيشي والحاجات الأساسية للعامل وأفراد أسرته للحد الذي يحفظ للإنسان كرامته من أجل جعله يعيش حياة لائقة كريمة تتميز بالإستقرار الإقتصادي والإجتماعي والأمن الوظيفي , حياة تجعله في منأى من وضع , وأجرة يستغل بها أمام قانون العرض والطلب فالأجور من أساسيات علاقة العمل وعدم حصول العامل على أجره وفي الوقت المحدد يؤدي به لا محالة لحالة إجتماعية صعبة , تؤثر سلبا على علاقته الأسرية وعلى مستوى أداء عمله مما يجعله يعيش حالة من الإغتراب والحرمان.

- منع إستغلال أرباب العمل للعمال.

- زيادة في الدخل المنخفض للعمال وهذا يؤدي لزيادة الإستهلاك والكل يؤدي زيادة في فرص العمل.

¹ تاريخ التصفح 2022/05/02 على الساعة 10:00, <https://www.compta-213.com/2020/05/snmg-2020.html>

² - قداري زرباني , أثر الإعفاءات الناجمة عن التأخير على التوازن المالي لصندوق الضمان الاجتماعي لغير الأجراء , وكالة غرداية جامعة غرداية , شعبة العلوم التجارية , تخصص مالية المؤسسة , 2016-2017 , ص 07

- يساعد في الحد من عدم المساواة في الأجور وتحسين أجور العمال الأقل خبرة.
- المساهمة في الحد من الفقر بين الأسر الضعيفة من خلال زيادة دخلهم المنخفض.

جدول رقم (03) تطور الأجر الأدنى المضمون من 1990 إلى 2020

النسبة	مبلغ الأجر الوطني الأدنى المضمون SNMG	التاريخ
+25%	من 800 الى 1000 دج	01 جانفي 1990
+80%	من 1000 الى 1800 دج	01 جانفي 1991
+11%	من 1800 الى 2000 دج	01 جويلية 1991
+25%	من 2000 الى 2500 دج	01 افريل 1992
+60%	من 2500 الى 4000 دج	01 جانفي 1994
+25%	من 4000 الى 4800 دج	01 ماي 1997
+12.5%	من 4800 الى 5400 دج	01 جانفي 1998
+9%	من 5400 الى 6000 دج	01 سبتمبر 1998
+33%	من 6000 الى 8000 دج	01 جانفي 2001
+25%	من 8000 الى 10.000 دج	01 جانفي 2004
+20%	من 10.000 الى 12.000 دج	01 جانفي 2007
+25%	من 12.000 الى 15.000 دج	01 جانفي 2010
+20%	من 15.000 الى 18.000 دج	01 جانفي 2012
+11%	من 18.000 الى 20.000 دج	2020

إعداد الطالب: المصدر¹

1 - خلية الإتصال بالامانة العامة , الإتحاد العام للعمال الجزائريين , حرية تضامن عمل , طاسيلي للإنتاج , فيفري 2006, ص 35

08- مراقبة أرباب العمل:

نظرا لأهمية وإجبارية مختلف التصريحات المذكورة سلفا فقد خول القانون لصناديق الضمان الإجتماعي متابعة غير الملتزمين (أرباب العمل) بكل إلتزاماتهم ومنها تسديد إشتراكات الضمان الإجتماعي المستحقة للعمال المعنيين بمختلف الإجراءات المقننة من إشعار المعني أوتبليغه إعدار وصولا للمتابعة القضائية من أجل دفع الإشتراكات وحتى التعويض عن الأضرار المترتبة عن عدم التسديد.

كما يمكن للعامل الذي أضعفت الهيئة المستخدمة حقه خصوصا إثبات فترة العمل لديها مطالبة هذه الهيئة أمام القضاء لإثبات فترة العمل وتعويض الأضرار التي لحقت¹, وعليه فقد تكونت لدى الصندوق مصلحة للمراقبة (مصلحة مراقبة أرباب العمل) مكونة من مراقب مسؤول قسم مراقبة أرباب العمل و07 أعوان مراقبة معتمدين لدى الضمان الإجتماعي ومحلفين بالمحكمة ومراقب واحد 01 متربص وكاتبه بأمانة المصلحة, من المهام الأساسية للمراقبين مراقبة أرباب العمل وتتم عملية المراقبة بعدة أصناف².

01- تنفيذ البرنامج السنوي الوطني للمراقبة دأبت عليه الوصاية منذ 2019 حيث كل سنة تخصص المراقبة لمجال ما , وحسب كل منطقة وظروفها.

02- المراقبة الفجائية وهي تلقائية من المراقب و يومية.

03- المراقبة المشتركة وتتم على شكل فرقة من أعوان المراقبة للصندوق رفقة أعوان المراقبة للصناديق

الأخرى CACOBATBH + IGT + CASNOS + CNAS

04- مراقبة موجهة وتتم بطلب من إحدى مصالح الصندوق كالترقيم أو الإشتراكات أو المنازعات وتتم

العملية بتوجيه هذه المصالح وثيقة طلب المراقبة fiche de controle لمصلحة المراقبة بعد تسجيلها في سجل خاص تدون فيه جميع المعلومات المتعلقة بالطلب منها تاريخ إستلام الوثيقة , المصلحة المرسله إسم المراقب الذي خولت له مهمة المراقبة وتاريخ تسليمها له , هذا وحال تنقل المراقب إلى مكان المراقبة يخول له القانون فحص كل وثيقة يراها مهمة لعملية المراقبة كذا سماع أي شخص في مقر العمل سواء رب العمل أو العامل و كما يحق له طلب أي وثيقة يراها مناسبة كسندات الدفع لحساب الضمان الإجتماعي كتقارير

¹ - قانون الضمان الإجتماعي , مرجع سابق , ص 413

² - غزيل الطاهر , مراقب ومسؤول قسم مراقبة ارباب العمل , cnas , وكالة غرداية, مقابلة بمكتبه يوم 2022/06/02

مالية , سجل الأجور , سجل دخول وخروج العمال , وغيرها مما يساعد في العملية وعلى رب العمل أن يقدم كل الوثائق المطلوبة.¹

هذا وبعد المراقب تقريراً مفصلاً حول عملية المراقبة يوقعه هو ومن أجرى معهم التحقيق مع ذكر كل ما استند أو إطلع عليه من وثائق , وكافة المعلومات الخاصة برب العمل (الإسم واللقب , الإسم التجاري النشاط) , هذا وبعد توقيع التقرير من قبل المراقب يسلم لسكرتارية مصلحة المراقبة , أين يتم تسجيله برقم و تاريخ إستلامه من المراقب المكلف , ثم تحويله للمصلحة التي طلبت إجراء المراقبة قصد إستغلاله واتخاذ ما يلزم من إجراءات .

- أما في حالة كانت مهمة المراقبة تلقائية من المراقب أو ضمن البرنامج المسطر من مصلحة المراقبة فتتم العملية كسابقتها وفي كل الحالات إن تمت تسوية القضية من قبل رب العمل فيغلق الملف وإن لم تسو وضعيته تتم إحالة الملف للمصلحة المعنية بالمخالفة. ترقيم , إشتراكات , منازعات , أداءات.

من جهة أخرى وفي إطار عصرنة القطاع وبعيدا عن الطريقة الكلاسيكية فقد تم تزويد مصلحة المراقبة بتطبيق إلكتروني خاص بالمراقب , يقوم المراقب بإدخال كل نشاطه في التطبيق حيث تسهل عملية متابعة نشاط كل مراقب إلى جانب تسهيل عملية الإحصائيات.²

للعلم أن مختلف الإجراءات أصبحت آلية بين المراقب وأمانة المصلحة والمصالح الأخرى , كما يتم المسح الضوئي لكل الوثائق وتخزينها في الحاسوب ليتم استغلالها في مهمة المراقبة أو لإنجاز الإحصائيات الأسبوعية لنشاط المصلحة أو غيرها من الإجراءات .

09- التحصيل الجبري³:

ويقصد به الإجراءات المطبقة من قبل هيئات الضمان الإجتماعي ضد المكلفين المدينين لتحصيل المبالغ المستحقة عليهم , وتتم تحصيلات المبالغ المستحقة لهيئات الضمان الإجتماعي بعنوان الإشتراكات الأساسية والزيادات والغرامات على التأخير واسترداد المبالغ غير المستحقة بواسطة الإجراءات التالية:

1 - د. لعيمش غزالة , مرجع سابق , ص122

2 - غزيل الطاهر , لقاء بمكتبه مع الطالب , يوم 02 / 06 / 2022

3 - قانون 08-08 مؤرخ في 16 صفر 1429 موافق 23 فبراير 2008 , متعلق بالمنازعات في مجال الضمان الإجتماعي

*التحصيل عن طريق الجدول

* عن طريق الملاحقة

*المعارضة على الحسابات الجارية بريدية وبنكية * الإقتطاع من القروض

علما أن تطبيق هذه الإجراءات أو أي دعوى أو متابعة يسبقها إعدار المدين ودعوته لتسوية وضعيته في أجل 30 يوما وذلك بواسطة إعدار يبلغ له بواسطة عون مراقبة معتمد لدى الضمان الإجتماعي وبمحضر إستلام أو بواسطة رسالة موصى عليها مع وصل بالإستلام أو بواسطة محضر قضائي .

ويتضمن الإعدارات تحت طائلة البطلان بيانات محددة منها الإسم واللقب أو الإسم التجاري للمدين المبالغ المستحقة , حسب طبيعتها وحسب فترة الإستحقاق , الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالتحصيل الجبري والعقوبات المترتبة عنها في حالة عدم الدفع.

10- المنازعات:

دائما وفي إطار أهمية وإجبارية إلتزامات المكلفين والتي تبلغ لدرجة دخول الصندوق في منازعات مع المكلفين أنشأت لذلك مصلحة خاصة تسمى بمصلحة المنازعات , وتتكفل بمتابعة المتخلفين عن أداء إلتزاماتهم من أرباب العمل وغيرهم وذلك طبقا للقانون 83-14 المتعلق بإلتزامات المكلفين في مجال الضمان الإجتماعي فالقانون خول لها القيام بالتحصيل الجبري عن طريق التبليغ بالإعدار أو الملاحقة أو عن طريق الجدول أو المعارضة على حساب بالمؤسسات المالية أو حتى الإقتطاع من القروض وبكل الطرق التي نص عليه القانون 08-08 المؤرخ في 16 صفر 1429 هـ الموافق 23 فبراير 2008 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الإجتماعي والذي يهدف إلى¹:

- منازعات الضمان الإجتماعي وإجراءات تسويتها
- الطعون ضد الغير والمستخدمين
- إجراءات التحصيل الجبري لإشتركات الضمان الإجتماعي وديونه الأخرى.
- وتشمل المنازعات : - منازعات عامة - المنازعات الطبية - المنازعات التقنية ذات الطابع الطبي
- هذا ويقصد :

*بالمنازعات العامة للضمان الإجتماعي حسب هذا القانون كل الخلافات الناشئة بين هيئة الضمان الإجتماعي والمؤمن لهم إجتماعيا أو المكلفين بمناسبة تطبيق تشريع وتنظيم الضمان

¹ - جريد رسمية , رقم 11 سنة 2008

الإجتماعي.¹ كما ترفع الخلافات المتعلقة بالمنازعات العامة إجباريا أمام لجان الطعن المسبق الولائية ثم الوطنية قبل أي طعن أمام الجهات القضائية.

* أما المنازعات الطبية فهي الخلافات المتعلقة بالحالة الصحية للمستفيدين من الضمان الإجتماعي كالمريض القدرة على العمل , الحالة الصحية للمريض , التشخيص والعلاج , الوصفات الطبية الأخرى. وتسوى هذه الخلافات المتعلقة بالمنازعات الطبية حسب كل حالة عن طريق إجراء الخبرة الطبية أو من خلال لجان العجز الولائية المؤهلة ثم تأتي مرحلة الطعن أمام الجهات القضائية.

للعلم أن قرارات هذه اللجان تبلغ بواسطة عون مراقبة معتمد للضمان الإجتماعي بمحضر إستلام.

* وتعتبر المنازعات التقنية ذات الطابع الطبي بالخلافات الناشئة بين هيئات الضمان الإجتماعي ومقدمي العلاج والخدمات المتعلقة بالنشاط المهني للأطباء والصيدالدة وجراحي الأسنان والمساعدين الطبيين والمتعلقة بطبيعة العلاج والإقامة بالمستشفى أو في العيادة .

وتعالج هذه النزاعات على مستوى لجنة تقنية ذات طابع طبي تنشأ لدى الوزير المكلف بالضمان الإجتماعي يحدد أعضاؤها وتنظيمها وسيرها عن طريق التنظيم وتبلغ قراراتها إلى هيئات الضمان الإجتماعي وإلى الوزير المكلف بالصحة والمجلس الوطني لأخلاقيات الطب.

11 - تقييم سياسة ترقية العمل المأجور في الجزائر:²

قبل سنة 2000 مرت الجزائر بفترات عصبية تميزت بمظهرين أساسيين هما :

- إرتفاع نسبة البطالة بسبب تسريح العمال وغلق المؤسسات وقلة الإستثمار وتردي الوضع الأمني حيث بلغت البطالة سنة 2000 نسبة 29.77%.

- تزايد خريجي الجامعات ومعاهد التكوين ورغبة هؤلاء في مناصب الشغل.

كل هذا أدى بالدولة لصياغة إجراءات لإمتصاص البطالة إذ تم إستحداث برامج تشغيل للشباب رغم ما في بعضها من عيوب وانعكاسات إجتماعية سلبية , وعليه طرح التساؤل حول إستطاعة سياسات التشغيل

1 - قانون الضمان الإجتماعي , مرجع سابق ذكره , ص 145

2 - د. رابح قميحة , د. رابح لعروسي , سياسة التشغيل في الجزائر, دراسة حالة , نموذج التشغيل القائم على ترقية العمل المأجور

2001-2014, المجلة الجزائرية للسياسات العامة , جامعة الجزائر 3 العدد 11, أكتوبر 2016 , ص 149

في الجزائر أن تحقق هدف الحد من البطالة من خلال إجراءات ترقية العمل المأجور.

والجواب على ذلك كان من خلال معرفة الخريطة المؤسساتية لترقية العمل المأجور وآليات الشغل المعتمدة من طرف الدولة لترقية العمل المأجور أيضا , كذا أداء السياسات القائمة على تلك الترقية من سنة 2001 إلى 2014 ثم تقييم لتلك السياسة , وعليه نجد أن سياسات التشغيل إرتكزت في الجزائر على محورين هما:

11-01- السياسات القائمة على دعم العمل المأجور :

وفيها يتم إدماج الشباب البطال في مؤسسات إقتصادية أو عمومية لمدة معينة يتقاضى خلالها تعويضا معيناً يتمكن خلال هذه الفترة إكتساب خبرة أو إدماج نهائي (وهذا مكسب لصندوق الضمان الإجتماعي في كلا الحالتين) .

11-02- السياسات القائمة على دعم المبادرات الفردية:¹

وهذا من خلال الأجهزة الداعمة للأنشطة والمدعومة من قبل الدولة لتمويل مشاريع ومؤسسات صغيرة بدورها تخلق مناصب شغل (وهذا أيضا تكون من عائداته الإشتراكات المدفوعة لصندوق الضمان الإجتماعي إن بتزايد حجم المشاريع الإستثمارية العمومية والخاصة وضخامة حجم الإنفاق أدى لزيادة وتيرة التشغيل تصاعديا بداية من سنة 2000 الأمر الذي إستدعى طرح السؤال التالي (هل ساهمت برامج التنمية الموضوعية في ترقية سياسات التشغيل ؟ والجواب عنه يتجلى في ثلاثة مظاهر هي :

- تحقيق توازن في سوق العمل - رفع نسبة خلق مناصب شغل دائمة ولائقة

- التحكم في معدلات البطالة بشكل يتوافق مع النمو الإقتصاد

فالجزائر شهدت منذ السبعينيات إنخفاض في معدلات الخصوبة وتراجع معدل النمو السكاني حيث بلغ المعدل سنة 1985 نسبة 3.1% وتراجع إلى 1.5% سنة 2008 , وهذا ما أدى إلى تقليص الضغط على سوق الشغل مساهما في إرتفاع نسبة البطالة وانخفاض معدل المشاركة في سوق العمل , ففي سنة 2009 سجلت 41.4% كنسبة مشاركة وهي ضعيفة مقارنة بالمعدل العالمي الذي بلغ 64% , وهذا يؤكد تطور الفئة النشطة في الجزائر من 8568221 سنة 2008 إلى 10661000 سنة 2011 وهو تطور ضعيف نسبيا أما عرض العمل فهو ناتج من القطاعات التالية:

¹ - د. رايح قميحة , د. رايح لعروسي , مرجع سابق ذكره , ص 137

- القطاع الإداري الخدماتي 55.2% - الأشغال العمومية 19.4%

- القطاع الفلاحي 13.5% - القطاع الصناعي 11.7%

وقد سجل خلال الفترة من 2008 إلى 2014 إستحداث عدد معتبر من مناصب الشغل عبر مختلف الأجهزة المنشأة لذلك , وكمثال عن ذلك ففي إطار جهاز DAIP قفرت مناصب الشغل من 164296 سنة 2008 إلى 304383 سنة 2014¹.

وبالرغم من أن هذه المناصب مؤقتة لحين إتخاذ قرارات أخرى بحسب الوضعية المالية وأسعار البترول , وقد لوحظ تناقص في مستوى البطالة من 28.43 سنة 2001 إلى 9.6 سنة 2014.

هذا وقد إتخذت الدولة مؤخرا إجراء جديدا بإدماج عدد معتبر من هؤلاء الشباب في مناصب دائمة عبر الإدارات العمومية , و ينتظر باقي المستفيدين من البرامج الأخرى أن يمسهم الإجراء وتوديع شبح البطالة نهائيا بضمان منصب دائم , ويبقى جزء من الحل لإحتواء أعداد البطالين هو :

- تفعيل القطاع الإنتاجي القادر على خلق الثروة ومناصب شغل.

-إعادة النظر في العلاقة بين سوق العمل ومراكز التكوين لتحقيق التوازن بينهما.

علما أن كل هذه المناصب المستحدثة أو ما تم إدماجه وبأجرة أعلى ستعكس إيجابا على مداخيل الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي للعمال الأجراء من خلال إنتسابها ودفع إشتراكاتها.

¹ - د. رايح قمبيحة , د. رايح لعروسي , مرجع سابق , ص 143

خلاصة الفصل الثالث

لقد شمل الفصل الثالث من الدراسة المتغير المستقل العمل المأجور غير المصرح به وذلك من خلال التطرق لمفهوم التكاليف وأنواع المكلفين ثم التزامات المكلفين بالتصريح بالنشاط والإنتساب والتصريح بالعمال ثم عقوبات عدم الإنتساب ومحاربة عدم التصريح بالعمال لإنعاش ضناديق الضمان الإجتماعي بعدها تم التطرق لعملية التصريح بالأجور وعقوبات عدم التصريح بها فدفوع الإشتراكات , مبينا فترات دفع الإشتراك وعقوبة عدم دفعها كذا نسبها ووعاء الإشتراك المعتمد دفعه من قبل المستخدم لمصالح الضمان الإجتماعي فتوزيع مبلغ الإشتراك .

بعدها تم التطرق للأجر الوطني الأدنى المضمون مفهومه وتطبيق الحد الأدنى للأجور, ثم مراقبة

أرباب العمل

فالتحصيل الجبري للإشتراكات فالمنازعات بأنواعها العامة والطبية والتقنية فختام الفصل بتقييم سياسة العمل المأجور في الجزائرمن خلال السياسات القائمة على دعم العمل المأجور و المبادرات الفردية.

الفصل الرابع : التوازن المالي وميكانيزمات ضمانه

تمهيد

- ماهية التوازن المالي للمؤسسة
 - مفهوم التوازن المالي
 - أهمية التوازن المالي
 - مؤشرات قياس التوازن المالي في المؤسسة
 - التوازن المالي في صناديق الضمان الإجتماعي
 - تحقيق التوازن المالي في الضمان الإجتماعي
 - الميكانيزمات الضامنة للتوازن المالي لهيئات الضمان الإجتماعي
 - أهمية تحصيل الاشتراكات.
 - تمويل منظومة الضمان الإجتماعي في الجزائر
- خلاصة الفصل

تمهيد:

يعرف التوازن المالي للمؤسسة ذلك التقابل بين الموارد المالية واستغلالاتها وأمان المؤسسة فالإستعمال الجيد لإمكانات المؤسسة والتحكم في جانبها المالي يضمن لها عدم الإختلال في توازنها المالية بإعتبار هذا الأخير من المراحل الأساسية للإدارة المالية.

01- ماهية التوازن المالي للمؤسسة:

وعليه فإن التوازن المالي في المؤسسة يعد ضمانا لبقائها وديمومتها واستمرارية نشاطها قصد الوصول لتحقيق أمانها وتفاديا لعجزها المالي الذي يدفع بها إلى الإستدانة وبالتالي سلبا لإستقلاليتها واهتزاز ثقة زبائنها فيها خوفا من عدم الوفاء بالتزاماتها نحوهم.¹

02- مفهوم التوازن المالي:

لكونه هدفا رئيسيا تسعى المؤسسة بلوغه فهو ذلك التوازن بين الخصوم والأصول ومدى تحقيق المؤسسة دفع ديونها أو القدرة على ذلك في التاريخ المحدد وأن أصول المؤسسة تحقق إستيفاء الديون , وعليه فالتناظر بين الموارد المالية في ميزانية المؤسسة واستخدامها وهو ما يعبر عنه بالتوازن المالي.

03- أهمية التوازن المالي: تتجلى في النقاط التالية:

- * ضمان تسديد الديون جزئيا أو كليا في أجل قصير
- * توفر أموال دائمة تضمن تمويل إحتياجات الإستثمارات.

04- أنواع التوازنات المالية: هناك نوعين أساسيين:

01-04- التوازن المالي قصير الأجل وهو:

- جزء من موجودات المؤسسة المحتفظ بها كسائل.
- مقياس أساسي لتسيير خزينة المؤسسة.
- مؤشر مراقبة لوضع المؤسسة النقدي بتاريخ معين.

02-04- التوازن المالي طويل الأجل ويتجلى في:

- إمكانية التوسع بإستثمارات رأس مالية طويلة الأجل.

1- حنان سيد روجو , سلوك الخزينة لتحقيق التوازن المالي , حالة مؤسسة السيارات الصناعية SNVI , ورقة , مذكرة ماستر أكاديمي في العلوم الإقتصادية , جامعة قاصدي مرباح , ورقة , تخصص مالية المؤسسة , 2014/2013 , ص 17

05 - شروط التوازن المالي للمؤسسة:¹

الشرط الأول : تمكن المؤسسة تمويل أصولها الثابتة اعتماداً على الموارد الدائمة أو بمعنى آخر إمكانية الموارد الطويلة والمتوسطة الأجل تمويل إستثمارات المؤسسة.

الشرط الثاني: كفاية رأس المال العامل هامش تغطية إحتياجات دورة الإستغلال ويرمز له إقتصادياً $BFR < FR$

الشرط الثالث: تحقق الشرطين السابقين أو تمكن المؤسسة تغطية إتماداتها البنكية الجارية بواسطة الإتمادات المتاحة.

06- مؤشرات قياس التوازن المالي في المؤسسة: التوازن المالي مقياس لوضعية المؤسسة ومن مؤشرات:

06-01- رأ المال العامل الصافي الإجمالي: FR(fond de roulement)

وهو الفرق بين الموجودات المتداولة والمطلوبات المتداولة وله 03 حالات:

- **موجب :** المؤسسة متوازنة مالياً على المدى الطويل وحققت فائض.

- **معدوم :** المؤسسة متوازنة على المدى الطويل دون تحقيق لفائض أو عجز.

- **سالب:** المؤسسة عاجزة عن تمويل إحتياجاتها وبحاجة لمصادر تمويل إضافية أو تقليص مستوى

إستثماراتها

06-01-01- أنواع رأس المال العامل : وهو أربعة أنواع:

01- إجمالي : وهو الأصول المتداولة ويساوي مجموع قيم الإستغلال والقيم القابلة للتحقيق والقيم الجاهزة.

02- صافي: هو الفرق بين الأصول المتداولة والخصوم المتداولة ويرمز له FRN.

- ويساوي الفرق بين الأموال الدائمة والأموال الثابتة .

- ويساوي الفرق بين الأصول المتداولة والديون قصيرة الأجل.

03- الخاص : - هو الفرق بين الأموال الخاصة والأصول الثابتة.

- وهو أيضا الفرق بين الأصول المتداولة ومجموع الديون.

- وهو أيضا الفرق بين رأس المال العامل الصافي والديون طويلة ومتوسطة الأجل.

¹ -إلياس بن الساسي , يوسف قريشي , التسيير المالي للإدارة المالية , دار وائل , ط2 , ج1 , 2011 , ص106-107

04- الأجنبي : - هو الفرق بين مجموع الخصوم والأموال الخاصة

- وهو مجموع الديون الطويلة , المتوسطة , القصيرة الأجل

07-التوازن المالي في صناديق الضمان الإجتماعي:

تسعى مختلف هيئات الضمان الإجتماعي التوفيق بين مداخيلها المالية ونفقاتها كمهام أساسية , وكل ذلك لتحقيق الموازنة بين الموارد والنفقات والتي أضحت المشكلة المؤرقة للقطاع بمختلف دول العالم , وهذا جراء الزيادة المضطردة في النفقات مقابل قلة المصادر التمويلية ويزداد الأمر تفاقمًا خلال الإضطرابات التي تعيشها هذه الدول في شتى المجالات إقتصاديا وصحيا وغيرها.¹

ويقوم الضمان الإجتماعي على أساس تجميع موارده المالية المحددة قانونا لأجل تحقيق أهدافه خصوصا تلك الخدمات المقدمة لمنتسبيه إلى جانب نفقات التسيير الإداري , لهذا فصناديق الضمان الإجتماعي تتميز بالإستقلالية المالية وتسعى تحقيق توازنات مالية تضمن لها تحقيق الأهداف والإستمرارية. ولتحقيق معادلة التوازن المالي يركز على عاملين أساسيين هما مصادر تمويل هيئات الضمان الإجتماعي والأداءات التي تغطيها وتمثل في المعادلة التالية: (التوازن المالي=مصادر التمويل - الأداءات) ولضمان إستدامة مالية لهذه الهيئات يجب توفر فائض مالي².

كما يمكن توضيح مخرجات التوازن المالي لنظام التأمينات كما يلي:

● المؤشرات المالية:

يتم استخراجها بعد دراسة مناسبة وذلك لمعرفة مدى قدرة النظام التأميني الوفاء بالتزاماته المالية مستقبلا باعتبارها حقوقا للمؤمن لهم قانونا وتشمل هذه المؤشرات ما يلي:

- نقطة التعادل :

وهي السنة التي يتساوى فيها مقدار الإيرادات(الإشتراكات) والنفقات إضافة إلى المصاريف التسييرية وتعتبر نقطة التعادل أول مؤشر لبداية العجز وعدم قدرة النظام تمويل نفسه من الإيرادات (الإشتراكات).

¹ - بربار نورالدين , دور الحوكمة في ارساء التوازن المالي لنظام الضمان الإجتماعي في الجزائر , مجلة الإدارة والتنمية للبحوث والدراسات , البلدة عدد 8/2015, ص205

² - بربار نورالدين , نفس المرجع , ص205

إستنزاف الإحتياطات المالية:

وهي السنة الموالية لسنة التعادل وعنده تستنزف كل إحتياطات وموارد الصندوق المالية المستخدمة لتمويل إلتزامات الصندوق المالية.

نسبة التمويل : تبين مدى كفاية الصندوق الإستثماري تمويل الإلتزامات المالية السنوية وهي قسمة حجم الصندوق الإستثماري على النفقات التأمينية المقدرة وتشكل هذه النسبة كتلة مالية تطمئن على مدى توفر تمويل مستقبلي.

- نسبة عدد المشتركين إلى عدد المتقاعدين :

* تستخرج من عدد المؤمن عليهم المتوقع للنظام التأميني مع مراعات وجود مشترك ناشط وآخر غير ناشط بقصد حصر المشتركين النشطين المسددين لإشتركتهم
* قسمة عدد المشتركين على عدد المتقاعدين أو المستفيدين فكلما قلت نسبة عدد المشتركين إلى عدد المتقاعدين كلما قل التمويل.

* كلما كانت مزايا النظام التأميني سخية يزداد عدد المتقاعدين وبالتالي زيادة فاتورة المعاشات الشهرية

- مدى كفاية صندوق إستثمار فائض أموال المشتركين :

وتشكل نسبة ما وتساوي قسمة حجم الصندوق الإستثماري لفائض أموال المشتركين على القيمة المالية الحالية والمستقبلية للإلتزامات الصندوق وكلما كانت أكبر من الواحد الصحيح كلما تم الإطمئنان إلى توفر التمويل اللازم لمواجهة الإلتزامات المالية.

08- تحقيق التوازن المالي في الضمان الإجتماعي:¹

مرتبطة أساسا بوجود موارد تمويلية تتيح تغطية مختلف الأخطار الإجتماعية التي يمكن أن تصيب العامل وذوي حقوقه زيادة عن ما يتخذ من إجراءات إحترازية تسمح تجنب المخاطر كالوقاية والسلامة المهنية , وهناك أسلوبين لتحقيق التوازن المالي به هما :

01-08- تقنية التراكم (الرسملة):

وفيه تفتح بإسـم كل مشترك حساب خاص به لدى الصندوق فيه جمع للإشتركات المسددة من قبله

¹ - قداري زرباني , أثر الإعفاءات الناجمة عن التأخير على التوازن المالي لصندوق الضمان الإجتماعي لغير الأجراء , دراسة حالة وكالة غرداية , ماستر أكاديمي طور2 , علوم تجارية , تخصص مالية المؤسسة , جامعة غرداية و2016/2017 , ص14

إشتراكات تشكل مبالغ مالية تستثمر وتضاف إليها الفائدة بطريقة غير مباشرة تعود لصاحبها عند الإحالة للتقاعد بمعاش يقتطع شهريا من حسابه الخاص زيادة عن الأداءات المختلفة عن المرض. ويعتبر أسلوب التراكم وسيلة لإيجاد التوازن بين ما يحصل عليه المؤمن له وبين ما يدفع له (إيرادات ونفقات) أولا-أنواع التراكم المالي المالي : هناك نوعان من التراكم المالي :

01 - التراكم الفردي: إيجاد التوازن بين ناتج إشتراك المؤمن له وما يحصل عليه من تعويضات وهو ما يؤكد أهمية فتح حساب خاص لكل مشترك لتقيد ما دفع من إشتراكات وما ساهمت به الدولة فيه.

02- التراكم الجماعي: وهو إيجاد التوازن بين ناتج إشتراكات مجموعة من المشتركين وبالنظر إلى ما يتعرضون له من أخطار وبين ما يستحقونه , ولهذا يوضع حساب واحد للمجموعة.

ثانيا- مميزات أسلوب التراكم المالي: يتميز أسلوب التراكم المالي بـ:

- **ضمان التقاعد:** حيث يساهم هذا التراكم في تكوين إحتياطي يستطيع الضمان الإجتماعي من خلاله الوفاء بالمعاش للمشارك الذي بلغ سن التقاعد, وباعتبار أن معاش التقاعد يحسب وفقا لمدة الإشتراك.

- **المساهمة في دفع عجلة الإستثمار** وازدهار الإقتصاد الوطني بفضل ميزة الإحتياطات المجمعمة بشكل كبير

ثالثا- عيوب أسلوب التراكم المالي :

- **إن الإنخفاض المستمر في قيمة العملة** يعرض القوة الشرائية للإحتياطي الذي تتحدد به إستحقاقاته للإنخفاض , وعليه فما يتحصل عليه المؤمن له أكثر مما يدفعه رقميا ويعتبر من حيث قوته الشرائية أقل مما دفعه بالفعل في تكوين هذا الإحتياطي .

- **ضرورة إستثمار الإحتياطات المجمعمة** بفائدة محددة ومحسوبة لمواجهة الأعباء الكلية للنظام تنشأ عنها عدة مشاكل.

02-08- تقنية التوزيع لتحقيق التوازن المالي¹:

*تقوم هذه التقنية على إيجاد التوازن بين ما يجمع من إشتراكات في فترة زمنية محددة وبين ما يدفع خلال هذه الفترة من مستحقات , ومنه تتحدد الإشتراكات في ظل هذه التقنية بحيث يتناسب الدخل مع المصاريف خلال الفترة المحددة, مع إحتمال توفر فائض يساعد على تأمين الإحتياطي الضروري.

¹ - قداري زرباني , مرجع سابق , ص 15

وعليه فهناك توازن بين الإشتراكات والنفقات فالإشتراكات المحصلة خلال سنة توزع على المشتركين في نفس السنة كتعويضات عن الأدوية, ولمواجهة أعباء السنة التالية يعاد توزيع الإشتراكات المفروض جبايتها في تلك السنة وهكذا مع السنوات الموالية.

*التقنية تقوم أيضا على مبدأ التضامن بين الأفراد والأجيال المتعاقبة , وكمثال معاش التقاعد للعناصر المتقدمة في السن لسنة ما يدفع من إشتراكات الأفراد الشابة .

أولا- مزايا تقنية التوزيع لتحقيق التوازن المالي :

- البساطة : بالنظر للمستحقات المتوقعة تحدد قيمة الإشتراكات.

- في حال الإيرادات أكبر من النفقات أي (إحتياطي) تودع في البنوك لإستعمالها للضرورة وهذا يجنب:

- مشكلة إدارة المبالغ المدخرة واستثمارها . - التقنية تلغي مخاطر إنحيار قيمة العملات النقدية.

ثانيا- عيوب تقنية التوزيع لتحقيق التوازن المالي:

- نجاح التقنية متوقف على حجم جماعة المشتركين وعليه فكل تغيير في حجم المشتركين له آثار سلبية

على التوازن المالي لنظام الضمان الإجتماعي مثل زيادة قيمة المستفيدين عن قيمة المشتركين بسبب إرتفاع عدد الوفيات والمتقاعدين والتعويضات الطبية.

- غير مناسبة للإستثمارات فالإشتراكات تتحول مباشرة لتعويضات أو معاشات تقاعد ولا تسمح بتكوين رصيد للإستثمار.

- يعاب عليها بعدها عن الفن التأميني وعدم إحترام مبدأ التناسب بين الإشتراك المدفوع والتعويضات

فهي وسيلة لإعادة توزيع المداخل أكثر من كونها طريقة من طرق التأمين¹.

09- الميكانيزمات الضامنة للتوازن المالي لهيئات الضمان الإجتماعي²:

يعتبر التوازن المالي لهيئات الضمان الإجتماعي ضمانا أساسيا لتأدية هذه الهيئات المهام المنوطة بها , وعليه كان لزاما البحث عن آليات تضمن تفعيل التوازن المالي وتساهم في سدامة نظام الضمان الإجتماعي ومن هذه الآليات :

¹ - بن دهمة هوارية , مرجع سابق , ص 119

² - بربار نورالدين , مرجع سابق , ص 254

- مبدأ الإشراف: يحقق في فهم عمل المؤسسة وكشف ومنع الفساد الإداري والمالي والسماح بوضوح الرؤية المنتهجة من قبل المؤسسة, وكل ذلك من خلال التطبيق الجيد للتشريع ومرافقته, ما يضمن مصادر أموال مناسبة مع ترشيد للنفقات بشكل كبير.
- مبدأ الرقابة: يضمن الحفاظ على أموال المؤسسة وصرفها في ما خصصت له ويعرقل عملية الفساد وكل التجاوزات الممكن حدوثها.

• مبدأ الإفصاح والشفافية :

- عرض المعلومات المالية ومصادر التمويل والأداءات المغطات وعرض النتائج المأمولة والمحققة , وبالتالي معرفة الأسباب الموصلة لتلك النتائج وهو ما يسمح لمختلف الأطراف ذات العلاقة بالمؤسسة من إتخاذ الإجراءات الإحترازية التي تتيح توجيه الوضع المالي بما يضمن توازن واستدامة نظام الضمان الإجتماعي.
- مبدأ المساءلة :

تأتي بعد المبدأ السابق (الإفصاح) وهنا يتحمل المسيرون مسؤولية أسباب العجز الحادث وإلزامهم بتوضيح ما تم إنتهائه من آليات أوصلت لهذه النتائج وهذا أمام مجلس الإدارة الذي يعارض أعضاؤه كل قرار لا يخدم مصالحهم وبالتالي الدفع بتجنب ما يؤدي للإحتلال المالي في نظام الضمان الإجتماعي.

10- تمويل المؤسسة:

تسعى كل مؤسسة تحسين نوعية إنتاجها أو خدماتها معتمدة على أفضل المصادر التمويلية لتوفير الأموال المساهمة في القيام بنشاطاتها ولضمان التوازن بين مصادر تمويلها داخليا وخارجيا.

وعليه فالتمويل هو توفير الأموال اللازمة لإنشاء أو تطوير مشروع خاص أو عام وتتمثل أهميته في ضمان نمو ونقاء المؤسسة, وهو يعتبر المحرك الأساسي لنشاطاتها, وهو ما يتطلب إدارة هذه الأموال بطريقة عقلانية ويعرف التمويل بأنه الوظيفة الإدارية في المؤسسة المختصة بعمليات التخطيط للأموال والحصول عليها من مصادر التمويل المناسبة لتوفير الإحتياجات المالية اللازمة لأداء أنشطة المؤسسة وتحقيق الأهداف.

كما يعرف بأنه أحد مجالات المعرفة ويتكون من مجموعة حقائق وأسس علمية ونظريات, تختلف بالحصول على الأموال من مصادرها المتعددة وحسن إستخدامها من جانب الأفراد ومنشآت الأعمال والحكومات, وللتتمويل طريقتين, تمويل مباشر وتمويل غير مباشر¹.

¹ - مصطفى رشيد شيخة, إقتصاديات النقود ومصارف المال, الإسكندرية, ط6, ص446-450

10-01- خطوات التمويل:

تختلف من مؤسسة لأخرى تبعاً لإعتبارات كالحجم وطبيعة النشاط والبيئة وغيرها. ومنها: - تحديد حجم الأموال المطلوبة. - التعرف على إحتياجات المؤسسة.

- تحديد شكل التمويل.

- وضع برنامج زمني للإحتياجات المال.

- وضع وتطوير الخطة التمويلية ثم تنفيذها ومراقبتها وتقييمها.

10-02- مصادر التمويل : يعتمد على ما هو متاح في الأسواق والبيئة المالية ومنها :

- التمويل الداخلي الذاتي: ويتفرع إلى - تمويل داخلي ذاتي - تمويل عن طريق إصدار الأسهم
- التمويل الخارجي : ويتفرع إلى - تمويل قصير الأجل - تمويل متوسط الأجل - تمويل طويل الأجل .

11- تمويل منظومة الضمان الإجتماعي :

يتمثل تمويل الضمان الإجتماعي في جلب الموارد المالية المحققة لأهداف النظام سواء ماتعلق بالمزايا النقدية أو العينية المقدمة للمستفيدين منه أو الإلتزامات الإدارية للقطاع, وتتم العملية التمويلية في غالبية دول العالم بجملة من الآليات نذكر منها الإشتراكات المهنية , عقوبات التأخير عن التصريح والتسديد , مساهمة ميزانية الدولة السنوية , بعض الرسوم المخصصة بموجب مراسيم وعموما فمصادر التمويل لهذا النظام ترتبط بالمحيط الإقتصادي والمالي المحيط به.¹

12- أساليب تمويل نظم التأمينات والضمان الإجتماعي : تنقسم إلى ثلاثة أقسام هي:

01- الممولة عن طريق الضرائب

02- غير الممولة والمعتمدة على ما تخصصه الدولة من إعتمادات في ميزانيتها

03- الممولة عن طريق الإشتراكات.

للعلم أن الإعتماد على أحد الأساليب الثلاثة السالفة الذكر يعود إلى الطبيعة الإقتصادية للدولة وظروفها الإجتماعية , وعليه نجد أن معظم نظم التأمينات الإجتماعية تعتمد في التمويل على أساس الإشتراكات المدفوعة من قبل المؤمن عليهم وأصحاب الأعمال وأحيانا الدولة.

¹ - محمد كركي , الضمان والحماية الإجتماعية , مداخلة ضمن فعاليات الندوة المغلقة حول أنظمة الحماية الإجتماعية , الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي , لبنان , أيام 28-30 سبتمبر 2010 , ص 17

13- مبررات مساهمة المؤمن عليه في الإشتراكات¹ :

- لقي هذا النوع جدلا عريضا ما بين متحمس ومدافع عنه وبين معارض له, ولكل حججه وأدلته , فبخصوص المتحمسين له فيعود ذلك حسبهم لأعباء النظام الثقيلة وعليه فمساهمة المؤمن له تيسر من إمكانية إمتداد مزايا هذا النظام لأخطار عديدة وتحسن نوعية المزايا ومن مبررات ذلك أيضا أن :
- التأمينات الإجتماعية عوضت الإدخار الأمر الذي يستدعي توجيه جزء من تلك الأموال التي كانت على المؤمن عليه إدخارها أو دفعها كأقساط في صورة إشتراكات
 - مساهمة المؤمن له في التمويل تصبغ تلك المزايا المستفاد منها بصبغة قانونية , بعيدة عن صورة المساعدة أو الإحسان ومن جهة أخرى إحترام العامل لذاته.
 - هذه المساهمة تعطي للمؤمن له حق المشاركة في إدارة هذا النظام كمطلب عمالي .
 - هذه المساهمات تقف حائلا أمام الغش والتلاعب من خلال الرقابة.
 - عمل هذه المساهمات على إعادة توزيع الدخول وهذا عائد إلى نسبة الإشتراكات.
 - مساهمات المؤمن عليهم تعطيتهم الحق في مزايا التأمين , لا مجرد منحة أو مساعدة.
 - مساهمة المؤمن عليهم بنسبة معينة من أجورهم تعد مساهمة في التخفيف من تكلفة التأمينات وبالتالي تحقيق لمبدأ التضامن الإجتماعي بين المؤمن عليهم.

14- أهمية إعتبار أرباب العمل مصدرا لتمويل منظومة الضمان الإجتماعي :

- تهدف منظومة الضمان الإجتماعي الرفع من المستوى الصحي للعمال وبالتالي زيادة في الإنتاج وعليه فلا إشتراكات أرباب العمل مقابل يعود عليهم بالفائدة.
- ليس من المقبول أن يخصص رب العمل إعتقادا سنويا لصيانة آلاته ومعدات عمله , ويستثني من ذلك عماله بقيمتهم الأسمى كإنسان يحتاج للرعاية والعناية.
- مساهمة أرباب العمل تتيح لهم الحق في إدارة النظام كحق مكتسب منذ نشأة التأمينات الإجتماعية بألمانيا.
- مساهمة أرباب العمل (قيمة معتبرة) دور في الإستقرار المالي لنظام التأمين.

¹ - أ. محمد سرود عايش مهجم , المبادئ العامة والأسس الفنية لنظم التأمينات والضمان الإجتماعي , دار الكتب الوطنية , اليمن , 2018 , ص 174

مساهمة أرباب العمل تدفع إلى توزيع أفضل للدخول بين فئات الشعب وتحقيق الغرض الاجتماعي.

-تحقق مساهمة أرباب الأعمال في تحمل جزء من تكاليف التأمينات الاجتماعية , وبالتالي دعما ماليا لنظام التأمين وتحقيق إستقراره.

-المسؤول عن تكاليف حوادث العمل التي تصيب العمال هم أصحاب الأعمال , وعليه فمساهمة أرباب العمل ضرورية في تمويل منظومة التأمينات الاجتماعية التي تتولى دور تأمين إصابات العمل.

15- العوامل المؤثرة في تحديد نسبة الإشتراك في المنظومة التأمينية:

- تحدد نسبة الإشتراك لأي فرع من فروع التأمينات الاجتماعية بناء لإعتبارات مهمة خص ما يضمنه التأمين من منافع , ويجدد ذلك خبيرا مختصا في المجال يراعي في خبرته الجوانب الإقتصادية والجغرافية وعدة قواعد أخرى نذكر منها :
- عدم زيادة نسبة الإشتراك عن قدرات المساهمين (المؤمن لهم إجتماعيا , أرباب العمل , خزينة الدولة...)
- عدم زيادة نسبة الإشتراك كثيرالدرجة تكوين فائض يزيد عن قدرة الإقتصاد على إمتصاص الإستثمارات
- ضرورة بقاء نسبة الإشتراكات مستقرة نسبيا في حالة إستقرار الإقتصاد الوطني.
- كل زيادة في نسبة الإشتراكات يجب أن تزيد بشكل تدريجي وبناء على دراسة مسبقة.
- عدم تجاوز نسبة خصم الإشتراك التأميني 50% من مرتب المشترك وأن تكون موزعة بشكل صحيح بين الأطراف الثلاث (المشترك , صاحب العمل , خزينة الدولة أو طرفين المؤمن عليه وصاحب العمل¹)
- يجب أن لا تكون زيادة المعاشات والإشتراكات الممولة لها على حساب الأجيال القادمة.
- قدرة الإشتراكات على تحقيق فوائض إستثمارات تحقق تغطية مختلف النفقات بشكل فعال وأن لا تؤدي للتهرب من الإلتزامات التأمينية.

