

جامعة 20 أوت 1955 - سكيكدة -

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم الحقوق



الحماية الاجتماعية للموظف العام

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر تخصص: دولة ومؤسسات

إشراف:

د/نور الدين سوداني

من تقديم الطالبين:

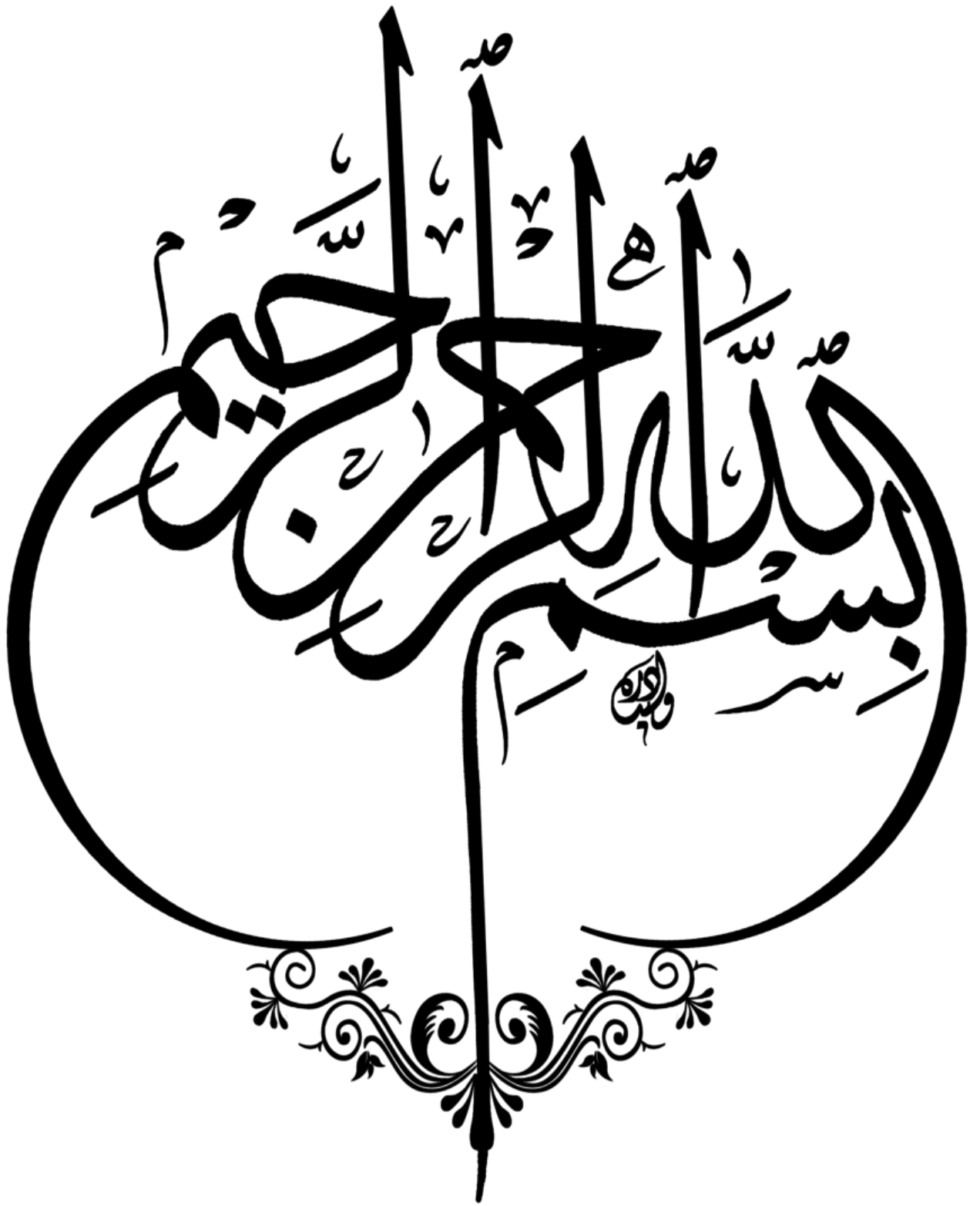
. زدادقة مروى

. فغموس صليحة

لجنة المناقشة :