16-أهمية تحصيل الإشتراكات :

- 16-01- أهمية تحسين عملية تحصيل الإشتراكات والإلتزام بسدادها : وذلك لعدة أسباب منها:
- سداد الإشتراكات في وقتها كاملة يضمن الحصول على الحقوق القانونية من المنافع والعكس يسبب

¹ - الإتفاقية الدولية رقم 102 , سنة 1952

خلل في ذلك, ولكي تتم العملية بسهولة يتطلب من نظم التحصيل وضع قنوات تواصل فعالة بين الصناديق وأصحاب العمل..

-إذا كان تحصيل الإشتراكات يساهم في الإستدامة المالية وتحقيق المنافع النقدية وتطابق الإيرادات مع المصاريف , فإن التهرب من التسديد يولد ضغطا لزيادة معدل الإشتراكات أو تخفيض مستوى المنافع أو كلا الإجرائين لأجل ضمان توازن مالي.

- السعي لإنعكاس أثر التحسينات المدخلة إيجابيا لدى العامة حول الضمان الإجتماعي من جهة وتسهيل الجهود الرامية توسعة التغطية لمختلف فئات المجتمع وخصوصا الطبقات الهشة من جهة ثانية

16-02 - تحديات مالية تواجه برامج الضمان الإجتماعي القائمة على الإشتراك¹ :

يعتبر سداد الإشتراكات آلية تقليدية لتمويل منافع الضمان الإجتماعي, وقد تمول أيضا أنظمة الإدخار الفردية, كما أن منافع الضمان الإجتماعي الخاضعة للإشتراكات كذا الممولة ضريبيا قد تدفع لجميع المواطنين بغض النظر عن سداد الإشتراكات , وزيادة عن هذا توجد مخاطر أخرى تقف أمام الإستدامة المالية للنظام منها: - مخاطر التغيرات السكانية - العمل في القطاع غير الرسمي - العاملين لحسابهم الخاص - التهرب من سداد الإشتراكات أو التحايل في المبلغ الحقيقي .

16-03-الصعوبات المواجهة لتحصيل الإشتراكات:

-نقص الموارد المالية المخصصة لمكافحة التهرب - عدم توسيع منافذ التحصيل -التهرب من سداد الإشتراكات الرسمية من قبل الكثير - نقص الثقافة التأمينية لدى القاعدة -الأجواء الطبيعية في الكثير من المناطق شتاء وصيفا - نقص اليد العاملة المخصصة -الخلل في عناوين المعنيتين بسبب التغيير دون إشعار وحتى التحايل . -ضعف منظومة الإعلام الآلي بميئات الضمان الإجتماعي.

17-التهرب من دفع الإشتراكات:

17-01-اشكال التهرب من دفع الإشتراكات:

عدم تسديد الإشتراكات من قبل أصحاب العمل. -الكذب والتحايل حول الأجر الحقيقية للعمال.

1 - أ. محمد سردود عايش مهجم , مرجع سابق ,ص233

- عدم تسجيل كل العمال أو بعضهم من قبل أصحاب العمل.

- سعي بعض العمال التوظيف عند غير المرتبطين ب(ض إ) أو التواطؤ معهم في التحايل.

- سعي البعض للحصول على التقاعد المبكر أو التحايل للحصول على معاش العجز.

17-02-أسباب التهرب من دفع الإشتراكات:

- السعي لخفض تكاليف العمل من قبل أصحاب العمل.

- عدم الإلتزام بالقانون من حيث توفر السجلات الخاصة بجرد العمال من قبل أرباب العمل.

- إرتفاع نسبة الإشتراكات وبعض التعقيدات الإدارية المنفردة.

- الصعوبات المالية لدى بعض أصحاب الأعمال كالمبتدئين أو من وقعوا في أزمات..

- الجهل بعواقب الأمور المترتبة عن عدم الدفع (العقوبات , الحرمان من الحقوق...)

- إنعدام أو ضعف تطبيق العقوبات على المتهربين من دفع الإشتراكات أو حتى ضعف إجراءات المتابعة

من قبل هيئات الضمان الإجتماعي.

- عدم التنسيق والتعاون بين هيئات الضمان الإجتماعي ومختلف المؤسسات عامة أو خاصة.

18-تمويل منظومة الضمان الإجتماعي في الجزائر:1

في الجزائر وبما أن التغطية الإجتماعية تبلغ أوتزيد عن 80% من السكان فإن الأمر يتطلب تكاليف عالية

تستوجب مصادر تمويلية مختلفة لأجل تغطية هذه التكاليف وعدم الوقوع في العجز الذي له العديد من

الآثار السلبية إقتصاديا وإجتماعيا , وعليه فالتطرق لمجال تمويل المنظومة يسوقنا إلى تحديد

المصادر وتعدد هياكلها وتنشيطها وتفعيلها ومنها: المصدر الأساسي المتمثل في الإشتراكات التي يدفعها أصحاب

العمل والعمال .

- تعتبر الإشتراكات الإجبارية المدفوعة من قبل أصحاب العمل والعمال (المؤمنين إجتماعيا) أساس التمويل

لنظومة الضمان الإجتماعي وإن نسبة الإشتراك محددة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 50/2000 المؤرخ في

04 مارس 2000² وقدرت إبتداء من 01 جانفي 2013 بنسبة 35% من الأجر الخاضع للإشتراك

¹ - موقع الضمان الاجتماعي , mtess.gov.dz/ar/4 تاريخ الولوج 2022/04/2 على الساعة 19:45

² - د. بونوة علي , مرجع سابق , ص 213

حسب النص القانوني¹ , وتوزع كما يلي:²

9% من الأجر الخاضع للإشتراك الذي يتقاضاه العامل والباقي 25% يدفعها صاحب العمل و1% خاصة

بالصندوق الوطني لمعادلة الخدمات الإجتماعية³ وهو ما يوضحه الجدول رقم (04)

جدول رقم (04) توزيع اشتراكات (ض إ)

الفروع	المستخدمين	العمال	حصة الخدمات الإجتماعية	المجموع
التأمينات الإجتماعية	12.5%	1.5%	-	14%
حوادث العمل والأمراض المهنية	1.25%	-	-	1.25%
التقاعد	10%	6.75%	0.50%	17.25%
التقاعد المسبق	0.25%	0.25%	-	0.50%
التأمين عن البطالة	1%	0.5%	-	1.5%
صندوق معادلة الخدمات الإجتماعية	-	-	0.5%	0.5%
المجموع	25%	9%	1%	35%

المصدر: موقع (ض إ) / mtess.gov.dz

أما بخصوص العمال غير الأجراء فنسبة الإشتراك هي 15% من الأرباح والتي تقع على عاتق الخاضع وتحتسب على أساس الدخل السنوي الخاضع للضريبة , وفي حالة غموض تحتسب على أساس رقم الأعمال وأحيانا مباشرة على أساس الأجر الوطني الأدنى السنوي المضمون , وتوزع بحصص متساوية 7.5% بين فروع التأمينات الإجتماعية والتقاعد , أما في ما يتعلق بالفئات الخاصة غير النشطة فنسبة الإشتراك تتحملها ميزانية الدولة وتتراوح ما بين 0.5% و7% من الأجر الوطني الأدنى السنوي المضمون.

18-01- الشروط المراعات في تمويل هيئات الضمان الإجتماعي:

نظرا لكون نظام الضمان الإجتماعي يتميز بأنه نظام ممول يربط بين إطار التمويل ومستوى الحقوق التأمينية التي يوفرها للمستفيدين منه فلزم مراعات عديد الشروط ومنها:

1 - المادة الأولى من المرسوم 94-12 مؤرخ في 26 ماي 1994 , يحدد نسبة الإشتراك في الضمان الاجتماعي (معدل و متمم)

2 - المادة الأولى من المرسوم 94-187 مؤرخ في 6 يوليو 1994 يحدد توزيع نسبة الإشتراك في الضمان الاجتماعي

3 - بن دهمية هوارية , مرجع سابق , ص 107

- تحديد أعباء الأطراف الثلاثة (العمل , صاحب العمل , الدولة)
- الوضوح في كيفية التطبيق خلال تحديد تلك الأعباء لتيسير تحصيل المبالغ المستحقة للنظام.
- تحديد الآلية المناسبة لتحصيل المستحقات في وقتها.
- توفير الرقابة والمراجعة الدقيقة لتجنب فرص الإنحراف
- تأدية العبا الخاص بالدولة في أوانه ودون تأجيل

19- حل النزاع بين هيئات الضمان الإجتماعي والمشاركين:

لقد نصت مختلف المعاهدات والرسائل الدولية بأن للضمان الإجتماعي أهمية كبرى في تحقيق الحماية الإجتماعية للأفراد المنتمين له وذوي حقوقهم, ومكانة خاصة في المجتمع بفضل التكفل لما يتعرضون له من مختلف الأخطار الإجتماعية والمهنية المؤدية بهم إلى وضع صعب قد يصل إلى العجز النهائي, تكفل يتم تعويضا بالأداءات العينية والنقدية وتقديم معاشات تقاعد ومنح.¹

ولقد تضمنت قوانين الضمان الإجتماعي الصادرة سنة 1983 تسهيلات مختلفة وعرفت تعديلات فيما بعد لصالح المستفيدين خصوصا ما تعلق بشروط الإنتماء, إلى العلاقة بينه وبين أرباب العمل إضافة إلى المرونة في الكثير من الإجراءات نظرا لمهمته الإجتماعية والإنسانية, وحتى بخصوص النزاعات وبدخول الجزائر نظام إقتصاد السوق والإنفتاح على القطاع الخاص عرف (ض إ) نزاعات مع المستفيدين أو مع أرباب العمل, خصوصا مع الخواص وتحديد فيما تعلق بالإنتماءات.²

ولذلك صدرت العديد من النصوص القانونية في التشريع الجزائري منها القانون 15/83 المتعلق بالنزاعات في مجال الضمان الإجتماعي في شقه المتعلق بالمنازعات العامة وكذلك القانون رقم 08/08 المؤرخ في 23 فيفري 2008 المتعلق بالمنازعات في الضمان الإجتماعي, وما انبثق عنه كاللجنتين الولائية و الوطنية للطعن المسبق كفسحة للتسوية الداخلية للمنازعات العامة, وإن لم تحل القضايا العالقة على مستوى اللجنتين تأتي المرحلة الأخيرة والمتمثلة في اللجوء للمحكمة والتي لا تقبل الدعوى القضائية شكلا إلا بعد انقضاء التسوية الداخلية للنزاع القائم.³

¹ - سماتي الطيب, المنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي, على ضوء القانون الجديد, 08 - 08 المؤرخ في

23 فيفري 2008, شركة دار الهدى, عين مليلة, الجزائر, طبعة 2009, ص 71 وما بعدها

² - سماتي الطيب, مرجع نفسه, ص 63

³ - بن صاري ياسين, منازعات الضمان الاجتماعي في التشريع الجزائري, دار هومة للطباعة والنشر, الجزائر, 2004, ص 15

خلاصة الفصل الرابع

لقد جاء الفصل الرابع من هذه الدراسة لتناول المتغير التابع والمتمثل في التوازن المالي بإعتباره أحد المحاور المهمة في الدراسة و في والذي له أهمية كبرى لدى كل مؤسسة ومنها قطاع الضمان

الإجتماعي

ولدى نجد أن كل مؤسسة تسعى تحقيقه لضمان استمراريتها وديمومتها, وعليه فبعد تمهيد تناولنا ماهية التوازن المالي في المؤسسة عموما فمفهومه وأهميته وأنواع التوازنات المالية وشروط ضمان التوازن المالي مع مؤشرات قياسه في أي مؤسسة, بعد ذلك تناولنا التوازن المالي لصناديق الضمان الإجتماعي وتقنيات تحقيقه والميكانيزمات الضامنة له, فتمويل المؤسسة ومنظومة الضمان الإجتماعي عموما, ثم أساليب التمويل والتي أساسها إشتراكات المؤمنين لهم إجتماعيا مع التطرق لمبررات مساهمة المؤمن له إجتماعيا, فأهمية إعتبار أرباب العمل كمصدر لتمويل منظومة الضمان الإجتماعي والعوامل المؤثرة في تحديد نسبة الإشتراك ثم أهمية تحصيل الإشتراكات كأساس للتمويل مع التطرق لظاهرة التهرب من دفع الإشتراكات, ليكون العنصر ما قبل الأخير مخصصا لتمويل منظومة الضمان الإجتماعي في الجزائر وأخيرا حل النزاع القائم بين هيئات الضمان الإجتماعي والمشاركين, حيث تلجأ صناديق الضمان الإجتماعي لمرحلة المنازعات بعد نفاذ كل الإجراءات القانونية لتحصيل الإشتراكات, وكل صندوق له عون أو أعوان مهمتهم مجال المنازعات والتمثيل أمام العدالة.

دراسة ميدانية لصندوق الضمان الإجتماعي للعمال الأجراء الوكالة الولائية - غرداية - CNAS

GHARDAIA

تمهيد

- التنظيم الداخلي للصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية للعمال الأجراء
- الهيكل التنظيمي الداخلي للصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية للعمال الأجراء
- التعريف بالصندوق الوطني للضمان الإجتماعي وكالة غرداية
- التنظيم الإداري للصندوق الوطني للضمان الإجتماعي وكالة غرداية
- مهام الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي وكالة غرداية
- الهيكل التنظيمي للصندوق الوطني للضمان الإجتماعي وكالة غرداية
- مجالات ومجتمع الدراسة
- عينة الدراسة
- ادوات جمع البيانات
- جمع البيانات وتحليلها

تمهيد :

يعتبر الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي بغرداية أحد الوكالات الولائية للصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية للعمال الأجراء CNAS (ص.و.ت.أ) ضمن الهيكله العامة للصندوق وعليه وقبل الدخول في لب الدراسة الميدانية , وجب التعرض للصندوق الوطني عموما ولو بإختصار.

01- التنظيم الداخلي للصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية للعمال الأجراء cnas¹:

تم إنشاء الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي للعمال الأجراء بموجب المرسوم 223/85 مؤرخ في 20 أوت 1985 ومقره الجزائر العاصمة , ويتكفل بتسيير الأداءات العينية والنقدية للتأمينات الإجتماعية والأمراض المهنية وحوادث العمل وتسيير المنح العائلية.

- وهو مؤسسة خدمتية لصالح المواطنين والمؤسسات , في ظل ما يصيب الشخص أثناء العمل من حوادث وأخطار, مقابل ما يتم دفعه من إشتراك لحزينة الصندوق من قبل أرباب العمل أو من طرف العمال بالإقتطاع المباشر من الراتب الشهري حسب المادة 11 من القانون 90/06 المتعلق بإجبارية تأمين العامل ضد الأخطار سواء من عمال القطاع العمومي أو الخواص.²

- ويتكون الصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية للعمال الأجراء(ص.و.ت.أ) CNAS من :

* مصالح مركزية للمديرية العامة	* مراكز الدفع	* وكالات محلية أو جهوية
* ملحقات المؤسسة والإدارة	* مؤسسات أخرى	

01-01- المديرية العامة :

ولكون مهامها تزيد عن 13 مهمة فهي تشمل عدة هياكل كلها تحت سلطة المدير العام وبمساعدة المدير العام المساعد و مديرون مركزيون وأربعة مستشارين وتظم 11 مديرية كل مديرية تتولى مهام محددة مع إمكانية التنسيق فيما بينها.

¹ - قرار مؤرخ في 12 ذي القعدة عام 1418 هـ الموافق 11 مارس 1998

² - عبدالرحيم زيان, تنظيم التنظيم ودوره في فعالية المؤسسة, مذكرة ماستر , علم اجتماع تنظيم وعمل , جامعة غرداية 2018/

01-02-الوكالات الولائية: تبعا للقرار المؤرخ في 12 ذي القعدة 1418 الموافق 11 مارس 1998

المتضمن التنظيم الداخلي للصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية وللعمال الأوبقرار من الوزير المكلف بالضمان الإجتماعي تم إنشاء وكالات ولائية تتكفل كل وكالة بمهام معينة على مستوى الولاية , كلها تصب في مهام الصندوق عموما, كأداء الخدمات المستحقة بعنوان التأمينات الإجتماعية للعمال الاجراء تحصيل الإشتراكات , ومراقبة إلتزامات الخاضعين , المراقبة الطبية,مسك الحسابات التسيير العادي للوسائل المادية والبشرية بالوكالة , تسيير مركز الحساب ومجموع الوسائل المعلوماتية...¹

01-03-تصنيف الوكالات الولائية : هناك ثلاثة أصناف وهي:

* **الصف الأول :** تسيير 200 ألف مؤمن إجتماعي على الأقل

* **الصف الثاني :** تسيير ما بين 100 الف و 200 ألف مؤمن إجتماعي

* **الصف الثالث :** تسيير أقل من 100 ألف مؤمن إجتماعي

تنظم الوكالة الولائية تحت سلطة المسؤول المكلف بإدارتها في هياكل فرعية.وتتكفل الوكالات الولائية بمهام مختلفة زيادة على دورها في تنظيم أعمال مراكز البلدية وملحقات المؤسسة وملحقات الإدارة وتنسيقها ومراقبتها .

02-صلاحيات الصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية للعمال الأجراة CNAS²:

يتضمن المرسوم التنفيذي رقم 92-07 مؤرخ في 08 جمادي الثانية الموافق ل: 04 يناير 1992 الوضع القانوني لصناديق الضمان الإجتماعي والتنظيم المالي والإداري للضمان الإجتماعي معدل كما يلي:

المادة 1: هيئات الضمان الإجتماعي.وهي cnas – casnos – cnr

المادة 2: تتمتع هذه الهيئات (الصناديق) بالشخصية المعنوية والإستقلالية المالية وتخضع للتشريع الإجتماعي التجاري وللقوانين والتنظيمات السارية المفعول, كما تتولى تسيير الأخطار المنصوص عليها في الضمان الإجتماعي , كما تنص المواد من 3 إلى 5 أن هذه الصناديق موضوعة تحت وصاية وزير القطاع ومقراتها الرئيسية بالجزائر العاصمة وتتوفر على مصالح مركزية ,وكالات محلية أو جهوية , مراكز للدفع وكالات في المؤسسات أو الإدارات , مراسلي المؤسسات أو الإدارة .

¹ - جريدة رسمية رقم 46 , سنة 1998

² - قانون الضمان الاجتماعي , نصوص تشريعية وتنظيمية , متممة ومعدلة , المعهد الوطني للعمل , ط 4 , ص: 78-79

كما يحدد قرار الوزير التنظيم الداخلي لكل صندوق بناء على اقتراح من مجلس إدارة الصندوق³ هذا وتحدد المادة 08 (معدلة بالمادة 56 «م» رقم 06-370) صلاحيات الصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية للعمال الأجراء المتمثلة في :

✓ تسيير الأداءات العينية والنقدية للتأمينات الإجتماعية وحوادث العمل والأمراض المهنية.
✓ تسيير الأداءات العائلية .

✓ ضمان التحصيل والمراقبة ونزاعات تحصيل الإشتراكات المخصصة لتمويل الأداءات المنصوص عليها.
✓ المساهمة في سياسة ترقية الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية وتسيير صندوق الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية المقرر بموجب أحكام المادة 79 من القانون رقم 83-13 المؤرخ في 02 يوليو 1983.¹

✓ تسيير الأداءات المستحقة للأشخاص المستفيدين من المعاهدات والإتفاقات الدولية في مجال ض إ تنظيم وتنسيق وممارسة المراقبة الطبية.

- القيام بأعمال في شكل إنجازات ذات طابع صحي وإجتماعي كما هو منصوص عليه في المادة 92 من القانون رقم 83-11 المؤرخ في 02 يوليو 1983 بعد اقتراح من مجلس إدارة الصندوق.
- القيام بأعمال تخص الوقاية والتربية والإعلام الصحي بعد اقتراح من مجلس إدارة الصندوق.
- تسيير صندوق المساعدة والإغاثة المنصوص عليه في المادة 90 من القانون السالف ذكره
- إبرام المعاهدات المنصوص عليها في المادة 60 من القانون 83-11 المؤرخ في 2 يوليو 1983.
- فتح رقم تسجيل وطني للمؤمنين إجتماعيا والمستخدمين وإعطائهم رقما وطنيا (ألغيت بالمادة 56 من المرسوم رقم 06-370).
• القيام فيما يخصه , بضمنان إعلام المستفيدين والمستخدمين .
- تسديد النفقات الناجمة عن تسيير مختلف اللجان أو الجهات القضائية التي تقوم بالبحث في الخلافات الناجمة عن القرارات التي يتخذها الصندوق.

³ - قرار وطني مؤرخ في 11/03/1998 وايضا المؤرخ في 16/04/1997

¹ - قانون الضمان الاجتماعي , مرجع سابق , ص 79

ملاحظة: في إطار ترقية الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية جاء المرسوم التنفيذي 97-424 مؤرخ في 10 رجب 1418 الموافق 11 نوفمبر 1997 محددًا الشروط التطبيقية للباب الخامس من القانون 83-83 مؤرخ في 2 يوليو 1983 والمتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية , كذا مهام الصندوق في هذا المجال مثل ترقية الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية بالقيام بنشاطات مباشرة تقوم بها هيكل الصندوق كذا المساهمة في تمويل النشاطات النوعية المبرمجة وإبداء رأيه في جميع النصوص التشريعية والتنظيمية ذات العلاقة بالوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية¹ , وإنشاء لجنة الوقاية من الأخطار المهنية.

03-التسيير الإداري والمالي للصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية للعمال الأجراء CNAS

03-01-التسيير الإداري للصندوق : حسب المادتين 12 و13 من القانون أعلاه يدير الصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية للعمال الأجراء مجلس إدارة يضم 29 عضوا وهم على النحو التالي:

- 18 عضوا ممثلا للعمال التابعين للصندوق , أعضاء ممثلين للمستخدمين , ممثلين 02 للصندوق.

03-01-01- كيفية تعيين متصرف الصندوق :

وهو ما تنص عليه المواد من 14 إلى 24 والمتضمنة لكيفية تعيين المتصرف الإداري للصناديق وما يتعلق بمهامهم .

03-01-02-صلاحيات مجلس الإدارة للصندوق :

(أ) - الوصاية والرقابة :

(ب)-**تسيير المصالح الإدارية :** مادلت عنه المواد من 34 إلى 39 في حين تضمنت المواد من 40 إلى 45 صلاحيات المدير العام , كما تضمنت المواد من 46 إلى 53 صلاحيات العون المكلف بالعمليات المالية , أما ما يتعلق بمستخدمي الصندوق فعبرت عنه المواد 54 و55.

03-02-التسيير المالي للصندوق: وينقسم إلى قسمين: قسم المحاسبة وقسم الميزانيات

04-العمل الصحي والإجتماعي للصندوق² : القيام بنشاطات على شكل إنجازات كالمركز الصحي الإجتماعي , إعادة التكييف العضلي , مساعدة الطفولة غير المتكيفة , النشاط الإجتماعي لصالح المسنين

¹ - قانون الضمان الاجتماعي , مرجع سابق , ص 184

² - المادة 15 من القرار المؤرخ في 12 ذي القعدة 1418 هـ الموافق 11/03/1998 المتضمن التنظيم الداخلي للصندوق للعمال الأجراء CNAS

05- إنشاء الهياكل وتنظيمها وتسييرها وتمويلها :

للصندوق إمكانية إنشاء العديد من الهياكل والصيدليات المكلفة بالعمال الصحية والاجتماعية لهيئات الضمان الاجتماعي وتنظيمها وتسييرها وتمويلها وهذا حسب القرار المؤرخ في 15 جمادى الأولى عام 1427هـ الموافق 11 يونيو سنة 2006 المحدد لشروط إنشاء هذه الهياكل ومنها:

المركز الاجتماعي , الصيدليات , دور التقاعد , دور الحضانه وحدائق الأطفال

06- الهيكل التنظيمي الداخلي للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء CNAS:

وفقا للمادة 7 من المرسوم 92-07 المؤرخ في 4 يناير 1992 والقرار المؤرخ في 12 ذي القعدة عام 1418 هـ الموافق 11 مارس 1998 , خصوصا المادة 1 و 2 منه واللتين تنصان على تحديد التنظيم الداخلي للصندوق ومكوناته زيادة عن المديرية العامة من وكالات محلية أو جهوية ومراكز الدفع وملحقات المؤسسة والإدارة وكذا من مؤسسات وهو ما يوضحه الشكل التالي رقم (02):

ومن الوكالات الولائية للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال الأجراء CNAS نجد الوكالة الولائية -غرداية والتي تعد ميدان دراستنا هذه.

07 - التعريف بالصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال الأجراء الوكالة الولائية - غرداية**07-01-01-07 تعريف بالمؤسسة محل الدراسة :****07-01-01-07 نبرة تاريخية عن الصندوق الوطني للعمال الأجراء وكالة غرداية:**

أنشئت وكالة الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء بغرداية سنة 1987 طبقا لأحكام المادتين 78 و 07 من القانون 83-11 المؤرخ في 02/07/1983 المتضمن إنشاء وكالات ولائية للصندوق وقد كانت عبارة عن مركز دفع تابع للوكالة الولائية الاغواط ثم تحولت لمركز مستقل للخدمات بجميع المصالح والمهام.

07-01-02-07- التعريف بالمؤسسة :

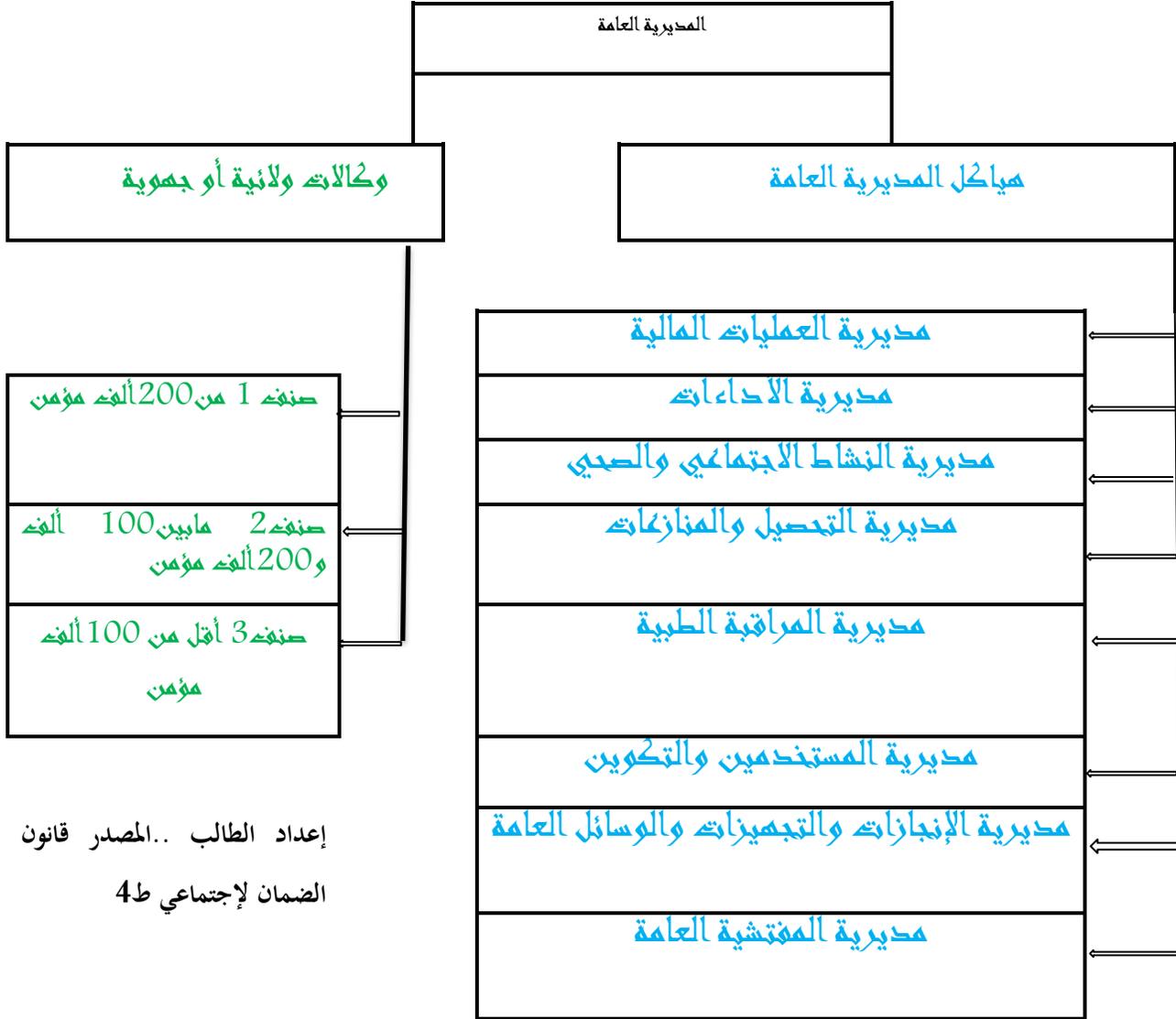
La caisse Nationales des Assurances sociaux d travailleurs salarie

إن الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال الأجراء وكالة غرداية هو عبارة عن مؤسسة ذات طابع

خاص تتمتع بالشخصية المعنوية والإستقلالية المالية تتوفر على 11 مركز دفع موزعين عبر دوائر

الولاية من أجل تقريب الإدارة من المواطن وتخفيف المشقة عن المواطنين وأرباب العمل , أنظر الشكل رقم (03)

الشكل (02) : الهيكل التنظيمي ل: ص و ت إ للعمال الأجراء cnas



إعداد الطالب ..المصدر قانون الضمان لإجتماعي ط4

الشكل رقم (03) مراكز الدفع التابعة لوكالة غرداية الموزعة عبر بلديات الولاية



المصدر : مصلحة المستخدمين بالصندوق

* توظف الوكالة الولائية للصندوق الوطني لضمان الإجتماعي غرداية 296 موظفا

مصنفون حسب الفئات المهنية المبينة في الجدول رقم (05)

. جدول رقم (05) تصنيف موظفي الصندوق cnas الوكالة الولائية- غرداية

الصف	العدد الإجمالي	الجنس		
		إناث	ذكور	
17 وما فوق	08	0	08	إطارات سامية
18.... 2/15	84	17	67	إطارات
1/15.....3/10	186	111	75	التحكم
3/09.....09	21	07	14	التنفيذ
	296	104	192	المجموع

المصدر: إعداد الطالب من معطيات مصلحة المستخدمين

08- التنظيم الإداري للصندوق cnas - وكالة غرداية:

هي مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص مقرها بناية كبيرة بوسط عاصمة الولاية غرداية وتحديدًا بشارع طالبي أحمد (انظر ملحق 01), وتتمتع بالشخصية القانونية وبالاستقلالية المالية حسب ماتنص عليه المادة السادسة من القانون والتنظيم الإداري للصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية , كما تظم الوكالة 296 موظف وعامل منهم 104 إناث يتم إتحاقهم بالصندوق عن طريق الإجراءات القانونية المعمول بها في مجال التوظيف من مسابقات وامتحانات وغيرها وحسب متطلبات المؤسسة والسياسة العامة للتوظيف بالقطاع , كما يخضع التوظيف لمعايير أخرى منها الكثافة السكانية وتباعد التجمعات السكانية فولاية غرداية وقبل التقسيم الأخير تتكون من 13 بلدية حيث نجد بلدية المنيعه تبعد بـ 270 كلم وبلدية القرارة بـ 120 كلم ناهيك عن الكثافة السكانية المتفاوتة من بلدية لأخرى , وعليه فقد تم فتح فروع بمختلف البلديات كلها تحت وصاية الوكالة الولائية وهي المبينة في الجدول الموالي: رقم (06)

جدول رقم 06 يوضح فروع الصندوق CNAS وكالة غرداية

عدد المؤمن المسجلين	عدد السكان سنة 2008	عدد العمال	البلديات المغطات	الفروع
	2008/ 93423	188 منهم 50 اناث	غرداية	غرداية
	2012/ 74000	04 اناث	بنورة	بنورة
	2008/ 14752	03 منهم 2 اناث	العطف	العطف
	2008/ 12643	05 منهم 02 اناث	الضاية	الضاية
	2008/ 59514	16 منهم 08 اناث	القرارة	القرارة
30.000	+2016/ 51098 +2008/ 2437 6491	15 منهم اناث	متليلي + سبب +المنصورة	متليلي الشعابنة + المنصورة
3000	2008/ 3651	08 منهم 03 اناث	حاسي لفحل	حاسي لفحل
	2008/ 17801	04 منهم 02 اناث	حاسي القارة	حاسي القارة
	40195	18 منهم 11 اناث	المنيعة	المنيعة
	2008/ 10161	07 منهم 03 اناث	زلفانة	زلفانة

.. إعداد الطالب المصدر مصلحة المستخدمين + بحث الطالب

09- مهام الوكالة الولائية للصندوق الوطني للضمان الإجتماعي للعمال الأجراء - وكالة غرداية

تعد مهام الوكالة الولائية من ضمن المهام والأهداف العامة للصندوق الوطني للضمان الإجتماعي للعمال الأجراء وهي صورة مصغرة للصندوق على مستوى الولاية.

10- الهيكل التنظيمي للوكالة الولائية - غرداية - وتحليله:

يتكون من مديرية عامة تتفرع إلى خمس مديريات فرعية لكل منها مهام محددة.

10-01- المديرية العامة :

يرأسها المدير الذي يعد رأس الهرم في المسؤولية بالمؤسسة يقوم بالتسيير والمتابعة واتخاذ القرارات اللازمة ومن أهم مهامه : *التخطيط للوصول للنتائج المرضية * تمثيل المؤسسة خارجيا (ندوات , مناسبات ...) *التسيق بين أعمال المؤسسة * إضافة إلى أن له إشراف مباشر على مصالح أخرى ومنها

أ) - الأمانة العامة ومن مهامها:

* تسيير البريد الوارد والصادر .

* تنظيم عملية الإستقبال وضبط المواعيد.

* إستقبال المكالمات الهاتفية والفاكس في غياب المدير .

* المحافظة على أسرار المؤسسة .

* معاجة النصوص وحسابات الفواتير على الحاسوب.

وعموما فمكتب الأمانة العامة يعتبر همزة وصل بين المدير والأطراف الأخرى سواء من داخل المؤسسة أو خارجها, كما أنه واجهة المؤسسة التي لا يستغنى عنها.

ب) - خلية الإحصائيات والتوثيق ومن مهامها :

- جمع تقارير فروع الضمان الإجتماعي .

- القيام بالعمليات الحسابية لكل شهر وسنة

- وضع جدول إحصائي لمهام كل مصلحة .

- الإشراف التام على أرشيف الوكالة والمحافظة عليه.

ت) - خلية الإصغاء والإتصال:

أنشأت سنة 2003 لتحسين الخدمات المقدمة ولتكون واسطة بين المؤسسة والمؤمنين في أي خلاف أو نزاع يقع مع الأعوان كما تقوم بحملات تحسيسية إلى جانب دورها الإعلامي ومن مهامها أيضا :

* إستقبال المؤمنين الإجتماعيين وتسجيل شكاويهم ومعالجتهم وإعلامهم وتوجيههم في كل الحالات

* تجسيد كل الإجراءات الضرورية مع الشركاء الإجتماعيين وغيرهم من أفراد المجتمع.

إلى جانب هذا يتبع للمدير مباشرة - خلية الأمن - خلية النشاط الإجتماعي - المنازعات العامة

- الوقاية - دار الحضانة والروضة

01-01-10 المديرية الفرعية للمالية (قسم المالية) وتنقسم إلى 05 مصالح هي :

- مصلحة المالية والإنجازات:

تعد الممول المالي للمراكز وفروع الصندوق عبر الولاية إضافة إلى تمويل المؤسسة ومصاريف المؤمن عليهم

إجتماعيا وتضم عدة مكاتب هي :

• مكتب إصدار الصكوك

• مكتب التقسيم على الحسابات الجارية

• مكتب التقسيم على البنوك

• الصندوق الرئيسي

مما سبق فمهام هذه المصلحة تتلخص في:

* إستقبال اليوميات من مركز التعويضات الإجتماعية * وضع الميزانية التقديرية للسنة الجديدة

* تصفية المصاريف الخاصة بالمؤسسات والمداخيل والإيرادات بشكل نهائي

* وضع المخطط الشهري لدفع أجور المستخدمين

- مصلحة الميزانية : ومهامها كل الأمور المالية المرتبطة بميزانية المؤسسة وتضم مكتبين هما :

- مكتب الميزانية . - مكتب توزيع الميزانية.

إضافة إلى المصلحتين السابقتين فهناك مصالح المحاسبة العامة - محاسبة التعويضات - الحوالات

10-01-02 المديرية الفرعية للموارد البشرية والوسائل المادية (الإجازات, الأرشيف والأملاك):

تهتم بملفات المستفيدين وتسيير مختلف الوسائل العامة للمؤسسة المتعلقة بالموارد المالية وممتلكات المؤسسة وصيانتها وإيجاد الحلول المناسبة للمشاكل المطروحة وتضم ثلاثة أقسام هي :

• قسم الموارد البشرية : يضم ثلاثة أقسام هي - مصلحة تسيير المستخدمين - مصلحة التكوين

- مصلحة الأجور ويهتم عموماً بتسيير الموارد البشرية ومختلف الملفات المتعلقة بالعتل, التبعات والعقوبات والتحويلات وبتجسيد قرارات المديرية وتزويد مختلف المصالح بالمعلومات الخاصة بالموظفين كالأقدمية والأحوال الإجتماعية والعتل المرضية وما يرتبط بها من إجراءات إدارية. وعموماً فهي تهتم بتسيير المستخدمين وتكوينهم وضمان دفع أجورهم.

• قسم الإدارة الوسائل المادية : ويتكون من ثلاثة أقسام هي :

أ- مصلحة الإنجازات : تتكفل ببناءات جديدة كالمراكز والفروع والترميمات وما يوكل لها من مشاريع من قبل مدير الوكالة.

ب- مصلحة الوسائل المادية : والتي يتبعها المخزن والصيانة

ت- مصلحة الأملاك : ويتبع لها المرآب أو حضيرة السيارات وتضم مركبات الوكالة المتمثلة في سيارات. ويقوم القسم عموماً مع مختلف مصالحه الثلاث بالتزويد بالمستلزمات المختلفة من وثائق ولوازم مكتبية كذا التكفل بجراجات المؤسسة المادية من صيانة للعتاد وترميم لمنشآت المؤسسة ومتابعة المشاريع المنجزة وتمويلها وتوزيع العمل وتنقسم إلى 03 فروع : 01- فوج تقني يتكفل بالبناء , الإصلاح الكهربائي والنظافة
02- الحراسة
03- السائقون

• - قسم الأرشيف :

وهو كل ما يتعلق بأرشيف المؤسسة تصنيفا وترتيا مع المحافظة عليه من التلف أو الضياع للرجوع إليه بسهولة وقت الحاجة له خصوصا في المنازعات المختلفة مع المؤمنين.

10-01-03 المديرية الفرعية للأداءات: (قسم الأداءات)

وتهتم بكل ما يتعلق بالتعويضات الخاصة بالتأمينات الإجتماعية والمنح العائلية وإرادات حوادث العمل والوقاية وتسهيل حصول المؤمنين على حقوقهم وتتكون من المصالح التالية:

أ- مصلحة الأخطار الكبرى :

وتهتم بالأعمال المتعلقة بالتأمينات الإجتماعية خصوصا في مجال التعويضات الكبرى الميمنة كما يلي: -
رأسمال الوفاة . - الأجهزة الخاصة بدوي الهمم. - تأمين البطاقات المجانية للمواد الصيدلانية لأصحاب الأمراض المزمنة من هذا التأمين ل: المؤمن له إجتماعيا و المعوزين الذين ليس لهم دخل تجاري أو حرفي.

ب- مصلحة المنح العائلية :

وتهتم بدراسة الإستفادة من المنح العائلية لأولياءالأطفال البالغين السن القانونية (17 سنة إلى 21 سنة) كما يستفيد من المنحة العائلية الأرامل والمتقاعدين الأجراء ويحين ملف الإستفادة سنويا مع إرفاقه بشهادة عائلية وشهادة مدرسية أو بيان التربص بالتكوين المهني وتتم تسوية الوضعيات عن طريق حوالة أو صك
ت- كما تضم أيضا مصلحة التعاقدات ومصلحة المستشفيات و خلية الشفاء إضافة إلى متابعة مراكز الدفع الثلاثة عشر 13 المنتشرة عبر ربوع بلديات الولاية.

10-01-04 المديرية الفرعية للمراقبة الطبية:

وتسير من قبل المسؤول الإداري للمراقبة الطبية وتسهرا على متابعة صرف الأدوية والتأكد من المشكوك في صحتها وعن صاحب الوصفة وتتكون من المصالح التالية:

أ) مصلحة الرقابة الطبية: يشرف على تسييرها مكلف إداري ,متابعا لأعوان المصلحة إضافة إلى الإحصاء اليومي والشهري والسنوي للملفات ودراسة العطل ,والسهر على تنفيذ المراسلات الصادرة عن المصلحة

ب - هيئة الرقابة الطبية : وتظم الأعوان التاليين: طبيب مستشار مشرفا على طاقم طبي وتقني ومسؤول عن الإمضاءات الخاصة بالتقارير الطبية إضافة إلى كونه مستشار على المرض وحوادث العمل والعجز .

وتتكون الهيئة القائمة على المصلحة من اللجنة التالي أعضاؤها :

رئيس مصلحة - طبيب رئيسي - 03 أطباء مستشارين - عون إستقبال - 2 عون طبيب.

وترتبط مصلحتي التعويضات الإجتماعية والمراقبة الطبية بالأداءات العينية والنقدية.

فالأداءات العينية : هي التعويض عن مصاريف العناية الطبية والوقائية للمؤمن وذوي حقوقه.

الأداءات النقدية : هي التعويض النقدي اليومي للعامل المنقطع مؤقتا عن العمل بسبب المرض.

01-10-05 المديرية الفرعية للتحصيل ومنازعات التحصيل (قسم التحصيل) وتنقسم إلى ثلاثة 03 مصالح

هي: (أ) - مصلحة الإشتراكات : وتهتم بـ:

- تسديد إشتراكات المؤمنين .

- تسيير الإشتراكات وإدخالها للإعلام الآلي .

- تأمين العمال الخواص .

- إنخراط الإدارات والمؤسسات العمومية.

علما أن الإشتراكات تتم دوريا (شهريا , فصليا , سنويا) وعليه يتم جمع مستحقات الصندوق بمختلف القطاعات العامة والخاصة.

(ب) -مصلحة التقييم وتعمل على: تنظيم كافة المنخرطين ضمن نظام الصندوق للتأمينات الإجتماعية

*حفظ ملفاتهم من بداية الإنخراط إلى النهاية. *إستخراج بطاقات وأرقام مؤقته

*إدخال معلومات كل منخرط بجهاز الإعلام الآلي في البرنامج الخاص

بعدها يمكن الإستفادة من الأداءات والمنح العائلية وكذا ما يتعلق بمصلحة الوقاية وحوادث العمل وما تقدمه من منح عن حوادث العمل والعجز الناتج عن العمل.

(ت) -مصلحة أرباب العمل : تهتم بإستقبال أرباب العمل ودراسة ما يخطر به عن حوادث وقعت لأحد

العمال أو نشاط جديد والتكفل بإنشغالات أرباب العمل.

(ث) - مصلحة مراقبة المستخدمين : تتكفل هذه المصلحة بما لديها من أعوان مراقبة معتمدين ومخلفين

بمتابعة ومراقبة المستخدمين غيرالملتزمين بدفع المستحقات الخاصة بالمؤمنين لدفعها وفي حالة عدم الدفع

تتخذ معهم الإجراءاتالقانونية من إعدار وملاحقة وإحالة ملفاتهم لمصلحة المنازعات.

(ج) -مصلحة المنازعات وتنقسم إلى قسمين:

- منازعات أرباب العمل :تقوم وطبقا للقانون 83/15 بالإتصال بالمستخدمين غير المؤدين لمستحقاتهم

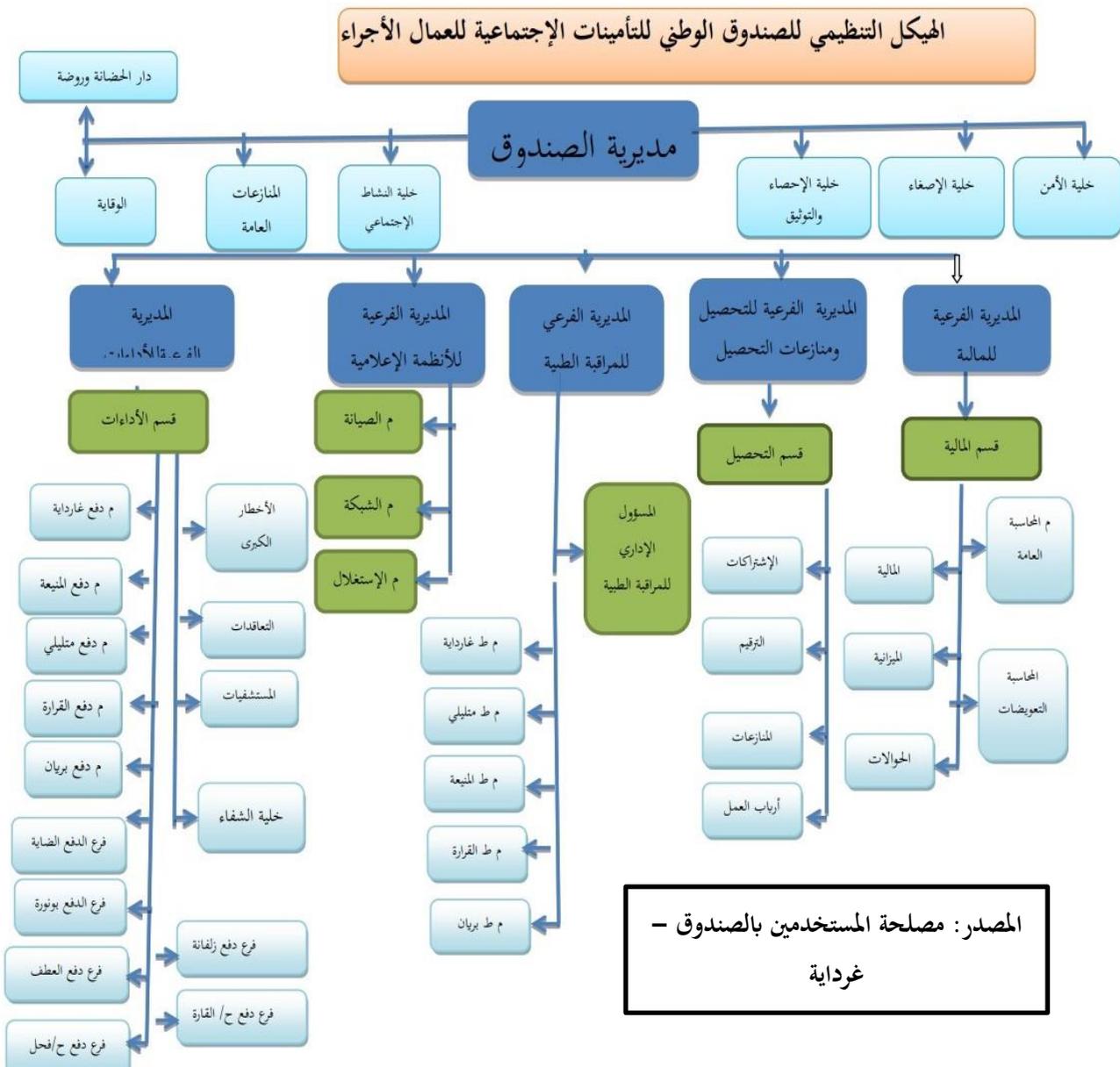
باستدعائهم للتسويةبعدهاإجراء معارضة على حساباتهم بالمؤسسات المالية أو بالملاحقة القضائية.

- منازعات المؤمنين : بعد وصول التحقيق الإداري لمصلحة المنازعات تهتم هذه الأخيرة بحقوق المؤمنين المتمثلة في ما وقع لهم من حوادث عمل أثناء عملهم.

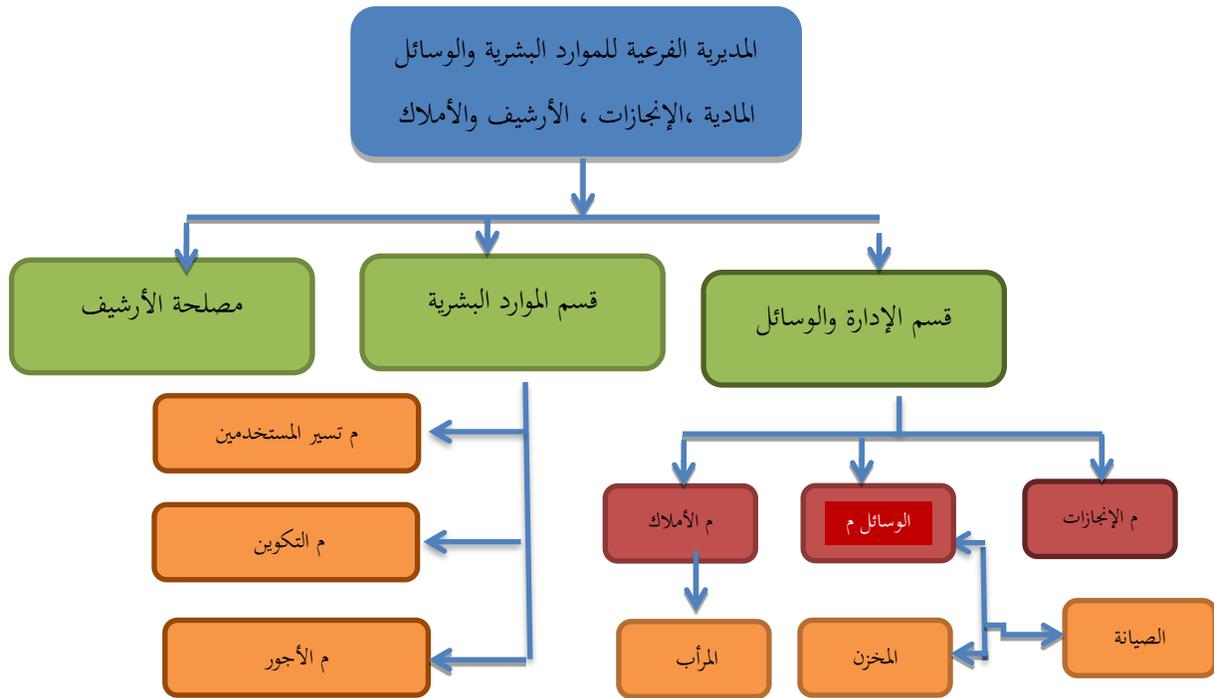
06-01-10-المديرية الفرعية للأنظمة الإعلامية : وتتفرع عنها 03 مصالح هي:

- مصلحة الصيانة - مصلحة الشبكة - مصلحة الإستغلال

الشكل رقم 04 : الهيكل التنظيمي للصندوق الوكالة الولائية غرداية



تابع الشكل رقم:04 الهيكل التنظيمي للصندوق الوكالة الولائية غرداية



المصدر: مصلحة المستخدمين بالصندوق - وكالة غرداية

11-مجالات ومجتمع الدراسة

وهنا نتعرض لمنهج الدراسة المتبع فمجالاتها سواء الموضوعي والزمكاني وحدودها البشرية ثم مجتمع الدراسة وعينتها وتقنيات الدراسة وأدوات جمع بياناتها ممثلة في الملاحظة والإستمارة المفتوحة والمقابلة

11-01-مجالات الدراسة ومنهجها:

11-01-01-مجالات الدراسة: تم تحديد الدراسة بالمجالات التالية

(أ) المجال الموضوعي: ركزت الدراسة على علاقة عدم التصريح بالعمل المأجور بالتوازن المالي لصندوق الضمان الإجتماعي للعمال الأجراء- وكالة غرداية أنموذجا.

(ب) الحيز المكاني: الدراسة إقتصرت على الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي للعمال الأجراء الوكالة الولائية غرداية الكائن مقره الرئيسي بساحة أول ماي وسط مدينة غرداية حيث به مختلف المصالح المعنية بالموضوع , التحصيلات , المراقبة , الأداءات , المحاسبة والمالية , الموارد البشرية.... وله فروع عبر مختلف دوائر الولاية غرداية والمنيعة (حيث لم يتم الفصل النهائي بين الولايتين لحد الساعة 31أوت2022)

(ت) المجال الزمني: لقد اقتصرت الدراسة على فترة جمع البيانات فكانت خلال النصف الثاني من السداسي الرابع أي من جانفي 2022 عدا ما يتعلق بالملاحظة فكان قبل ذلك

(ث) الحدود البشرية: تقتصر هذه الدراسة على مجموعة من أرباب العمل والعمال تم إختيارهم عشوائيا من بلديات غردية , العطف , القرارة , متليلي الشعانبة كذا المراقبين المعتمدين بالصندوق وبعض مفتشي العمل ومسؤول هيئة التحصيلات والمنازاعات للصندوق .وبعض إطارات الصندوق.

11-01-02-منهج الدراسة: المنهج مشتق من فعل نهج بمعنى سلك ويسمى أيضا المنحى , المنهاج أو الخط , مسلك البحث طريقة إجراء البحث¹ , كما أن مصطلح المنهج يقابله في اللغة الفرنسية كلمة METHODE ومن الناحية اللغوية تعني : الكيفية أو السبيل وكذلك الطريقة المتبعة في تعليم شيء معين. والمنهج هو موقف ملموس إزاء موضوع , وهو مجموعة مهياة من العمليات التي تعمل مع بعض للوصول إلى تحقيق عدة أهداف , وهو خطة عمل من أجل تحقيق غاية.²

والمنهج حسب التعريف الحديث هو السبل المؤدية إلى الكشف عن الحقيقة في العلوم , بواسطة مجموعة من القواعد العامة تسيطر على سير العقل وتضبط عملياته حتى يصل إلى نتيجة معلومة علما أن اختيار أي منهج لا يكن اعتباطيا وإنما لإرتباطه بطبيعة الموضوع وأهدافه, وعليه فاختيار المنهج جد ضروري. فتحديد الباحث للمنهج الذي يستخدمه إنما هو تحديد للطريقة التي سيتبعها لمعالجة موضوعه أو الإستراتيجية العامة المستخدمة لشرح أو فهم ظاهرة ما يرغب دراستها.³

وعليه ولمعالجة هذا الموضوع :العمل المأجور غير المصرح به وأثره على التوازن المالي للصندوق الوطني (ض إ) للعمال الأجراء - وكالة غردية فقد إعتمدت على المنهج الوصفي خصوصا في الجانب النظري مع الاستعانة بدراسة الحالة كأسلوب من أساليب المنهج الوصفي وذلك بغرض وصف للواقع وجمع لمعلومات دقيقة لفهم وتحليل وتفسير متغيري الدراسة ومنه الوصول إلى نتائج دقيقة ومفصلة حول وضع الظاهرة

¹ - صالح بن بوزة, المناهج والمقاربات المنهجية في بحوث الإعلام , مجلة الثقافة , العددان 110- 111 , 1995 , ص:103

² - Madeleine Grawitz, Methodes des sciences sociales, paris, Dalloz, 11eme edition ,p351

³ - د.لمياء مرتاض - نفوسي , تقنيات البحث الكيفي : المقابلة , دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع , 2017 , ص:16

المدرسة وهذا مقارنة بأساليب مناهج البحث الأخرى.¹

كذا المنهج التحليلي للجانب التطبيقي من أجل تحليل مختلف جداول الإحصائيات المستلمة من الصندوق للفترة المحددة 2016-2021.

كما يرى هويتني بأن المنهج الوصفي يعتمد على دراسة الظاهرة كما هي في الواقع ووصفها وصفا دقيقا جمع المعلومات المتعلقة بها وتحليلها وكشف علاقاتها المختلفة للوصول إلى إستنتاجات تساهم في تحسين الواقع , وعموما فالمنهج الوصفي يمكن من جمع المعلومات الحقيقية عن الظاهرة وتحديد المشكلات الموجودة وإيجاد العلاقة بين الظواهر والمتغيرات ثم مقارنتها.²

11-02- مجتمع الدراسة:

هو العمال وأرباب العمل ومختلف الإطارات العاملة في الميدان أو لها علاقة بالموضوع خصوصا موظفي الضمان الإجتماعي ومفتشي العمل وهو مجتمع واسع. ونظرا لصعوبة تغطية كامل المجتمع فإننا نلجأ إلى أخذ عينة منه ويتم الإسقاط على كامل المجتمع

12- عينة الدراسة وادوات جمع بياناتها

12-01- تقنيات الدراسة :

لقد إعتمدت في دراستي هذه على المطالعة المكتبية مواقع الإنترنت والملاحظة وتقنيتي الإستمارة المفتوحة والمقابلة مع بعض المبحوثين من عمال وأرباب عمل ومفتشي العمل والمراقبين وإطارات الصندوق...

12-02- أدوات جمع البيانات:

لأهمية الموضوع وتشعبه إعتمدت في جمع البيانات على الأدوات التالية: الملاحظة والإستمارة (أسئلة مفتوحة) والمقابلة إلى جانب المطالعة المكتبية التي تساهم في البحث من الفكرة الأولى عنه.

¹ - عمار بوحوش , محمد محمود الذنبيات , مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث , ديوان المطبوعات الجامعية , الجزائر 2000 ص 129

² - عبد القادر محمدي, دور الديمقراطية التنظيمية في تحقيق الإنتماء التنظيمي , أطروحة دكتوراه في علم الاجتماع تخصص تنظيم

و عمل , جامعة محمد خيضر , بسكرة , 2015/2016 , ص 213

12-02-01-الملاحظة : وهذه تمت لدينا حتى قبل إختيار الموضوع ثم بعده لكوني موظف بالصندوق الوطني للضمان الإجتماعي للعمال غير الأجراء ولدينا أعمال مشتركة مع الزملاء المراقبين بالصندوق الوطني ميدان الدراسة زيادة عن ذلك أنني ممارس للعمل في الميدان كمراقب معتمد ومخلف إضافة لكوني مراسل

صحفي بإذاعة الجزائر من غرداية من 2001 إلى غاية نهاية جانفي 2022 كما أعمل مساعدا للقاضي بمحكمة متليلي الشعابنة في القسم الإجتماعي حيث تعالج العديد من القضايا المتعلقة بمجال الدراسة في إطار النزاع بين العمال وأرباب العمل وهو ما مكنا من تكوين رصيد معلوماتي حول الموضوع

12-02-02-الإستمارة المفتوحة : (إستمارة الأسئلة المفتوحة)

علما أن السؤال المفتوح لا يوجد فيه توجيه وللمبحوث حرية في الإدلاء بما يريد ويكون غالبا في صيغة مارأيك؟ أو تابع لسؤال مغلق¹, وقد وجهت هذه الإستمارة إلى بعض أرباب العمل والعمال من بعض بلديات الولاية(متليلي الشعابنة القرارة , العطف , غرداية) وكذا لبعض مفتشي العمل(أحدهم بفرع المفتشية بمتليلي الشعابنة والباقي بالمفتشية الولائية) والمراقبين المعتمدين والمحلفين بالصندوق وإلى نائب المدير المكلف بالتحصيلات بالصندوق ميدان الدراسة ,وهذا لأجل جمع بيانات متعددة حول الموضوع ومحاولة توسيع النظرة والإحاطة بالموضوع أكثر واستكشاف جوانب خفية منه لدينا. (ملحق 2, 3, 4 , 5, 6)

12-02-03-المقابلة :

وهي عملية تقصي علمي تقوم على مسعى إتصالي كلامي للحصول على بيانات لها علاقة بهدف البحث², وقدتمت مع المراقبين(07) بالصندوق وأحد مفتشي العمل(01) (الوحيد الذي رحب بتقديم المساعدة مع هذه التقنية) من أجل جمع البيانات المتعلقة بمختلف جوانب الموضوع من قبل أشخاص ممارسين للعمل في الميدان ولهم دراية واسعة بالموضوع خصوصا في مايتعلق بالالتزامات المكلفين والتي تدخل في صلب مهامهم. (ملحق07)

¹- سعيد سبعون ,الدليل المنهجي في إعداد المذكرات والرسائل الجامعية في علم الاجتماع ,دار القصة للنشر, الجزائر ,ط2, 2012, ص167

² - سعيد سبعون , نفس المرجع , ص 173

12-03-عينة الدراسة :

كانت إتخذ العينة من مجتمع الدراسة عشوائيا بخصوص العمال وأرباب العمل , وقد تبين لي أن جميعهم ذكور لهم مستويات علمية وأنشطتهم في مجال الإنتاج , التجارة, في حين أن المراقبين ومفتشي العمل ونائب المدير فهم أشخاص معلومين وبعدهد محدود وكلهم إطارات جامعيين وذوي خبرة في الميدان ,الجدول الموالي رقم 07 يوضح بعض خصائص العينة.

جدول رقم 07 خصائص عينة البحث

العدد	أرباب العمل	العمال	مفتشي العمل معتمد ومخلف	مراقبين معتمدين ومخلفين	نائب مدير مكلف بالتحصيلات
01	09	10	03	07	01
المستوى العلمي	جامعي ثانوي	ابتدائي+ثانوي +جامعي	جامعي	جامعي	جامعي
مكان التواجد	بلديات العطف غرداية, القرارة متليلي	بلديات ,العطف غرداية , القرارة متليلي الشعابنة	المتنشيةالولاية للعمل	ميدان الدراسة ص.و.ض.إ cnas الوكالة غرداية	ميدان الدراسة
الأدات المستعملة	إستمارة الأسئلة المفتوحة	إستمارة الأسئلة المفتوحة	إستمارة الأسئلة المفتوحة +المقابلة مع واحد فقط	إستمارة الأسئلة المفتوحة +المقابلة	إستمارة الأسئلة المفتوحة
لقاء غير مبرمج	/	/	مع أحد المفتشين	مع كل المراقبين	مع نائب المدير وإطارات أخرى
إعداد الطالب					

13-جمع البيانات وتحليلها:

بعد إسترجاع الإستمارات(ما أسترجع منها) ومراجعة المقابلات والإطلاع على المكتوب منها والإستماع إلى التي تم تسجيلها بواسطة الجهاز ودراسة الجداول الإحصائية المتحصل عليها من إدارة الصندوق تم تفرغ البيانات وتبويبها وتحليلها واستخلاص النتيجة الشاملة لكل منها.وهو ما نتعرف عليه في الفصل الموالي.

خلاصة الفصل الخامس

لقد خصصنا الفصل الخامس لتقديم المؤسسة قيد الدراسة وهيكله دراستها المنهجية , حيث دراستنا الميدانية على مستوى الوكالة الولائية بغرداية للصندوق الوطني للضمان الإجتماعي للعمال الأجراء CNAS, وقد أستهل الفصل بالتنظيم الداخلي للصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية للعمال الأجراء صلاحياته وتسييره الإداري والمالي ثم عمله الصحي والإجتماعي كهيئة من هيئات الضمان الإجتماعي عموما , ثم تناولنا إمكانية الصندوق إنشاء هياكل أخرى وتنظيمها وتسييرها وتمويلها , بعده تفصيلا للهيكل التنظيمي الداخلي للصندوق , لنتقل مباشرة للتعريف بالوكالة الولائية غرداية كأنموذجا لتنظيمها الإداري ومهامها وتفصيل هيكلها التنظيمي للتعرف على المصالح والمديريات فتعريجا لمجالات ومجتمع الدراسة فعينة الدراسة وأدوات جمع بياناتها وأخير جمع البيانات وتحليلها كنقطة ربط بين هذا الفصل الخامس والذي يليه.

وعليه فالمطلع على هذا العمل سيستفيد من كم من المعلومات حول الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي للعمال الأجراء عموما وعلى الوكالة الولائية بغرداية خصوصا إلى جانب المعلومات المتعلقة بالهيكله المنهجية للدراسة.

تمهيد :

- التوازنات المالية للصندوق الوطني للضمان الإجتماعي
للعمال الأجراء وكالة غرداية
- الدراسة الإستطلاعية
- عرض وتحليل بيانات الإستثمارات
- استخلاص نتائج الإستثمارات
- عرض وتحليل بيانات المقابلات
- استخلاص نتائج المقابلات
- إستخلاص نتائج الدراسة الميدانية
- النتائج العامة للدراسة
- توصيات الدراسة
- الخاتمة

تمهيد :

يأتي هذا الفصل كحوصلة لما سبق وذلك من خلال التطرق لبعض النقاط المهمة والمتمثلة في عرض النتائج ومناقشتها وتحليلها واستخلاص النتائج سواء ما تعلق بالإستثمارات أو المقابلات وغيرها على أن نختتمه بالنتيجة العامة وما أمكن من نتائج وتوصيات.

01. التوازنات المالية للصندوق الوطني للضمان الإجتماعي للعمال الأجراء - وكالة غرداية

تسعى مختلف المؤسسات المالية وهيئات (ض إ) جاهدة للحفاظ على توازناها المالية من خلال الموازنة بين النفقات والواردات بضبط وحسن تسيير النفقات ومن جهة أخرى ضمان وكسب موارد مالية متعددة. ونظرا لما تساهم به هيئة الضمان الإجتماعي في مجال التغطية الإجتماعية للأفراد فإن ذلك يكلفها إتمادات مالية كبيرة في ظل مهامها الأساسية المنضوية تحت الهدف التضامني وتحقيق حماية إجتماعية نوعية. ,وعليه تسعى الوكالة الولائية للصندوق الوطني للضمان الإجتماعي للعمال الأجراء وكالة غرداية ميدان دراستنا وفي إطار السياسة العامة للصندوق الحفاظ على توازناها المالية بتوفير موارد مالية لضمان تغطية النفقات وذلك بالإعتماد على أهم الموارد المتمثلة في إشتراكات المنتسبين المكلفين , بإتباع مختلف الإجراءات القانونية المعتمدة وهو ما سنتعرف عليه في ما يأتي.

01-01 - نفقات الصندوق - وكالة غرداية: وتنقسم إلى قسمين**01-01-01 - نفقات الأداءات :**

وهي مختلف النفقات الموجهة لتغطية ما يقدمه الصندوق لصالح المؤمنين إجتماعيا كالأداءات الطبية والصيدلانية(المرض) ,رأسمال الوفاة(الوفاة) ,العجز, الأمومة, حوادث العمل والأمراض المهنية.وهومايمثلها الجدول التالي رقم(08) خلال الفترة الممتدة من 2016 إلى 2021:دج

جدول رقم (08) نفقات الأداءات

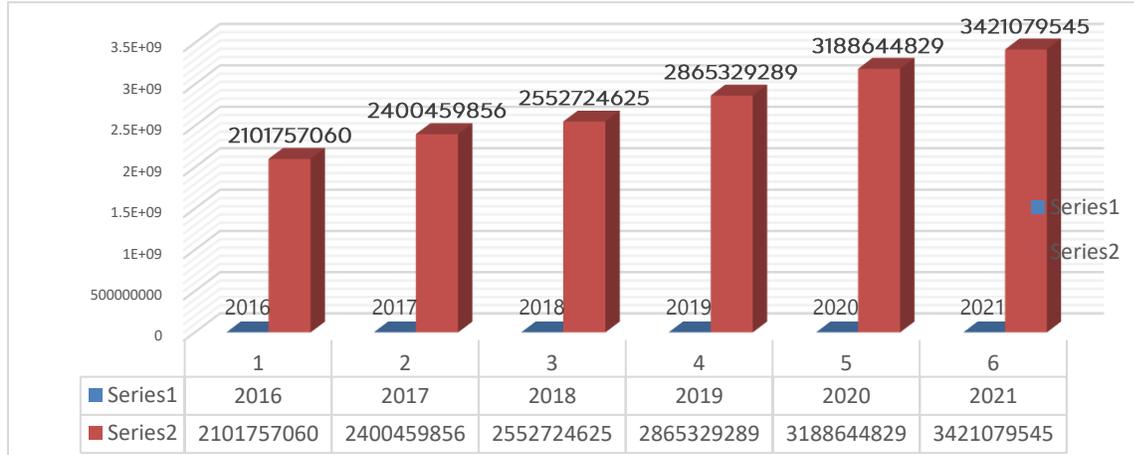
مجموع الفترة	2021	2020	2019	2018	2017	2016	
12.573.009.836	2.602.447.993	2.409.610.442	2.210.888.824	1.942.681.328	1.825.213.723	1.582.167.526	المرض
1.000.200.524	197.423.662	176.736.537	184.619.959	174.531.100	143.245.709	123.643.557	الأمومة
544.039.613	104.631.012	100.450.067	92.723.543	86.092.330	84.361.654	75.781.007	العجز
1.069.769.485	267.845.726	267.883.326	142.879389	136.579.943	142.954.588	111.626.513	الوفاة
1.342.975.746	248.731.152	233.964.456	234.217.574	212.839.925	204.684.182	208.538.457	حادث عمل ومرض مهني
16.529.995.204	3.421.079.545	3.188.644.829	2.865.329.289	2.552.724.625	2.400.459.856	2.101.757.060	المجموع
1.439.057.536	232.434.716	323.315.540	312.604.664	152.264.769	298.702.796	119.735.051	الفارق
						عن 2015	
	7.29%	11.28%	12.24%	6.34%	14.21%	-	الفارق %

- إعداد الطالب المصدر : إدارة الصندوق

من خلال قراءة الجدول رقم (08) المتعلق بنفقات الأداءات للفترة المتعلقة بالدراسة والممتدة من 2016 إلى 2021 نلاحظ حجم الأداءات المقدمة من الصندوق لمشاركته المؤمنين إجتماعيا وحجم الإعتمادات المالية المتبعة لكل سنة , حيث يتضح التزايد من سنة لأخرى وحسب كل نوع من الأداءات أكبرها إستهلاكاً أداء المرض تليه حوادث العمل والأمراض المهنية ثم الأمومة فالوفاة في المرتبة الرابعة وأخيراً منحة العجز, كما يلاحظ الإرتفاع في كل الأنواع من الأداءات خلال سنتي 2019 و 2020 بإعتبارهما سنتي وباء الكورونا المنتشر وما صاحبه من إصابات مرضية لدرجة عجز بعض المصابين وارتفاع عدد الوفيات ناهيك عن الإستهلاك الكبير للأدوية وما تعلق بمعالجة الوباء أو الوقاية منه في ظل تسهيلات الدولة بخصوص التعويض عن بعض التحاليل والأشعة والمعوضة من قبل الصندوق , تلتها سنة 2021 كسنة مواتية لسنتي الوباء ولكن بإنخفاض في الأداءات بنسبة 7.29% وعليه فقد عرف الصندوق خلال هذه الفترة إنفاقاً كبيراً ومتزايداً من سنة لأخرى إنطلاقاً من 210 مليار سنتيم سنة 2016 إلى 240 مليار سنة 2017 ثم 255.2 مليار سنة 2018 إلى 286.5 مليار سنة 2019 لتبلغ 318.8 مليار سنة 2020 وصولاً لسنة 2021 بأزيد من 342 مليار سنتيم أي بمعدل إنفاق يزيد عن 275 مليار سنتيم سنوياً حيث أن إجمالي الإنفاق خلال السنوات الستة لفترة الدراسة بلغ ما يقارب 1653 مليار سنتيم وبمعدل زيادة سنوية قدرتها بقرابة 24 مليار سنتيم وهو ما يعبر ويؤكد على حجم نفقات الأداءات المقدمة من الصندوق

لمؤمنيه إجتماعيا كل سنة, والوضع في تزايد كما توضح الإحصائيات وبما تشهده الساحة من تطورات في العديد من المجالات سواء ما تعلق بسوق العمل وزيادة التوظيف وتزايد النشاط وفي الشكلين 05 و 06 أكثر توضيح لمسار النفقات خلال الفترة المدروسة

الشكل رقم 05: تطور نفقات الأدياءات من 2016 الى 2021



إعداد الطالب بناء على معطيات الصندوق ومخرجات برنامج EXCEL

الشكل رقم 06: تطور نفقات الأدياءات من 2016 الى 2021



إعداد الطالب بناء على معطيات الصندوق ومخرجات برنامج EXCEL

01-01-02- نفقات التسيير:

وهي المصاريف المتعلقة بمجال تسيير الصندوق بما فيها الأجور اللوازم الإدارية والمكتبية , مصاريف أخرى.... خلال الفترة الممتدة من 2016 الى 2021

جدول رقم(09) المبين لتطور نفقات التسيير خلال الفترة2016-2021

2021	2020	2019	2018	2017	2016	
	670.991.817	603.135.133	584.569.954	563.019.930	.620.189.097	مبلغ النفقات
	67.856.684	18.565.179	21.550.024	57.169.167_	—	الفارق
	%11.25	%3.17	%3.83	%9.2 _	—	نسبة التغير %

اعداد الطالب بناء على معطيات مصالح الصندوق

من خلال الجدول رقم(09) المبين لنفقات التسيير خلال الفترة2016-2021 (عدا 2020 لم نتحصل على إحصائياتها) فإننا نلاحظ تزايدا في نفقات التسيير من سنة لأخرى وهذا لعدة إعتبارات منها الأجور والتوظيف الجديد ومختلف الإستهلاكات الأخرى إلا أننا سجلنا من خلال هذه الإحصائيات إنخفاض بسيط سنة2017 قدر بنسبة _9.2% تلاها إرتفاعا مضطردا من سنة لأخرى وهو أمر عادي بالنسبة لهذا الجانب حيث زيادات بنسبة 3.83% سنة2018 و 3.17% سنة2019 ثم زيادة مرتفعة قدرت بـ11.25% سنة2020 وهي سنة وباء الكورونا وما عرفه من إنفاق إضافة إلى مخلفات 2019 ويمكن إجمال النفقات بنوعيتها ضمن الجدول التالي رقم (10)

جدول رقم 10 تطور إجمالي نفقات الصندوق

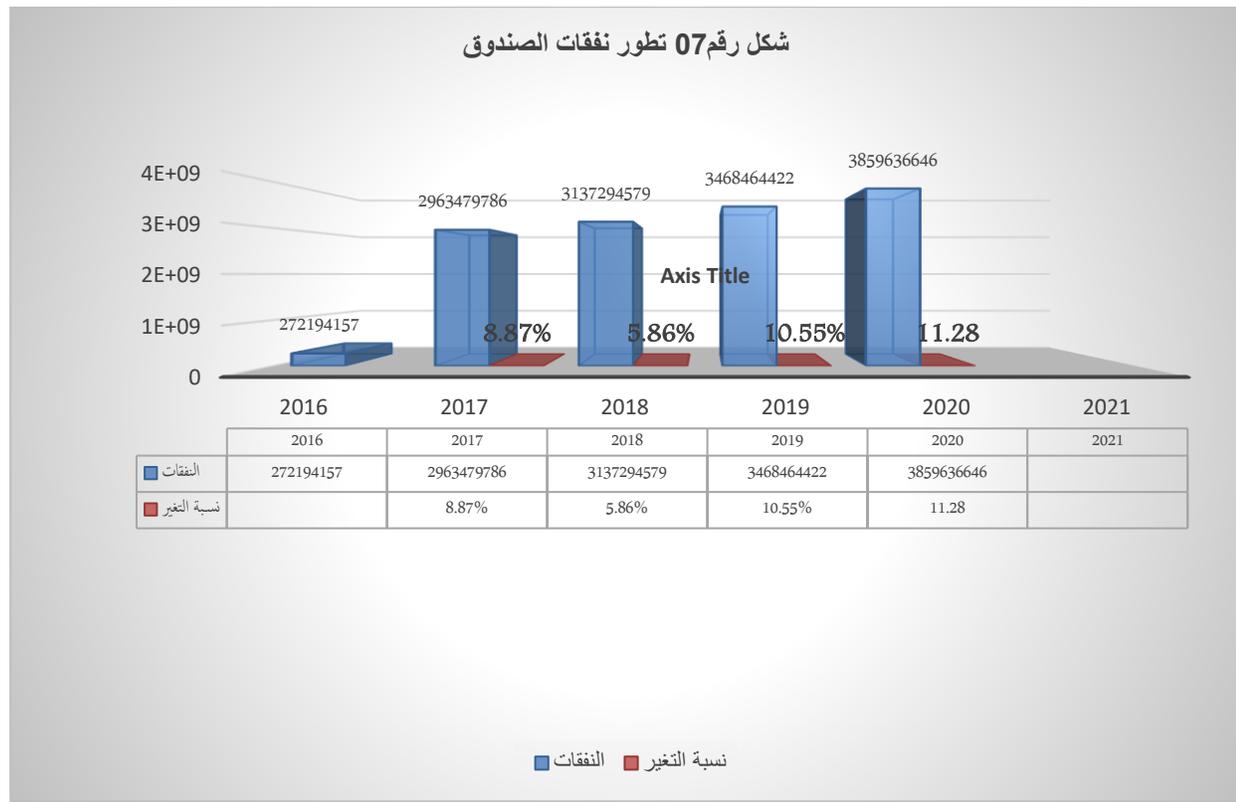
2021	2020	2019	2018	2017	2016	
2.602.447.993	2.409.610.442	2.210.888.824	1.942.681.328	1.825.213.723	1.582.167.526	نفقات المرض
197.423.662	176.736.537	184.619.959	174.531.100	143.245.709	123.643.557	نفقات الأمومة
104.631.012	100.450.067	93.723.543	86.092.330	84.361.654	75.781.007	نفقات العجز
267.845.726	267.883.326	142.879.389	136.579.943	142.954.588	111.626.513	رأسمال الوفاة
248.731.152	233.964.456	234.217.574	212.839.925	204.684.182	208.538.457	حوادث العمل والأمراض المهنية
3.421.079.545	3.188.644.829	2.865.329.289	2.552.724.625	2.400.459.856	2.101.757.060	مجموع نفقات الأداءات(1)
232.434.716	323.315.540	312.604.664	152.264.769	298.702.796	119.735.051 عن 2015	الفارق
%7.29	%11.28	%12.24	%6.34	%14.21		الفارق%
أضعها مثل 2020	670.991.817	603.135.133	584.569.954	563.019.930	620.189.097	مجموع مصاريف التسيير(2)
67.856.684	67.856.684	18.565.179	21.550.024	_57.169.167	—	الفارق
%11.25	%11.25	%3.17	%3.83	%9.2_		الفارق%
4.092.071.362	3.859.636.646	3.468.464.422	3.137.294.579	2.963.479.786	2.721.946.157	مجموع النفقات (2+1)
232.434.716	391.172.224	331.169.843	173.814.793	241.533.629	—	الفارق
6	11.28	%10.55	%5.86	%8.87		الفارق%
إعداد الطالب بناء على معلومات الصندوق						

ملاحظة: للأمانة فإنني لم أتحصل على نفقات التسيير لسنة 2021 وعليه إتمدت على نفس المبلغ

لسنة 2020 باعتبار النفقات في تزايد

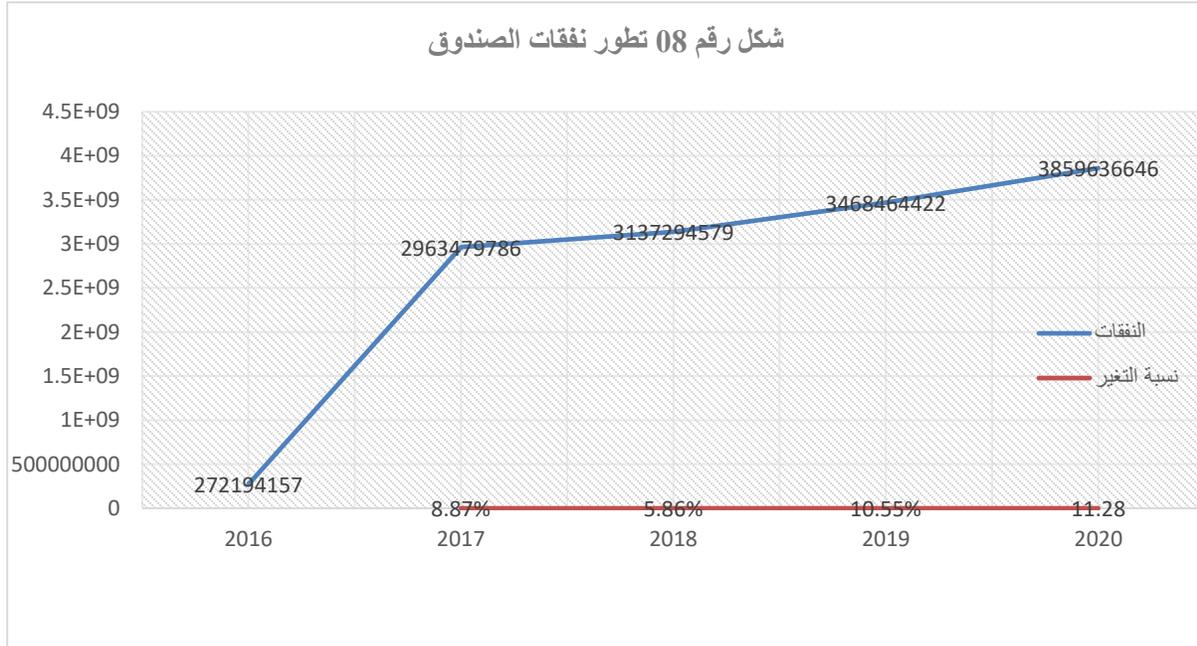
من خلال الجدول رقم (10) المبين لتطور نفقات الصندوق وكالة غرداية خلال الفترة 2016-2021 يتبين لنا التزايد المتواصل لنفقات الصندوق من سنة لأخرى سواء ما تعلق بالأداءات أو التسيير حيث سجل الصندوق سنة 2016 مبلغ إنفاق قدر بـ: 2.721.946.157 دج وصولاً الى سنة 2020 بمبلغ قدر بـ: 3.859.636.646 دج وبنسب زيادة قدرت بـ: 8.87% إنخفضت سنة 2018 إلى 5.86% ثم عادت الإرتفاع سنتي وباء الكورونا 2019 و 2020 بنسب قدرت على التوالي بـ: 10.55% و 11.28% وهو ما يوضحه الشكلين 07 و 08

شكل رقم 07 تطور نفقات الصندوق 2016 الى 2020



إعداد الطالب بناء على معلومات مصالح الصندوق ومخرجات EXELLE

شكل رقم 08 تطور نفقات الصندوق 2016 الى 2020



إعداد الطالب بناء على معلومات مصالح الصندوق ومخرجات EXCEL

01-02- إيرادات الصندوق- وكالة غرداية : ويعتمد فيها على إشتراكات المكلفين بالأساس وعليه تسعى الوكالة الولائية - غرداية للصندوق الوطني للضمان الإجتماعي للعمال الأجراء ضمان تسجيل أكبر عدد من المؤمنين والمستخدمين والحرص على تحصيل الإشتراكات

(أ)- المنخرطين :

يعود عدد المنتسبين للصندوق إلى حركية سوق العمل وما تعرفه المنطقة من إنتعاش أو ركود في مجال التشغيل والإستثمار وغيرها من الأنشطة الموفرة لمناصب العمل , فولاية غرداية يعرف سوق العمل بها العديد من المؤسسات العامة والخاصة المستقطبة لليد العاملة ومنها ما يتم إنتسابه للصندوق ومنها ما لم يلتحق بمنضومة الضمان عمدا أو تهربا أو غيرها من الأسباب الجدول التالي: رقم 11 يوضح تطور عدد المنتسبين للصندوق من 2016 إلى 2021

جدول رقم (11) تطور عدد المنخرطين بالصندوق خلال الفترة 2016-2021

السنوات	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
عدد المنخرطين (فرد)	144037	152427	159666	165220	171431	185207	190915	196090
منخرطين جدد (فرد)	-	8390	7239	5554	6211	13776	5708	5175
نسبة التغير %		5.82	-13.71	23.28	11.83	121.80	-58.56	-9.33

إعداد الطالب بناء على معطيات مصالح الصندوق

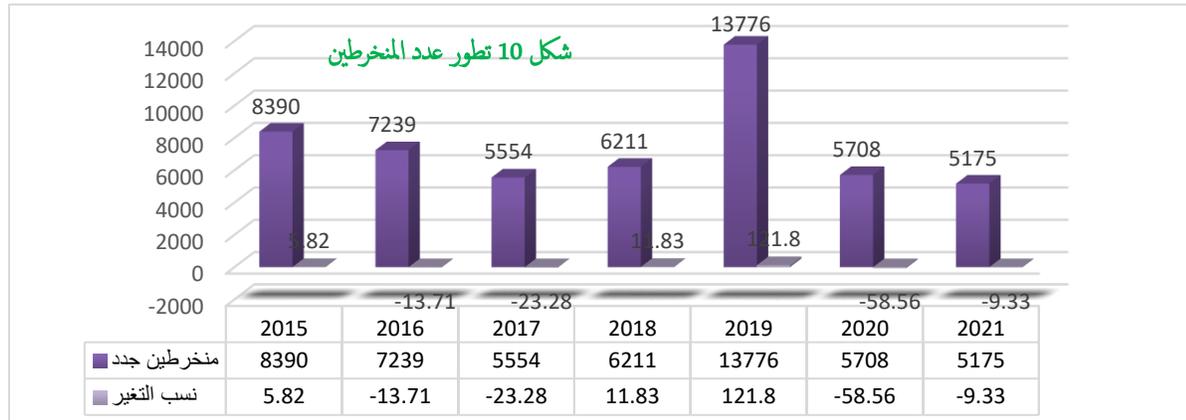
من خلال الجدول (11) المبين لتطور عدد المنخرطين بالصندوق خلال الفترة 2016-2021 يتضح لنا أنه وبالرغم من التزايد من سنة لأخرى في عدد المسجلين إجمالاً بالصندوق بإضافة منخرطين جدد إلا أننا نلاحظ إنخفاض في الجدد سنة 2016 بنسبة 13.71% عن سنة 2015 ثم إنخفاضاً سنة 2017 بنسبة 23.28% عن 2016 ليعرف عدد المسجلين الجدد إرتفاعاً سنة 2018 بنسبة 11.83% ليقفز العدد سنة 2019 بنسبة 121.80% عن 2017 ثم ليعاود النقصان سنة 2020 بنسبة 58.56% عن السنة السابقة 2019 مواصلاً النقصان سنة 2021 بنسبة 9.33% عن 2020 وهذا ما يوضحه الشكلين رقم 09 و 10

شكل 09 تطور عدد المنخرطين بالصندوق خلا الفترة 2016-2021



إعداد الطالب بناء على معلومات الصندوق ومخرجات EXCEL

شكل 10 (أعمدة) تطور عدد المنخرطين بالصندوق خلا الفترة 2016-2021



إعداد الطالب بناء على معلومات مصالح الصندوق ومخرجات EXCEL

(ب) - المشتركين: للعلم أن عدد المنخرطين لا يمثل عدد المشتركين حيث يعرف الصندوق ظاهرة عدم التزام المكلفين بالتزامتهم سواء ما تعلق التصريح بالعمال أو بالأجور أو دفع مستحقاتهم من إشتراكات فصلية أو سنوية والجدول رقم 12 يوضح عدد أرباب العمل وعدد المشتركين العاديين كالمقاولين وغيرهم.