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الصفة
د/عثمان بوشكيوة	أستاذ محاضر	رئيسا
د/نور الدين سوداني	أستاذ محاضر	مشرفا ومقررا
أ/صافي عبد الله	أستاذ مساعد	مناقشا

دورة جوان 2023



شكر و عرفان

وما توفيقنا إلا بالله

الحمد لله الذي هدانا لهذا وما كنا لنهتدي لولا أن هدانا الله

نتقدم بأسمى عبارات الشكر والعرفان لكل من ساعدنا على انجاز هذا العمل المتواضع ونخص بالذكر الأستاذ المشرف الدكتور سوداني نور الدين على كل ما قدمه لنا من نصائح وتوجيهات.

كما نتقدم بالشكر الجزيل لأعضاء لجنة المناقشة، رئيس اللجنة الدكتور بوشكيوة عثمان والأستاذ المناقش صافي عبد الله.

كما نشكر كل من ساعدنا في انجاز هذا العمل من قريب أو من بعيد.

إهداء

وصلت رحلتي الجامعية إلى نهايتها وأصبحت اليوم أجمل خريجة...

أهدي هذا العمل المتواضع

إلى سندي في هذه الحياة ومصدر الأمان إلى من استمد منه قوتي

والداعم لتحقيق طموحاتي، إلى النور الذي أنار دربي والسراج الذي لا ينطفئ نوره في قلبي
أبدا..

إليك أبي الغالي، أمي الحبيبة

إلى القلوب الطاهرة الرقيقة إلى رياحين حياتي أخواتي العزيزات وأخي العزيز

دفعة 2018_2023 تخصص دولة ومؤسسات.

مروى

إهداء

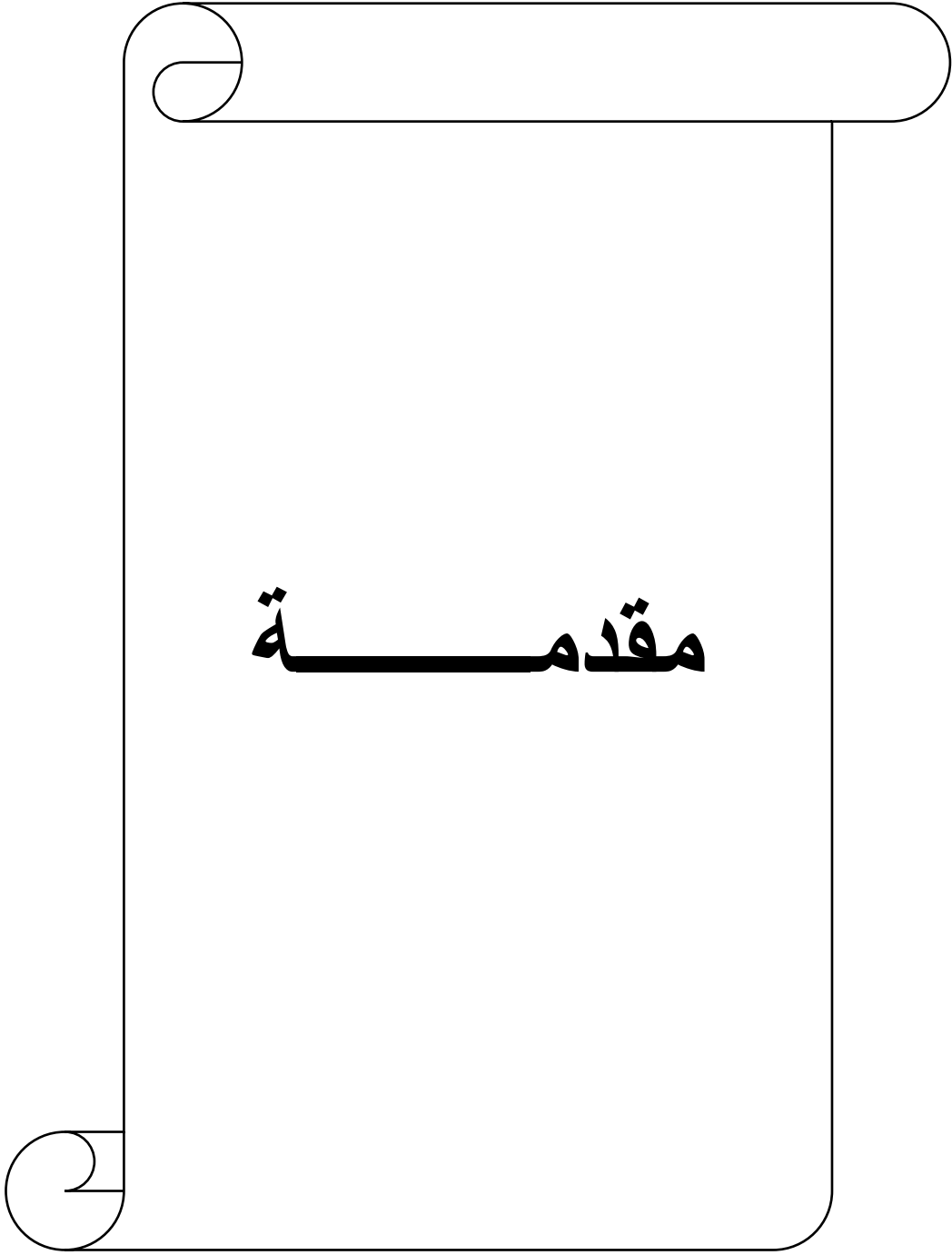
حين تعلم أنك مدين ومقصر في حق كل الناس صار اهدائك ملكا وحقا لكل
الناس