* عدد المشتركين من الناشطين العاديين

جدول رقم (12) تطور عدد المشتركين الناشطين عاديين وارباب العمل خلال الفترة 2016-2021

2021	2020	2019	2018	2017	2016	
4644	4350	4112	4786	4822	4648	ارباب العمل
294	238	674-	36-	174	-	الفارق
6.75	5.8	14-	0.74-	3.74+	-	الفارق %
51354	51191	54318	55128	54805	49926	عدد المشتركين الناشطين عاديين
+163	3127-	810-	323+	4879+	—	الفارق
0.31+	5.75-	1.47-	0.6+	9.77+	—	الفارق %

إعداد الطالب (بناء على معلومات الصندوق)

من خلال الجدول رقم (12) الموضح لتطور عدد المشتركين خلال الفترة 2016-2021 نلاحظ تسجيل 49926 سنة 2016 ليسجل الصندوق ارتفاعا في عدد المشتركين بنسبة 9.77% سنة 2017 اي بزيادة 4879 مشترك ليبلغ عدد المشتركين 54805 وهذا بسبب استفادة الكثير من إجراءات الإعفاء التي جاء

بها قانون المالية التكميلي 15-01 ونتيجة العمليات التحسيسية والخرجات الميدانية للمراقبين تلى ذلك زيادة طفيفة جدا سنة 2018 قدرت بـ: 0.6% اي بزيادة 323 مشترك عن السنة التي قبلها ليسجل بعدها الصندوق سنة 2019 انخفاضا بنسبة 1.47% اي بـ: 810 مشترك عن السنة السابقة ليتواصل انخفاض عدد المشتركين مرة أخرى سنة 2020 بنسبة 5.75% أي بـ: 3127 مشترك ليصبح عدد المشتركين 51191 مشترك سنة 2020 , ويمكن إرجاع ذلك لوباء الكورونا والإجراءات الاحترازية وتأثر أرباب العمل بالوضع الأمر الذي أدى لعدم تسجيل مشتركين جدد بل تسريح عدد منهم بسبب تعثر النشاط الإقتصادي وتوقف عديد الورشات أو تخفيض عدد العمال.

وحسب الجدول نلاحظ حتى من جانب عدد أرباب العمل وإن كان هناك زيادة 174 سنة 2017 نتيجة الوضع الإقتصادي وإجراءات الإعفاء ضمن قانون 15-01 فإن صندوق سجل بعدها انخفاضا متتاليا سنتي 2018 و 2019 خصوصا سنة 2019 بنقصان 674 رب عمل أي بنسبة 14% باعتبارها سنة وباء الكورونا وما تكبده أرباب العمل من خسائر وهو ما انعكس سنة 2020 بنقصان 3127 مشترك, كما نلاحظ تسجيل الصندوق زيادة سواء لأرباب العمل أو المشتركين العاديين ابتداء من سنة 2021 حيث ظهور ملامح الإنتعاش الإقتصادي ودخول أرباب عمل جدد للسوق العمل والساحة للإقتصادية ولو أنها طفيفة ستجلبها أكثر إحصائيات سنة 2022

* عدد المشتركين من الفئة الخاصة

جدول رقم 13 تطور عدد المشتركين من الفئات الخاصة (متقاعد , متمهن , طلبة معوزين..). خلال الفترة 2016-2021

2021	2020	2019	2018	2017	2016	
126	101	73	72	64	49	ارباب العمل
58563	58538	57176	61349	50666	60799	عدد المشتركين فئات خاصة
+25	+1362	4173-	+10683	10133-		الفارق
0.04+	2.4+	6.8-	+21	16.66-		الفارق %

إعداد الطالب بناء على معلومات مصالح الصندوق

من خلال الجدول رقم 13 فإن الفئة المحصاة به هي الفئة الخاصة من طلبة ومتمهين ومتقاعدين ومعوزين وكبار السن والتي يتراوح عددها ما بين 50666 و 61349 خلال فترة الدراسة وقد تم فصلها عن المشتركين (العاديين في الجدول (12)) لكون الفئة الخاصة مفروغ منها بخصوص الإنتساب كما أن إشتراكاتها لا تزيد عن 3% من المدخول لإجمالي للصندوق بإعتبار إشتراكاتها تتراوح ما بين 0.5% و% وهي على عاتق الدولة7 إلا أن إستهلاكها من جانب النفقات كبير(الأداءات) وهي فئة ما بين زيادة ونقصان وتدخل ضمن السياسة العامة للدولة وقطاع الضمان الإجتماعي في ما يتعلق بشمولية الضمان الإجتماعي لمختلف شرائح المجتمع (التضامن والتكافل)

ج- المداخيل: هذا وبحسب عدد المنخرطين والمشاركين ووفاء المكلفين بإلتزاماتهم يحقق الصندوق مداخل يمكنه من خلالها تحقيق مهامه والجدول الموالي يوضح هذه المداخل الإجمالية حسب نسبة الإقتطاع المقدرة ب: 35% وهو ما يوضحه الجدول التالي رقم(14)

جدول رقم (14) يحدد تطور إجمالي مداخل الصندوق خلال الفترة 2016-2021 ب : دج

2021	2020	2019	2018	2017	2016	
13.173.781.605	12.333.802.450	12.256.179.869	11.452.544.826	11.086.155.303	10.948.058.254	المداخل
839.979.155	77.622.581	803.635.043	366.389.523	138.097.049	-	الفارق
6.81	0.63	7	3.30	1.26	-	الفارق%

المصدر: إعداد الطالب بناء على معلومات مصالح الصندوق

ملاحظة : من الجدول رقم (14) المحدد لمجمل المداخل نستخرج المداخل المخصصة للصندوق والتي من خلالها نقوم بالدراسة والمقدرة حسب جدول توزيع الإشتراكات رقم (04) ب: 15.25% وهي كما يلي: التأمينات الإجتماعية 14% , حوادث العمل والأمراض المهنية 1.25% في حين بقية المداخل توجه للهيئات المعنية كالصندوق الوطني للتقاعد وصندوق التأمين عن البطالة وصندوق معادلة الخدمات الإجتماعية والجدول الموالي رقم (15) فيه تفصيل أكثر.

علما أن الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي للعمال الأجراء وكالة غرداية كأمودجا يدفع من مداخله

جدول رقم (15) توزيع نسب الإشتراك والهيئات المعنية به

الفروع	المستخدمين	العمال	حصة الخدمات الإجتماعية	المجموع	حصة الهيئات المعنية
التأمينات الإجتماعية	%12.5	%1.5	-	%14	%14.25=CNAS
حوادث العمل والأمراض المهنية	%1.25	-	-	%1.25	
التقاعد	%10	%6.75	%0.50	%17.25	CNR=(يأخذ نسبة 18.75%)
التقاعد المسبق	%0.25	%0.25	-	%0.50	
التأمين عن البطالة	%1	%0.5	-	%1.5	%1.5=CNAC
صندوق معادلة الخدمات الإجتماعية	-	-	%0.5	%0.5	%0.5=F.P
المجموع	%25	%9	%1	%35	

إعداد الطالب بناء على معلومات مصالح الصندوق

للهيئات المعنية النسب التالية 18.75% لصندوق التقاعد , 1.5% لصندوق التأمين عن البطالة

و0.5% لصندوق معادلة الخدمات الإجتماعية

وعليه بناء على النسب المذكورة سلفا وبخضم نسب الهيئات الأخرى نجد حصة الصندوق الوطني للضمان

الإجتماعي للعمال الأجراء وكالة غرداية من مجمل المداخل كالتالي : جدول رقم (16) بـ: دج

جدول رقم 16 تحديد حصص مختلف الهيئات المعنية ومنها صندوق CNAS غرداية

2021	2020	2019	2018	2017	2016	
13.173.7	12.333.8	12.256.1	11.452.5	11.086.1	10.948.0	المداخل الإجمالية
81.605	02.450	.79.869	44.826	55.303	58.254	
%20.75	%20.75	%20.75	%20.75	%20.75	%20.75	منها حصة الهيئات الأخرى=20.75%
1.877.26	1.757.56	1.746.50	1.631.98	1.579.77	1.560.09	منها حصة صندوق cnas =14.25%
3.879	6.850	5.632	7.638	7.131	8.302	
119.697.029	11.061.218	114.517.994	52.210.507	19.678.829	—	الفارق
6.81	0.63	7	3.30	1.26	-	الفارق%
إعداد الطالب بناء على المعلومات المقدمة من مصالح الصندوق						

03-01-رصيد الصندوق: من خلال الجداول السابقة يمكننا التوصل إلى النتيجة العامة

المحددة لرصيد الصندوق كنتاج فرق بين النفقات والإيرادات وهو ما بينه الجدول رقم 17 ويمكن تمثيل
رصيد الصندوق بالعلاقة التالية:

رصيد الصندوق في السنة = مداخيل الصندوق في السنة - نفقات الصندوق في السنة
وعليه: * إذا كان الرصيد أكبر من الصفر يكون الصندوق في حالة توازن مالي

* إذا كان رصيد الصندوق أقل من الصفر فهي وضعية تعبر عن عجز أو إختلال في التوازن المالي

جدول رقم (17) رصيد الصندوق خلال الفترة 2017-2021

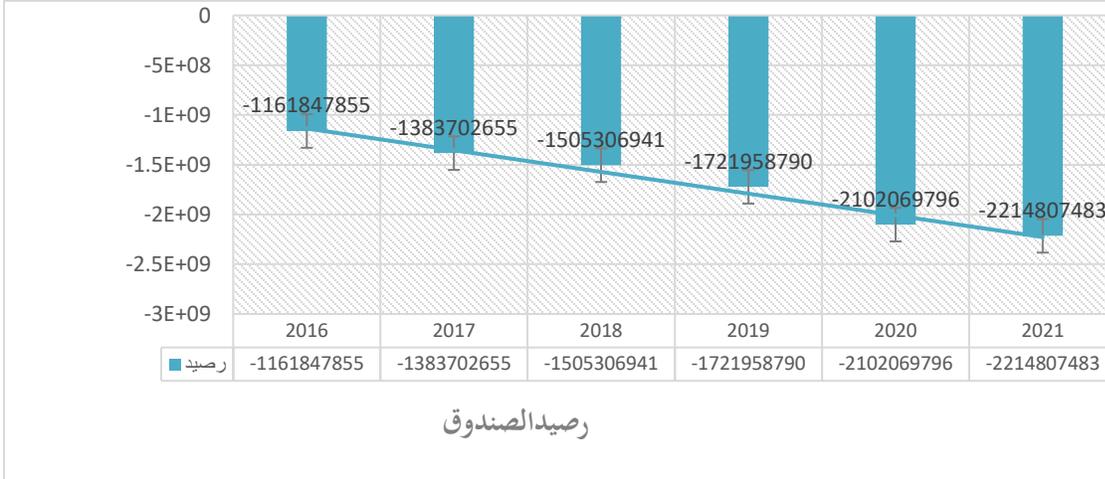
2021	2020	2019	2018	2017	2016	
4.092.071.36	3.859.636.64	3.468.464.422	3.137.294.57	2.963.479.786	2.721.946.157	النفقات (1)
2	6		9			
232.434.716	391.172.224	331.169.843	173.814.793	241.533.629	—	الفارق
6	11.28	%10.55	%5.86	%8.87		الفارق %
1.877.263.87	1.757.566.85	1.746.505.632	1.631.987.63	1.579.777.131	1.560.098.302	الإيرادات (2)
9	0		8			
839.979.155	77.622.581	803.635.043	366.389.523	138.097.049	—	الفارق: 1-2
6.81	0.63	7	3.30	1.26	—	الفارق %
-	-	-	-	-	1.161.847.85-	الرصيد
2.214.807.48	2.102.069.79	1.721.958.790	1.505.306.94	1.383.702.65.	5	
3	6		1	5		
-	-	216.651.849 -	-	- 221.854.800	—	الفارق
112.737.687	380.111.006		121.604.286			
%5.36	%22	%14.4	%8.78	%19	—	الفارق %

إعداد الطالب بناء على المعلومات المقدمة من مصالح الصندوق

من خلال الجدول (17) المعبر عن رصيد الصندوق خلال الفترة 2016-2021 بأقل من الصفر

خلال كل السنوات وعليه نسجل عجزاً في ميزانية الصندوق طيلة فترة الدراسة بإعتبار أن مجمل مداخل الصندوق لا يتحكم فيها إذ أن غالبيتها توجه لهيئات أخرى ومنها صندوق التقاعد الذي يتحصل على أكبر نسبة وتساوي 18.75% الشكل التالي رقم 11

شكل رقم 11 يوضح رصيد الصندوق



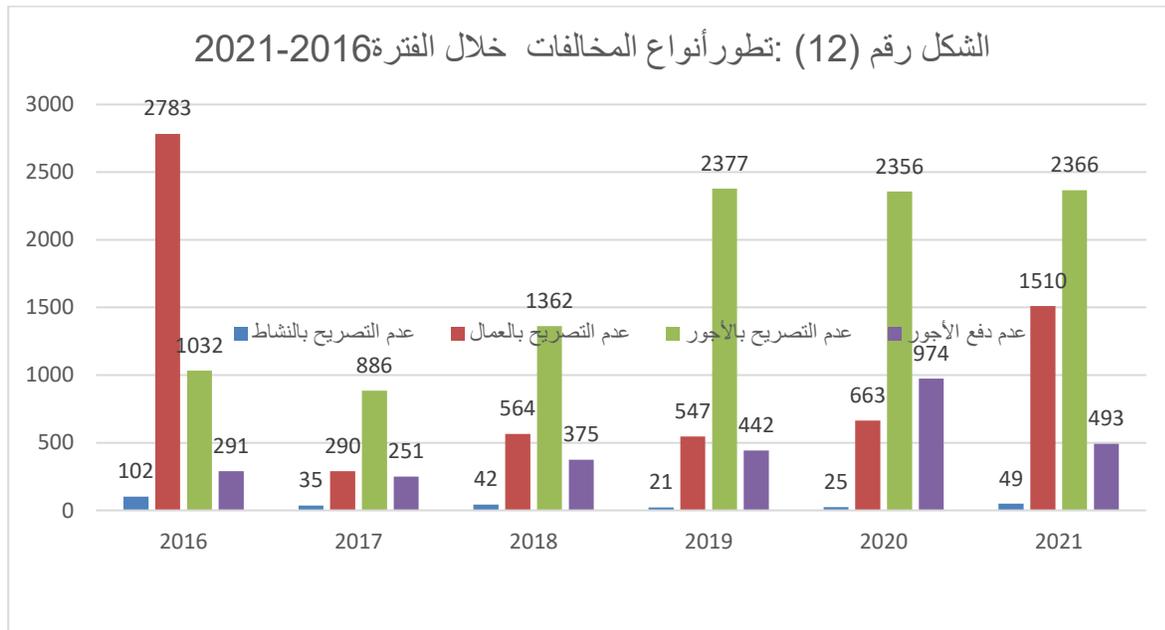
إعداد الطالب بناء على معطيات الصندوق ومخرجات برنامج excel

عدم وفاء المكلفين بالتزاماتهم :

جدول 18 يبين عدد المخالفات المضبوطة بسبب عدم وفاء المكلفين بالتزاماتهم خلال الفترة 2016-2021

المجموع	2021	2020	2019	2018	2017	2016	الفترة عدد المخالفات
274	49	25	21	42	35	102	عدم التصريح بالنشاط
6357	1510	663	547	564	290	2783	عدم التصريح بالعمال
8013	؟	2356	2377	1362	886	1032	عدم التصريح بالأجور
2826	493	974	442	375	251	291	عدم دفع الأجور
إعداد الطالب بناء على معلومات الصندوق							

نتيجة عدم وفاء المكلفين بالتزاماتهم فقد سجل الصندوق من خلال عملية المراقبة أو في حالات عادية ارقاما كبيرة تعبر عن حجم المخالفات المرتكبة خلا فترة الدراسة المحددة من 2016 إلى 2021 ففي الوقت الذي لا يزال الكثير من أرباب العمل لم يسو وضعيته فقد تمكن عدد آخرتسوية وضعيته أو جزءا منه وهو ما يبرزه الجدول التالي رقم 18 والشكل رقم 12



إعداد الطالب وبناء على معلومات الصندوق ومخرجات برنامج excel

من خلال الجدول رقم (18) نلاحظ أعداد مختلف المخالفات المرتكبة من قبل المكلفين أو بعبارة أخرى عدم الوفاء بالتزاماتهم عدديا خلال الفترة المحددة للدراسة من 2016 إلى 2021 وهي الأرقام التي تمكنا الحصول عليها من إدارة الصندوق والمعبرة عن مخالفات عدم التصريح وعدم دفع الأجور وهي المخالفات التي تم ضبطها عن طريق المراقبة أو بحضور المعني عاديًا وتمت تسوية وضعياتها ماليًا مع الصندوق مع العلم أن هناك أعدادا أخرى من المخالفات والتي تم إعفاء أصحابها منها نتيجة الاستفادة من إجراءات الإعفاء التي يتخذها القطاع بين فترة وأخرى ومنها المرسوم 01 / 15 ومرسوم الإعفاء لسنة 2021 (12-21) ولتوضيح أكثر نقوم بقراءة الأرقام الموضحة في الجدول على النحو التالي:

أولا-عدم التصريح بالنشاط:

نلاحظ تسجيل 274 عدم تصريح بالنشاط خلال الفترة المعنية بالدراسة موزعة كالتالي 102 مخالفة سنة 2016 تمت تسويتها ماليا وهي السنة التي تميزت بقانون الإعفاء الصادر ضمن القانون التكميلي لسنة 2015 والذي أتيح فيه للجميع تسوية وضعياتهم حيث تقدم الكثير من أرباب العمل للصندوق لأجل ذلك أو مما تمكن المراقبون الوصول إليهم جراء الخرجات المكثفة والعمليات التحسيسية ,تليها سنة2017 بتسجيل 35 مخالفة أي بإنخفاض من 102 إلى 35 باعتبار سنة2016 سنة إستثنائية عرفت إقبالا كبيرا على الصندوق, ليرتفع العدد سنة 2018 إلى 42 مخالفة بعدم التصريح بالنشاط وهذا نتيجة الخرجات الميدانية للمراقبين من جهة ومن جهة أخرى إقبال البعض طمعا في الإستفادة من قانون الإعفاء الذي إمتد إلى غاية2017 , لنلاحظ تراجعا سنتي2019 و2020 بتسجيل 21 ثم 25 مخالفة على التوالي وهما سنتي إنتشار وباء الكورونا وما صاحب من إجراءات إحترازية سواء بالتقليل من اللقاءات أوحى توقف خروج المراقبين للميدان وحتى ظهور ملامح تراجع النشاط الإقتصادي وتوقف العديد من الأنشطة إنطلاقا من سنة2017. , لنلاحظ بعدها بداية الإنتعاش سنة 2021 عبر عنه بإرتفاع طفيف وتسجيل 49 مخالفة عدم التصريح بالنشاط , حيث شرع في فتح أنشطة جديدة.

ما يمكن التأكيد عليه وحسب تصريحات المراقبين أن التصريح بالنشاط يأتي في المرتبة الرابعة من حيث إلتزامات المكلفين, لكونه من اهتمام الصندوق الوطني(ض إ) لغير الأجراءCasnos أكثر من صندوق الأجراءCnas وإنما هذه المخالفات يتم ضبطها مع أول توظيف لأحد العمال من قبل رب العمل .

ثانيا -عدم التصريح بالعمال :

وهو الإلتزام الأكثر إهتماما به لدى الصندوق والقطاع عموما كما أنه يعتبر جنحة يعاقب عليها القانون بعقوبات مشددة تصل إلى السجن , وحسب تصريحات المراقبين فإنه من خلال العمل الميداني يحتل المرتبة الأولى من حيث العدد فقد تم تسجيل 6357 عدم تصريح بالعمال خلال الفترة المعنية بالدراسة مفصلة في الجدول رقم (18) إذ نلاحظ تسجيل 2783 عدم تصريح بالعمال سنة 2016 وهو الرقم الذي تمت تسويته لدى الصندوق حيث تكثيف حملات التحسيس والمراقبة من قبل المراقبين إضافة إلى إستغلال فرصة قانون الإعفاء 15-01 ضمن قانون المالية التكميلي لسنة2015.

كما سجل الصندوق أرقاما أكثر إستفادات من الإعفاء المبرمج ضمن الإجراءات التحفيزية وعليه فالأرقام تعبر عن حجم المخالفات وعدم إلتزام المكلفين بواجبهم تجاه الصندوق بالتصريح بالعمال , تلتها سنة 2017 تسجيل 290 مخالفة حيث يلاحظ تراجعاً مقارنة بالسنة 2016 (التي تعد سنة إستثنائية بسبب إجراء الإعفاء المحفز, وكثافة الخرجات الميدانية للمراقبين والحملات التحسيسية) ليرتفع العدد سنة 2018 إلى 564 مخالفة ثم تسجيل 547 و 663 عدم تصريح لسنتي 2019 و 2020 على التوالي وهما سنتي وباء الكورونا والإجراءات الإحترازية كالتقليل من الإتصالات وحتى توقف خرجات المراقبين إلى حد أدنى كما عرف خلال هاتين السنتين إستمراريتنا لركود إقتصادي ظهرت ملامحه منذ سنة 2017 وتأثرا ماليا لدى أرباب العمل أدى بالكثير منهم إضطرابا تسريح بعض العمال أو إرتكاب هذه المخالفة بعدم التصريح بالعمال لأجل التعويض المادي على ما أصيبوا به من خسائر جراء الركود في الأشغال في مختلف المجالات لنلاحظ إرتفاعا محسوسا في عدد المخالفات سنة 2021 حيث تم تسجيل 1510 عدم تصريح تم ضبطها عن طريق المراقبين أو إتصالا عاديا من قبل أرباب العمل , وهذا بعدما عرفت الساحة إنفراجا في الأزمة السابقة بظهور حركية وانتعاش إقتصادي وبداية عودة إلى الأنشطة الإقتصادية وتفعيل عديد الورشات.

ثالثا - عدم التصريح بالأجور:

من الجدول رقم (18) نجد إجمالي ما تم تسجيله من 2016 إلى 2021 فترة هذه الدراسة 8013 مما تم ضبطه من مخالفة عدم التصريح بالأجور, وحسب المبحوثين الذين تم الإتصال بهم من مراقبين ومفتشي العمل فإن هذا الإلتزام يأتي في المرتبة الثانية بعد عدم التصريح بالعمال حيث أنه تابع له وهو مخالفة ذات تعداد كبير كونه يتعلق بالجانب المادي لأرباب العمل حيث الكثير منهم يحاول التهرب بعد التصريح كليا أو بالتحايل بخصوص التصريح بالمبلغ الحقيقي للأجور وعليه فقد تم سنة 2016 تسجيل 1032 عدم تصريح وهو العدد الذي تمت تسويته لدى الصندوق لكون 2016 سنة إستثنائية تميزت بقانون الإعفاء 01-15 الذي فتح الباب أمام أرباب العمل لتسوية وضعياتهم علما أن هناك أرقاما أخرى سويت بفضل مراسيم إجراءات الإعفاء وهو ما يعبر عن حجم المخالفات وعدم إلتزام المكلفين بواجبهم إتجاه الصندوق بعدها تم تسجيل 886 عدم تصريح بالأجور سنة 2017 ثم إرتفاعا في حجم المخالفة وذلك بتسجيل

1362 عدم تصريح سنة 2019 و 2377 سنة 2020 وهما سنتي وباء الكورونا

وكإمتداد للأوضاع الإقتصادية المتقهقرة منذ 2017 الأمر الذي أدى بأرباب العمل التهرب من التصريح بالأجور جراء الأوضاع المالية والنقص في الحركة الإقتصادية وحتى توقف بعض الأنشطة والورشات (سنة 2021 لم نتحصل على العدد)

رابعا - عدم دفع الإشتراكات:

وهو أحد الإلتزامات المهمة والذي يلي الإلتزامات الأخرى المتمثلة في التصريح بالنشاط والعمال والأجور, فقد نجد الإلتزام بهؤلاء في حين يتهرب أرباب العمل من تسديد الإشتراكات والتي تعد المورد الأساسي للصندوق , وهو ما تسعى أجهزة الصندوق تحقيقه بشكل واسع للحفاظ على التوازن المالي , وهو ما يبرزه الجدول (18) حيث تم تسجيل 2826 وهو ما ضبط خلال الفترة المعنية بالدراسة من 2016 إلى 2021 من مخالفة عدم دفع الإشتراكات وهو العدد الذي تمت تسويته لدى الصندوق وبالمقارنة مع مخالفة عدم التصريح بالأجور خلال نفس الفترة المسجلة في الجدول أعلاه والتي تمت تسويتها لدى الصندوق والمقدرة بـ 8013 مخالفة نجدها تقارب الثلث فقط وهو تعبير عن الخلل القائم والنقص في عدم إلتزام المكلفين بدفع الإشتراكات المستحقة للصندوق ويعزز ذلك العدد المعبر عن عدم التصريح بالعمال والمقدر بـ: 635

خلاصة قراءة الجدول رقم 18 :

وإن كانت الأرقام المتحصل عليها والمسجلة في الجدول والمعبرة عن عدد المخالفات المرتكبة من قبل المكلفين حول إلتزاماتهم تجاه الصندوق بالشكل المبين فهي أرقام لا تعبر عن الحقيقة الفعلية لعدم إلتزام المكلفين مقارنة بما هو في الميدان من مؤسسات وأرباب عمل وما يضمنه سوق العمل على مستوى الولاية وهذا حسب إطارات الصندوق وإنما هي ماتم ضبطه فقط من خلال المتابعة والمراقبة اليومية ونسبة مما ياتي للصندوق تلقائيا للتسوية , وعليه فالأرقام والعمل الميداني للمراقبين والمفتشين يعكس حجم الخلل القائم والنقص الكبير في الإلتزام وبالتالي الإنعكاس السلبي على مدخلات الصندوق من موارد مالية تساهم لو تم تحصيلها, في الحفاظ على ديمومته واستمراريته وتوازنه المالي وتحقيق خدمات نوعية للمشاركين .

02-الدراسة الإستطلاعية :تمهيد:

تعد الدراسات الإستطلاعية المرحلة التأسيسية للدراسة ومن أهم خطوات الأبحاث الإجتماعية التي يُحرص على إنجازها كمرحلة من البحث بشكل سوي لأن ذلك يؤدي إلى استكمال باقي مراحل البحث بالوجه الحسن , فالدراسة الإستطلاعية تعتبر ملاذا للباحث حين لا يملك عن بحثه إلا القليل من المعرفة ولكونها تساعده في بناء التصميم الأفضل للبحث وطرق جمع البيانات المرتبطة بموضوع بحثه, زيادة عن كونها تجرى عن عدد محدد من الأفراد ، وتمكن من التعرف على الصعوبات وما يعيق تنفيذ إجراءات الدراسة كما تساعد على إستخراج أفكار جديدة وتحديد مفاهيم إجرائية وصياغة الفرضيات.

وتبعاً لنتائج دراستنا الإستطلاعية الموسومة بـ:

العمل المأجور غير المصرح به وأثره على التوازن المالي للصندوق الوطني للضمان الإجتماعي للعمال الأجراء - وكالة غرداية

ولكوني موظف بالصندوق الوطني للضمان الإجتماعي للعمال غير الأجراء casnos وامتلاكي لخبرة أزيد من 17 سنة بميدان الضمان الإجتماعي متدرجا بمناصب مختلفة, سواء بصندوق الضمان لغير الأجراء casnos فعليا أو بصندوق الضمان الإجتماعي للعمال الأجراء كناس من خلال التشابه في الكثير من النقاط واحتكاكي مع الزملاء بهذا الصندوق عبر العمل بفرق مشتركة للمراقبة أو لقاءات تنظيمية أو... كذا من خلال المطالعة المكتبية و تقنيات البحث كالملاحظة والإستمارة المفتوحة والمقابلة , مكنتني ذلك من جمع رصيد معلوماتي حول الموضوع وإلى مدى أهمية التصريح بالعمل المأجور من خلال الوفاء بالتزامات المكلفين مقابل ما يتلقونه من خدمات كحماية إجتماعية وأثر ذلك الوفاء والتصريح على الفرد والمجتمع من جهة ومن جهة أخرى على الجانب المادي للصندوق لتحقيق توازن مالي بين النفقات والإيرادات, والذي يعتبر الجانب المهم في ديمومة واستمرارية الصندوق وتحقيق أهدافه المرجوة منه, خصوصا ما تعلق بتقديم حماية إجتماعية ذات معايير حسنة لمختلف المؤمنين بالصندوق وذوي حقوقهم وقد كانت نتائج الدراسة على النحو التالي:

01-02 - مجريات ومراحل الدراسة الإستطلاعية :**المرحلة الأولى :- شبكة الملاحظة:**

وهي مرحلة تلمس للموضوع وجاءت مباشرة بعد مناقشة المواضيع المقترحة مع الأستاذ المشرف وبعد الإستقرار النهائي على موضوع الدراسة المتمثل في:

العمل المأجور غير المصرح به وأثره على التوازن المالي للصندوق الوطني (ض إ) للعمال الأجراء

دراسة ميدانية لوكالة غرداية

وتبعاً لما أملكه من معلومات وخبرة ميدانية كوني موظف في (ض إ) لغير الأجراء (17 سنة) وما للصندوقين من تشابه في الكثير من الجوانب ونتيجة العمل المشترك مع الزملاء من الصندوق كناس كمراقبين معتمدين ومحلفين إضافة إلى كوني ناشط جمعوي ومراسل لإذاعة الجزائر من غرداية (20 سنة) فأملك قدراً من المعلومات حول موضوع الدراسة زيادة عن المطالعة المكتبية (رأسمال مفاهيمي) وعليه تمكنت من تسجيل عديد الملاحظات خلال هذه المرحلة الأولى تمثلت في:

نتائج دليل شبكة الملاحظة:**01- ماذا لاحظت:**

* وجود من لا يرغب في التصريح بالعمال والنشاط والأجور من المستخدمين وكذا من العمال لعدة أسباب يرونها (تكلفة مالية زائدة , متقاعد , نشاط ثاني , الحرمان من إمتياز آخر كسكن أو منحة أو وظيفة قارة...)
* اللامبالاة وعدم الخوف من العواقب رغم صرامة القانون في هذا الجانب.

* فهم الغالبية لأهمية (ض إ) في حياة الأفراد فهما جيداً مع وجود البعض الذي لا يرغب في إمتيازات الضمان الإجتماعي إلا أنها تصريحات مرحلية بحسب الخبرة الميدانية, (وكما يقال حديث أوسع) أو لظرف مادي صعب يعيشه تلك الفترة, حيث لا يلبث أن يعود الكثير عن تصريحاته تلك ندماً حين يصاب بمحادث أو مرض هو أو أحد أفراد عائلته أو إقتراب موعد تقاعده.

* التصريح الجزئي للعمال أي بفترات متقطعة وليس كامل السنة والمشكل الكبير في هذا أنه بدون علم العامل وأحياناً يستفيق العامل متأخراً, وقد ضاعت منه سنوات لا يستطيع الحصول عليها بسبب تقدم السن أو إلغائها بقانون التقادم.

*تشغيل العمال المناوبين في مؤسساتهم الأصلية مثل ممرض موظف في القطاع العام يشتغل

لدى عيادات خاصة , أو إشتغال البعض كسائقين في فترة الراحة من العمل الرسمي أو باعة في محلات تجارية... (مع وضع هؤلاء لعدة حجج وأسباب كعدم كفاية الأجرة للحاجيات اليومية , ملء الفراغ , ..) *تشغيل اليد العاملة الإفريقية لكونها رخيصة وبدون تأمين علما أن هذه تحتاج لإجراءات منح رخصة

التشغيل وللأجانب الذين تربط دولهم مع الجزائر إتفاقيات في هذا المجال. (وهنا نلاحظ إستغلالا فضيعا لهؤلاء من حيث الأجر ومن حيث ساعات العمل وحتى ما يتعلق بوجبات الإطعام أثناء العمل وأحيانا هضما للأجرة كاملة , واستغلالا لظروفهم الإدارية أو.....)

* التصريح الخاطئ لفترات العمل وللأجور من أجل تقليل تكلفة الإشتراك.

* لتصريح الخاطئ بالأجور خلافا لما يتقاضاه العامل وهذا لأجل ربح مادي حيث يتقاضى العامل أجرا قد يقل عن الأجر الوطني المضمون ويكون التصريح بقيمة الأجر الوطني أو أكثر. (تعمدا أو مساومة للعامل من طرف رب العمل أو تواطؤا بين الإثنين....)

* تشغيل العمال في المنزل خصوصا النساء الماكثات بالبيت حيث يكون العمل بالقطعة أو الكمية بعد أن يوفر المستخدم الآلة والمادة الأولية ودون تصريح لدى (ض إ) أو بإتفاق معين بين الطرفين... * التواطؤ بين العامل ورب العمل بخصوص الإنتساب ووعاء الإشتراك لأجل قبض مبلغ مالي فورا. * التصريح بالعامل فقط حين تعرضه لحادث عمل وهذا بغرض الإستفادة من التعويضات المادية والعينية أو العجز وهنا علاقة العمل تثبت بطريقة رضائية حسب المادة 08 من قانون العمل 11/90 وهذا إضرار بالصندوق , تعويض كبير مقابل مساهمة ضعيفة وفي وقت وجيز...

* تشغيل العمال بأجور لا تتناسب مع مقدراتهم العلمية أو المنصب المستغل مثل مساواة في الأجر الخاضع للإشتراكات بين المهندس والعامل البسيط وهذا إستغلالا لوضعية الشاب المتخرج وإحتياجه للعمل. * في المجال التجاري تشغيل لعمال وعاملات دون تصريح في المحلات والدكاكين وأثناء المراقبة يصرح هؤلاء بأنهم مجرد زملاء أو فقط للمساعدة أوحى ظاهرة غلق المحلات أثناء عبور دوريات المراقبة)....

02- كيف لاحظت :

- من خلال الإحتكاك مع الجهات المعنية عمال وأرباب عمل.
- أثناء مناقشات وحديث مع زملاء العمل بالصندوقين ومع جهات مختلفة من أفراد المجتمع حتى جهات قضائية أو أمنية.
- أثناء أداء مهامهم كمراقب معتمد ومحلف داخل مقر العمل أو في الميدان عبر مختلف بلديات الولاية وحتى بولايات أخرى (مهام عمل خارج الولاية)
- إتصال البعض بي للشكوى أو الإستفسار من عمال أو أرباب عمل.
- من خلال علاقتي مع موظفي صندوق التقاعد واكتشافهم لضحايا الظاهرة ولكن أحيانا بعد فوات الأوان حيث الضحايا بلغوا سن التقاعد وضاعت منهم فرصة تسديد الإشتراك لسنوات أكثر أو بمبلغ أكثر للحصول على تقاعد مريح.

03- متى لاحظت :

- * أثناء ممارسة العمل داخل مقر العمل حيث نضع مواعيد لمن نقوم بمراقبتهم أو أثناء إستقبال المواطنين .
- * خلال ممارسة الوظيفة الأساسية كمراقب معتمد ومحلف أثناء خرجات المراقبة الميدانية حيث لنا الحرية القانونية في مراقبة أي مستخدم في أي مكان عمل وفي أي وقت حسب ما يقره القانون.
- * أثناء المناقشة مع زملاء العمل من مراقبين وموظفين بصندوق كناس (cnas) ميدان الدراسة وكذا بعض الزملاء من مفتشي العمل يوميا حيث المفتشية مقابل مقر عملي بمتليلي الشعابنة علما أن عدم التصريح بالعمال يعد جنحة يجر لها مفتش العمل محضر مخالفة مباشرة ويوجهه لوكيل الجمهورية.
- * أيضا من خلال الإحتكاك المباشر مع مختلف شرائح المجتمع كناشط جمعوي منذ سنة 1988 وكمراسل صحفي لإذاعة الجزائر من غرداية منذ سنة 2001
- * من خلال الملفات المطروحة أمامنا بالقسم الإجتماعي بمحكمة متليلي الشعابنة بإعتباري عضو بهيئة المحكمة في هذا القسم ممثلا للإدارة.
- * من خلال الإتصالات الهاتفية بي وحتى عبر شبكة التواصل أحيانا من قبل بعض المواطنين أو محاسبين أو للإستفسار والتوضيح وأحيانا حتى بالمنزل.

المرحلة الثانية : استعمال تقنية الإستثمار المفتوحة :

بسبب تأخر إدارة هيئة الصندوق لوكالة غرداية إعطاء الموافقة لإجراء الدراسة إلى غاية 13 فيفري فقد كانت المرحلة الثانية من 20 فيفري إلى نهاية أفريل 2022 فبعد المرحلة الأولى كان لزاما التوغل أكثر في صميم الموضوع لمعرفة حقيقة وجود الظاهرة وعلى الأقل تبيان جوانب منها قد أكون غفلت عنها أو لم أفكر فيها وبهذا أكون أتممت شيئا من المرحلة الأولى كان ناقصا حيث اعتمدت على إستثمارات الأسئلة المفتوحة وتوزيعها على مجموعة من المبحوثين المحددين والذين لهم صلة أو دراية بالموضوع ومنهم 07 مراقبين للصندوق الوطني للضمان الإجتماعي للعمال الأجراء والمدير الفرعي للتحصيلات بنفس الصندوق (01) كذا عدد من أرباب العمل (09) وبعض العمال (10) من بعض بلديات الولاية إضافة إلى 03 مفتشي العمل (عدم إستجابة البعض) وقد أسفرت هذه المرحلة على التالي (توزيع الإستثمارات ثم إسترجاعها) من 38 تم إسترجاع (30) بعد شيء من المماطلة والتأخر في إرجاعها من بعض المبحوثين لإنشغالهم أو للامبالاة أو لعدم الإهتمام بهذه المجالات أو تخوفا من عواقب التصريحات رغم تأكيدنا على أنها للبحث العلمي فقط , حينها تم تصنيفها وتفرغها ثم تحليلها كما سيأتي من خلال الجداول الموالية:

03 - عرض وتحليل بيانات الإستثمارات

إستثمارات (العمال) 10 إستثمارات (ملحق رقم 02)

سؤال 01 : هل أنت مصرح بك في الضمان الإجتماعي سابقا أم مع صاحب العمل الحالي؟

جدول (19) اجوبة العمال للسؤال رقم 01

رقم الإستمارة	الأجوبة	رقم الإستمارة	الأجوبة
01	مصرح بي في ض ! حاليا	06	غير مصرح بي حاليا لكوني متقاعد من شركة أنابيب (مصرح بي)
02	مصرح بي في ض ! حاليا	07	نعم مصرح بي في ض !
03	نعم	08	نعم مصرح بي سابقا وإلى يومنا هذا
04	نعم سابقا ومع صاحب العمل الحالي	09	نعم مصرح بي
05	نعم مصرح بي مع صاحب العمل السابق	10	مصرح بي سابقا لدى الضمان الإجتماعي
التحليل	حسب التصريحات من بين 10 مستجوبين وجد 08 مصرح بهم وواحد غير مصرح به تُمائيا وواحد غير مصرح به لأنه متقاعد		

سؤال 2 : في حالة نعم ما أهمية أو فوائد الضمان الإجتماعي ؟

جدول (20) أجوبة العمال للسؤال رقم 02

رقم الإستمارة	الأجوبة	رقم الإستمارة	الأجوبة
01	إستقرار مالي واجتماعي - رعاية صحية - تكافل إجتماعي - إستقرار ما بعد التقاعد	06	التصريح الحالي عن طريق التقاعد
02	الإستفادة من المنح العائلية ومنحة حوادث العمل - الإستفادة من التقاعد بعد نهاية العمل - الإستفادة من بطاقة الشفاء	07	مجانية الدواء 80%+20% تعاضدية ومع ذلك أدفع نسبة دون معرفة السبب (من رجال الأمن)
03	ضمان التقاعد - تعويض عن (الأدوية والتحاليل والأشعة - العطل المرضية - عن حوادث العمل)	08	العمل بأرجحية إطمئنان + بطاقة الشفاء + منحة التقاعد بعد 32 سنة عمل + الحماية من الأخطار (حوادث العمل) وتبعاته
04	إستفادة من التقاعد , بطاقة الشفاء , العطل	09	ضمان الحقوق في حالة المرض أو حادث عمل + الحصول على مكسبات ونقاط من الترقيم لدى مصالح ض إ+ عدم تضبيب الوقت في فترة التصريح لدى الضمان الإجتماعي.
05	ضمان حقوق التأمينات - التغطية الإجتماعية - التعويض في حالة المرض والعجز	10	مجانية بعض الأدوية + التكفل بالعمليات الجراحية + التحاليل لدى المخابر بحكم تعاقد ض إ معها
التحليل	الجميع متفق على أهمية التصريح نظرا لما يحققه من إمتيازات خصوصا الحماية الإجتماعية (تعويضات طبية وصيدلانية - التقاعد تعويضات عند وقوع حادث عمل - بطاقة الشفاء ..)		

إعداد الطالب بناء على أجوبة المبحوثين

سؤال 3 : في حالة لا لماذا غير مصرح بك في الضمان الإجتماعي؟

جدول (21) أجوبة العمال للسؤال رقم 03

رقم الإستمارة	الأجوبة	رقم الإستمارة	الأجوبة
01	بدون جواب	06	لا يصرح في البداية خوفا من التوقف على الأقل 3 أشهر
02	بدون جواب	07	بدون إجابة... لأنه أجاب بنعم
03	بدون جواب	08	بدون إجابة... لأنه أجاب بنعم
04	بدون جواب	09	بدون إجابة... لأنه أجاب بنعم
05	تهرب أصحاب العمل من التصريح لتجنب تسديد إشتراكات ض إ	10	بدون إجابة... لأنه أجاب بنعم
التحليل	08 بدون جواب لكونهم أجابو في السؤال الأول بأنه مصرح بهم - الإجابتين المتبقيتين : غير متنسبين بسبب تهرب المستخدمين		

سؤال 4 : هل ترغب أن يصرح بك في الضمان الإجتماعي ؟ : نعم / لا

جدول رقم(22) إجابة العمال للسؤال رقم 04

رقم الإستمارة	الأجوبة	رقم الإستمارة	الأجوبة
01	بدون جواب	06	نعم
02	نعم	07	بدون جواب
03	نعم	08	بدون جواب
04	بدون جواب	09	نعم
05	نعم	10	بدون جواب
التحليل	05 بدون جواب لأنهم لم يجيبوا بلا من قبل 05 نعم ومنه يتضح أن الجميع يرغب التصريح به		

إعداد الطالب بناء على أجوبة المبحوثين

سؤال 5 : في حالة نعم ما أهمية أن يصرح بك لدى الضمان الإجتماعي؟

جدول رقم 23 إجابات العمال عن السؤال رقم 05

رقم الإستمارة	الأجوبة	رقم الإستمارة	الأجوبة
01	بدون جواب	06	الحماية من حدوث حادث رغم أننا لا تفيدني في التقاعد وإنما هي أجره زائدة لهذا العمل بعد أن أصبحت متقاعدا
02	الإستفادة من المنح العائلية وحوادث العمل + التقاعد بعد إنتهاء فترة العمل	07	بدون جواب
03	ضمان التقاعد - تعويض الأدوية والتحاليل والأشعة - العطل المرضية - تعويض عن حوادث العمل - إعانة معادلة الخدمات	08	بدون جواب
04	بدون جواب.	09	الحصول على رقم تسلسلي لدى الضمان الإجتماعي + الحق في العمل عن طريق (ض إ) + ضمان الحقوق نحو الإدارات
05	ضمان التغطية الإجتماعية والتقاعد	10	بدون جواب
التحليل	05 بدون إجابة لأن إجاباتهم كانت في السؤال الثاني وهي متفقة مع إجابة الخمسة الباقين وعليه فالجميع متفق على أهمية التصريح نظرا لما يحققه من إمتيازات خصوصا الحماية الإجتماعية (تعويضات طبية وصيدلانية - التقاعد تعويضات عند وقوع حادث عمل - بطاقة الشفاء ..)		

سؤال 6 : في حالة لا لماذا لا ترغب أن يصرح بك لدى الضمان الإجتماعي؟

جدول رقم 24 إجابات العمال عن السؤال رقم 06

رقم الإستمارة	الأجوبة	رقم الإستمارة	الأجوبة
01	بدون إجابة	06	بدون إجابة
02	بدون إجابة	07	بدون إجابة
03	بدون إجابة	08	بدون إجابة
04	بدون إجابة	09	بدون إجابة
05	عدم الرغبة في التصريح لدى ض إ ناتج عن تهاون أصحاب العمل في تسديد إشتراكات العامل بصفة دائمة ورغبة بعض العمال في زيادة الأجره بدل التصريح.	10	بدون إجابة
التحليل	09 بدون إجابة لأن إجاباتهم من قبل كانت الرغبة في التصريح , المستجوب الوحيد الذي أرجع الأمر لتهاون أرباب العمل من جهة أو رغبة العامل في الحصول على مبلغ التصريح نقدا أي طمع مادي		

إعداد الطالب بناء على أجوبة المبحوثين

إستمارات أرباب العمل 09 إستمارات (ملحق رقم 03)

السؤال 01 : مارأيك في التصريح بالعمال لدى الضمان الإجتماعي؟

جدول رقم 25 إجابة أرباب العمل على السؤال رقم 01

رقم الإستمارة	الأجوبة	رقم الإستمارة	الأجوبة
01	التأمين الصحي + الإجتماعي + تفادي حوادث العمل + التقاعد + المنح العائلية	05	يجب مراجعة السياسة الإجتماعية في البلاد وإعادة هيكلة الصندوق (مع ذكر بعض الأسباب)
02	ضروري وإجباري	06	نعم تسوية الوضعية القانونية للمؤسسة + تعويض عن الحوادث الناجمة + تحسين الوضع المالي والإجتماعي للعامل.
03	يضمن للعمال حقوقهم ويجب رب العمل المساءلة القانونية	07	جعل العامل في وضعية قانونية + حماية العمال والمؤسسة من أي طارئ مما يجعل كلا الطرفين في حالة إيجابية
04	ضروري لسلامة العمال و ضمان حقوق المستخدم	08	ضرورة حتمية لتفادي أي أخطار
09	حماية المستخدم + حماية وتغطية صحية للعامل		
التحليل	05 بدون جواب لأنهم لم يجيبوا بلا من قبل 05 نعم ومنه يتضح أن الجميع يرغب التصريح به الجميع متفق على أهمية التصريح نظرا لما يحققه من إمتيازات خصوصا الحماية الإجتماعية (تعويضات طبية وصيدلانية - التقاعد تعويضات عند وقوع حادث عمل - بطاقة الشفاء ..) ضمان حقوق العمال والمستخدمين		

سؤال 02 : هل صادفت لديك عدم رغبة بعض العمال التصريح بهم لدى الضمان الإجتماعي؟

جدول 26 إجابة أرباب العمل عن السؤال رقم 02

رقم الإستمارة	الأجوبة	رقم الإستمارة	الأجوبة
01	لا	05	نعم
02	نعم	06	نعم
03	لا	07	نعم
04	نعم	08	لا
09	نعم		
التحليل	03 مستجوبين لم يصادفو عدم الرغبة في التصريح في حين صرح 06 الآخرين مصادفتهم عدم رغبة بعض العمال في التصريح		
<u>إعداد الطالب بناء على أجوبة المبحوثين</u>			

سؤال 03 : في حالة نعم ماهي الأسباب؟

جدول رقم 27 إجابة أرباب العمل عن السؤال رقم 03

رقم الإستمارة	الأجوبة	رقم الإستمارة	الأجوبة
01	بدون جواب لأنه أجب في السؤال 01 ب : لا	05	نعم لأنه مصرح به في كاسنوس لإمتلاكه متجرا أو غيره - مصرح لدى هيئة أخرى خاصة أو عمومية أو يريد المبلغ نقدا - لا يريد أن يسقط إسمه من قائمة أنام anem كطالب عمل بمعنى يريد العمل بشركة.
02	الرغبة في زيادة الأجر+ بعض العمال متقاعدین يتجنبون التصريح الثاني + الرغبة في الإنتساب بصفة دائمة وليس ظرفية	06	نعم مصرح في جهة أخرى ولا يرغب في التصريح الثاني - الإستفادة من المبلغ نقدا كزيادة في الراتب خصوصا من الشباب - متقاعد - مستفيد من منحة إجتماعية وخوفا من فقداها
03	الرغبة في ضمان حقوق التغطية الإجتماعية والتقاعد	07	نعم للحصول على إعانة من الدولة - الحصول على منصب عمل لدى anem-الإعتماد على العمل بالكمية وليس بالأجر الشهري- مستفيد من منحة يخاف فقداها - الإستفادة من المنح المدرسية للأبناء المتدربين
04	الرفض لأنه حرام+ الرفض للحصول على مبلغ الإشتراك نقدا.	08	بدون جواب
09	عدم فقدان المنصب من anem - متقاعد (أضاف شفها بأن هناك التصريح الخاص بالأجور من الحد الأدنى فقط لعدم خسارة مبلغ مالي رغم أن هذه الإقتطاعات تخصم من الضرائب - التصريح بفترات متقطعة للعامل وهو ظلم... - التصريح ببعض العمال دون أن يشتغلوا لظروفهم الإجتماعية فقط ومن أجل حصولهم على تغطية صحية أو..)		
التحليل	من بين 09 مستجوبين إثنان لم يجيبوا لأنهم لم يصادفوا عدم الرغبة في التصريح البقية تباينت الأسباب عندهم - الرغبة في الحصول على المبلغ نقدا- خوف من فقدان إمتياز آخر كمنحة إجتماعية أو منح مدرسية أو الحصول على سكن أو سقوط إسمه من قائمة البطالين بمكتب التشغيل للحصول على منصب في شركة أو مؤسسة أخرى - أو أن العامل متقاعد أو عامل غير أجير مصرح به في كاسنوس		

إعداد الطالب بناء على أجوبة المبحوثين

إستمارات مفتشي العمل 03 إستمارات (ملحق رقم 04)

سؤال 1 : مارأيك في ظاهرة عدم التصريح بالعمال لدى الضمان الإجتماعي؟

جدول رقم 28 إجابة مفتشي العمل عن السؤال رقم 01

رقم الإستمارة	الأجوبة	رقم الإستمارة	الأجوبة
01	تؤثر سلبا على التوازن المالي للصندوق + تسبب عجزا ماليا للصندوق على مواصلة تقديم الأداءات	02	- ظاهرة إجتماعية سلبية تعود بالضرر على الفرد والمجتمع بالنظر لما تخلفه من سلوكات وتصرفات لها عواقب وخيمة وهي بسبب الجهل لدى الأجير بمزايا (ض إ) وما يترتب من إمتيازات له ولأسرته. - تعمد المستخدم التهرب من التصريح إعتقادا بجني أرباح بدل دفعها للضمان الإجتماعي ونسي الحسارة الكبرى حين يصاب العامل - غياب التوعية والتحسيس من السلطات في هذا المجال
03	- ظاهرة إجتماعية بسبب عدم إدراك المستخدمين للدور التضامني لصندوق الضمان الإجتماعي - تقديم المصلحة الخاصة لأرباب العمل على المصلحة العامة للمجتمع - عدم مسايرة خدمات الضمان الإجتماعي لإرتفاع تكاليف التكفل الطبي والإجتماعي		
التحليل	المستجوبين الثلاث أكدوا على إنتشار الظاهرة كثيرا بسبب: - تهرب المستخدمين معتبرينها عبئا ماديا عليهم - الجهل بامتيازاتها. - نقص التوعية والتحسيس - عدم مسايرة خدمات الضمان الإجتماعي لإرتفاع تكاليف التكفل الطبي والإجتماعي - وهي ظاهرة لها سلبيات على الفرد والمجتمع وعلى التوازن المالي للصندوق		

إعداد الطالب بناء على أجوبة المبحوثين

سؤال 02: كيف يمكن تلافيتها؟

جدول 29 إجابات مفتشي العمل عن السؤال رقم 02

رقم الإستمارة	الأجوبة	رقم الإستمارة	الأجوبة
01	- تنظيم أيام إعلامية توعوية وندوات حول أهمية الضمان الإجتماعي ودوره في تقديم خدمات للمؤمن- تكثيف الرقابة على المهن الحرة- تخفيز أعوان الرقابة وتشجيعهم (ماديا ومعنويا) حتى تكون هناك عملية ردع للمخالفين للقانون.	02	التوعية والتحسيس والتقرب من أماكن العمل - إستقطاب المستخدمين من خلال تخفيض نسبة الإشتراك - إلزامية التصريح للضمان الإجتماعي من خلال بعض المؤسسات (مستشفى,عيادات..)
03	إعادة النظر في نسبة التكفل بالمؤمنين إجتماعيا - محاربة الظاهرة بتكثيف عمليات المراقبة من طرف المصالح المختصة - توعية العمال والمستخدمين بأهمية التصريح لدى الضمان الإجتماعي والآثار الإجتماعية الإيجابية لهذه العملية		
التحليل	تكثيف الرقابة والإهتمام ببيئات الرقابة وتنظيم حملات توعوية تحسيسية بأهمية التصريح في الضمان الإجتماعي و إعادة النظر في نسب الإشتراك ونوعية خدمات الضمان الإجتماعي. إلزامية بعض المؤسسات بضرورة التصريح لدى الضمان الإجتماعي لكل مستخدميها حتى غير المرسمين لديها		

إعداد الطالب بناءا على أجوبة المبحوثين

إستمارات المراقبين المعتمدين التابعين للصندوق cnas 07 إستمارات (ملحق رقم 05)

السؤال 01: ما رأيك في ظاهرة عدم التصريح بالعمال؟

جدول رقم 30 إجابات المراقبين عن السؤال رقم 01

رقم الإستمارة	الأجوبة	رقم الإستمارة	الأجوبة
01	- ظاهرة كثيرة الإنتشار بين أرباب العمل - غير قانونية - أصنفها كظاهرة لا أخلاقية - إستغلال للعامل بغض النظر عن ظروف رب العمل	04	ظاهرة منتشرة بسبب عدم وعي العمال بإيجابياتها لهم ولأسرهم+تهرب المستخدمين لأنها أعباء في نظرهم
02	مرض مستفحل في سوق العمل ومن أسبابها - تهرب جبائي من أرباب العمل - تقليل من النفقات والأعباء	05	إنها بسبب قلة وعي العمال والمستخدمين + تفضيل العامل لمبلغ الإشتراك نقدا بدل التصريح به + أن المستخدم يراه أعباء + الجهل بقوانين (ض !) + إرتفاع نسبة الإشتراك على بعض القطاعات + خلافا للتصريح في (ض !) نجد التصريح في الضرائب لأنها رادعة
03	ظاهرة من أسبابها الجهل بالقوانين + عدم تقدير نتائج عدم التصريح (غرامات والعقوبات خصوصا عند وقوع حادث عمل) + الأناية + طمع مادي في مبلغ الإشتراك + عدم وجود عدالة في القوانين فمثلا شاب بمؤهل ينتظر منصب عمل لكن التصريح المؤقت يجرمه منه لذلك لا يقبل الشباب التصريح بهم + عدم إلمام العمال بحقوقهم جراء التصريح	06	الظاهرة جريمة في حق العامل , ظاهرة في تزايد خصوصا مع تشغيل الأفارقة , ظاهرة تضعف الموارد المالية للصندوق من خلال عدم دفع الإشتراكات وكذلك بالنسبة لصندوق التقاعد
07	ظاهرة متفشية بسبب تهرب المستخدمين من الوفاء بالتزاماتهم مع ض ! + رؤية المستخدم عدم قدرته عليها + رغم أن الإشتراك يحقق للعامل حقوقه		
التحليل	جميع المراقبين متفقين على إنتشار الظاهرة كظاهرة غير قانونية ولا أخلاقية واستغلال للعامل وهي بسبب الجهل بقوانين ض ! - الجهل بعواقب عدم التصريح - عدم وعي العمال بحقوقهم وإمتيازات التصريح - تهرب المستخدمين بالوفاء بالتزاماتهم واعتبارها في نظرهم عبئا ماليا - تفضيل بعض العمال لمبلغ الإشتراك نقدا بدل التصريح به - إرتفاع نسب الإشتراك - الهيئة ليست رديعية مثل الضرائب - عدم عدالة القوانين - وأحدهم يراها حرام شرعا		

إعداد الطالب بناء على أجوبة المبحوثين

السؤال 02 : كيف يمكن تلافئها؟

جدول رقم 31 إجابة المراقبين عن السؤال رقم 02

رقم الإستمارة	الأجوبة	رقم الإستمارة	الأجوبة
01	توعية العمال وأرباب العمل بأهمئتها + سن قوانين رديةة والحرص على تطبيقها ومحاسبة المتقاعسين	04	التوعية بالإيجابيات وبكل الوسائل + تحفيز المستخدمين (تخفيض ..جدولة..) + إعادة النظر في نسبة الإشتراك + تنظيم خرجات مراقبة مشتركة (مراقبين درك شرطة...) + تواصل وتنسيق بين الصندوق وجميع الإدارات.(سجل تجاري ..مشاريع.)
02	إعطاء أهمية للرقابة باعتبار التصريح مسألة مصيرية + تحمل جميع أجهزة الدولة والجهات الفاعلة للتصدي لها نظرا لصعوبة تغطية سوق العمل غير المصرح به من جهة واحدة.	05	وضع قوانين مرنة وتشجيعية للمستخدمين والشباب المقبلين على العمل + حملات توعية + تكثيف خرجات المراقبة الميدانية واستهداف النشاطات المخالفة...
03	إصدار قوانين مرنة للشباب الراغب ولديه شهادات جامعية وخبرة لإدماجه وتسهيل توظيفه بالشركات الكبرى.	06	تعديل القوانين خصوصا المادة 10 من القانون 14/83 وجعلها بيوم أو يومين فقط عوض 10 أيام + تفعيل عقوبة السجن في المادة 59 من قانون المالية التكميلي 2015 المتعلقة بعقوبة عدم التصريح
07	تقديم إمتيازات وتشجيع للمستخدمين(تخفيض إعادة - جدولة - إلغاء الغرامات....) + وجوب تميز العامل بثقافة التصريح كحق مشروع كفله القانون له ولأسرته (توفير حماية إجتماعية)		
التحليل	سن القوانين الردعية - تكثيف عمليات المراقبة والتحسيس والتوعية - تحمل كل أجهزة الدولة التصدي لها - التواصل والتنسيق بين الصندوق ومختلف المؤسسات - تحفيز المستخدمين بتخفيض نسبة الإشتراك وبجدولة الديون والإعفاء من الغرامات والزيادات - سن قوانين مرنة للمستخدمين وللشباب بخصوص التوظيف والتصريح - تعديل بعض القوانين الرادعة من حيث قوة ردعها وتفعيلها - غرس ثقافة التأمين لدى الجميع		

إعداد الطالب بناء على أجوبة المبحوثين

إستمارة نائب مدير مكلف بالتحصيلات بالصندوق cnas إستمارة واحدة(01) (ملحق رقم 06)

سؤال وحيد : ما آثار ظاهرة عدم التصريح بالعمال على صندوق الضمان الإجتماعي cnas؟

جدول رقم 32 إجابة نائب المدير عن السؤال الوحيد

رقم الإستمارة	الأجوبة
التحليل	<ul style="list-style-type: none"> - التعدي على النصوص القانونية وبالتالي على سيادة الدولة - المساهمة في تفشي ظاهرة التهرب شبه الجبائي- المساهمة في تفشي ظاهرة العمل غير المصرح به - المساهمة في إنقاص موارد الصندوق - التعدي على حق العامل (حق التصريح في ض (إ - الأثر الشرعي وهو أكل أجره وحق العامل (حديث رسول الله صلى الله عليه وسلم) - زعزعة منظومة الضمان الإجتماعي

إعداد الطالب بناء على أجوبة المبحوث

04 - استخلاص نتائج الإستمارات

لقد تباينت أجوبة المستجوبين المتمثلين في 10 عمال و 09 أرباب عمل و 03 مفتشي عمل و 07 مراقبين معتمدين ونائب مدير مكلف بالتحصيلات بالصندوق. فحتى وإن كانت أجوبة العمال وأرباب العمل فيها نقص وعدم إقناع بسبب إلتماسنا لعدم إعطاء الحقيقة إما تهرباً أو خوفاً من فقدان المنصب أو تواطؤاً بينهما فإن المبحوثين متفقين على أهمية التصريح لما له من فائدة على الفرد والمجتمع والصندوق وأن ظاهرة عدم التصريح ظاهرة سلبية و متفشية بشكل كبير ولها إنعكاساتها على الفرد والمجتمع والتوازن المالي للصندوق.

وإن من أسبابها تهرب المستخدمين الوفاء بالتزاماتهم بسبب إعتبارها عبئا ماديا عليهم, أما من جهة العمال فبسبب الطمع المادي أو المعنوي حيث يفضلون قبض مبلغ الإشتراك نقدا أو لعدم حرمانهم من إمتياز في جهات أخرى كسكن أو وظيفة أو منحة أو.....

أو إشتراكا بين الجميع في قلة الوعي بأهمية الضمان الإجتماعي والحقوق والإمتيازات أو عدم العلم بعواقب عدم التصريح وقوانين الضمان الإجتماعي, كما أن هيئة الضمان الإجتماعي ليست ردية كالضرائب وصولا لتحريم البعض للضمان الإجتماعي عموما.

المبحوثين من غير العمال وأرباب العمل كالمراقبين والمفتشين ونائب المدير كمبحوثين معاشين للواقع أكدوا أن الظاهرة غير قانونية وغير أخلاقية وهي إستغلال للعامل وحقوقه والتعدي على النصوص القانونية وبالتالي على سيادة الدولة كما أنها تساهم في تفشي التهرب الجبائي وإنقاص موارد الصندوق وعزعة منظومة الضمان الإجتماعي وشرعا تتمثل في أكل أجره وحق العامل (حديث رسول الله ﷺ).

وتعود الظاهرة للتعمد أحيانا وللجهل أحيانا أخرى متفشية بشكل كبير للأسباب المذكورة سلفا إضافة إلى عدم مسايرة خدمات الضمان الإجتماعي للتحويلات الإجتماعية خصوصا ما يتعلق بالعلاج . وكحل للظاهرة وجب تكثيف الرقابة والحملات التحسيسية والتوعوية بقوانين الضمان الإجتماعي

وأهميته كذا الإقتراح إعادة النظر في مختلف قوانين القطاع ونسب الإشتراك ونوعية خدمات الضمان الإجتماعي مع ضرورة سن قوانين ردية وتحمل جميع أجهزة الدولة مسؤولية التصدي لها , والتواصل والتنسيق بين الصندوق ومختلف الهيئات والمؤسسات الأخرى , مضاعفة إجراءات التحفيز والتشجيع لأرباب العمل بالإعفاء من العقوبات والزيادات وحتى التخفيض من نسب الإشتراك , وسن قوانين مرنة للمستخدمين بخصوص التوظيف والتصريح بالعمال , وتفعيل القوانين الرادعة وغرس ثقافة التأمين مبكرا لدى أفراد المجتمع

* هذا وقد كان لي لقاء بعد كل مرحلة مع الأستاذ المشرف لمناقشة سير الدراسة مع التوجيه والتصويب, آخرها تطلبت إعادة النظر في نقاط معينة دفعت بي للمرحلة الثالثة رغم ضيق الوقت.

05- عرض وتحليل بيانات المقابلات**المرحلة الثالثة :**

بعد المرحلتين الأولى والثانية وما توصلنا إليه من نتائج ومفاهيم كان لزاما المرور للمرحلة الثالثة قصد التأكد أكثر ولجمع معلومات أكبر وكانت عبر تقنية المقابلة (ملحق رقم 07) التي يرجى منها وجود السبيل المؤدي إلى ضبط مشكلة البحث وتدقيقها خصوصا أن الدراسة هذه ميدانية, كما أنها تعتبر مكملة للمرحلتين السابقتين , وقد خصصت هذه المقابلات لمفتشي العمل ومراقبي الصندوق بإعتبارهم من أعمدة القطاع والممارسين لعمل المراقبة ميدانيا وهم أكثر من له دراية بالظاهرة وأكثر من يلحظها بحكم موقعهم ومهامهم اليومية ,وهنا قمت بإعداد دليل أسئلة المقابلة على أن تكون للمبحوث حرية في الإجابة بإسهاب من حيث ما يجب أن يكون وبين ما هو في الواقع وما يقره القانون ...مع إتاحة فرصة ذكر توصيات أو ملاحظات كروية أو حلول للظاهرة , وقد إعتمدت في المقابلة مع المبحوثين إما عن طريق سؤال وجواب وأدون ما يقوله المبحوث , او إستعمال آلة التسجيل مع بعض المبحوثين.

المقابلات (ملحق رقم 07) موجهة لـ: 07 مراقبين و03 مفتشي عمل بداية من 15 ماي 2022 والصعوبة كانت في التوقيت بحكم أن عملهم في الميدان خارج مقر الوكالة وبرمجة اللقاء معهم صعب مع تنقلي من متليي الشعانبة لغرداية وعليه فلغاية 2022/05/23 أجريت مقابلتين فقط مواصلا المهمة رغم ما ذكرت من صعوبات ,إلى ان أتممت كل المقابلات وعددها ثمانية 07 مراقبين ومفتش عمل لعدم إستجابة البقية

نتائج دليل المقابلة الإستطلاعية:

بعد تجميع المقابلات سواء التي كانت بالكتابة أو المسجلة عن طريق جهاز التسجيل وقد إستنفدت مني وقت طويل سواء في ما تعلق بإجراء المقابلات نتيجة الأسباب المذكورة سلفا ومنها وقت برمجة المقابلة بحكم أن المراقبين جل وقتهم في الميدان خارج الصندوق وثانيا وقت تفرغ المحتوى بتلخيص المكتوب وإفراغ التسجيل على الورق حيث كان الحرص على تدوين كل كلمة وإعطاء محتوى كل مقابلة حقه كاملا رغم ضيق الوقت وإنشغالات المراقبين إضافة إلى الفترة الحرجة على الجميع ,وكانت النتيجة في ما يلي:

المقابلة رقم: 01

مكان المقابلة: مقر العمل تاريخ المقابلة: 2022/05/15 مدة المقابلة: 30 دقيقة

مواصفات المبحوث:

الجنس: ذكر, العمر 57 سنة- الخبرة المهنية: 34 سنة المنصب الحالي: مفتش رئيسي للعمل

محتوى المقابلة :

تحية طيبة وبعد : أنا الطيب أولاد الطيب طالب في السنة الثانية ماستر تخصص علم إجتماع تنظيم وعمل وبصدد إعداد مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر بعنوان: العمل المأجور غير المصرح به وأثره على التوازن المالي للصندوق الوطني للضمان الإجتماعي - دراسة ميدانية حول الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي للعمال الأجراء وكالة غرداية // (بعد أن تمت موافقة إدارة الصندوق إجراء الدراسة)

وعليه يسعدني لقاءكم للحديث حول الموضوع نظرا لما أعرفه عن خبرتكم في المجال وأنا جد سعيد بإتاحته لي جزءا من وقتكم الثمين وعلى قبولكم إجراء هذه المقابلة , والتي سيكون محتواها خدمات للبحث العلمي , مرة أخرى أنا جد شاكر لكم فهل نشرع في الحديث حول الموضوع ؟ نشكر ثقتكم في شخصنا ولن ندرج هذا في تقديم ما نعرفه من معلومات تفيدكم بإذن الله.

سؤال : من خلال خبرتكم هل لكم أن تحدثونا حول هذا الموضوع بصفة عامة من حيث القانون والواقع ومظاهره وما هي الأمور التي يجب التصريح بها وعلى عاتق من يقع التصريح وووو؟

ج: المبحوث كان صريحا في إجابته وبكل أريحية أكد على وجود الظاهرة بكثرة ومنذ الأزل أو منذ ظهور العمل والعامل و منذ إتحاقه بالعمل وأنا أرى الظاهرة مستفحلة وتزداد أكثر من يوم لآخر بالرغم من قيامنا بعمل التفتيش وبالرغم من أن المشرع الجزائري شدد في العقوبة ,فالتصريح يقع على عاتق المستخدم طبقا لأحكام المادة 10 من القانون 13/83 المتعلق بالمكلفين في مجال (ض إ) (يجب على المستخدم أن يقوم بالتصريح بالعمال لدى(ض إ) خلال العشرة أيام الأولى التي تلي توظيف العامل) والمشرع أعطى للمستخدم 10 أيام كفترة من أجل إستكمال الملف فقد يكون موطن العامل بعيد عن مقر العمل وربما يتطلب السفر, فالمستخدم ملزم وجوبا بالتصريح بالعمال خلال تلك الفترة المحددة بعشرة أيام.

سؤال: من خلال خبرتكم في الميدان وقيامكم بعملية التفتيش هل يمكن نعرف المجال والقطاعات التي تقومون بتفتيشها؟

(ج): بخصوص التصريح للضمان الاجتماعي فبالنسبة للقطاع العام والمؤسسات الاقتصادية الأمر مفروغ منه وكل العمال يصرح بهم ولا نجد فيه مشكلة ولكن الأمر يتعلق بالقطاع الخاص فهو المعني أساسا فأغلبه المراقبة تتم على مستوى القطاع الخاص حيث أغلبية ما يوجد من عدم التصريح هو لدى القطاع الخاص وأغلبية المستخدمين من القطاع الخاص سواء عمدا أو جهلا لا يقومون بالتصريح بالعمال لدى الضمان الاجتماعي نظرا لإعتبارات خاصة بكل رب عمل.

(س): من خلال مهامكم وخبرتكم كيف تقيمون وجود الظاهرة في الواقع؟

(ج) الظاهرة مستفحلة منذ الأزل ومنذ قيام العامل والعمل في إطار علاقة العمل, موجودة وبكثرة ولهذا شدد المشرع الجزائري في عقوبة عدم إنتساب العمال للضمان الاجتماعي من 200.000 دج إلى 400.000 دج أي من 20 مليون سنتيم إلى 40 مليون سنتيم للعامل الواحد وفي حالة تكرار المستخدم للمخالفة ترفع من 400.000 دج إلى 1000.000 دج أي من 40 مليون إلى 100 مليون وهذا نظرا لإستفحال الظاهرة في مجال العمل.

(س): هل هذه العقوبة حديثة أم هناك تدرج؟

(ج) بل تدرج منذ سنوات فقد كانت 20 ألف دج إلى 30 ألف دج ثم إرتفعت تدرجا بسبب إنتشار الظاهرة أكثر وهناك توصيات من الوصاية ومن المديرية العامة بتشديد المراقبة في هذ الجانب فالظاهرة مستفحلة وتزداد من قبل المستخدمين عمدا أو جهلا.

(س): هل هناك أرقام تعطي صورة أوضح؟

(ج) أكبر المخالفات هي في مجال عدم التصريح بالعمال لـ: (ض إ) بغض النظر عن المخالفات الأخرى مثل مراقبة السجلات أو علاقة العمل أو العطل أو الأجر (أعطى جواب عام ولم يقدم أرقام لسرية هذا الأمر بالنسبة لهم). (وهذه من صعوبات الدراسة)

(س): أظن لكونها هي الأساس وباقي المخالفات تنجر عنها؟

(ج) نعم هي الأساس وكثير من المستخدمين يتحايلون فيها, لأن الأغلب يرى أن فيها جانب مادي فيتحايلون لكي لا يدفعونه.

س): ما أهمية هذا التصريح؟

ج) سؤال في محله ... أهمية التصريح تتجلى في أن صندوق الضمان الإجتماعي إذا كان أغلبية المستخدمين لا يصرحون فإننا نلاحظ عجز في الصندوق أما إذا التزم المستخدمون بالتصريح وتمكنا من القضاء أو الحد من الظاهرة فهذا يجعل الصندوق في تحسن ومن جهة أخرى لفائدة العامل وخصوصا إن وقع حادث عمل يعتبر هذا التصريح لصالح العامل بأي وسيلة كانت , في مجال حوادث العمل والتعويض وحقوقه لا يمكن التعويض له إن لم يكن مصرح به , وفي حال التصريح يكون بالمعنى إنخراط وتسديد للإشتراكات ولا وجود لعجز بالصندوق وبالتالي يكون هناك تعويض للعامل في حالة وقوع حادث عمل أو استفادة من إمتيازات الصندوق المتعارف عليها.

س): كمفتشي عمل ماهي الأمور التي تدخل في اختصاصكم وتقومون بتفتيشها عند المستخدمين وقد ذكرت واحدة وهي التصريح بالعمال لدى الضمان الإجتماعي؟

ج) إضافة لذلك فحص السجلات وكل ما ينتج عن علاقة العمل كالعطل والأجور والأجر الوطني الأدنى المضمون والتشغيل ووو

س): لو تحدثنا عن الأجر الأدنى المضمون؟

ج) نعم الدولة حددت سقف كأجر لا يمكن للعامل أن يتقاضى أقل منه والحمد لله هناك تحسن فيه فقد ابتدأ بـ:4000دج وحسب التشريعات قد وصل إلى 18.000دج وحاليا 20.000دج

س): المراقبة هنا متعلقة بمبلغ الأجر مقارنة مع الاجر الأدنى المضمون؟

ج) نعم فلا يجب أن يقل عنه وهنا نرى أغلبية من المستخدمين الذين لا هم لهم إلا المادة والربح السريع يقاضون العمال بأقل من ذلك فنجد عاملات وعمال لا يتقاضون إلا8.000دج, وهناك أجور للعمال أقل من المحدد قانونا وفي هذا المجال نجد مخالفات كثيرة , كذلك الحجم الساعي فنجد المستخدمين يحملون العامل أكثر من المدة القانونية للعمل والتي يحددها الأمر03/97 المحدد للمدة القانونية والتي كانت 44 ساعة في الأسبوع ثم أصبحت 40 ساعة في الأسبوع تبعا للمرسوم 03/97 ونجد المستخدم يحمل العامل ما بين 12ساعة و16 ساعة يوميا وأكثر, وهو مخالف للقانون وتلك الساعات تعتبر إضافية في نظرالقانون

س : (العقوبة عن ذلك؟

ج : (العقوبة حسب القانون 11/90 تتراوح بين 10.000 دج و 20.000 دج.

س : (إذن أجر الموظف لا يقل عن الأجر المحدد قانونا؟

ج : (نعم وهو حاليا 20.000 دج (العامل وليس الموظف لأن الموظف أمر آخر)

س : (إذا كان الأجر أقل من الأدنى المضمون فكيف يتم التصريح لدى الضمان الإجتماعي؟

ج (سؤال في محله , هناك تلاعب من المستخدمين في قسيمة الأجور فالعامل يتقاضى أجرة أقل وفي القسيمة يسجل مبلغ أعلى حتى يتم التصريح في الضمان الإجتماعي , أما بالنسبة لنا كمفتشي عمل لا يمكننا كشف ذلك إلا بتصريح العامل , فقد يكون تحايل من المستخدم ورضى أو سكوت من العامل فنحن أثناء التفتيش نسأل العامل ونطلب قسيمة الأجور ونقارن بين التصريح والقسيمة , وفي حالة الإختلاف نحرر محضر بالمخالفة ونخطر مباشرة وكيل الجمهورية لكن في غالب الأحيان لا يكون تصريح العامل حقيقي خوفا من التوقيف

س : (نحاول معرفة كيفية إتخاذ الإجراءات أثناء أداء مهامكم؟

ج : (نحن كأعوان مفوضون ومخلفون وطبقا للقانون نقوم بتحرير المخالفة التي عثرنا عليها ونخطر وكيل الجمهورية مباشرة بمحضر ممضى من قبل المفتش أي مباشرة.

س : (هل هناك إجراءات قبل إخطار وكيل الجمهورية؟

ج (شكرا في بعض الحالات مثل الوقاية والأمن وطب العمل وحسب القانون 07/88 المؤرخ في 1988/01/26 المتعلق بالوقاية والأمن وطب العمل وحتى المرسوم 05/91 المتعلق بالوقاية في أماكن العمل نقوم بتوجيه إعدار للمستخدم المخالف وبحسب المخالفة (قد يكون الإعدار لمدة 8 أيام أو 15 يوم أو 30 يوم) لتسوية المخالفة , وفي حالة التسوية يغلق الملف وإن كان العكس يحرر محضر المخالفة ونخطر الجهة القضائية.

س : (ماهي القضايا المرتبطة بالتصريح في مجال عملكم والتي لها علاقة بالضمان الإجتماعي؟

ج : (التصريح بالنشاط ليس من مهامنا لكن هناك التصريح بالعمال لدى (ض إ) وهناك التفتيش بخصوص دفع الأجور بين العامل والمستخدم ومقارنتها بالأجر الأدنى وربما التصريح بالعمال هو المشترك فقط. , ذكرتي أيضا بأمرا آخر ومهم فبالنسبة للانتساب فلا وجود لأي إجراء تخفيفي أو وودي أو إعدار وإنما يتم تحرير محضر

لمخالفة بمجرد وجودها وإخطار وكيل الجمهورية مباشرة , فعدم الإنتساب يعد جنحة في نظر القانون جنحة لأنها إستغلال للعامل وهضم لحقوقه ولدينا توصيات مشددة من الوصاية في هذا المجال بعدم التسامح.

س): من خلال خبرتكم كيف تقيمون وجود الظاهرة؟

ج): 34 أو 35 سنة عمل والظاهرة موجودة ومستفحلة وتزداد ولم نتمكن من السيطرة عليها وهذا راجع في رأيي لعدم وعي المستخدم والعامل , وفي حياتي المهنية كم من مرة أصادف حالات وأثناء المقابلة مع العامل يخبرك بأنه منذ يومين أو أسبوع ولكن الحقيقة أنه منذ عدة سنوات , ونحن نأخذ بتصريحه وكل هذا يعود لحاجة في نفس المستخدم والعامل سواء متعمد أو جاهل أو لغرض مادي أو... والمستخدم يقدم توصيات للعامل بعدم تقديم الحقيقة.

س): هناك توظيف الغرباء فكيف هو الأمر بخصوص تصريحهم للضمان الإجتماعي؟

ج): بالنسبة لهؤلاء حدث ولا حرج رغم أن تشغيل الغرباء مثل ما نراه مع الأفارقة فهناك إجراءات قانونية منصوص عليها خصوصا مع أبناء الدول التي معها إتفاقيات في مجال التشغيل لكن في الواقع أمر آخر توظيف عشوائي بدون ترخيص أو تصريح للضمان الإجتماعي , لكونها يد عاملة رخيصة واستفادة من مبلغ التصريح لدى الضمان الإجتماعي , كذلك ساعات العمل وتقديم أجر زهيد لهم ولكن نحن ملزمون بتطبيق القانون 010/81 المتعلق بتوظيف الأجانب أي بخصوص الدول المتفق معها , والتصريح بالعامل الأجنبي واجب على المستخدم.

س): مهمة التفتيش ليست بالسهلة أن تراقب مستخدم وممكن تحرر له مخالفة تجره لعقوبة

فكيف عملكم وصعوباته؟

ج): المهمة صعبة حقيقة ولكن الأمر يعود إلى وعي الجميع فهناك من لا يعرف حتى مهام المفتش ويخلطونها بمهام أعوان آخرين فنضطر للقيام بمهام أخرى تشغلنا عن المهمة الأساسية فنقوم بالتحسيس والتوعية وبالمقابل نحن مطالبون بإحصائيات يومية وأسبوعية وفصلية , ولكن في النهاية الأمر يعود لمدي وعي العامل والمستخدم بحقوقه وواجباته وما لديه من ثقافة عمل...

وفي الأمثال لدينا المثل القائل أنا نحفر في قبر امه وهو هارب بالفاس فأنت كمفتش تدافع له عن حقوقه وهو يكذب ولا يصرح بالحقيقة.

س: هل من توصيات لتفادي الظاهرة أو تقليصها؟

ج: يجب على الدولة الإهتمام بمفتش العمل حتى يقوم بمهامه بأريحية وحتى هيئات الرقابة الأخرى وذلك ماديا ومعنويا وبتوفير مختلف الوسائل فأنا شغلي الشاغل هو موضوع الإنتساب والإحصائيات متوفرة لدى إدارتنا حتى نؤدي عملنا بما يلزم ونساهم في تمويل خزينة الدولة.

س: هل الظاهرة مع المؤسسات الخاصة الوطنية أو حتى الأجنبية؟

ج: هناك شركات أجنبية خاصة لديها الظاهرة أما الأجنبية التي لها علاقة مع الدولة فلا توجد لديها وكل العمال مصرح بهم وهذا في إطار الاتفاق المبرم مسبقا.

س: بعض المؤسسات والشركات التي نراها في المنطقة دائمة أو لفترة كيف العمل معها؟

ج: هذه الشركات لا مشكلة معها لكن المشكل مع الشركات المرافقة أو ما تسمى بالكاترينغ كالمكلفة بالحراسة أو الإطعام أو... أي الشركات الثانوية المقدمة لخدمات للشركة الأم.

س: هل من توصيات أخرى أو كلمة في الختام؟

ج: رغم ما قدمت الدولة أوكد على ضرورة الإهتمام بمفتش العمل ماديا ومعنويا من حيث مقر العمل وسائل العمل السيارة الحوافز المادية بحسب العمل على غرار الضمان الإجتماعي لأجل أداء المهمة بشكل سوي, وتحقيق النتائج المرجوة.

في الختام بوعلام جليخ مفتش رئيسي للعمل نتوجه لك بكامل التشكرات على صبرك معنا وإتاحتك جزءا من وقتك وعلى كل ما قدمته من معلومات والتي تصب في خدمة البحث العلمي.....
المبحوث شكرا لكم أنتم أيضا.

مناقشة وتحليل المقابلة 01 :

المبحوث له خبرة طويلة وملم بعمله ومتحمس للإدلاء بكل المعلومات عدا الإحصائيات التي أكد على تواجدها بإدارته لكونها سرية بالنسبة لهم وممنوع التصريح بها, كما أنه يرى إستفحال الظاهرة بشكل كبير ومتزايد وغير متحكم بها رغم القوانين المشددة, واعتبار عدم إنتساب العاملجنحة وتشديد وصايته على إتخاذ الإجراءات القانونية فورا ودون مسامحة وهي من جهة أخرى مؤثرة على الجانب المالي للصندوق والأمر يتطلب التحسيس والتوعية المصاحبة للإجراءات الردعية فهناك عدم وعي بالحقوق والواجبات لدى العامل والمستخدم كما أن هناك تواطؤ بينهما, ويرى أيضا أن عدم التصريح بالعامل من أكبر المخالفات الموجودة في الميدان , كما نصادف في الميدان التلاعب في التصريح بالأجور الأمر كليا يتطلب إهتمام الدولة بأجهزة الرقابة والتفتيش وتوفير الوسائل المادية والمعنوية حتى تنجز المهام بالشكل المطلوب وتحقيق الأهداف إلى جانب ما ذكرنا من إجراءات أخرى.

المقابلة رقم: 02-

مكان المقابلة: مقر العمل تاريخ المقابلة: 2022/05/17 مدة المقابلة 25 دقيقة

مواصفات المبحوث: الجنس: ذكر, العمر 38 سنة- الخبرة المهنية: 10 سنوات

المنصب الحالي: مراقب معتمد محلف بصندوق الضمان الإجتماعي للعمال الأجراء وكالة غرداية

محتوى المقابلة :

تحية طيبة وبعد: أنا الطيب أولاد الطيب طالب في السنة الثانية ماستر تخصص علم إجتماع تنظيم وعمل

وبصدد إعداد مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر بعنوان: العمل المأجور غير المصرح به وأثره على التوازن المالي

للصندوق الوطني للضمان الإجتماعي - دراسة ميدانية حول الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي للعمال

الأجراء وكالة غرداية // (بعد أن تمت موافقة إدارة الصندوق إجراء الدراسة)

وعليه يسعدني لقاءكم للحديث حول الموضوع نظرا لما أعرفه عن خبرتكم في المجال وأنا جد سعيد بإتاحتكم

لي جزءا من وقتكم الثمين وعلى قبولكم إجراء هذه المقابلة. والتي سيكون محتواها خدمتا للبحث العلمي

, مرة أخرى أنا جد شاكر لكم فهل نشرع في الحديث حول الموضوع؟ نعم

لكم خبرة 10 سنوات في مجال المراقبة حدثنا عن الظاهرة وتقييمك لوجودها وماهي الأمور الأساسية التي

تدخل في مهامكم ميدانيا؟

ج:) شكرا الحقيقة أن ظاهرة العمل المأجور غير المصرح به ظاهرة منتشرة كثيرا في أوساط المؤسسات الخاصة

لأن المؤسسات العمومية مفروغ منها ولا إشكال معها ولدينا إحصائيات كبيرة نقدمها للوصاية محليا, وتوجه

للمديرية العامة وتجندون هذه الإحصائيات إجمالا لدى رئيس القسم والظاهرة سواء في المجال التجاري أو

الخدمي أو ميدان الأشغال العمومية أو الشركات الخاصة ونجد تلاعبات وتحايلات مختلفة سواء في التصريح

بالنشاط أو التصريح بالعمال أو بالأجور أو دفع الإشتراكات ويعتبر التصريح بالعمال هو الأول ينجرعنه

باقي العناصر الأخرى النشاط الأجور ودفع الإشتراكات وهذا يعتبر المورد الأساسي للصندوق حيث لا

مداخل أخرى فالصندوق يقدم خدمات كبيرة ومتعددة ومكلفة وكما هو معلوم أن التصريح لدى الضمان

الإجتماعي يتكفل به صاحب العمل .

(س): لقد ذكرت أربعة عناصر يجب أن يتم التصريح بها هل لك أن تحدثنا عنها قانونا وواقعا؟

(ج) : التصريح بالنشاط :

هو على عاتق المستخدم ويتم في ظرف 10 أيام التي تلي ممارسة النشاط حسب المادة 6 من القانون 14/83 المؤرخ في 1983/07/02 وقد عدلت هذه المادة بالمادة 5 من القانون 17 / 04 وفي حالة عدم التصريح بالنشاط يترتب على المستخدم عقوبة 5.000 دج وإضافة 20% عن كل شهر تأخير والحقيقة أنه خلال عملية المراقبة نجد العديد من المخالفات المتعلقة بالتصريح بالنشاط وكل صاحب نشاط يختلق لك العديد من الأعذار ونحن كمراقبين محلفين نقوم بإتخاذ التدابير القانونية .

ثانيا التصريح بالعمال :

وهنا الطامة الكبرى حيث المخالفات كثيرة وكثيرة ولكن نلاحظ التحايل وتواطؤ العمال مع أرباب العمل وهذارغم العقوبة المشددة وهنا بمجرد أن يصرح صاحب العمل بالنشاط فهو ملزم التصريح بالعمال الذين عنده وفي خلال 10 أيام الموالية لتوظيف العامل(المادة 10 من القانون 14-83 متممة بالمادة 8 من القانون 17/04, وقد تنجر على صاحب العمل في حالة عدم إنتساب العمال غرامة تقدر ب: 1.000 دج عن كل عامل يضاف إليه 20% عن كل شهر تأخير, غرامة يتم تحصيلها من قبل(ض إ)

ثالثا التصريح بالأجور:

حسب المادة 14 من القانون 14/83 فإن صاحب العمل ملزم خلال 30 يوما التي تلي إنتهاء كل سنة أن يوجه التصريح الإسمي بالأجراء والأجور التي يتقاضاها عماله بين أول وآخر يوم من 3 أشهر ومعها مبلغ الإشتراكات المستحقة.

وفي حالة عدم التصريح في الوقت المحدد تقوم هيئة الضمان الإجتماعي بتحديد الإشتراك تبعا للإشتراكات السابقة ويضاف إليها مبلغ 5% ثم تتم المراجعة لاحقا في حالة الزيادة أو النقصان. ودائما في حالة عدم التصريح بالأجور أيضا فهناك غرامة تقدر بـ 15% من مبلغ الإشتراك ويضاف إليها 5% عن كل شهر تأخير وهذا حسب المادة 16 من القانون 14/83 ومتممة بالمادة 11 من القانون 17-04.

مباشرة ونتيجة التصريح بالأجور فإن صاحب العمل ملزم بدفع الإشتراكات حيث يلزمه القانون بإقتطاع إشتراك الضمان الإجتماعي من أجرته ودون إعتراض من العامل ويكون دفع الإشتراك في 30 يوم الموالية لكل ثلاثة أشهر مدنية في حالة أن رب العمل يوظف أقل من 10 عمال أما في حالة توظيفه لأكثر من 9 يكون دفع الإشتراك في 30 يوم الموالية لكل شهر.

الحقيقة أن المشرع شدد كثيرا في هذه التصريحات نظرا لأهميتها بالنسبة للعامل ولصاحب العمل وللصندوق فعائدات الصندوق أغلبها من إشتراكات التابعين للصندوق.

(س) هل ممكن توضيح طرق عملكم كمراقب؟

(ج) الحقيقة أن المهمة صعبة فرغم كوننا معتمدين ومخلفين

إلا أن في الميدان تصطدم بصعوبات مع أرباب العمل والعمال حيث نجد هذه الظاهرة بكثرة وأنت تدخل مع هؤلاء في مشاكل فهو يراك وكأنك تبتزه لنفسك رغم علمهم أنهم مخالفين للقانون ومستغلين للأفراد كما نجد أحيانا تواطؤ بين العامل ورب العمل, وهذ لغرض في نفسيهما أولفائدة مادية فورية ودون إحتساب للعواقب وللحقوق والواجبات وللإمتيازات اليومية وأيضا لو طرأ حادث عمل .

(س): ماهي التوصيات أوالملاحظات التي تراها مناسبة للقضاء على الظاهرة.

(ج) والله أمور كثيرة منها تحمل المسؤولية من الجميع , التحسيس والتوعية للعمال وأرباب العمل , تشديد العقوبات والقوانين الردعية وإعادة النظر في خدمات الصندوق , تحفيز أرباب العمل على التصريح , إعادة النظر في الإشتراكات إعطاء قيمة للمراقبين ودعمهم ماديا ومعنويا وتوفير وسائل العمل , تسهيل عملية التنسيق مع المصالح المعنية ضرورة التنسيق بين الإدارات في المجال وهناك نقاط كثيرة والأهم هو الوعي لدى الجميع بأهمية الموضوع.