لكن حين تعلم انه عليك ان تضع اهدائك في كلمات وجب ان تهمس بهذه
النفحات

اهدي ثمرة جهدي الى والدي الكريمين اللذان لطالما كان سندي وعوني بعد الله
سبحانه وتعالى

والى كل اخوتي، وكل من ساعدني ولو بكلمة طيبة في انجاز هذه المذكرة
الى كل روح وقلب يحمل بذور المحبة والاخاء وينبذ الحقد والعداء.
والى كل من يعرفني.

صليحة



مقدمة

من المتعارف عليه أن الدولة لا تمارس وظائفها بنفسها، بل تعهد بها إلى أشخاص يعينون لهذه الغاية من بينهم طائفة الموظفين العموميين، والعلاقة بين هذين الاثنين علاقة قانونية يحكمها قانون الوظيفة العمومية، والذي يعتبر الأداة الفعالة لعصرنة الدولة من خلال ما جاء فيه أهمها حقوق الموظف.

اهتم المشرع الجزائري بالموظف، واعتبره عصب المؤسسات والهيئات العمومية، حيث نص الأمر 03-06 المؤرخ في 15 يوليو 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، في المادتين 33 و34 منه على التوالي على ما يلي:

« للموظف الحق في الحماية الاجتماعية... »

« يستفيد الموظف من الخدمات الاجتماعية في إطار التشريع المعمول به ».

الملاحظ من نص المادتين أن قانون الوظيفة العمومية نص على أن للموظف الحق في الحماية الاجتماعية، اقتناعا منه أن تحسين المردودية والعمل يتوقف على تحسين وضعية الموظف داخل وخارج المؤسسة التي يشتغل فيها، إذ ترتبط الفاعلية الإدارية ارتباطا وثيقا بأداء الموظف، وعليه فقط تجلت الحماية الاجتماعية للموظف العمومي من خلال تقديم له الخدمات الاجتماعية وتأسيس التأمينات.

انتشرت الخدمات الاجتماعية واتسعت ميادينها ومجالاتها، إذ لقيت اهتماما كبيرا من طرف مؤسسات الدولة، لما لها من تأثير كبير على حياة الموظفين، وبما أن الخدمات الاجتماعية عبارة عن تنظيمات، تسعى بكل جهدها لتلبية مختلف حاجيات الموظف العام من خدمات في مجالات متنوعة، فإن المحور الأهم في نجاح هذه الأخيرة مرتبط أساسا بكفاءة وفعالية الجهاز الذي يسيروها. إذن تتكفل بالخدمات الاجتماعية هيئات مختلفة تسيروها تعرف بلجنة الخدمات الاجتماعية، وهي تابعة للهيئة المستخدمة، تقدم للموظفين مجموعة من الخدمات بعدة طرق لتلبية حاجاتهم وتحسين ظروفهم ورفع مردودهم الوظيفي. وهي كذلك وسيلة ضرورية لاستقرار الموظف في مؤسسته، لذلك اهتمت بها الدولة وحاولت توفيرها وتعميمها ليستفيد منها كل الموظفين دون استثناء.