ملاحظة :

بخصوص الأرقام والإحصائيات فغير جاهزة عندي ويمكن أن تقدمها لكم المصلحة إجمالا.

الباحث :

في الختام نجدد شكرنا لكم على مساعدتكم وعلى ما قدمتموه لنا من معلومات وبهذا قد وضعتم بصمتكم في هذا البحث العلمي .

مناقشة وتحليل المقابلة 2:

المبحوث كان صريحا في إجاباته ومتعاوننا معنا في كل شيء إلا الأرقام فقد أكد وجودها على مستوى المصلحة ,وهو بدوره أكد على إنتشار الظاهرة بكثرة ولهم صعوبة في الحد منها ولكن عملهم للتقليل منها , كما أكد على أهمية التصريح بالأمور الأربعة النشاط والعمال والأجور ودفع الإشتراكات بإعتبارها المورد الأساسي للصندوق وأي خلل فيها له تأثير وانعكاس سلبي على ميزانية الصندوق وبالتالي على الخدمات المقدمة وهذا الأمر لا يعلمه المكلفون حسبه وهو ما يتطلب تحسيسا وتوعية ثم ردعا بالقوانين.

كما أكد على ضرورة تحمل الجميع أفراد ومؤسسات للحد من الظاهرة مع ضرورة الإهتمام ببيئة الرقابة بإعتبارها الهيئة الملامسة والمباشرة للعمل الميداني في مراقبة المكلفين .

ملاحظة : لحد هذا التاريخ 2022/05/23 تم إجراء مقابلتين وهنا صعوبة أخرى في الدراسة حيث أجد المراقبين في الميدان خارج مقر العمل وهو ما أستنفذ مني وقتا كبيرا من أجل برمجة المقابلات وأمامي حوالي 8 مقابلات أخرى أسارع الزمن لإجرائها حتى تكتمل كل المقابلات ثم مناقشتها وتحليلها واستخلاص النتيجة الشاملة للمقابلات.

مقابلة رقم 03 :

مكان المقابلة: مصلحة المراقبة تاريخ المقابلة: 2022/05/30 مدة المقابلة 35 دقيقة

مواصفات المبحوث: الجنس: ذكر, العمر 50 سنة- الخبرة المهنية: 21 سنة المنصب الحالي رئيس قسم مراقبة أرباب العمل (طاهر غزيل)

محتوى المقابلة :

تحية طيبة وبعد : أنا الطيب أولاد الطيب طالب في السنة الثانية ماستر تخصص علم إجتماع تنظيم وعمل وبصدد إعداد مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر بعنوان: العمل المأجور غير المصرح به وأثره على التوازن المالي للصندوق الوطني للضمان الإجتماعي - دراسة ميدانية حول الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي للعمال الأجراء وكالة غرداية // (بعد أن تمت موافقة إدارة الصندوق إجراء الدراسة)

وعليه يسعدني لقاءكم للحديث حول الموضوع نظرا لما أعرفه عن خبرتكم في المجال وأنا جد سعيد بإتاحتكم لي جزءا من وقتكم الثمين وعلى قبولكم إجراء هذه المقابلة. والتي سيكون محتواها خدمة للبحث العلمي مرة أخرى أنا جد شاكر لكم فهل نشرع في الحديث حول الموضوع ؟ مرحبا بكم
س : من خلال خبرتكم في هذا المجال هل لكم أن تحدثونا عن الموضوع بصفة عامة من

حيث الواقع ومظاهره وما هي إلتزامات المكلفين إتجاه الصندوق؟

ج : كما هو معلوم أن أي صندوق تأمين يستمد موارده المالية والعينية من إشتراكات مؤمنيه وبدونها قد يتعرض للإفلاس أو العجز المالي وهذا ينطبق على الصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية للعمال الأجراء ومن هنا يتجلى لنا أهمية العمل غير المأجور أو غير المصرح به من حيث التأثير على التوازن المالي للصندوق وهنا نجد أن الكتلة الفعلية للعمال على المستوى الوطني غير مصرح بها بنسبة كبيرة ولائقة

س : في رأيكم ماهي الأسباب ؟

ج: هذا راجع في نظرنا لعدة أسباب نذكر بعضها منها - عدم وجود قوانين صارمة - التهرب من عدم دفع إشتراكات العمال - عدم التصريح الحقيقي بأجور العمال - التلاعب في التصريح بالعدد الحقيقي

للعمال كل هذا وغيره نجده قد أنهك التوازن المالي للصندوق رغم المحاولات وبكل الطرق إلا أن ثقافة التأمين لم تصل لحد الآن بالشكل الكافي للمستخدمين والعمال كسبب آخر.

س : ما هي إنعكاسات ذلك؟

ج: هذا ما يؤدي إلى أن فئة قليلة تدفع الإشتراكات وفئات ضخمة تطالب بالإستفادة من التعويضات مما ينتج عنه إختلال في التوازن المالي للصندوق بسبب أن هناك مداخيل قليلة ونفقات كبيرة وعدم العدل في تقسيم التعويضات والأداءات وحرمان الفئة القليلة الدافعة للإشتراكات من المزايا الحقيقية للتعويضات مقارنة مع ما يدفعونه , وهذا ما نعاني منه بالصندوق في أرض الواقع.

س: أعود للسؤال حول ماهي إلتزامات المكلفين؟

ج : المكلفون بالصندوق هم بالأساس أرباب العمل وعليهم إلتزامات تجاه الصندوق أساسها التصريح بالنشاط وبالعمال وبالأجور ودفن الأجور والتصريح بحوادث العمل وكل نوع من هذه التصريحات لها إجراءات معينة وشروط محددة وعقوبات في حال عدم الإلتزام بها , ولكننا في أرض الواقع للأسف الشديد نجد الكثير من المخالفات في هذا الجانب للأسباب التي ذكرنا بعضها سابقا ورغم وجود قوانين..

س: لو تفضلت وحدثنا عن كل نوع من خلال ما تصادفونه في الميدان مع ما يجب أن يكون؟

ج: أولا التصريح بالنشاط وتنص عليه المادة 07 من القانون 14/83 وفي الواقع نجده بشكل كبير في الوسط الإقتصادي تحت مسمى بالعمل غير المشروع travail informel ومن أسبابه التهرب شبه الجبائي نقص الوعي التأميني - عدم إكتساب الوثائق - فهو نشاط فوضوي ولا حل له إلا بتظافر جهود الجميع وكل الفعاليات لتجفيف هذه المنابع .

ثانيا التصريح بالعمال: وهذا النوع من الإلتزام بدوره منتشر بالساحة بشكل كبير حيث يعتمد أو يتهاون المستخدم بعدم التصريح بالعمال وهو يعود للمستخدم أو للعامل نفسه أو لأسباب أخرى.

رغم أن المادة 13 من القانون 13/83 المؤرخ في 02 جويلية 1983 صريحة في هذا المجال وعدم تصريح المستخدم بالعمال هدفه الأساسي عدم دفع الإشتراكات حيث يرى أن التصريح بالعامل معناه نفقة زائدة

عليه وهو يدري أو لا يدري بخطورة الأمر فلو يصاب العامل بحادث سيدفع أضعاف الإشتراك، أما رفض العامل التصريح به فيعود لنقص في الوعي بأهمية التأمين أو لهدف آخر يراه هذا العامل كحرمان من ريع آخر أو فقدان إمتياز آخر كسكن أو منحة أو منصب لدى مكتب اليد العاملة أو.. وقد نرى تواطؤ بين العامل ورب العمل في هذا.

ثالثا التصريح بالأجور: وهو أكثره إنتشارا بين المستخدمين بعدم التصريح بالأجور رغم وجود المادة 24 من قانون 83-14 المؤكدة على إلزامية التصريح بالأجور ليتم بعدها تحديد مبلغ الإشتراك, وقد نجد من مظاهره خلل في التصريح الفعلي خاصة الأجر المتعلق بنوعية المنصب المحتمل من قبل العامل وحسب درجة العامل كإطار أو مسير أو عامل بسيط أو.. وهذا ما يسمى بسوء التصريح بالدخل الحقيقي, وكثيرا ما يتجسد لنا في حالة إصابة العامل بحادث عمل فينكشف تلاعب المستخدم في التصريح بالأجور وحسب نوعية المصاب بالحادث, كما أن عدم التصريح بالأجور ينجر عنه عدم دفع الإشتراكات وأحيانا يتم التصريح ولكن دون إيداع للأجور في وقتها الحقيقي وخاصة ذلك التصريح السنوي DAS المتعلق بالتقاعد أي بمعاش التقاعد فوثيقة التصريح هذه تودع على مستوى الصندوق cnas والذي بدوره يحولها إليكترونيا أو ورقيا إلى صندوق التقاعد والذي على أساسها يحسب معاش التقاعد وفي حالة عدم التصريح يكون هناك إشكالا كبيرا بين الصندوق والعامل, فقد يفقد العامل هذا الحق أو يتأخر في الإستفادة منه في العديد من الحالات كوفاة رب العمل أو حل الشركة أو إصابة المؤسسة بحريق أو حدوث إتلاف للوثائق أو في حال شركات أجنبية .. , وهنا ولتفادي هذا الأمر يؤكد على دور السلطات العمومية أو العليا في البلاد لحث المستخدم وخاصة الإدارات العمومية بإيداع هذا التصريح .

(هناك تعليمة صادرة في 2014/02/10 من قبل الوزير الأول عبد المالك سلال موجهة إلى كافة الدوائر الوزارية وولاية الجمهورية لإتخاذ كل الترتيبات اللازمة والإيعاز للإدارات الخاضعة لوصايتهم لحملها على التصريح بالأجور والأجراء لدى مصالح الصندوق CNAS في ظرف 30 يوما الموالية لنهاية كل سنة مدنية وهذا بعد أن لفت الإنتباه إلى أن جزءا كبيرا من الإدارات تخل بإلتزاماتها في هذا الجانب) .

س: هل هناك عقوبات لعدم التصريح بالأجور؟

ج : أكيد أن المشرع وضع عقوبة لذلك لكون التصريح بالأجور هو إلتزام إجباري على رب العمل والعقوبة

تتمثل حسب نص المادة 16 معدلة ومتممة بالمادة 11 من القانون 83-14 بغرامة قدرها 15% من مبلغ الإشتراك المستحق يضاف إليه 5% عن كل شهر تأخير كما تنص المادة 16 مكرر والمدرجة بالمادة 12 من القانون 04-17 تتعرض كل هيئة مستخدمة أغفلت ذكر عامل أجبر في التصريح بالأجور أو قامت عمدا بإرتكاب مغالطات في مبلغ الأجور المصرح بها إلى غرامة قدرها 1.000 دج عن كل عامل أو مغالطة توقعها هيئة الضمان الإجتماعي وتحصيلها.

ومع كل ذلك فإن المخالفات في هذا الجانب كثيرة في أرض الواقع وفي باقي التصريحات أيضا.

س: في ختام المقابلة هل من توصيات أو ملاحظات تذكرها للحد من هذا المشكل أو كلمة أخيرة نختم بها؟
ج: أعتبر التهرب الشبه الجبائي وخاصة في الشق عدم إنتساب العمال لدى الضمان الإجتماعي جريمة يعاقب عليها القانون بصرامة وتدخل ضمن مقومات الحفاظ على النظام العام للدولة أما إن بقي إعتبرها كما هو حاليا كقضية متعلقة بين الأطراف المستخدم والعامل والضمان الإجتماعي ولم يتخذها حلا جذريا صارما فإن الأمور تبقى على حالها ولا نصل إلى الحل الناجع مهما كانت الجهود والمحاولات المستعملة حاليا ويبقى جزء من الحل يتمثل في تحمل جميع الأطراف للمشكلة مع تظافر الجهود والتنسيق والحوار والتشاور وبنفادي الأخطاء السابقة..

الطالب: شكرا جزيلاً لكم على تقبلكم لإجراء هذه المقابلة وشكرا على وقتكم الثمين الذي أتحتموه لنا أمر أؤكد عليه أن كل ما أدليتم به هو مساهمة منكم في بحث علمي وربما يطلع على المذكورة من جهات منفذة وتأخذ إقتراحاتكم بعين الإعتبار لحل المشكل.

مناقشة وتحليل المقابلة 03:

المبحوث له خبرة في مهام أخرى بالصندوق ثم مراقب معتمد فرئيس قسم مراقبة أرباب العمل وعليه فحديثه كان بأريحية مقداكل ماأستحضره من معلومات حول الظاهرة.

وخلاصة تصريحاته أن الظاهرة منتشرة بشكل كبير وأنها في نظره جريمة في حق العامل والصندوق والإقتصاد الوطني وأنها عبارة عن نشاط غير رسمي وفوضوي كما أن المكلفين إتجاه الصندوق عليهم إلتزامات إجبارية هي التصريح بالنشاط والعمال والأجور ودفع الأجور, إلا أن في الواقع خلل كبير بسبب عدم إلتزام المستخدمين بإلتزاماتهم وحتى العمال نجد تواطؤمع المستخدم في عدم التصريح , ولكل منهما فائدة في ذلك إما عينية أو نقدية وهذا رغم القوانين التي تنص على إجبارية التصريح وتنص على العقوبات للمخالفين.

الظاهرة لها تأثيراتها السلبية على التوازن المالي للصندوق وعلى العامل بعدم الإستفادة من الحقوق وأن مظاهر عدمالتصريح متعددة بالنسبة لكل نوع فقد يصرح بأقل عدد من العمال أو تصريح جزئي في مدة العمل وبالنسبة للأجور فهنا نجد سوء التصريح بالأجور ويتضح مقارنة مع نوعية المنصب ومستوى شاغله ,وينكشف حال حدوث حادث عمل للعامل وأن هذه التجاوزات تشكل لا عدالة في تقسيم الأداءات ففئة قليلة تدفع وفئة كبيرة لا تدفع إما تماطلا أو تحايلا , لكن في الإستفادة من الحقوق تكون الأمورمختلفة , كما ذكرنا المبحوث بالخلل الواقع في التصريح السنوي DAS والمتعلق بتقاعد العامل وعدم التصريح به والذي يسبب مشكلا للأطراف خصوصا العامل الذي قد يفقد حقه في معاش التقاعد , وكحل للمشكلة عموما يرى المبحوث ضرورة تضافر جهود الجميع للحد من هذه الجريمة فالأمرمتعلق بإحدى مقومات النظام العام للدولة.

المقابلة رقم 04 :

مكان المقابلة: مقر العمل تاريخ المقابلة: 2022/05/30 مدة المقابلة: 20 دقيقة
 مواصفات المبحوث: الجنس: ذكر, العمر 47 سنة- الخبرة المهنية: 22 سنة المنصب الحالي مراقب معتمد محلف
 7 سنوات في المراقبة (منصور عابد)

محتوى المقابلة :

تحية طيبة وبعد : أنا الطيب أولاد الطيب طالب في السنة الثانية ماستر تخصص علم إجتماع تنظيم وعمل
 وبصدد إعداد مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر بعنوان: العمل المأجور غير المصرح به وأثره على التوازن المالي
 للصندوق الوطني للضمان الإجتماعي - دراسة ميدانية حول الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي للعمال
 الأجراء وكالة غرداية // (بعد أن تمت موافقة إدارة الصندوق إجراء الدراسة)

وعليه يسعدني لقاءكم للحديث حول الموضوع نظرا لما أعرفه عن خبرتكم في المجال وأنا جد سعيد
 بإتاحتكم لي جزءا من وقتكم الثمين وعلى قبولكم إجراء هذه المقابلة. والتي سيكون محتواها خدمة للبحث
 العلمي مرة أخرى أنا جد شاكر لكم فهل نشرع في الحديث حول الموضوع ؟ نعم
 س: 22 سنة خبرة بصندوق الضمان الإجتماعي للعمال الأجراء هل لك أن تحدثنا عن
 موضوع بحثنا العمل المأجور غير المصرح به وكيف تصورك له ؟

ج: الصندوق عبارة عن إشتراكات تقدم من العامل وإلى العامل وذوي حقوقه ومن هذا نرى أن حجم
 الأداءات أكبر من حجم الإشتراكات فالذي يدفع واحد ومن يأخذ أكثر من واحد (ذوي حقوق العامل)
 وعليه فإن العمل غير المصرح به يكون له أثر مضر بالصندوق وتوازنه المالي بسبب عدم التصريح
 (س): هناك مكلفين إتجاه الصندوق ولهم إلتزامات كيف تراها أنت؟

ج): هناك مكلفين إتجاه الصندوق وهم بالأساس أرباب العمل وعليهم إلتزامات كالتصريح بالنشاط
 والعمال والأجور وتسديد الإشتراكات.

فعلى رب العمل إلتزام بالتصريح بالعمال بعد 10 أيام من التوظيف وعليه دفع الإشتراكات الشهرية والفصلية
 وإيداع التصريح بأجورالعمال , وفي حالة حدوث حادث عمل عليه التصريح بالحادث في الآجال المحددة أي
 خلال 48 ساعة من وقوع الحادث.

أيضا التصريح بالنشاط مع أول توظيف على رب العمل أن يصرح بالنشاط (وعنده يتم التصريح الحقيقي بالعامل) لأنه بمجرد أن يوظف عاملا يقوم التصريح به ومن ثم وجوب التصريح بالنشاط مباشرة.

(س) : في الميدان تصادفون هذا الإشكال المتعلق بعدم التصريح فأبي المخالفات أكبر؟

(ج) : نرى أن عدم التصريح بالأجور يقع في المرتبة الأولى لكون أرباب العمل يرون في تلك الإشتراكات أعباء مالية زائدة يليه عدم التصريح بالعمال عمدا أو جهلا وأحيانا تواطؤا مع العمال ثم التصريح بالنشاط لأن هذا الأخير كما قلت يتبع التصريح بالعمال وعدم التصريح بالنشاط أقل من عدم التصريح بالعمال أيضا قد يصرح رب العمل بالنشاط لكنه لا يصرح بكل العمال فتجد تصريحاً جزئياً بالعمال وبالأجور (س): ما الإجراءات الموضوعية في حال عدم التصريح؟

(ج) : المشرع وضع عقوبات لهذه المخالفات نظرا لأهميتها ولكونها إلزاما وإجبارية على رب العمل فلكل مخالفة عقوبة محددة قانونا. وأشدها عدم التصريح بالعمال التي تعد جنحة قد تصل عقوبتها إلى السجن

(س) : هل من توصيات في ختام هذه المقابلة تحتلجكم وأنتم ممارسين في الميدان ؟

(ج) : نرى أن الصندوق قد قدم تحفييزات لأرباب العمل ممثلة في التخفيض من نسبة الإشتراكات لمدة 03 سنوات الأولى من توظيف عمال جدد أي أن كل عامل يوظفه رب العمل جديدا يمنحه الصندوق تخفيظا في نسبة الإشتراك طيلة 3 سنوات مدعمة من قبل الخزينة العمومية حسب القانون 21-06 مؤرخ في 11/12/2006 والمتعلق بالتدابير التشجيعية لدعم وترقية التشغيل.

كما قدمت الدولة تسهيلات أخرى من حين لآخر متمثلة في الإعفاءات من عقوبات التأخير مثل القانون 08-08 المؤرخ في 23 فبراير 2008 والأمر 01/15 المؤرخ في 23/07/2015 من قانون المالية التكميلي لسنة 2015 LFC2015 والإجراء الأخير المتمثل في الأمر الرئاسي 21-12 المؤرخ في 25 أوت 2021 والممتد إلى غاية 2021/01/31.

وكلها قوانين تسهيلية ومساعدة لأرباب العمل على تسوية وضعياتهم بالإعفاء من عقوبات التأخير في حال تسديد الإشتراكات الرسمية كليا أو بإكتتاب جدول تقسيط. ومعها الإستفادة من الأداءات، إضافة إلى أن هناك اللجنة الولائية للطعن المسبق والتي يلجأ إليها في عديد النزاعات ومنها الطعن الخاص بعقوبات التأخير عن التسجيل والتسديد. ثم اللجنة الوطنية.

تحليل ومناقشة المقابلة 04 :

المبحوث ذي خبرة 22 سنة 7 سنوات منها في مجال المراقبة يرى أن مهام الصندوق مرتبطة بالجانب المادي المتمثل في الإشتراكات المحصلة يقابلها أداءات متعددة وتتطلب اعتمادا كبيرا كون المشترك واحد والمستفيدون أكثر، وعليه فالعمل المأجور غير المصرح به مضر جدا بالصندوق لأنه يفقد الصندوق موارد مادية، تجعله في وضعية صعبة أمام الطموح المتمثل في تحقيق الأهداف المرجوة وأهم هدف رئيسي هو المتمثل في التعويضات، وللعلم أن دفع الإشتراكات هو إلزامي بالقانون على رب العمل مع إلتزامات أخرى كالتصريح بالعمال والأجور ودفع الأجور، فالتصريح بالنشاط يكون مع أول تصريح للعمال، ونجد في الواقع كثيرة هذه المخالفات ففي المرتبة الأولى نجد عدم التصريح بالأجور ثم بالعمال ثم بالنشاط، وقد نجد أن رب العمل يصرح بالنشاط لكنه يتحايل في التصريح بالعمال والأجور حيث يكون التصريح جزئيا، أي قد يصرح بالعمال شهرا واحدا في كل ثلاثي في حين أن العامل يعمل طيلة السنة، وهذا رغم أن المشرع وضع عقوبات صارمة لعدم التصريح إلا أننا نجد العديد من المخالفات وما نراه من حلول إلى جانب القوانين هو إستمرارية تلك التسهيلات المقدمة من قبل الدولة لأجل مساعدة أرباب العمل على تسويات وضعياتهم مثل القانون 08-08 أو 01-15 أو 12-21 إضافة إلى تفعيل القوانين الردعية وغطاء أهمية كبرى لمجال المراقبة من حيث الجانب البشري والمادي فولاية غرداية شاسعة وهي تضم الآن بعد التقسيم الجديد 10 بلديات وكثافة سكانية كبيرة ومجال إقتصادي وأنشطة كثيرة ومتفرقة، كما يتطلب المر ربط مختلف المؤسسات مع بعضها وتحسين جانب الرقمنة والتكوين.

المقابلة رقم 05 :

مكان المقابلة: مقر العمل تاريخ المقابلة: 2022/06/01 مدة المقابلة: 30 دقيقة
 مواصفات المبحوث: الجنس: ذكر, العمر 47 سنة- الخبرة المهنية: 24 سنة, المنصب الحالي: مراقب متربص
 منذ 2017 (داودي عبدالرحمان)

محتوى المقابلة :

تحية طيبة وبعد : أنا الطيب أولاد الطيب طالب في السنة الثانية ماستر تخصص علم إجتماع تنظيم وعمل
 وبصدد إعداد مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر بعنوان: العمل المأجور غير المصرح به وأثره على التوازن المالي
للصندوق الوطني للضمان الإجتماعي - دراسة ميدانية حول الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي للعمال
الأجراء وكالة غرداية // (بعد أن تمت موافقة إدارة الصندوق إجراء الدراسة)

وعليه يسعدني لقاءكم للحديث حول الموضوع نظرا لما أعرفه عن خبرتكم في المجال وأنا جد سعيد
 بإتاحتكم لي جزءا من وقتكم الثمين وعلى قبولكم إجراء هذه المقابلة. والتي سيكون محتواها خدمة للبحث
 العلمي , مرة أخرى أنا جد شاك لكم فهل نشرع في الحديث حول الموضوع ؟ تفضل جاهز لتقديم ما نعلم
 (س): خبرة طويلة بالصندوق وبمجال المراقبة لو تحدثنا عن موضوع الدراسة العمل المأجور غير
 المصرح به من حيث القانون والواقع وإرتباطه بالصندوق.

(ج): نبدأ من المادة 04 من قانون 83-14 المحددة للإلتزامات المكلفين تجاه الضمان الإجتماعي والتي
 تنص على أن كل من لديه عمل ملزم بالتصريح لدى الضمان الإجتماعي وعدلت بالقانون 04 / 17
 محدد للإلتزامات المكلفين , إضافة إلى تعليمات المديرية العامة المتعلقة بمكافحة العمل غير المأجور غير
 المصرح به travail informal فمنذ 2020 وضمن مخطط عمل للمراقبة صاحب ذلك عقوبات منها ما
 يتعلق بالعمال الأجانب الذين لا يحملون رخصة الإقامة أو رخصة العمل بالجزائر أو أي وثيقة ثبوتية.

(س): كيف هو الأمر بخصوص العمال الأجانب؟

(ج): بخصوص العمال الأجانب نجد إشكالات وهذا رغم وجود قانون جزائري خاص بالعمال الأجانب
 بالإضافة إلى الإتفاقيات الدولية.

وحتى وجود جزائريين لا يحملون وثائق (طوارق) فلا نجد لديهم حالة مدنية ويصعب عليك التفريق بين كونه جزائري أو أجنبي فلا تعرف لا أمه ولا أبيه وحتى ألقابهم هي كنية لقبيلة....

نلاحظ أيضا تهريب أرباب العمل للعمال من مكان العمل أثناء عملية المراقبة , وهنا نسجل أيضا تواطؤ العمال مع أرباب العمل في عدم تمكين المراقب من المعلومات الكافية ويعود هذا إلى الجهل بالقوانين والحقوق المترتبة عنها.

وإلى غاية وقوع نزاع بين العامل ورب العمل يسعى العامل حينها اللجوء إلى الصندوق مستحضرا حججا لعدم التصريح وقد نسيها يوم أن كان عاملا أو أثناء زيارة المراقب. ومصرحا بأنه عمل لسنوات ولم يصرح به رب العمل هذا , وأحيانا نصادف عمال في الورشة حينما تسأل كمراقب عن الهوية والمعلومات الخاصة بالعمال لا تجد أي شيء, مثلا اسمه محمد لكن بدون لقب أو لقب لا تفهمه بدون إسم أم أو أب لا يعرف تاريخ ميلاده أو مكان الميلاد المهم معلومات ناقصة جدا ولا تفي بإتخاذ أي إجراء , ولا تدري مما صرح به أيقول الحقيقة أم يكذب هل هو جزائري أم أجنبي وهذه حالات نصادفها كثيرا خصوصا بين العمال الطوارق وهذا بالرغم من أننا نجدهم كعمال في الورشات المختلفة مع الخطر المحدق بهم... وقد صودف حالات مرضية وحتى أرباب العمل يرغبون في تقديم حقوقهم إلا أنهم أشخاص مجهولين وبالتالي حرمان من حقوقهم , وهو إشكال بالنسبة للصندوق حيث لا يمكن التصريح بهم.

إشكال كبير في توظيف اليد العاملة الأجنبية ولكن أرباب العمال يوظفونها لكونها رخيصة وثقة ويشغلون في وظائف لا تجد من أبناء المدينة من يقبل الإشتغال فيها , وعليه يلجأ إلى هذه النوعية من اليد العاملة.

(س) : ماهي إلتزامات المكلفين إتجاه الصندوق؟

ج) : هناك مجموعة من التصريحات منها:

التصريح باليد العاملة : يكون من أول يوم للتوظيف رغم وجود فترة تجريبية إلا أنه لا يعفي القانون رب العمل من التصريح خلالها بالعمال فقد يصاب العامل بحادث حتى أثناء الفترة التجريبية , وتترتب عنها عقوبة عدم التصريح حسب المادة 59 من قانون المالية التكميلي 2015 بمبلغ 20 مليون سنتيم عن طريق المحكمة بدعوى يرفعها الصندوق وأيضا حسب القانون 14/83 بغرامة تقدر ب: 5000 دج + 1000 دج عن كل شهر تأخير وب: 1000 دج بعد 10 أيام في حالة عدم التصريح عن كل عامل + 20% عن كل شهر تأخير.

(س): كمراقبين كيف تتم العملية وفق إلتزامات المكلفين؟

(ج): يقوم المراقب أثناء عملية المراقبة بتحرير محضر مخالفة عن كل مخالفة صادفها والمحضر يتضمن معلومات وفق نموذج معد من المديرية العامة , ويتم إيداعه لدى مصلحة التسجيلات لتسجيل العامل غير المسجل ونسخة منه لدى مصلحة الإشتراكات لتحصيل ما على رب العمل من إشتراكات ونسخة لدى مصلحة المنازعات لتطبيق المادة 59 من الأمر 01-15-15 علما أن المشرع شدد العقوبة في حالة عدم التصريح بالعامل وخصوصا منذ 2015.

* في حالة التصريح بالأجور :

على رب العمل التصريح الفصلي بالأجور يسدد بموجبه المستخدم إقتطاعات الضمان الإجتماعي , حيث هناك إقتطاعات خاصة بالضمان الإجتماعي هي 26% على عاتق رب العمل و 9% على عاتق العامل , وهناك جدولين للحد الأدنى المضمون جدول رقم 08 وتوزيع نسب الإشتراكات جدول رقم 09 يمكنك تصويرهما فهما عبارة عن معلومات عامة.

- أيضا كل آخر سنة يودع التصريح السنوي بالأجور والذي يعتمد كوثيقة رسمية للتقاعد , لحساب معاش التقاعد للعامل كما تمكن العامل من إكتساب الحقوق المترتبة عن التصريح , وقد أصبحت آلية ضمن برنامج رقمنة القطاع وبمجرد التصريح السنوي بالأجور تفتح للعامل الحقوق المختلفة العينية والأداءات.

جدول رقم (33) الحد الوطني الأدنى المضمون ونسب الإشتراك لدى الضمان الإجتماعي

PERIOD	MONTANTDU S.N.M.G	PERIOD	%TAUX
01/01/1991	2100.00	AU31/12/1984	24.50
01/07/1991	2500.00	01/01/1985	29
01/01/1992	3000.00	01/07/1994	31.50
01/07/1992	3500.00	01/07/1996	32
01/01/1994	4000.00	01/01/1997	32.50
01/05/1997	4800.00	01/07/1997	33
01/01/1998	5400.00	01/07/1998	33.50
01/09/1998	6000.00	01/01/1999	35
01/01/2001	8000.00	الى اليوم	35
01/01/2004	10000.00	//	35
01/01/2008	12000.00	//	35
01/01/2010	15000.00	//	35
01/01/2012	18000.00	//	35

جدول رقم (34) يحدد توزيع نسب الإشتراك

PERIOD	%TAUX	TAUX P.O%	TAUX P.P%	%F.P
AU31/12/1984	24.50	4.50	19.75	/
01/01/1985	29	5	24	/
01/07/1994	31.50	7	24	0.50
01/07/1996	32	7.50	24	0.50
01/01/1997	32.50	7.50	24	1
01/07/1997	33	8	24	1
01/07/1998	33.50	8.50	24	1
01/01/1999	35	9	25	1
الى اليوم	35	9	25	1

الجدولين من إعداد الطالب....المصدر مصلحة مراقبة أرباب العمل بالصندوق cnas وكالة غرداية

(س): أي المخالفات التي تصادفكم بحجم أكبر في الواقع ؟

(ج): أكبر المخالفات التي نصادفها هي ما تعلق بعدم التصريح بالأجور ثم عدم دفع الأجور فأحيانا يصرح بالنشاط وبالعمال إلا أن الأجور لا يصرح بها أو يكون تحايل في التصريح بالأجور , فقد يصرح المستخدم بالنشاط وبالعمال وحتى بالأجور إلا أن دفع الأجور فيه تماطل أو عدم تسديد. وهذا بالرغم من أن الدولة قدمت تسهيلات بخصوص التصريح ودفع الأجور حيث أصبح الأمر آليا من مقر العمل يمكن لرب العمل أن يقوم بالتصريح بالنشاط والعمال والأجور وطلب الدفع بالتقسيط فمن خلال البوابة الإلكترونية يمكن لأرباب العمل الولوج إليها (télé déclaration) وبقيام رب العمل بإتخاذ كل الإجراءات آليا يمكنه معرفة ماله وما عليه آليا حتى مبلغ الإشتراك أين يقوم بنسخ الوثائق والتسديد بالبريد أو البنك وإيداع الوصولات لدى الإدارة المعنية بالصندوق متفاديا بذلك الضغط وإضاعة الوقت والطاير وغيرها.. كما أن هناك موقع الهناء الخاص بالمؤمن حيث من خلاله يمكن متابعة وضعيته من حيث التسجيل أو الحقوق كالمناح العائلية وغيرها..

(س): تجربتكم وخبرتكم تكشف لكم عن بعض التوصيات أو الآليات التي لو استخدمت

تمكن من الحد من ظاهرة عدم التصريح بالعمل المأجور هل لكم أن تذكرو بعضها؟

(ج): كثيرة هي الإجراءات ومما نتذكره نجد:

- تكثيف الحملات التوعوية التحسيسية للعمال وأرباب العمل حول أهمية التأمين وتبيان مخاطر عدم التصريح
- هناك التدابير التشجيعية كالتشغيل عن طريق مكاتب التشغيل والتي فيها تخفيض في نسب الإشتراك حيث تكون النسبة 12.95% بدلا من 35% وهذا دون المساس بالحقوق حيث يصبح على عاتق المستخدم 3.95% فقط وهذا لمدة 03 سنوات الأولى من توظيف عامل جديد وهذا الإجراء يدخل في إطار إمتصاص البطالة والمطلوب هو مواصلة مثل هذه التدابير التشجيعية نظرا للوضع الإقتصادي للبلاد والقدرة الشرائية مع ظروف وباء كورونا التي أثرت على الجميع.

- تكرار مبادرات التدابير التحفيزية للإعفاء من عقوبات التأخير مثل الأمر الرئاسي الأخير 12-21

مع العلم أنه بالرغم من هذه التدابير وعلم الجميع بظاهرة عدم التصريح وسلبياتها وآثارها إلا أن لديهم

- ثقافة التهرب من التصريح وكأن تلك الإشتراكات في نظرهم تكاليف وزيادات أو عبء عليهم.
- أثناء إجراء المقابلة تدخل أحد أرباب العمل والذي جاء لمصالحه وخلال حديثه مع مراقب آخر قال نطلب من الصندوق مرافقة أرباب العمل ليتمكنوا من فهم الحقوق والواجبات والقوانين أكثر.
- بخصوص العمالة الأجنبية يجب النظر في قوانينها ويجب أن تكون هناك قرارات عليا...

تحليل ومناقشة المقابلة 05:

المبحوث له خبرة وصریح في تصريحاته حيث أكد على إنتشار الظاهرة بشكل كبير ومعتبر وأن أكبر المخالفات هي التصريح بالأجور ودفع الأجور , وأن المكلفين عليهم إلتزامات إتجاه الضمان الإجتماعي إلا أننا نصادف في الميدان مخالفات كثيرة وتلاعبات وتحايلات وحتى تواطؤ بين العامل وأرباب العمل وهذا نتيجة الجهل بأهمية التأمين وخطورة عدم التصريح , كما أننا نصادف مشاكل بخصوص العمالة الأجنبية وهو ما يتطلب قرارات عليا .

هذا وبالرغم من التسهيلات والإجراءات التحفيزية من قبل القطاع لأرباب العمل لتسوية وضعياتهم وعصرنة القطاع من خلال التصريح الإلكتروني من مقر العمل والمخالفات إلا أنه لا يزال في أرض الميدان الكثير منها ولتفادي مثل هذه المشاكل , وللمحد من هذا يتطلب الأمر تكاتف الجهود بين جميع الجهات واتخاذ قوانين صارمة مع التكرار من تلك التدابير التشجيعية والتحفيزية كالإعفاءات من عقوبات التأخير عن التصريح والتسديد للإشتراكات , وإجراء الحملات التحسيسية والتوعوية والإهتمام ببيئات المراقبة ماديا ومعنويا ومرافقة أرباب العمل لأجل شرح القوانين والتعريف بالحقوق والواجبات .

المقابلة رقم 06 : مكان المقابلة: مقر العمل تاريخ المقابلة: 2022/06/01. مدة المقابلة: 30 دقيقة

مواصفات المبحوث: الجنس: ذكر، العمر 54 سنة - الخبرة المهنية: 21 سنة المنصب الحالي مراقب معتمد محلف (عبدالقادر بلعور)

محتوى المقابلة :

تحية طيبة وبعد : أنا الطيب أولاد الطيب طالب في السنة الثانية ماستر تخصص علم إجتماع تنظيم وعمل وبصدد إعداد مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر بعنوان: العمل المأجور غير المصرح به وأثره على التوازن المالي للصندوق الوطني للضمان الإجتماعي - دراسة ميدانية حول الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي للعمال الأجراء وكالة غرداية // (بعد أن تمت موافقة إدارة الصندوق إجراء الدراسة)

وعليه يسعدني لقاءكم للحديث حول الموضوع نظرا لما عرفته عن خبرتكم في المجال وأنا جد سعيد بإتاحته لي جزءا من وقتكم الثمين وعلى قبولكم إجراء هذه المقابلة. والتي سيكون محتواها خدمة للبحث العلمي , مرة أخرى أنا جد شاكر لكم فهل نشرع في الحديث حول الموضوع ؟ نعم

(س): 21 سنة وفي الميدان كفيلة بأن إكتسبتم خلالها خبرة عريضة في مجال الضمان الإجتماعي

فهل لكم أن تحدثونا عن العمل المأجور غير المصرح به وماهي معالمه وأهم النقاط المحددة له ؟

(ج): **العمل المأجور والتصريح به يعد ضرورة ملحة للحفاظ على التوازن المالي للصندوق** إلا أن هذه الظاهرة تواجه أو تصطدم ببعض العوائق لتحقيق الهدف المرجوا.

إن العمل المأجور غير المصرح به تتحكم فيه عدة عوامل وقبل التطرق إليها نفهم أو نتطرق إلى العمل المأجور المصرح به حيث ينقسم إلى عمل بمدة كاملة وعمل بدوام جزئي حيث نجده يخضع من حيث التصريح به لدى الضمان الإجتماعي للقانون رقم 14/83 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الإجتماعي المعدل والمتمم بالقانون 17/04 الصادر بتاريخ 2004/11/10.

إن ظاهرة العمل المأجور غير المصرح به تراكمت وتشعبت بسبب عدة عوامل مرتبطة فيما بينها ومنها :
- العامل غير المصرح به يقوم بالتصريح الكاذب أو لا يدي بمعلومات للمراقب بسبب أن لديه ملف لدى وكالة ansej سابقا أو ملف تشغيل (منحة البطالة) حاليا أو بسبب البحث عن عمل بشركة تدفع لعمالها رواتب مرتفعة.... الخ

- أو يرجع للمستخدم (صاحب النشاط) كافة المصاريف المالية الإضافية الناتجة عن التصريح بالعامل وهي مصاريف (بسبب تصريحه) تدفع 04 مرات سنويا.

-أمر آخر يعود للسلطات العليا في البلاد.

- زيادة توعية المواطنين بالعمل المصرح به وبث حصص إعلامية لتوعية المواطنين بالإبتعاد عن العمل غير المصرح به وأهمية الإقبال على العمل المصرح به مع توضيح وشرح المزايا والفوائد الناتجة عن ذلك.

(س): لو تذكرنا بأهم العناصر المبينة للتصريح؟

(ج): نعم سنتطرق لها حالا وكما ذكرنا سابقا عن العمل بالمأجور المصرح به

01- يبدأ بملء وثيقة (secu01) التصريح وإنتساب العامل طبقا للمادة 07 من قانون 04-17 المذكور سلفا والمتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الإجتماعي مع تبيين المنصب المشغول أو المهنة.

02- التصريح بالإشتراكات (DAC) ويكون حسب عدد العمال المشتغلين لدى صاحب العمل أو الشركة من 10 إلى 09 عمال فالتصريح يكون كل 03 أشهر أي 04 فصول في السنة وفي حالة أكثر من 09 عمال أي من 10 عمال وأكثر فالتصريح يتم شهريا ويوضح بهذا التصريح بالأجور الخاضعة للضمان الإجتماعي والتي تحسب على أساسها الإشتراكات (أجور منصب العمل) مضروب في 35 بالمائة.

03- التصريح السنوي بالأجور والأجراء (DAS) وهذا بواسطة جدول تفصيلي لأجور العمال يودع مرة واحدة في بداية السنة الموالية لسنة النشاط أي في الفترة ما بين 01 جانفي و 31 جانفي , وهذا التصريح يودع لدى الصندوق بدون دفع أي مصاريف إذا تم في الآجال المحددة طبقا للمادة 14 من قانون 04-17 هذه هي مجموع التصريحات التي يقوم بها المستخدم إذا وجد لديه عامل أو عمال.

(س): قد يتأخر المستخدم أو لم يقوم بالتصريح فما يترتب عن ذلك؟

(ج): يترتب عن عدم التصريح بالعامل في الآجال المحددة عقوبات جعلها المشرع صارمة سواء المنصوص عليها في القانون 83-14 المعدل والمتمم بالقانون 04-17 (1000 دج عن كل عامل +20% عن كل شهر تأخير) كما نص القانون 04-17 في مادته 41 على أنه من لم يتم بإنتساب العمال الذين يشغلهم في الآجال المحددة بـ: 10 أيام من بداية التوظيف يعاقب بغرامة تتراوح ما بين 10 آلاف دج و 20 ألف دج عن كل عامل غير مصرح به وبعقوبة حبس من شهرين إلى ستة أشهر.

س): أكيد عملكم الميداني وخبرتكم ولدت لديكم العديد الإقتراحات أوالتوصيات التي ترونها صالحة للحد من الظاهرة؟

ج): بث حصص إعلامية توضح وتحض على أهمية التصريح بالعمال مع توضيح الإمتيازات والحقوق والواجبات وما إستفادة العامل المصرح به من ذلك , مع التذكير بالعقوبات التي يتحملها المستخدم - تشجيع المستخدمين وأصحاب الشركات بأن تخفض الدولة من معدل الإشتراكات إلى 25% -تسهيل ومنح الشباب الإستثمار بالمؤسسات الصغيرة مع إعفائهم لمدة من الضرائب والإشتراكات في الضمان الإجتماعي حيث تتحمل الدولة ذلك لفترة محددة.

تحليل ومناقشة المقابلة 06:

المبحوث أكد على أهمية التصريح بالعمل المأجور وأكد على خطورة عدم التصريح كما بين أن له أهمية كبرى في التوازن المالي للصندوق مبينا القوانين المتعلقة بهذا الموضوع.

المبحوث أكد أيضا على إنتشار الظاهرة بشكل كبير وهو ما يصادفونه في الميدان رغم صعوبة ومشاكل عملية المراقبة , مع ارباب العمل ومع أصحاب المحلات التجارية, وأرجع ذلك لبعض الأسباب سواء للعامل أو لرب العمل والتي تعود إلى رغبة الحصول أو فقدان إمتياز مادي أو عيني , لدرجة التواطؤ بين العامل ورب العمل ولكل منهما فائدة وهي مادية في غالب الأحيان.

المبحوث أيضا ذكر عناصر التصريح التي هي على عاتق المستخدم منذ أن أصبح رب عمل ومنها التصريح بالنشاط وبالعامل وبالأجور وفي الآجال المحددة وإن كان خلاف ذلك يتحمل المستخدم العقوبات المنصوص عليه قانونا والتي تصل إلى السجن والغرامات المالية.

هذا وأختتم المقابلة ببعض التوصيات التي يرى تجسيدها يساهم في الحد من الظاهرة ومن بين الوسائل التي تحد من ظاهرة عدم التصريح بمختلف انواعه حملات التوعية والحسيس وغرس ثقافة التامين لدى الجميع والتسهيلات والتشجيع , بإجراءات الإعفاء من عقوبات التأخير والضرائب ومراجعة نسب الإشتراك.

المقابلة رقم: 07مكان المقابلة:مقر العمل تاريخ المقابلة.:2022/06/09 مدة المقابلة :20 دقيقة

مواصفات المبحوث: الجنس: ذكر, العمر38سنة- الخبرة المهنية:07سنوات كمراقب - المنصب الحالي:مراقب معتمد محلف (بارود)

محتوى المقابلة :

تحية طيبة وبعد : أنا الطيب أولاد الطيب طالب في السنة الثانية ماستر تخصص علم إجتماع تنظيم وعمل وبصدد إعداد مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر بعنوان: العمل المأجور غير المصرح به وأثره على التوازن المالي للصندوق الوطني للضمان الإجتماعي - دراسة ميدانية حول الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي للعمال الأجراء وكالة غرداية // (بعد أن تمت موافقة إدارة الصندوق إجراء الدراسة) وعليه

يسعدني لقاءكم للحديث حول الموضوع نظرا لما أعرفه عن خبرتكم في المجال وأنا جد سعيد بإتاحته لي جزءا من وقتكم الثمين وعلى قبولكم إجراء هذه المقابلة. والتي سيكون محتواها خدمة للبحث العلمي , مرة أخرى أنا جد شاكر لكم فهل نشرع في الحديث حول الموضوع ؟ تفضل

س): من خلال خبرتكم كمراقب هل لكم أن تحدثونا حول هذا الموضوع بصفة عامة من حيث القانون والواقع , ومظاهره وما هي الأمور التي يجب التصريح بها وعلى عاتق من يقع التصريح وووو؟
ج): إن عملية مراقبة أرباب العمل عملية جد ملائمة , حيث أنه يقتصر دورنا في مراقبة جميع الأنشطة سواء أكانت ذات طابع خاص أو عام كما أنه من واجب المستخدم أن يقوم بالتصريح بالنشاط وبالعمال بدون إستثناء وذلك من أجل الحفاظ على التوازن المالي للصندوق وعملية المراقبة هي العملية الوحيدة التي تضمن التقليل من عدم التصريح وبالتالي الحفاظ على هذا التوازن.

س): ما آثار عدم التصريح وفي رأيك ما أسباب عدم التصريح ؟

ج): حيث أن العمل المأجور غير المصرح به يؤدي إلى خلل في التوازن وعليه فالقانون 83-14 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الإجتماعي المعدل والمتمم بالقانون 04-17 الصادر بتاريخ 2017/11/10 جاء ملزما للمستخدمين بالتصريح بالنشاط والعمال , كما أن ظاهرة عدم التصريح بالعمل المأجور هو إنقاص من حق العامل , حيث أن التصريح بالعامل يكتسب من خلاله العامل عدة إمتيازات لدى الصندوق من حيث التكفل به وبذوي حقوقه من نظام التعويض عن الأذى والعطل المرضية وحوادث

العمل وغيرها من الإمتيازات المنصوص عليها قانونا، غير أنه في الواقع توجد عدة مشاكل وعراقيل من طرف المستخدم وحتى العامل، وذلك **بتهرب المستخدم من التصريح** وهذا يؤدي إلى التهرب من المصاريف المالية كما أن بعض العمال لا يقدرون ثقافة التصريح بسبب الجهل بما يحصلون عليه من حقوق وإمتيازات .

(س): المكلفون إتجاه الضمان الإجتماعي عليهم إلتزامات نص عليها القانون حدثنا عنها؟

(ج): على المستخدم مجموعة من الإلتزامات إن إلتزم بها سارت الأمور على ما يرام بالنسبة للمستخدم نفسه وللعامل بحصوله على الحقوق والإمتيازات، وعلى الصندوق بتحقيق التوازن المالي، ومن بين هذه الإلتزامات:

- **التصريح بالنشاط** وذلك حسب المادة 07 من القانون 83-14 المعدل والمتمم بالقانون 04-17 يترتب عن عدم التصريح بالنشاط من طرف المكلف غرامة 5000 دج وتضاف لها نسبة 20% عن كل شهر تأخير.

- **التصريح بالعمال**: ويترتب عن عدم إنتساب العامل في الآجال المحددة بعشرة 10 أيام من بداية توظيف العامل غرامة 1000 دج وزيادة 20% عن كل شهر تأخير.

- **التصريح بالإشتراك** : **DAC** عدم وضعها في الآجال المحددة حسب المادة 21 من القانون 83-14

المعدل والمتمم بالمادة 11 من القانون 86-05 وذلك بإحتساب غرامة مالية 5% من قيمة الإشتراك تضاف إليها زيادة 01% عن كل شهر تأخير

- **التصريح السنوي بالأجور DAS** : يترتب على عدم التصريح به في الآجال المحددة عقوبة حسب المادة 14 من القانون 83-14

(س): تجربتك تكسبك تصورات حول ما يمكن القيام به للحد من الظاهرة؟

(ج): حسب رأبي الخاص من بين الحلول الأساسية للحد من الظاهرة يجب على العامل أن تكون له ثقافة التأمين والتصريح وعدم التفاوضي عنها حتى لا تضيع حقوقه ويتم ذلك بتنظيم ندوات تحسيسية توعوية حول ثقافة التأمين أو إدراجها ضمن البرامج التعليمية بالمؤسسات التربوية لترسخ في الأذهان منذ الصغر.

- الاهتمام بهيئات الرقابة ماديا ومعنويا - المواصلة في إقامة الإجراءات التحفيزية والتشجيعية كالإعفاء من عقوبات التأخير وحتى إعادة النظر في مبلغ الإشتراكات والتشجيع في حال التوظيف لعمال جدد موازات مع تفعيل القوانين الردعية وغيرها.

مناقشة وتحليل المقابلة رقم 07

المبحوث وفي ظل الإنشغالات والتكاليف التي ألزم بها المراقبين خلال فترة سير هذه الدراسة سمح بجزء من وقته لإجراء المقابلة وإعطاء بعض المعلومات حيث أكد على إنتشار الظاهرة ووجود الخروقات والمخالفات في الميدان سواء من المستخدم أو العامل وحتى من خلال التواطؤ في عدم التصريح , كما يرى أهمية دور المراقبة في المجال للحد من الظاهرة واكتشاف هذه المخالفات معززا كلامه ببعض القوانين الصادرة في المجال مؤكدا على الدور السلبي للعمل المأجور غير المصرح به على المستخدم والعامل خصوصا من حيث فقدان الحقوق وعلى التوازن المالي للصندوق من جهة أخرى.

كما أكد على أن كل رب عمل ملزم إجباريا الوفاء بالتزاماته إتجاه الصندوق والمتمثلة أساسا في التصريح بالنشاط وبالعمال وبالأجور ودفع الإشتراكات في وقتها وكل مخالفة او تاخير تترتب عنها عقوبة تأخير يقوم الصندوق بتحصيلها بشتى الطرق المتاحة قانونا.

المبحوث أرجع أسباب الظاهرة لعدم وجود ثقافة التأمين والتصريح لدى المستخدم والعامل ومن جهة أخرى التهرب لدى البعض لعدم دفع تلك الإشتراكات التي يرونها مصاريف وأعباء زائدة. المبحوث تطرق لجملة من الواجبات والإلتزامات على المكلفين ومنها التصريح بالنشاط والعمال والأجور ودفع الإشتراكات وما يترتب عن عدم التصريح من عقوبات محتتما ببعض التوصيات للحد من الظاهرة كالحملات التحسيسية التوعوية , وغرس ثقافة التأمين منذ المراحل التعليمية الأولى , والإهتمام بهيئات الرقابة وتوفير ما يلزمها من إمكانيات , وأيضا تكرار إجراءات الإعفاء لإتاحة الفرصة لأرباب العمل تسويات وضعياتهم ومنها إدخال عائدات معتبرة للصندوق. ولعل القانون 15-01 خير دليل.

المقابلة رقم: 08 مكان المقابلة: مقر العمل تاريخ المقابلة: 2022/06/14 مدة المقابلة: نصف ساعة

مواصفات المبحوث: الجنس: ذكر، العمر 46 سنة - الخبرة المهنية: 17 سنة المنصب الحالي مراقب معتمد

محتوى المقابلة: (مع عنيشل)

تحية طيبة وبعد : أنا الطيب أولاد الطيب طالب في السنة الثانية ماستر تخصص علم إجتماع تنظيم وعمل وبصدد إعداد مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر بعنوان: العمل المأجور غير المصرح به وأثره على التوازن المالي للصندوق الوطني للضمان الإجتماعي - دراسة ميدانية حول الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي للعمال الأجراء وكالة غرداية // (بعد أن تمت موافقة إدارة الصندوق لإجراء الدراسة)

وعليه يسعدني لقاؤكم للحديث حول الموضوع نظرا لما أعرفه عن خبرتكم في المجال وأنا جد سعيد بإتاحتكم لي جزءا من وقتكم الثمين وعلى قبولكم إجراء هذه المقابلة. والتي سيكون محتواها خدمة للبحث العلمي مرة أخرى أنا جد شاكر لكم فهل نشرع في الحديث حول الموضوع ؟ نعم ومرحبا بكم

س): من خلال خبرتكم هل لكم أن تحدثونا حول هذا الموضوع بصفة عامة من حيث القانون

والواقع ومظاهره وأهميته وآثاره وما هي الأمور التي تعبر على أن هناك عمل مأجور غير مصرح به؟

ج): إن العمل المأجور غير المصرح به لدى الضمان الإجتماعي ظاهرة منتشرة بكثرة وهو ما نصادفه في الميدان من خلال خرجات المراقبة التي نقوم بها لدى أرباب العمل عبر تراب الولاية, ويشترك في إنتشاره العامل ورب العمل , فنجد عدم التصريح بالنشاط وبالعامل وبالأجور ومن ثم عدم دفع الإشتراك السنوي من جهة أخرى وبخصوص آثاره فالعمل المأجور غير المصرح به يضر بالدرجة الأولى بالعامل نفسه لأن هذا الأخير في بداية مشواره المهني تجد أن أغلبهم لا يهتمهم التأمين وإنما التفكير في مبلغ الأجرة فخيرتنا الميدانية بينت لنا أن السواد الأعظم من هذه الفئة تريد الزيادة في الأجرة ولو على حساب التأمين وبالمقابل نجد أن صاحب العمل لا يغفل عن تأمينه الخاص به نظرا لإدراكه بأهمية التأمين ولكنه يتجاهل ذلك حينما يتعلق الأمر بالعامل لديه .

وهناك فئة أخرى تدرك أهمية التأمين لكن عند المطالبة به لدى المستخدم يرفض هذا الأخير

ويخير العامل بين مواصلة العمل أو تركه , وهناك فئة ثالثة واعية بقيمة التأمين وتجدها تفاوض على التأمين ثم الأجرة ولكنها للأسف الشديد فئة قليلة جدا.

أما بخصوص أثر عدم التصريح بالعامل على التوازن المالي للصندوق فهو أمر كبير جدا لأن مبدأ التعويض لدى الضمان الإجتماعي هو تكافلي أي إن 03 من المؤمنين يغطون راتب متقاعد واحد وعليه فكلما زاد عدد المتقاعدين بنسبة 10% فيجب أن يزداد عدد المؤمنين بـ: 30% وإذا لم يتم ذلك فإن الصندوق يقع في العجز المالي , أما بخصوص التعويضات الطبية (الدواء , التحليل...) فإن هناك من يكلف الصندوق شهريا أكثر من 20.000.00 دج خصوصا من أصحاب الأمراض المزمنة بينما نجد أن إشتراكه لا يزيد عن 7.000.00 دج شهريا , فنجد أن هناك فارقا كبيرا وهذا الفارق يتكفل به باقي المؤمنين الأصحاء الذين لا يلجؤون إلى التعويضات , وهذا في إطار قاعدة التكافل والتضامن المميزة للصندوق وللعلم فإن التصريح هو أمر إلزامي يقع على عاتق المستخدم ونسبة الإشتراك تتمثل في 26% على عاتق المستخدم و9% على عاتق العامل يقتطعها رب العمل من أجرة العامل ودون إعتراض منه.

(س) : أعود لأذكر بالسؤال ماهي الأمور المعبرة عن العمل المأجور غير المصرح به أو بالأحرى

بماذا يجب التصريح؟

(ج) : الأمور أو العناصر التي يجب التصريح بها هي كل ما يتعلق بالجهد العضلي أو الفكري للعامل مهما كانت وهو ما تطرق إليه القانون 04/17 , أما فيما يخص المصاريف التعويضية والعناصر ذات الطابع الإجتماعي أو التي تمنح مرة واحدة في المسار المهني فهي مستثناة من التصريح بها , وكما هو معلوم فإن العمال كلهم معنيون بالتأمين ما داموا يتقاضون أجرا وذلك بدون إستثناء وأجرة العامل تكون من الأجر القاعدي حيث أن العمال في نفس المنصب يتساوون في الأجر القاعدي ويقع الإختلاف في الخبرة المهنية والساعات الإضافية والمسؤولية المنوطة بالعامل والمنحة الجغرافية ومنحة التعويض عن الضرر وغيرها , هذا ما يجب أن يكون أما فيما يخص الواقع فإن منح كثيرة يحتزلها المستخدم في الأجر القاعدي ومنحة الضرر والمنطقة الجغرافية فهو يتجاهلها ولا يتركها تتجاوز الأجر الوطني المضمون في معظم الأحوال. ولكن المشرع وضع عقوبات ردية للمخالفين لإلتزامهم قد تتمكن كمراقبين الكشف عليها وإتخاذ الإجراءات وقد لا نكتشفها بسبب التحايل والتهرب والتواطؤ بين العامل ورب العمل وعديد الأسباب الأخرى إلا أن مايمكن التأكيد عليه أن الظاهرة منتشرة ومستفحلة ويراها العامل ورب العمل كلا من وجهة نظره المتعلقة بالإستفادة المادية أو غير ذلك...

- (س): ماهي الأمور التي إستخلصتها بتجربتك ولها مساهمة في الحد من الظاهرة؟
- (ج): هي أمور كثيرة وقد سعت الدولة إلى جانب القوانين الردعية إتخاذ عدة تدابير تحفيزية وتشجيعية للعامل ورب العمل من أجل التخلي عن هذه الظاهرة السلبية ومن بين ذلك:
- إجراءات التخفيض في نسبة الإشتراك التي يدفعها المستخدم وهي 12.5% بدلا من 35% لمدة 03 سنوات الأولى عن كل عامل يتم توظيفه جديدا، وعليه من الحسن مواصلتها وعدم توقيفها كما يشاع.
 - أيضا الاهتمام بالهيئات الرقابية سواء الطاقم البشري أو وسائل العمل التي تساعد المراقب في أداء مهامه بأريحية وسهولة، ومنها الحماية القانونية له التحفيزات المادية والمعنوية وغيرها...
 - أيضا تكرار تلك الإجراءات التحفيزية لأرباب العمل قصد تسوية وضعياتهم من خلال الإعفاء من عقوبات التأخير مثل المرسوم 01-15 والمرسوم الاخير 12-21 وغيره وهي مراسيم جشعت المستخدمين من تسوية وضعياتهم نحو الضمان الإجتماعي، وبالتالي إستفادات العمال من كامل حقوقهم، ومن جهة أخرى حققت صناديق الضمان الإجتماعي تحسنا في ميزانيتها المالية بم تم تحقيقه من مداخيل تسمح بالوصول للهدف الأسمى المتمثل في الحماية الإجتماعية .
- الباحث :ختاما نشكرك على وقتك المتاح لنا وعلى كل ما قدمته من معلومات نابعة من خبرة ميدانية فجزاك الله خيرا.
- المبحوث : لا شكر على واجب ونستسمحك في التأخير لأنها جاءت في وقت عصيب نتيجة ضغط العمل وما نحن مطالبون به من الإدارة المحلية والمركزية وتمنياتنا لك بالتوفيق.
- الباحث :العفو وشكرا لكم مرة أخرى

تحليل ومناقشة المقابلة رقم 08:

المبحوث وكباقي زملائه إقتطع لنا جزءا من وقته في ظل الوضعية التي يعيشونها وصادفت زمن إجرائنا للدراسة , وقد أكد على أن الظاهر جد منتشرة وهو ما يجدونه دوما في الميدان أثناء عمليات المراقبة ويرجع أمرها للعامل ولرب العمل إما عمدا أو جهلا وأحيانا تواطؤا بينهما

المبحوث أكد مصادفة عدم التصريح بالنشاط وبالعمال وبالأجور ومنه عدم دفع الإشتراكات ويرى أيضا أن العامل لا يهتم بالتأمين في بداية مشواره وإنما يطمح في المبلغ المتحصل عليه كأجرة فتجده يطلب رفع الأجرة على حساب التأمين وهذا بسبب الجهل بعواقب ذلك.

في حين أنك تجد رب العمل لا يغفل عن تأمين نفسه و ومن جهة أخرى حتى يساوم العامل على التأمين أي العمل بدون تأمين أو فقدان المنصب , وفي ظل البطالة يقبل العامل مرغما.

المبحوث يؤكد أن عدم التصريح له إنعكاسات سلبية على الصندوق وإحداث خلل في وضعه المالي وتوانه المالي فمبدأ التكافل لدى الضمان الإجتماعي هو الأساس ونجد أن 03 مؤمنين يغطون تكاليف متقاعد واحد , كما أن هناك من يستفيد من التعويضات أضعاف ما يدفع و وعليه وجب زيادة عدد المشتركين والحرص على الوفاء بالإلتزامات ومنها دفع الإشتراكات , وعليه فالتصريح هو أمر إلزامي إجباري على رب العمل وعليه القيام به وإلا ترتب عن كل مخالفة عقوبة وزيادات معتبرة.

المبحوث أكد على أن التصريح يتعلق بكل جهد فكري أو عضلي وكل عامل يتقاضى أجرا لزم عليه الإنتساب إلى التأمين , وهنا أبين أن هناك تحايل يقع من قبل أرباب العمل حول أجرة العامل حتى لا يدفع عنه كثيرا بخصوص إشتراك التأمين , وهذا لا يكتشف إلا خلال عمليات المراقبة التي نقوم بها , أو في حالة عدم تواطؤ العامل مع رب العمل

المبحوث وقبل ختام المقابلة أكد مرة أخرى على إستفحال الظاهرة وعلى الجميع بذل الجهود للحد منها كما يتطلب الأمر التحسيس والتوعية , وتفعيل القوانين الرادعية والإهتمام بهيئات الرقابة وتكرار مبادرات التشجيع والتحفيز والإعفاء مثل قانون 01-15 وغيره.

06- إستخلاص نتائج المقابلات

بالرغم من الوقت المستغرق في إجراء المقابلات والذي كان من بين الأسباب التي أرغمتني على تأجيل تسليم المذكرة للدورة الإستدراكية, حيث أن ظروف عمل المراقبين لم تسمح لكونهم يعملون في الميدان خارج مقر العمل إضافة إلى ضغط العمل في هذه الفترة ومع ذلك إستطعنا إجراء هذه المقابلات بإقتطاع جزء من وقت المراقبين مشكورين على تفهمهم حيث أدلوا لنا بمعلومات كلا حسب ما يراه إلا أنني أستطيع أن أقول بأن تصريحاتهم كانت في مجملها متشابهة وإجماعا منهم على نفشي الظاهرة , وهذا ما يؤكد وجودها وإلتماسها في أرض الواقع من قبل المراقبين كملاحظين في الميدان, إضافة إلى مفتش العمل.

المبحوثين أكدوا على خطورة الظاهرة وحتى إعتبارها جريمة في حق العامل والإقتصاد الوطني مؤكدين وجود الظاهرة وإنتشارها بشكل كبير وبصور متعددة لعدة أسباب منها العمد ومنها الجهل سواء من المستخدمين أو العمال وحتى تواطؤ بينهما مما يبرز الجهل بثقافة التأمين. مؤكدين على أهمية التصريح وخطورة عدم التصريح أو حتى طرق التحايل المستعملة من قبل أرباب العمل. لأن هناك من هو متعمد وهو على علم بأهمية التأمين وفوائده على العامل والمستخدم والصندوق.

وهذا رغم وجود قوانين ردية لمثل هذه المخالفات ووجود العديد من التحفيزات والتشجيع والمبادرات المحفزة من قبل الدولة لتسوية الوضعيات. من خلال عديد المراسيم التي جاءت لذلك.

المبحوثين كلهم أكدوا على وجود مجموعة من الإلتزامات على المكلفين في مجال الضمان الإجتماعي حسب ما تنص عليه عديد القوانين والقيام بهذه الإلتزامات له دور إيجابي على العامل والمستخدم وعلى التوازن المالي للصندوق بضمان إستقرار مالي وديمومة وإستمرارية وقدرة على تحقيق الأهداف .

وبالمقابل التأثير السلبي على كل الأطراف في عدم الوفاء بهذه الإلتزامات خصوصا على الجانب المالي للصندوق.

ومن بين هذه الإلتزامات جملة من التصريحات منها التصريح بالنشاط والعمال والأجور ودفع الإشتراكات., وهي محور دراستنا هذه العمل المأجور غير المصرح به.

المبحوثين تقدموا بجملة من التوصيات والإجراءات الواجب إتخاذها للحد من الظاهرة خصوصا الحملات التوعوية والتحسيسية لغرس ثقافة التأمين لدى الجميع – مواصلة الإجراءات التحفيزية والتشجيعية

لأرباب العمل - الإهتمام الجيد بالهيئات الرقابية ماديا ومعنويا وتزويدهم بالوسائل المساعدة في القيام بالمهام

- مراجعة نسب الإشتراكات تفعيل بالقوانين الردعية , ضرورة عصرنة القطاع أكثر , ضرورة تظافر جميع الجهات والتنسيق بين المؤسسات وحتى ربط الإستفادة من مؤسسة ما بشرط تسوية وضعية (ض إ) وغيرها.

07-إستخلاص نتائج الدراسة الميدانية:

مناقشة نتائج فرضيات الدراسة:

من خلال الدراسة الميدانية وتحليل البيانات المتحصل عليها سواء بالإحصائيات المسلمة من الصندوق والتي كان آخر ما تحصلنا عليه يوم 2022/09/04 لآلى جانب الملاحظات والإستمارات والمقابلات التي تمت مع المبحوثين خصوصا مراقبي الصندوق ومفتشي العمل

فقد تبين لنا أن مختلف إلتزامات المكلفين والتي تشكل لدينا المتغيرات المستقلة في فرضيات الدراسة هي مترابطة مع بعضها وقد يتحقق احدهم بتحقيق الآخر أو العكس فالتصريح بالعمال ينجر عنه مباشرة التصريح بالأجور ثم دفع الأجور , وكذلك التصريح بالأجور يتبعه دفع الأجور هذا وحسب المبحوثين فظاهرة عدم التصريح جد منتشرة وبكثافة في الميدان ولكون الإشتراكات هي أساس مورد للصندوق فعدم التصريح ينجر عنه عدم فقدان الصندوق لمورد أساسي وهو ما ينعكس سلبا على توازن الصندوق المالي .

مناقشة نتائج الفرضية الأولى:

فمن خلال الدراسة الميدانية حول موضوع الفرضية الأولى التي صيغت على النحو التالي: لعدم التصريح بالنشاط لدى هيئة (ض إ) تأثير على التوازن المالي للصندوق الوطني للضمان الإجتماعي للعمال الأجراء وكالة غرداية فحسب تصريحات المبحوثين فإن التصريح بالنشاط يأتي في المرتبة الرابعة تقريبا من بين الإلتزامات الأخرى لكونه من إهتمام الصندوق الوطني للعمال غير الأجراء في حين أنه بالنسبة

لصندوق العمال الأجراء يأتي بمجرد توظيف أول عامل يصبح على رب العمل إلزاما التصريح بالنشاط وقد وضعت لعدم التصريح بالنشاط عقوبة تقدر بـ: 5000 دج بعد 10 أيام من إفتتاح النشاط +20 % عن كل شهر تأخير , هذا وقد لوحظ عدم التصريح بالنشاط كثير من قبل أرباب العمل كونه كرب عمل مستفيد من الصندوق للعمال غير الأجراء في حين يتهرب من التصريح بالنشاط لدى صندوق العمال الأجراء حتى لا يصرح بالعمال وعليه فمخالفة عدم التصريح بالنشاط تتعدى إلى مخالفة أخرى هي عدم التصريح بالعمال ومنه الأجرور ثم عدم دفعها وبالتالي هناك إنعكاس سلبي على الصندوق وعلى توازنه المالي ويمكن ملاحظة ذلك بالعودة إلى الجدول رقم 18 حيث تم تسجيل 274 مخالفة عدم التصريح بالنشاط خلال الفترة 2016-2021 وهو ما تمكن الصندوق من تسويته مع أصحابه المضبوطين عن طريق المراقبة أو عاذا في حين هناك أعداد كثيرة إستفادت من الإعفاء وأخرى لم يتم ضبطها بعد, وعليه فالتصريح بالنشاط يعني التصريح بالعمال وبالتالي دفع إشتراكات جديدة.

وبناء على ما تم فإن الطالب يرى بأن الفرضية الأولى القائلة بأن عدم التصريح بالنشاط له تأثير على التوازن المالي للصندوق وكالة غرداية محققة

مناقشة نتائج الفرضية الثانية:

من خلال الدراسة الميدانية وتحليل بياناتها التي حصلنا عليها من المبحوثين , إضافة إلى الإحصائيات المتحصل عليها من الصندوق حول ما جاءت به الفرضية الثانية تبين لنا أن كل المبحوثين من مراقبين ومفتشي العمل والمدير الفرعي للتحصيلات وبعض إدارات الصندوق فإن هذا التصريح يعد من أكبر المخالفات المسجلة في الميدان ولدى الصندوق وتأتي في المرتبة الأولى كما أنه ينجر عنها عدم التصريح بالأجرور ثم عدم تحصيل إشتراكات لعدم وجود عمال منتسبين بسبب تهرب أرباب العمل وعدم الوفاء بهذا الإلتزام وبالعودة للجدول رقم 18 نجد أن الصندوق سجل خلال فترة الدراسة من 2016-2021 أزيد من 6357 مخالفة عدم التصريح بالعمال وهو رقم معتبر رغم أنه لا يمثل الرقم الصحيح للمخالفات بسبب الإعفاء وما لم يتم ضبطه أيضا , وللعلم أن المشرع قد شدد على عقوبة عدم التصريح بالعمال وأعتبرها

جنحة يعاقب عليها القانون بغرامة مالية وقد تصل العقوبة للسجن , حيث على رب العمل التصريح بالعمال خلال 10 أيام الأولى الموالية لتوظيف العامل , ونظرا لأهمية هذا التصريح الذي يعد إلتزاما إجباريا على كل رب عمل فنجد العديد من التعليمات الصادرة تأكيدا على إنتساب العمال للضمان الإجتماعي وحتى الفئات الخاصة من طلبة ومتمهين ومتقاعدين ووو و من جهة أخرى وبالعودة إلى الجدول 12 نجد أنه كلما زاد عدد المنخرطين تزداد نسبة التحصيلات , كما أن التصريح بالعمال يعد مشروعا وزاريا هذه السنوات الأخيرة والتي تنص على إنتساب أكبر عدد من الجدد وعليه يؤكد الطالب بتحقق هذه الفرضية وبأن عدم التصريح بالعمال له تأثير كبير على التوازن المالي للصندوق.

مناقشة نتائج الفرضية الثالثة :

من خلال الدراسة الميدانية وتحليل بياناتها المتحصل عليها من المبحوثين وإحصائيات الصندوق حول فحوى الفرضية الثالثة التي تنص على أن عدم التصريح بالأجور له تأثير على التوازن المالي للصندوق الوطني للعمال الأجراء وكالة غرداية حيث أكد جميعهم على أهمية هذا التصريح وأنه يأتي في المرتبة الثالثة أو الثانية وهو تصريح مرتبط بمن قبله التصريح بالعمال وبما بعده التصريح بالأجور فعدم التصريح بالعمال معناه عدم التصريح بالأجور وبالتالي فقدان الصندوق لإيرادات مالية.

كما أن عديد أرباب العمل إما يتهربون كليا من التصريح بالعمال أو يتحايلون في التصريح في علاقة العمل من حيث المدة الزمنية , وبالعودة إلى الجدول رقم 18 نجد أن الصندوق سجل خلال الفترة 2016 - 2021 أزيد من 8000 مخالفة عدم التصريح بالأجور وهي أرقام رغم كبرها لا تعبر عن الحجم الحقيقي لعدم وفاء المكلفين بإلتزامهم , كما أن المشرع ولأهمية التصريح بأجور العمال وضع عقوبة للمخالفين حسب المادة 14 من القانون 83-14 تقدر بـ 05 بالمائة من قيمة الإشتراك تضاف إليها 1% عن كل شهر تأخير وهذا عن كل عامل .

ولأهمية هذا الإلتزام فقد صدرت عدة تعليمات حول التصريح بالأجور في آجالها المحددة كتعليمة الوزير الأول سلال لكل المؤسسات وولاية الجمهورية للحرص على تنفيذ التعليمات من طرف الجميع

فالتصريح بالأجور DAS يضمن للعامل حقوقه خصوصا ما تعلق بالتقاعد , كما أن التصريح بالأجور يترتب عنه تحديد مبلغ الإشتراكات التي هي من حق الصندوق وعدم التصريح بها معناه عدم تحديد الأجور ثم عدم دفع إشتراكات وهو ما ينعكس سلبا على الجانب المالي للصندوق وعليه يؤكد الطالب على تحقق الفرضية الثالثة فعدم التصريح بالأجور له تأثير سلبي على التوازن المالي للصندوق.

مما سبق يتبين لنا أن فرضيات دراستنا الثلاث محققة ويمكن تأكيد ذلك بالإلتزام الرابع والإجباري ألى وهو دفع الإشتراكات وعليه إن لم تتم التصريحات الثلاث السابقة فلا يمكن دفع الإشتراكات وحتى وإن كان فنجد تلاعبا من قبل أرباب العمل وبالتالي فلا يتم دفع الإشتراكات الحقيقية وبالعودة للجدول 18 نجد أن الصندوق سجل خلال فترة الدراسة من 2016 إلى 2021 أزيد من 2826 مخالفة عدم دفع الأجور وهي مبالغ معتبرة لا محالة تؤثر تأثيرا محسوسا على التوازن المالي للصندوق الوطني (ض إ) للعمال الأجراء وكالة غرداية.

يعزز كل هذا الدراسة الإحصائية المتجلية في الجداول والأشكال وتحليلات كل منها بخصوص المداخل والنفقات والمعلومات المتحصل عليها من مصالح الصندوق والمستخلص منها إجمالا رصيذا للصندوق يعبر عن عجزه طيلة سنوات فترة الدراسة إضافة إلى تصريحات مختلف إطارات الصندوق التي كان لنا معها حديث متفقين إجمالا على ان هناك نفقات كبرى مقابل موارد قليلة زيادة عن عدم وفاء المكلفين بالتزاماتهم إتجاه الصندوق

كل هذا يعزز من اهمية الدراسة وتحقق فرضياتها وان للعمل المايجور غير المصرح به تأثير كبير على التوازن المالي للصندوق.

08-النتائج العامة للدراسة:

مما سبق ومن خلال هذه الدراسة التي مست قطاع مهم ألى وهو قطاع الضمان الإجتماعي الذي يسعى به إلى مس كافة شرائح المجتمع نظرا لما يقدمه من خدمات للفرد والمجتمع , خدمات تكلفه إعتمادات مالية ضخمة ليس لها موارد متعددة وإنما إعتماد كلي على إشتراكات منتسبيه وأجل ضمان هذه الخدمات وديمومة الصندوق واستمراريته بتوازنه المالي فإنه لزم وفاء المكلفين بالتزاماتهم تجاه الصندوق والمتمثلة في التصريح بالنشاط وبالعمال وبالأجور(العمل المأجور غير المصرح به) وأخيرا دفع الإشتراكات وكل ذلك في أوانه ومن نتائج الدراسة أيضا نجد: أن فترة الدراسة من 2016 إلى 2021 فترة تميزت بسنة 2016 وهي السنة التي عرفت إجراءات الإعفاء ضمن قانون المالية التكميلي 15-01 والذي عرفت فيه صناديق الضمان الإجتماعي بمبوحة مالية وفائض مالي بسبب إستفادات الكثير من الإعفاءات وتسوية وضعياتهم .

* كما تميزت فترات الدراسة بإنتشار وباء الكورونا طيلة عامي 2019 و 2020 وإمتداد تأثيراته إلى 2021 حيث إنكماش إقتصادي وتأثر الكثير من أرباب العمل ماليا وتوقف عديد الورشات وبالتالي نقص في التوظيف وحتى تسريح العمال وهو ما ينعكس سلبا على الصندوق من جهتين من جهة الإيرادات نقص في المداخيل إن بعدم الدفع أو بالتأخر عنه, ومن جهة ثانية عرف الصندوق زيادة في النفقات تبعا لوباء الكورونا وما يحتاجه المواطن من علاج وأدوية وحتى من حيث الوفاة والعجز علما أن الدولة فتحت تسهيلات بخصوص العلاج المجاني لبعض التحاليل والأشعة وكلها على عاتق الصندوق.

* الضمان الإجتماعي مكسبا كبيرا ومن أهم العناصر السياسية والإقتصادية في الجزائر.

* التأمينات الإجتماعية نظام إلزامي للعاملين توفر لهم حماية إجتماعية مقابل دفعهم لإشتراكات .

* تهرب المكلفين بالتزاماتهم ينعكس سلبا على صندوق الضمان الإجتماعي من حيث الجانب المالي.

* عدم التصريح بالعمال الأجراء يتجلى في الكتلة العمالية المتواجدة في سوق العمل على المستوى الوطني ومدى إنخراطها وانتسابها للضمان الإجتماعي , ويمكن الحصول عليها من مفتشيات العمل , مكتب التشغيل , مراكز التكوين المهني , أوالمعاهد والجامعات , الديوان الوطني للإحصاء....

ومنه نستطيع إستخراج النسبة الوطنية للكتلة العمالية غير المصرح بها.

* التصريح بالعمال لدى هيئة الضمان الإجتماعي , أولوية على باقي الإلتزامات والإخلال به جنحة

يعاقب عليها القانون.

*محدودية مصادر تمويل صناديق الضمان الإجتماعي

* صناديق الضمان الإجتماعي تستمد مواردها الأساسية من إشتراكات المؤمنین.

* صعوبات تعترض الصناديق لتحصيل إيراداتها منها السوق الموازي.

* تزايد مستمر في نفقات الصندوق من سنة لأخرى.

* نلاحظ عدم التعاون الفعال ما بين الإدارات العمومية بإعتبار التصريح بالعمال لدى الضمان الإجتماعي

مسألة حيوية يجب أن يتجند لها الجميع ولا تبقى على عاتق الضمان الإجتماعي لوحده أو مفتشية

العمل فمثلا هناك مشاريع تسلم لمقاولين وبمبالغ طائلة ولا تكلف المؤسسات المتعاقدة (صاحبة المشروع)

نفسها بإرسال تأشيرة صفقة عمومية إلى هيئة الضمان الإجتماعي المختصة إقليميا رغم النص الصريح

للمادة 196 من قانون الصفقات العمومية وتفويضات المرفق العام , مرسوم رئاسي رقم 15-247 مؤرخ

في 2015/09/16

* وجود عملية التصريح الجزئي بالعمال (العمل بالتوقيت الجزئي) رغم أن المشرع حصر هذا العقد في

حالات معينة وخاصة.

* تشغيل المتقاعدين في دول أخرى يجب أن لا تزيد الأجرة عن 25% وإلا سحبت أجرة التقاعد وهذا

خلاف لما هو موجود عندنا.

* تشغيل العمال المناوبين في مؤسساتهم الأصلية مثل ممرض في القطاع العام يعمل أثناء فترة الراحة بالقطاع

الخاص, وفي غالب الأحيان غير مسجل لدى الضمان الإجتماعي

* رغم التحفيزات الخاصة بدفع الإشتراكات والتي أقرتها الدولة لصالح المستخدمين دفعا ودعما لعملية

التشغيل , خاصة القانون 21/06 الصادر في 2006/12/11 ورغم أنه قانون لقي رواجاً واسعاً لدى

المستخدمين إلا أنه يلاحظ وعلى حسب الإحصائيات أنه أحدث عبئاً على الصندوق من حيث

إسترجاع الفارق الخاص بالإشتراكات والذي هو على عاتق الخزينة العمومية , إذ أظهرت هذه الأخيرة

تلكؤ في إجراء مقارنة مع الصندوق خصوصاً مع الفترات القديمة.

* تشغيل العمال بأجور لا تتناسب مع مقدراتهم العلمية أو المنصب المحتل فنجد المقاول مثلاً يساوي في

الأجر الخاضع للإشتراكات بين المهندس والعامل البسيط, وهذا نوع من التهرب والتحايل.

- * تشغيل اليد العاملة الوافدة (الإفريقية) كإشكالية وإحراج للهيئات المعنية (الضمان الاجتماعي , مفتشية العمل..) مع العلم أن تشغيل اليد العاملة الأجنبية يحتاج إجراءات منح رخصة التشغيل ومع ذلك هم عمال غير منتسبين لصندوق الضمان الاجتماعي.
- * بعض الورشات تقوم بالإستعانة بالعمال بالمنازل فمثلا صاحب ورشة نسيج يوفر ماكينة الخياطة والمادة الأولية لإمرأة لتعيدها له جاهزة حسب الطلب وتستلم أجرها بالقطعة أو الشهر وهذا نوع آخر من التهرب عن مختلف الهيئات.
- * المستخدم الذي يصرح بالعمال لفترات متقطعة فمثلا يصرح في الثلاثي الواحد شهر واحد , بينما يستفيد العامل من التعويضات المادية والعينية كاملة.
- * التصريح بالتوقيت الجزئي والإعتماد عليه دونما إعتبار للحالات والأنشطة التي يلجأ فيها لمثل هذا النوع من عقود العمل.
- * التصريح بالعمال إلا عند تعرض العامل لحادث عمل وهذا بغرض الإستفادة من التعويضات المادية والعينية أو العجز.... بما أن علاقة العمل تثبت بطريقة رضائية حسب المادة 08 من قانون العمل 11/90 مما يكلف الصندوق تكاليف باهضة
- * تحصيل الإشتراكات من الموارد الأساسية يعد دعما للإستقرار المالي للصناديق وإستمراريتها.
- * تحصيل الإشتراكات من بين الإهتمامات الكبيرة التي إهتم بها المشرع لصالح منظومة (ض إ)
- * تحصيل الإشتراكات يتم توزيعها لتغطية الحماية الاجتماعية لفائدة منتسبي الضمان الاجتماعي
- * بادر القطاع بعدة إجراءات لصالح المكلفين لأجل تسوية وضعياتهم إتجاه الضمان الاجتماعي
- * عدم تعاون العديد من الإدارات والهيئات العمومية مع القطاع خصوصا ماتعلق بمساهماتهم للقطاع.
- * عدم إلتزام الكثير من المكلفين بإلتزاماتهم رغم الأحكام الجزائية الموضوعة.
- * تراكم الديون على بعض أرباب العمل وعجزهم عن التسديد.
- * للتصريح بالنشاط والعمال والأجور أهمية كبرى , كما أن عدم التصريح يعد سببا مباشرا لخسارة الصندوق وفقدان توازنه المالي.

09-توصيات الدراسة :

تبعاً لما توصلنا إليه من خلال هذه الدراسة من إستنتاجات وغيرها من خلال التحليلات لمختلف البيانات المجموعة فإننا نخرج بجملة من التوصيات نذكر منها ما يلي:

♣ ضرورة تحسين هياكل الإستقبال وتقريبها من أصحاب المنخرطين , مع العمل على نشر الوعي بغية تجنب عواقب عدم التصريح والتأخر .

♣ ضرورة إشتراط شهادة الإنتساب وشهادة دفع مستحقات الضمان الإجتماعي للحصول على السجل التجاري أو البطاقة الحرفية أو غيرها من الوثائق المشابهة , بهدف ضمان إنتساب أصحاب العمل وتسديدهم لإشتراكات الضمان الإجتماعي .

♣ ضرورة منح صلاحيات أوسع لأعوان المراقبة بإعتبارهم العناصر الهامة لتحصيل ديون هيئات (ض إ)

♣ ضرورة الحرص على منح المحاضر التي يحررها المراقب القوة الثبوتية التي تتمتع بها باقي المحاضر .

♣ ضرورة جعل ختم مصلحة مراقبة أصحاب العمل يحمل ختم الجمهورية الجزائرية حتى يكون للمحاضر والتقارير نفس القوة القانونية والحجية التي تتمتع بها محاضر مفتشية العمل

♣ إن الوضعية المالية الهشة لصناديق الضمان الإجتماعي هي السبب في ضعف خدماته والتي لم تراجع منذ مدة وكمثال تعويضات الأدوية 80% وكذا منح ذوي الإحتياجات الخاصة وهو الأمر الذي يساهم في العزوف عن الإنتساب إليه.

♣ ضرورة تحسين نوعية التعويضات المقدمة لكي يعطى لنشاطها بعد تسويقي يسمح بتشجيع المشتركين على دفع إشتراكاتهم وجلب مشتركين جدد قصد تدعيم الإيرادات .

♣ زيادة دعم الدولة للقطاع لما له من إنعكاس على كل فئات المجتمع

♣ البحث عن آليات أكثر نجاعة لتحصيل الإشتراكات .

♣ ضرورة تفعيل سياسة الإستثمار لجلب مصادر تمويلية جديدة ولأجل تحسين الخدمات للأجيال القادمة

♣ تحقيق التوازن المالي للصناديق يتطلب تكاتف جهود جميع الأطراف أفراد المجتمع الصناديق والدولة

♣ وجوب إعادة النظر في أحكام قواعد التكليف . - ضرورة التماشي مع الأوضاع الإقتصادية الراهنة.

♣ رقمنة القطاع بشكل أكبر وأوسع وبتقنية جيدة مع سرعة تدفق المعلومة (نوعية الشبكة)

- ♣ وضع الوفاء بالإلتزامات تجاه صندوق الضمان الإجتماعي كشرط للحصول على الإمتيازات المقدمة من الإدارات مثل الصفقات وغيرها.
- ♣ إعادة النظر في الإستثناء الممنوح للجماعات المحلية والإدارات العمومية بالوفاء بالإلتزاماتهم وتسديد ما عليها من ديون لصالح الضمان الإجتماعي.
- ♣ تكاثف جميع الجهات لضمان إستقرار الصندوق وضمان توازنه المالي
- ♣ التخلص من السوق الموازي بتشجيع مستعمليه الإلتحاق بالقطاع الرسمي , وخلق أسواق جوارية لإمتصاص العاملين غير الرسميين.
- ♣ إعادة النظر في أجور عمال القطاع الرسمي
- ♣ تكرار الإجراءات التسهيلية لصالح المكلفين قصد تسوية وضعياتهم المالية وتسديد ما عليهم من ديون.
- ♣ مراجعة القوانين المتعلقة بنسب الإقتطاعات الخاصة بالمكلفين ووضع تحفييزات بحسب نسبة المساهمة
- ♣ ضرورة التثقيف من عملية التحسيس والتوعية لغرس الثقافة التأمينية لدى الجميع.
- ♣ ضرورة البحث عن موارد أخرى للحفاظ على التوازن المالي .
- ♣ إيجاد برامج وسياسات لمكافحة البطالة وزيادة التوظيف.
- ♣ ضرورة إستثمار أموال التأمينات الإجتماعية بشكل فعال لتكون مصدر آخر للإيرادات وبالتالي مزيد من الإستثمارات كموارد مالية جديدة.
- ♣ دعم هيئات الضمان الإجتماعي باليد العاملة المؤهلة .(كما ونوعا)
- ♣ تفعيل مجال التكوين دوريا لكل الموظفين في ما يتعلق بالنظام .
- ♣ الإصلاح المؤسسي والتنظيمي لهيئات الضمان الإجتماعي.
- ♣ يتطلب إعادة النظر في قوانين الضمان الاجتماعي خاصة القانون 14/83 المؤرخ في 1983/07/02 المتضمن إلتزامات المكلفين في الضمان الإجتماعي ليكون أكثر تكيفا مع المستجدات والظروف الإقتصادية والإجتماعية للبلاد.
- ♣ غرس الثقافة التأمينية منذ الصغر من خلال البرامج التعليمية
- ♣ التخلص من الإقتصاد الموازي والسعي لإدماج العاملين به في القطاع الرسمي كأجراء أو غير أجراء

أبعاد أو آفاق الدراسة:

- وفي ظل النتائج المتوصل اليها من خلال هذه الدراسة تظل كثير الأسئلة التي تدور حول قطاع الضمان الاجتماعي عموما كقطاع حساس يخدم كافة شرائح المجتمع يمكن البحث فيها
- * في ظل انتشار ظاهرة التهرب وعدم وفاء المكلفين بالتزاماتهم إتجاه الضمان الاجتماعي كيف يمكن للضمان الاجتماعي عموما تحقيق توازناته المالية.
- * هل يمكن بالقوانين والأساليب الردعية وحدها جعل المكلفين الوفاء بالتزاماتهم (التصريح بالعمل المأجور) لتحقيق الضمان الاجتماعي توازناته المالية.
- * هل يمكن لتعميم الرقمنة وتفعيلها دورا في تحقيق التصريح بالعمل المأجور
- * ما مدى تكرار سن قوانين الإعفاءات من الزيادات وعقوبات التأخير لتحقيق التصريح بالعمل المأجور
- * هل لنوعية الخدمات المقدمة لمنتسبي الضمان الاجتماعي دور في عدم التصريح بالعمل المأجور

10- الخاتمة:

بعد مسار طويل ضمن هذه الدراسة الموسومة بالعمل المأجور غير المصرح به وأثره على التوازن المالي للصندوق الوطني للضمان الإجتماعي -دراسة ميدانية بالصندوق الوطني للضمان الإجتماعي للعمال الأجراء وكالة غرداية , وانطلاقا من ضبط الإشكالية ورسم الخطة العامة للدراسة وصولا للنتائج والتحقق من الفرضيات بالقدر الذي تمكنا الوصول إليه , في ظل الصعوبات التي واجهتنا خصوصا مع جمع البيانات المختلفة ومنها ماتعلق بميدان الدراسة ولكن نيتنا العلمية الخالصة التي كنا نهدف إليها دفعت بنا لتقديم محاولة نراها جادة وصادقة يستفيد منها من يأتي بعدنا أو يطلع على المذكرة , ولما لا حلولا للظاهرة لدى أصحاب القطاع للحد منها كظاهرة مؤرقة لكل هيئات القطاع.

وعليه يمكننا القول بأن ظاهرة العمل المأجور غير المصرح به , ظاهرة منتشرة بكثرة في الواقع لعدة أسباب إن بالتهرب عمدا أو جهلا , ولكن لها إنعكاسها السلبي على قطاع جد مهم ألى وهو قطاع الضمان الإجتماعي , الذي يعتمد أساسا على إشتراكات منتسبيه كمورد مالي وحيد تقريبا. وإن عدم وفاء المكلفين بالتزاماتهم إتجاه الصندوق , وهي الإلتزامات التي أدرجت ضمن فرضيات الدراسة , والمتمثلة في التصريح بالنشاط وبالعمال وبالأجور ثم دفع الأجور, تعد سببا في الإخلال بالوضع المالي للصندوق وتوازنه المالي , وبالتالي إنعكاس سلبي على خدمات الصندوق الموجهة لمنتسبيه وذوي حقوقهم .

وعليه وجب تظافر جهود الجميع للحد من الظاهرة سواء الأفراد المنتسبين أو المؤسسات وحتى الدولة من خلال الدعم المادي وتحسين المنظومة التشريعية للضمان الإجتماعي بما يتماشى ومختلف التحولات المتسارعة إجتماعيا واقتصاديا وغيرها وحتى الوصول بالقطاع للأهداف المسطرة والتي تنضوي تحت سياسة التضامن والتكافل والتكفل بكل شرائح المجتمع وتحقيق خدمات نوعية.

الملاحق

الملاحق

ملحق رقم 01: مقر الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي للعمال الأجراء الوكالة الولائية - غرداية

إختيار الطالبالمصدر: الصفحة الرسمية للوكالة

الصفحة الرسمية للصندوق الوطني
للتأمينات الإجتماعية للعمال الأجراء
وكالة غرداية

www.cnas.dz

/CNAS_DG

N°Vert 3010

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة غرداية
كلية العلوم الإجتماعية والإنسانية
قسم علم الاجتماع والديموغرافيا

تحية طيبة وبعد :

يسعدني كطالب بقسم الاجتماع والديموغرافيا تخصص تنظيم وعمل أن أضع بين أيديكم هذه الإستمارة الخاصة بجمع بيانات للدراسة التي أقوم بإعدادها لنيل شهادة ماستر حول:

العمل المأجور غير المصرح به وأثره على التوازن المالي للصندوق

دراسة ميدانية بالصندوق الوطني للضمان الإجتماعي للعمال الأجراء . وكالة بحماية أمموجيا

ونظرا لكونكم تمثلون عينة في هذه الدراسة نرجوا منكم التكرم بالإجابة على الأسئلة المطروحة بما ترونه مناسباً مما لديكم من معلومات وخبرة ميدانية في المجال : **كعامل**
إن تعاونكم معنا بالإجابة على الأسئلة سيساهم في الوصول بهذه الدراسة للنتائج العلمية المرجوة منها ولذلك نأمل أن تولوا أهمية قصوى لذلك

ونؤكد لكم أن المعلومات الواردة في الإستمارة لا تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي .
شاكرين لكم تعاونكم وحسن تعاونكم مسبقاً وتقديركم لأهمية البحث العلمي

الطبيب أولاد الطيب : الطالب:

01 - هل أنت مصرح بك في الضمان الإجتماعي سابقاً أم مع صاحب العمل الجديد؟

.....

.....

02 - في حالة (نعم) ما أهمية أو فوائد التصريح في الضمان الإجتماعي؟

.....

.....

03 - في حالة (لا) لماذا غير مصرح بك في الضمان الإجتماعي؟

.....

.....

04 - هل ترغب أن يصرح بك لدى الضمان الإجتماعي؟ نعم لا

05 - في حالة (نعم) ما أهمية أن يصرح بك لدى الضمان الإجتماعي؟

.....

.....

06 - في حالة (لا) لماذا لا ترغب أن يصرح بك لدى الضمان الإجتماعي؟

.....

.....

ملحق رقم 03: الإستمارة الموجهة لأرباب العمل

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة غرداية
كلية العلوم الإجتماعية والإنسانية
قسم علم الاجتماع والديموغرافيا

تحية طيبة وبعد :

يسعدني كطالب بقسم الاجتماع والديموغرافيا تخصص تنظيم وعمل أن أضع بين أيديكم هذه الإستمارة الخاصة بجمع بيانات للدراسة التي أقوم بإعدادها لنيل شهادة ماستر حول:

العمل المأجور غير المصرح به وأثره على التوازن المالي للصندوق الوطني للضمان الإجتماعي

دراسة ميدانية بالصندوق الوطني للضمان الإجتماعي للعمال الأجراء . وكالة تحداية أمودجا

ونظرا لكونكم تمثلون عينة في هذه الدراسة نرجوا منكم التكرم بالإجابة على الأسئلة المطروحة بما ترونه مناسباً مما لديكم من معلومات وخبرة ميدانية في المجال : **كرب عمل (مستخدم)**
إن تعاونكم معنا بالإجابة على الأسئلة سيساهم في الوصول بهذه الدراسة للنتائج العلمية المرجوة منها ولذلك نأمل أن تولوا أهمية قصوى لذلك.

ونؤكد لكم أن المعلومات الواردة في الإستمارة لا تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي .
شاكرين لكم تجاوبكم وحسن تعاونكم مسبقاً وتقديركم لأهمية البحث العلمي

الطالب: الطيب أولاد الطيب

01 - ما رأيك في التصريح بالعمال لدى الضمان الإجتماعي؟

02 - هل صادفت لديك عدم رغبة بعض العمال في التصريح بهم لدى الضمان الإجتماعي؟

لا

نعم

03 - في حالة (نعم) ما هي الأسباب ؟

ملحق رقم 04 : الإستمارة الموجهة لمفتشي العمل بالمفتشية الولائية للعمل

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة غرداية
كلية العلوم الإجتماعية والإنسانية
قسم علم الإجتماع والديموغرافيا

تحية طيبة وبعد :

يسعدني كطالب بقسم الإجتماع والديموغرافيا تخصص تنظيم وعمل أن أضع بين أيديكم هذه الإستمارة الخاصة بجمع بيانات للدراسة التي أقوم بإعدادها لنيل شهادة ماستر حول:

العمل المأجور غير المصرح به وأثره على التوازن المالي للصندوق الوطني للضمان الإجتماعي

دراسة ميدانية بالصندوق الوطني للضمان الإجتماعي للعمال الأجراء . وكالة تحريكية أمموخجا

ونظرا لكونكم تمثلون عينة في هذه الدراسة نرجوا منكم التكرم بالإجابة على الأسئلة المطروحة بما ترونه مناسباً مما لديكم من معلومات وخبرة ميدانية في المجال : **كمفتش(ة) عمل**
إن تعاونكم معنا بالإجابة على الأسئلة سيساهم في الوصول بهذه الدراسة للنتائج العلمية المرجوة منها ولذلك نأمل أن تولوا أهمية قصوى لذلك.

ونؤكد لكم أن المعلومات الواردة في الإستمارة لا تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي .
شاكرين لكم تجاوبكم وحسن تعاونكم مسبقاً وتقديركم لأهمية البحث العلمي

الطالب: الطيب أولاد الطيب

01 - مارأيك في ظاهرة عدم التصريح بالعمال لدى الضمان الإجتماعي ؟

02 - كيف يمكن تلافيها ؟

ملحق رقم 05: الإستمارة الموجهة للمراقبي الصندوق cnas وكالة غرداية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة غرداية
كلية العلوم الإجتماعية والإنسانية
قسم علم الاجتماع والديموغرافيا

تحية طيبة وبعد :

يسعدني كطالب بقسم الاجتماع والديموغرافيا تخصص تنظيم وعمل أن أضع بين أيديكم هذه الإستمارة الخاصة بجمع بيانات للدراسة التي أقوم بإعدادها لنيل شهادة ماستر حول:

العمل المأجور غير المصرح به وأثره على التوازن المالي للصندوق الوطني للضمان الإجتماعي

دراسة ميدانية بالصندوق الوطني للضمان الإجتماعي للعمال الأجراء . وكالة غرداية أنموذجا

ونظرا لكونكم تمثلون عينة في هذه الدراسة نرجوا منكم التكرم بالإجابة على الأسئلة المطروحة بما ترونه مناسباً مما لديكم من معلومات وخبرة ميدانية في المجال :**كمراقب(ة) معتمد(ة) بالصندوق** إن تعاونكم معنا بالإجابة على الأسئلة سيساهم في الوصول بهذه الدراسة للنتائج العلمية المرجوة منها ولذلك نأمل أن تولوا أهمية قصوى لذلك.

ونؤكد لكم أن المعلومات الواردة في الإستمارة لا تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي .
شاكرين لكم تجاوبكم وحسن تعاونكم مسبقاً وتقديركم لأهمية البحث العلمي

الطالب: الطيب أولاد الطيب

01 - ما رأيك في ظاهرة عدم التصريح بالعمال؟

.....
.....
.....
.....
.....
.....

02 - كيف يمكن تلافيها؟

.....
.....
.....

ملحق رقم 06: الإستمارة الموجهة لنائب مدير التحصيلات بال صندوق cnas ولاية غرداية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة غرداية
كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية
قسم علم الاجتماع والديموغرافيا

تحية طيبة وبعد :

يسعدني كطالب بقسم الاجتماع والديموغرافيا تخصص تنظيم وعمل أن أضع بين أيديكم هذه الإستمارة الخاصة بجمع بيانات للدراسة التي أقوم بإعدادها لنيل شهادة ماستر حول:

العمل المأجور غير المصرح به وأثره على التوازن المالي للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي

دراسة ميدانية بالصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال الأجراء . وكالة بحماية أمموجيا

ونظرا لكونكم تمثلون عينة في هذه الدراسة نرجوا منكم التكرم بالإجابة على الأسئلة المطروحة بما ترونه مناسباً مما لديكم من معلومات وخبرة ميدانية في المجال : **كنايب مدير مكلف بالتحصيلات**
إن تعاونكم معنا بالإجابة على الأسئلة سيساهم في الوصول بهذه الدراسة للنتائج العلمية المرجوة منها ولذلك نأمل أن تولوا أهمية قصوى لذلك

ونؤكد لكم أن المعلومات الواردة في الإستمارة لا تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي .
شاكرين لكم تعاونكم وحسن تعاونكم مسبقاً وتقديركم لأهمية البحث العلمي

الطالب: الطيب أولاد الطيب

01 - ما آثار ظاهرة عدم التصريح بالعمال على الصندوق ؟

ملحق رقم 07: دليل المقابلة الموجهة لمراقبي صندوق cnas ومفتشي العمل

دليل المقابلة

رقم المقابلة : مكان المقابلة.....تاريخ المقابلة:...../2022 مدة المقابلة :.....
مواصفات المبحوث: الجنس: ذكر - العمر.....- الخبرة المهنية:.....المنصب الحالي.....
محتوى المقابلة :

تحية طيبة وبعد : أنا الطيب أولاد الطيب طالب في السنة الثانية ماستر تخصص علم إجتماع تنظيم وعمل وبصدد إعداد مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر بعنوان: العمل المأجور غير المصرح به وأثره على التوازن المالي للصندوق الوطني للضمان الإجتماعي - دراسة ميدانية حول الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي للعمال الأجراء وكالة غرداية // (بعد أن تمت موافقة إدارة الصندوق إجراء الدراسة)

وعليه يسعدني لقاءكم للحديث حول الموضوع نظرا لما أعرفه عن خبرتكم في المجال وأنا جد سعيد بإتاحتكم لي جزءا من وقتكم الثمين وعلى قبولكم إجراء هذه المقابلة. والتي سيكون محتواها خدمة للبحث العلمي.
مرة أخرى أنا جد شاكر لكم فهل نشرع في الحديث حول الموضوع؟.....
* من خلال خبرتكم هل لكم أن تحدثونا حول هذا الموضوع بصفة عامة من حيث القانون والواقع , ومظاهره وما هي الأمور التي يجب التصريح بها وعلى عاتق من يقع التصريح وووو؟

..* العناصر المطلوب التصريح بها والتي ذكرتها سلفا هل لك أن تحدثنا عنها كلا على حدى بإسهاب ومن الجانب القانوني (مواد القانون) ومن حيث ما يجب أن يكون وماهو في الواقع حسب خبرتكم الميدانية وكم هو مفيد لو تفضلتم تعزيز ذلك بأرقام أو إحصائيات خلال الفترة من 2016 إلى 2021. الفترة المخصصة للدراسة

أخيرا هل من توصيات أو إقتراحات تراها لو طبقت تساهم في حل هذه الظاهرة؟

في ختام هذه المقابلة أجدد شكري لكم على هذه المساهمة وعلى وقتكم الثمين.

ملاحظة : إن كل كلمة تدلون بها متعلقة بالموضوع مهما كانت فإن لها قيمتها العلمية بالنسبة لنا ولإثراء موضوع الدراسة لأنني أعتبرها نابعة من شخص ذا مستوى علمي ومن واقع تجربتكم الميدانية. جزاكم الله خيرا

ملحق رقم 08: جدول قوانين ومراسيم من إعداد الطالب
- المصدر, قانون الضمان الاجتماعي, نصوص تشريعية تنظيمية ط 4

الرقم	القانون أو المرسوم أو أمر
01	مرسوم تنفيذي رقم 92-07 مؤرخ في 28 جمادى الثانية 1412 الموافق 4 يناير 1992 يتضمن الوضع القانوني لصناديق (ض إ) والتنظيم الإداري والمالي لها (معدل)
02	مرسوم تنفيذي رقم 12-92 مؤرخ في 6 ربيع الثاني 1433 الموافق 28 فبراير 2012 يتضمن إنشاء المركز الوطني للبطاقة الإلكترونية للمؤمن له إجتماعيا - الشفاء-
03	مرسوم تنفيذي رقم 96-208 مؤرخ في 18 محرم 1417 الموافق 5 يونيو 1996 يحدد كيفية تطبيق أحكام المادة الأولى من الأمر 95-01 مؤرخ في 19 شعبان 1415 الموافق 21 يناير 1995 الذي يحدد أساس اشتراكات وأداءات الضمان الإجتماعي
04	مرسوم تنفيذي رقم 94-187 مؤرخ في 26 محرم 1415 الموافق 6 يوليو 1994 يحدد توزيع نسبة الإشتراك في (ض إ) (معدل و متمم)
05	مرسوم تنفيذي رقم 10-16 مؤرخ في 3 جمادى الأولى 1431 الموافق 18 أبريل 1010 يحدد مضمون البطاقة الإلكترونية للمؤمن له إجتماعيا والمفاتيح الإلكترونية لهياكل العلاج ولمهني الصحة وشروط تسليمها واستعمالها وتجديدها
06	مرسوم تنفيذي رقم 10-71 مؤرخ في 15 صفر 1431 الموافق 31 يناير 2010 يحدد كيفية تطبيق التخفيضات في حصة إشتراك أصحاب العمل في الضمان الإجتماعي بعنوان ترقية التشغيل
07	مرسوم رقم 85-34 مؤرخ في 19 جمادى الأولى 1405 الموافق 9 فبراير 1985 يحدد اشتراكات (ض إ) لأصناف خاصة من المؤمن لهم إجتماعيا (معدل و متمم)
08	مرسوم رقم 85-33 مؤرخ في 19 جمادى الأولى 1405 الموافق 9 فبراير 1985 يحدد قائمة العمال المشبهين بالأجراء في مجال (ض إ)
09	مرسوم تشريعي رقم 94-12 مؤرخ في 15 ذي الحجة 1414 الموافق 26 مايو 1994 يحدد نسبة الإشتراك في الضمان

فهرس الجداول

رقم الجدول	العنوان	الصفحة
01	تحديد المفاهيم والأبعاد والمؤشرات	16
02	الهيئات المسيرة للضمان الإجتماعي للعمال الأجراء وغير الأجراء في الجزائر	43
03	تطور الأجر الأدنى المضمون من 1990 الى 2020	75
04	توزيع إشتراكات الضمان الإجتماعي	96
05	تصنيف موظفي الصندوق cnas الوكالة الولائية غراية	106
06	فروع الصندوق cnas الوكالة الولائية غرداية	107
07	خصائص عينة البحث	118
08	نفقات الأداءات للصندوق cnas وكالة غرداية خلال الفترة 2016-2021	122
09	نفقات التسيير للصندوق cnas وكالة غرداية خلال الفترة 2016-2021	124
10	تطور إجمالي نفقات الصندوق cnas وكالة غرداية خلال الفترة 2016-2021	125
11	تطور عدد منخرطي الصندوق cnas وكالة غرداية خلال الفترة 2016-2021	128
12	تطور عدد المشتركين العاديين للصندوق cnas وكالة غرداية خلال الفترة 2016/2021	129
13	تطور عدد المشتركين من الفئات الخاصة وكالة غرداية خلال الفترة 2016/2021	130
14	تطور إجمالي مداخيل الصندوق cnas وكالة غرداية خلال الفترة 2016-2021	131
15	توزيع نسب الإشتراك والهيئات المعنية بها للضمان الإجتماعي	132
16	ححص مختلف هيئات الضمان الإجتماعي من المداخيل	132
17	رصيد الصندوق cnas وكالة غرداية خلال الفترة 2016-2021	133
18	جدول توضيحي لأنواع المخالفات وعددها	134

الملاحق

144	ملحق 2	أجوبة العمال عن سؤال الإستمارة رقم 01	19
144	ملحق 2	أجوبة العمال عن سؤال الإستمارة رقم 02 للسؤال رقم 02	20
145	ملحق 2	أجوبة العمال عن سؤال الإستمارة رقم 03	21
145	ملحق 2	أجوبة العمال عن سؤال الإستمارة رقم 04	22
146	ملحق 2	أجوبة العمال عن سؤال الإستمارة رقم 05	23
146	ملحق 2	أجوبة العمال عن سؤال الإستمارة رقم 06	24
147	ملحق 3	أجوبة أرباب العمل عن سؤال الإستمارة رقم 01	25
147	ملحق 3	أجوبة أرباب العمل عن سؤال الإستمارة رقم 02	26
148	ملحق 3	أجوبة أرباب العمل عن سؤال الإستمارة رقم 03	27
149	ملحق 4	اجوبة مفتشي العمل عن سؤال الإستمارة رقم 01	28
150	ملحق 4	اجوبة مفتشي العمل عن سؤال الإستمارة رقم 02	29
151	ملحق 5	أجوبة المراقبين عن سؤال الإستمارة رقم 01	30
152	ملحق 5	أجوبة المراقبين عن سؤال الإستمارة رقم 02	31
153	ملحق 6	إجابة نائب المدير مكلف بالتحصيلات عن السؤال رقم 01	32
178		الحد الادنى المضمون من 91 إلى 2012 ونسب الإشتراك لدى (ض إ) من 84 إلى اليوم	33
178		توزيع نسب الإشتراك من 1984 إلى اليوم	34

جدول الرموز

الرمز	المعنى
cnas	الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي للعمال الأجراء
casnos	الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي للعمال غيرالأجراء
cnr	الصندوق الوطني للتقاعد
CACOBATPH	الصندوق الوطني للعطل مدفوعة الأجر والبطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية وقطاعات البناء والأشغال العمومية والري
ض إ	الضمان الإجتماعي
CNAC	الصندوق الوطني للتأمينات على البطالة
CRPL	صندوق التقاعد للمهن الحرة
CNSS	الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي
CAAV	صندوق تأمين الشيخوخة للأجراء
CAVICA	صندوق تأمين الشيخوخة للعمال غير الأجراء
CNASAT	الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية وحوادث العمل والمراض المهنية
IGT	المفتشية العامة للتشغيل
SNMG	الأجر الأدنى الوطني المضمون
LFC2015	قانون المالية التكميلي لسنة 2015
س	سؤال
ج	جواب

فهرس الاشكلال

الصفحة	العنوان	رقم الشكل
15	مخطط الأبعاد والمؤشرات	01
105	الهيكل التنظيمي الداخلي للمديرية العامة للصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية للعمال الأجراءcnas	02
105	مراكز الدفع التابعة للصندوق الوطني للضمان الإجتماعي للعمال الأجراء - وكالة غرداية	03
113-112	الهيكل التنظيمي للصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية للعمال الأجراء- وكالة غرداية	04
123	منحى تطور نفقات أداءات الصندوق من 2016 إلى 2021.....منحى بياني	05
123	تطور نفقات أداءات الصندوق من 2016 إلى 2021..... أعمدة	06
126	تطور إجمالي نفقات الصندوق من 2016 إلى 2021 أعمدة	07
127	منحى تطور إجمالي نفقات الصندوق من 2016 إلى 2021	08
128	منحى تطور عدد منخرطي الصندوق من 2015 إلى 2021	09
129	تطور عدد منخرطي الصندوق من 2015 إلى 2021.....أعمدة	10
134	رصيد الصندوق من 2016 إلى 2021	11
135	أنواع المخالفات المضبوطة من 2016 إلى 2021.....أعمدة	12

قائمة المصادر والمراجع

قواميس ومعاجم

1- (لسان العرب, ابن منظور, الصباح, الجواهري)

كتب المنهجية:

2- موريس أنجوس , منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية , ترجمة سعيد سبعون , دار القصة للنشر, الجزائر, 2004

3- عمار بوحوش, محمد محمود الذنبيات , مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث , ديوان المطبوعات الجامعية, الجزائر, 2000

4- حمد الجوهري وعبدالله الخريفي , طرق البحث الاجتماعي , دار المعرفة الجامعية , مصر , 1997

5- أ.د فضيل دليو ,مدخل إلى منهجية البحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية, دارهومة للطباعة والنشر والتوزيع, الجزائر, 2014

6- د.لمياء مرتاض- نفوسي , تقنيات البحث الكيفي : المقابلة, دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع , 2017

كتب باللغة العربية :

7- إبراهيم علي إبراهيم عبدربه , مبادئ التأمين التجاري والاجتماعي , دار النهضة العربية للطباعة , بيروت , 1988

8- د.محمد الصغير بعلي , تشريع العمل في الجزائر, دار العلوم للنشر والتوزيع , عنابة , 2000

9- أ.د.محمد أحمد بيومي , التشريعات الاجتماعية , كلية الآداب , جامعة الإسكندرية , دار المعرفة الجامعية للطبع والنشر

والتوزيع, 2009

10- د. جعفرعبدالقادر , نظام التأمين الإسلامي , دار الكتب العلمية, لبنان , ط1 , 2006

11- محمد حسن قاسم , قانون التأمين الاجتماعي , دار الجامعة الجديدة للنشر, الإسكندرية , ط2002

12- ناصر دادي عدون, محمد فتحي نواصر, دراسة الحالات المالية , دار الافاق للنشر, الجزائر, 2001

13- د.ناصر دادي عدون ,إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي , دار المحمدية العامة , الجزائر , 2004

14- د.عبداللطيف محمود آل محمود , التأمين الاجتماعي في ضوء الشريعة الإسلامية , دار النفائس, بيروت , ط1 , 1994

15- د.مريزق عدمان , تسيير الموارد البشرية , دراسة حالات , جسور للنشر والتوزيع , الجزائر ' ط3 , 2019

16- بن صاري ياسين , منازعات الضمان الاجتماعي في التشريع الجزائري , دارهومة للطباعة والنشر والتوزيع , الجزائر , 2004

17- د. السيد نايل , الوسيط في شرح نظام العمل والتأمينات الاجتماعية المعدلة , العربية السعودية, 1994

18- أ.د. نعموني مراد , مدخل الى علم نفس العمل والتنظيم , جسور للنشر والتوزيع , الجزائر , ط2 , 2018

19- د سيد فهيمي محمد, الرعاية الاجتماعية والأمن الاجتماعي , المكتب الجامعي الحديث , اسكندرية ' مصر , 1998

20- محمد سيد فهيمي , الرعاية الاجتماعية للمسنين , المكتب الجامعي الحديث , الإسكندرية , مصر , 1999

21- د.جلال مصطفى القرشي, شرح قانون العمل الجزائري, ديوان المطبوعات الجامعية, الجزائر , سنة 1984

22- صخري محمد , السياسة الوطنية للضمان الاجتماعي, الموسوعة الجزائرية للدراسات السياسية والإستراتيجية , تاريخ النشر

2019/06/13

قائمة المصادر والمراجع

- 23- الياس بن الساسي , يوسف قريشي , التسيير المالي للإدارة المالية , دار وائل , ط2 , ج1 , 2011 , ص106-107
- 24- سعيد سبعون , الدليل المنهجي في اعداد المذكرات والرسائل الجامعية في علم الاجتماع, دار القصة للنشر, الجزائر, ط2 2012
- 25- سماتي الطيب , المنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي , على ضوء القانون الجديد, 08 - 08 المؤرخ في 23 فيفري 2008 , شركة دار الهدى , عين مليلة , الجزائر , طبعة 2009
- 26- د. سيساوي فضيلة , نظريات التنظيم والإدارة , دار المفيد , 2021
- د. سيساوي فضيلة , محاضرات في مقياس التنظيم الحديث للمؤسسة , جامعة محمد الصديق بن يحيى , جيجل , السنة الجامعية 2013/2014 , ص70-73
- 27- ف. شبلي , الضمان الاجتماعي النصوص التشريعية والتنظيمية , قصر الكتاب , البليدة , 2007-2008 '6-8
- 28- د. هدي بشير , الوجيز في شرح قانون العمل , علاقات العمل الفردية , جسر للنشر والتوزيع , الجزائر , ط3 , 2015
- كتب عامة :**
- 29- مقدمة في الضمان الاجتماعي , منشورات المكتب الدولي للعمل, ط2 , سنة 1986
- 30- قانون الضمان الاجتماعي , نصوص تشريعية وتنظيمية , متممة ومعدلة , المعهد الوطني للعمل , ط4
- 31- الصندوق الوطني للتقاعد , منحة ومعاش تقاعد العامل الأجير
- 32- خلية الإتصال بالامانة العامة , الإتحاد العام للعمال الجزائريين , حرية تضامن عمل , طاسيلي للإنتاج , فيفري 2006
- الدوريات والمجلات العلمية:**
- 33- أ. د بلعدون عواد , تأثير وانعكاسات الاقتصاد الموازي على التوازنات المالية لصناديق الضمان الاجتماعي , مجلة قانون العمل والتشغيل , مجلد 06 , عدد 02 , افريل 2021
- 34- د. بلعرج محمد امين , جنحة عدم التصريح بالعمال لدى هيئة الضمان الاجتماعي , مجلة قانون العمل والتشغيل مجلد 6 , عدد 2 , افريل 2021
- 35- صالح بن بوزة , المناهج والمقاربات المنهجية في بحوث الإعلام , مجلة الثقافة , العددان 110-111 , 1995
- 36- محمد كركي , الضمان والحماية الاجتماعية , مداخلة ضمن فعاليات الندوة المغلقة حول أنظمة الحماية الاجتماعية , الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لبنان , ايام 28-30 سبتمبر 2010
- 37- د. لعميش غزالة , الأساس القانوني للتكليف في مجال الضمان الاجتماعي , مجلة قانون العمل والتشغيل , عدد 4 جوان 2014
- 38- أ. مورا تھتان , أ. إبراهيم مزبود , واقع وآليات استدامة التوازن المالي لصناديق الضمان الاجتماعي في الجزائر , دراسة تحليلية وصفية , مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية , جامعة زيان بن عاشور , 29(2)
- 39- ميساني الوناس , الضمان الاجتماعي لغير الأجراء , التنظيم الإداري والتغطية الاجتماعية , مديرية الأداءات , نوفمبر 1997
- 40- السيد صلاب نور , التزام أصحاب العمل بالتصريح بالنشاط لدى هيئة الضمان الاجتماعي في التشريع الجزائري (محضرات ومعوقات) , , مجلة قانون العمل والتشغيل , المجلد 06 العدد 02 , افريل 2021 , العدد الخاص بأشغال اليوم الدراسي حول إشكالية عدم التصريح بالنشاط المهني وأثرها على التغطية الاجتماعية للعمال الأجراء , افريل 2021

قائمة المصادر والمراجع

- 41- د.عراية الحاج , د.زرزقون محمد ,عصرنة نظام الضمان الاجتماعي في الجزائر , تجربة بطاقة الشفاء ,مجلة الباحث الاقتصادي, عدد 02 , 2014
- 42- د.قروي حميد , د.ضحك نجية , الضمان الاجتماعي في الجزائر دراسة حالة casnos ولاية البويرة ,مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية ,عدد13/2015
- 43- د. قميحة رابح, د. رابح لعروسي ,سياسة التشغيل في الجزائر, دراسة حالة ,نموذج التشغيل القائم على ترقية العمل المأجور 2001-2014 , المجلة الجزائرية للسياسات العامة , العدد11, اكتوبر2016

رسائل واطروحات جامعية

- 44- د.علي بونوة , العلاقات الإنسانية وأثرها على الرضا الوظيفي , دراسة حالة لصندوق الضمان الاجتماعي وكالة الجلفة , أطروحة دكتوراه , علم اجتماع تنظيم وعمل , جامعة محمد خيضر , بسكرة , 2015-2016
- 45- زينب العقون , التوازن المالي لصناديق الضمان الاجتماعي في الجزائر ومساهمته في تحقيق التنمية المستدامة , 2001-2017 المجلة الدولية للدراسات الاقتصادية , عدد18, اوت2021
- 46- عبدالرحيم زيان, تنظيم التنظيم ودوره في فعالية المؤسسة , مذكرة ماستر , علم اجتماع تنظيم وعمل ,جامعة غرداية 2018/2019
- 47- عبدالقادر محمدي, دور الديمقراطية التنظيمية في تحقيق الإنتماء التنظيمي , أطروحة دكتوراه ,جامعة محمد خيضر, بسكرة تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل , 2015/2016
- 48- بن دهمه هوارية , الحماية الاجتماعية في الجزائر , دراسة تحليلية لصندوق الضمان الاجتماعي, دراسة حالة وكالة تلمسان , مذكرة ماجستير , جامعة بوبكر بلقايد , 2014-2015
- 49- عباسة جمال , تسوية المنازعات الطبية في تشريع الضمان الاجتماعي الجزائري , رسالة دكتوراه في القانون الاجتماعي كلية الحقوق , جامعة وهران, 2010/2011
- 50- صديقي خالد , تطور نظام التامينات الاجتماعية لغير الأجراء في الجزائر, مذكرة ماستر , تخصص السياسة العامة والإدارة المحلية , جامعة مولود معمري ,كلية الحقوق والعلوم السياسية ,قسم العلوم السياسية , 2014 / 2015
- 51- حنان سيد روجو , سلوك الخزينة لتحقيق التوازن المالي , حالة مؤسسة السيارات الصناعية SNVI , ورقة , مذكرة ماستر اكاديمي , جامعة قاصدي مرباح , ورقة , تخصص مالية المؤسسة , 2013/2014

مواد ,اتفاقيات دولية

- 52- المادة 2-2 من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية
- 53- تدرج الإتفاقيات الدولية رقم102 لسنة1952 المتعلق بالحد الأدنى للضمان الاجتماعي الصادرة عن منظمة العمل الدولية ثمانية حالات للحماية الاجتماعية

جريدة رسمية

- 54- جريدة رسمية رقم 32 سنة1978
- 55- جريدة رسمية 28 سنة1983 المتضمنة قوانين الضمان الاجتماعي معدلة ومتممة

قائمة المصادر والمراجع

56- جريدة رسمية رقم 46 , سنة 1998

57-جريدة رسمية رقم 20 سنة 2012

وثائق رسمية:

58- القانون 12/78 مؤرخ في 1978/08/02 , متضمن القانون الأساسي العام للعامل , ج ر رقم 32 سنة 1978

59- الأمر 03/97 مؤرخ في 1997/01/11 المحدد للمدة القانونية للعمل والذي الغى المواد من 22 الى 26 من القانون 11/90

60- القانون 13/97 مؤرخ في 1997/05/13

61- القانون 03/99 مؤرخ في 1999/03/22

62- قرار وطني مؤرخ في 1998/03/11 وأيضاً المؤرخ في 1997/04/16

63- قرار مؤرخ في 12 ذي القعدة عام 1418 موافق 11 مارس 1998

64- القانون رقم 12/83 مؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتقاعد والمتنم بالأمرين 18/96 مؤرخ في 1996/07/06

65- القانون 08-08 المؤرخ في 23 فبراير 2008 , المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي

66- مرسوم تنفيذي رقم 12-158 مؤرخ في 9 جمادى الأولى 1433 موافق اول ابريل 2012

67- مرسوم تنفيذي رقم 12-92 مؤرخ في 6 ربيع الثاني 1433 موافق 28 فبراير 2012

مواد قانونية وطنية

68- المواد 157 الى 198 من القانون 12/78 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل الملغى

69- المواد من 6 الى 12 من القانون 11/83 المؤرخ في 2 يوليو 1983 المتعلق بحوادث العمل والامراض المهنية

70- المواد من 14 الى 22 من القانون 11/83 المؤرخ في 2 يوليو 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل والمتنم , ج ر: 28

71- المواد من 23 الى 30 من القانون 11/83 السابق ذكره

72- المواد 34 و 47 و 50 و 51 و 67 من القانون 11/83 السابق الذكر - المادة 06 من القانون 13/83 المتعلق بالتقاعد معدل

للأمر 13/97 مؤرخ في 31 ماي 1997 , ج ر: 28

73- المادة 07 من القانون 14/83 مؤرخ في 1983/07/02 , المتضمن التزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي

معدل ومتنم بالقانون 04-17 مؤرخ في 2004/11/10

74- المادتين 15 , 16 من القانون 14/83 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي

75- المواد من 17 الى 21 , قانون 83-14 مؤرخ في 21 رمضان 1403 , موافق 2 يوليو 1983

76- المادة: 2/18 من القانون 14/83

77- المادة الأولى من المرسوم 94-12 مؤرخ في 26 ماي 1994 , يحدد نسبة الإشتراك في الضمان الاجتماعي (معدل ومتنم)

78- المادة الأولى من المرسوم 94-187 مؤرخ في 6 يوليو 1994 يحدد توزيع نسبة الإشتراك في الضمان الاجتماعي

79- المادة 17 من المرسوم التشريعي 11/94

80- المواد 16, 17 , من الأمر 07/96 المعدل للمواد 48 و 49 من القانون نفسه

مواقع اليكترونية

- 81- <http://mawdoo3.com>, الساعة السادسة وربع, الجمعة 2021/02/21, موقع موضوع
- 82-Science juridiques wordpress.com
- 83-- <https://ar.wikipedia.org/wiki> ويكيبيديا-
- 84- <http://mawdoo3.com>, الساعة السادسة وربع, الجمعة 2021/02/21, موقع موضوع
- 85- wikipedia.org ويكيبيديا , بتاريخ 2022/05/04 , الساعة 18:30 حماية اجتماعية - ويكيبيديا
- 86 - <https://www.cdn.elhiwar.dz/national/62923>
- موقع الحوار 2016/10/07 تاريخ الإطلاع 2022/03/26
- 87-<https://www.mtess.gov.dz/ar/> بتاريخ 2022/02/25 الساعة 22:10 تم التصفح على
- 88- <https://www.compta-213.com/2020/05/snmg-2020.html>
- تاريخ الإطلاعمنتصف الليل و 10 دقائق, 2022/05/22
- 89 - www.mtess.gov.dz بتاريخ 2022/07/16 الساعة 20:05 على التصفح

تصريحات تلفزيون , إذاعة , جرائد

- 90- يوسف حاج كولا , طبيب مختص في طب العمل , برنامج هذا الصباح , قناة التلفزيون الوطنية الثالثة, 2022/05/01
التاسعة صباحا
- 91- سليم لبطاشة , الامين العام للاتحاد العام للعمال الجزائريين , في كلمة افتتاح اشغال المؤتمر الثامن للاتحاد الولائي للمنظمة
معسكر , الشروق 14 / 2022/05/
- 92- علي الهويريني , الصلاة تعلمنا الإلتزام لننجح في المنهاج , برنامج بالعربي , تلفزيون الكويت , 2019

مقابلات:

- 93- بوعلام جليخ , مفتش رئيسي للعمل , مقاطعة متليلي الشعانبة , مقابلة حول العمل المأجور غير المصرح به اجراها الطالب
معه بمقر عمله بتاريخ 2022/05/15
- 94- الطالب , من تصريحات مفتشي العمل ومراقبي الصندوق كناس ولاية غرداية , بمقر عملهم , افريل 2022
- 95- الطالب , من خلال الملاحظة الميدانية مع المجتمع او اثناء العمل , من جانفي 2022 الى افريل 2022

كتب بالأجنبية:

- 96- Madeleine Grawitz, Méthodes des sciences sociales, paris, Dalloz, 11eme édition
- 97- pierr Coso, lagestion.finonciere, duvodDepotlegal, paris, 1983

ملخص الدراسة

ملخص الدراسة:

لقد جاءت هذه الدراسة المعدة لإستكمال متطلبات الحصول على شهادة ماستر في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل والموسومة ب: العمل المأجور غير المصرح به وأثره على التوازن المالي للصندوق الوطني للضمان الإجتماعي للعمال الأجراء- دراسة ميدانية بالوكالة الولائية غرداية.

ونظرا لكون قطاع الضمان الإجتماعي يعتمد على مورد أساسي وحيد ألى وهو إشتراك المنتسبين له وهو أمر يسعى لتحسينه وتطويره القطاع عموما وصندوق الوكالة الولائية بغرداية خصوصا ,لأجل ضمان تحصيل هذه الإشتراكات وقد طرحت عديد الإشكالات والتساؤلات حول الأوضاع المالية للصندوق ولأجل تحسينها قصد الوصول للأهداف المسطرة وتحقيق خدمات نوعية للمؤمنين.

ولذلك جاءت هذه الدراسة لتتناول إشكالية الموضوع المبنية على النحو التالي: ما مدى تأثير العمل المأجور غير المصرح به على التوازن المالي للصندوق الوطني للضمان الإجتماعي للعمال الأجراء وكالة غرداية؟ وذلك بهدف معرفة العلاقة بين التوازن المالي للصندوق والعمل المأجور غير المصرح به ,من خلال الإجابة على الأسئلة المطروحة والتحقق من الفرضيات التي بنيت متغيراتها المستقلة على العناصر المهمة في التصريح بالعمل المأجور والتمثلة في التصريح بالنشاط وبالعمال وبالأجور .

لنتوصل بهذه الدراسة وبعد مسار طويل وصعوبات متعددة لمحاولة إعطاء الدراسة صبغة علمية صادقة من خلال كل المعطيات النظرية والميدانية ,قصد الوصول لجملة من النتائج كان من أهمها.

- تحقق فرضيات الدراسة وإن لعدم التصريح بالنشاط وبالعمال وبالأجور تأثير كبير على التوازن المالي للصندوق.

- محدودية الموارد المالية للصندوق والمورد الأساسي هو إشتراكات المنتسبين له.

- التزايد المستمر للنفقات سنويا خصوصا الأداءات وحصص المرض هي الكبرى.

- تعد منظومة الضمان الإجتماعي مكسبا كبيرا ومن أهم العناصر السياسية والإقتصادية في الجزائر.

- إلتزامات المكلفين (التصريح بالنشاط وبالعمال وبالأجور ودفع الإشتراكات) إجبارية ويترتب عن

عدم الوفاء بها عقوبات مختلفة خصوصا التصريح بالعمال والتي تصل العقوبة فيها للسجن (جنحة)

- عجز الصندوق دوما بسبب الإنفاق الكبير المتزايد مقابل محدودية الموارد.

- ضرورة تظافر جهود الجميع لتحسين وضعية الصندوق.

ملخص الدراسة

- تسجيل الصندوق لعدد معتبر من المخالفات بأنواعها خلال فترة الدراسة وعلى مدار السنوات ونظرا لعدم وفاء المكلفين بالتزاماتهم وهذا نتيجة جهود عملية المراقبة اليومية.
 - ضرورة تسديد المؤسسات العمومية للديون التي على عاتقها لصالح الصندوق.
 - دعم الصندوق ماديا من قبل خزينة الدولة لتغطية أعباء الفئات الخاصة والتي تعد نصف المنتسبين أو أكثر لكونها تأخذ أكثر مما تعطي.
- في الختام أملنا أننا وفقنا في هذه الدراسة وأزلنا ولو اليسير مما كان يحيط بالموضوع من غموض مع التأكيد على أن الظاهرة حقيقة متواجدة ومتفشية في الواقع وتحتاج تظافر جهود الجميع للحد منها.

Résumé de l'étude :

Cette étude, préparée pour compléter les conditions d'obtention d'un master en Sociologie, spécialité organisation et travail, et étiquetée avec : Le travail salarié non autorisé et son impact sur l'équilibre financier de la Caisse Nationale de Sécurité Sociale des Travailleurs Salariés - une étude de terrain à l'agence de la wilaya de Ghardaia. Étant donné que le secteur de la sécurité sociale dépend pour moi d'une seule ressource de base, qui est la cotisation de ses affiliés, ce que le secteur en général et le Fonds de l'Agence d'État de Ghardaia recherchent en particulier pour assurer le recouvrement de ces cotisations.

Dès lors, cette étude est venue aborder la problématique du sujet, qui se construit comme suit : **Quel est l'impact du travail salarié non autorisé sur l'équilibre financier de la Caisse Nationale de Sécurité Sociale des salariés ?**

Dans le but de connaître la relation entre le solde financier de la caisse et le travail salarié non autorisé, en répondant aux questions posées et en vérifiant les hypothèses dont les variables indépendantes ont été construites sur les éléments importants de la déclaration de travail salarié, représentés dans la déclaration de l'activité, les travailleurs et les salaires.

Venons-en à cette étude, après un long cheminement et de multiples difficultés, pour tenter de donner à l'étude un caractère scientifique honnête à travers toutes les données théoriques et de terrain, afin d'aboutir à un certain nombre de résultats dont les plus importants furent.

- Les hypothèses de l'étude se sont réalisées, et que l'absence de déclaration d'activité, de travailleurs et de salaires avait un impact significatif sur l'équilibre financier de la caisse.
- Les ressources financières limitées du Fonds et la principale ressource est constituée par les cotisations de ses affiliés.
- L'augmentation continue des dépenses annuelles, en particulier les performances, et la part de la maladie est la plus importante.
- Le système de sécurité sociale est un grand acquis et l'un des éléments politiques et économiques les plus importants en Algérie.
- Les obligations des contribuables (déclaration d'activité, des travailleurs, des salaires et du paiement des cotisations) sont obligatoires, et leur non-respect entraîne diverses sanctions, notamment la déclaration des travailleurs, pour laquelle la peine est l'emprisonnement (délit).
- Le déficit du fonds a toujours été dû aux dépenses importantes et croissantes en échange de ressources limitées.
- La nécessité d'efforts concertés de tous pour améliorer la situation du Fonds.
- Le fonds a enregistré un nombre important d'infractions de toutes sortes pendant la période d'étude et au fil des années et en raison du non-respect des obligations des contribuables et cela est le résultat des efforts du processus de surveillance quotidienne.

La nécessité pour les institutions publiques de payer leurs dettes au fonds. Le fonds a été soutenu financièrement par le Trésor public pour couvrir les charges des groupes spéciaux, qui représentent la moitié des affiliés ou plus parce qu'ils prennent plus qu'ils ne donnent. En conclusion, nous espérons avoir réussi cette étude et levé ne serait-ce qu'un peu l'ambiguïté entourant le sujet tout en soulignant que le phénomène est une réalité qui existe et s'étend dans la réalité et nécessite des efforts concertés de tous pour le réduire.