مقدمة

إلى جانب الخدمات الاجتماعية نص المشرع على استفادة الموظف من تأمينات نصت عليها مختلف القوانين والتشريعات، ولهذا تم إنشاء صناديق للضمان الاجتماعي منها الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الاجراء، والذي يسهر على تقديم خدمات في مجال التأمينات الاجتماعية، حيث تتأسس هذه الأخيرة على أساس الخطر الاجتماعي الذي يصيب الموظف من الناحية الاجتماعية والصحية والنفسية، ويؤثر على دخله المالي. وبالتالي فإن هذه التأمينات الاجتماعية تكون في إطار قانوني منظم، تهدف الى التكفل بجميع الأخطار التي تواجه الموظف، والتي رغم محاولته اجتنابها يبقى وقوعها أمرا محتملا وممكنا.

وبالتالي فإن مجموع الخدمات والتأمينات الاجتماعية يشكل ما يعرف بالحماية الاجتماعية وهي حق إنساني قبل أن تكون حق من حقوق الموظف العام القانونية.

أهمية الموضوع

تظهر أهمية دراسة موضوع الحماية الاجتماعية للموظف العام، كونه العنصر البشري الذي تقوم عليه المؤسسات والمرافق العمومية، فتقديم له خدمات متعددة في مجالات متنوعة ومساعدات مالية، واستفادته كذلك من تأمينات اجتماعية من شأنه تحسين المستوى الاجتماعي له ولأسرته، مما ينعكس إيجابا على أدائه ومردوده الوظيفي من جهة، ومن جهة أخرى تحسين المستوى الخدماتي للمؤسسات والمرافق العمومية التي يشتغل فيها.

أسباب اختيار الموضوع

اخترنا موضوع الحماية الاجتماعية للموظف العمومي لمجموعة من الأسباب الذاتية وأخرى موضوعية، وتتمثل في:

الأسباب الذاتية:

رغبنا في دراسة مواضيع الوظيفة العامة، وخاصة ما تعلق منها بحقوق الموظف من أجل فهمها واستيعابها، خصوصا كوننا من فئة الموظفين نسعى دوما إلى معرفة حقوقنا وكل ما يتعلق بالموظف العام.

الأسباب الموضوعية:

تم اختيار موضوع الحماية الاجتماعية لدراسته والبحث فيه، كونه يمثل أحد أهم حقوق الموظف، التي تهدف إلى تحسين مستواه المعيشي وبالتالي تحسين أدائه ومردوده الوظيفي الذي ينعكس إيجاباً على تحسين الخدمات المقدمة للأفراد من قبل المؤسسات والمرافق العمومية التي يشتغل فيها.

أهداف الدراسة

نهدف من خلال دراستنا لهذا الموضوع تسليط الضوء على النقاط التالية:

- 1_ التعرف على صور الحماية الاجتماعية للموظف العام ودورها في تحسين مستواه الاجتماعي، وبالتالي تحسين الخدمات المقدمة للأفراد من طرف المؤسسات والمرافق العمومية المعنية.
- 2_ تبيان أهم ما تضمنته الخدمات والتأمينات الاجتماعية.
- 3_ تحليل مختلف النصوص القانونية سواء المتعلقة بلجنة الخدمات الاجتماعية ومجالاتها، أو المتعلقة بالصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الاجراء.
- 4_ معرفة مجالات الخدمات الاجتماعية، والأخطار التي يغطيها القانون الجزائري في مجال التأمينات الاجتماعية للموظف العام.

الإشكالية

تمثل الحماية الاجتماعية إحدى أهم الحقوق المنصوص عليها في قانون الوظيفة العمومية وتتضمن خدمات وتأمينات اجتماعية يستفيد منها الموظف العمومي، تهدف إلى تحسين مستواه الاجتماعي والمعيشي، وحمايته كذلك من الأخطار المعرض لها بسبب الوظيفة.

انطلاقاً من هذا تم طرح التساؤل التالي:

ما هي صور الحماية الاجتماعية للموظف العام؟

ويتفرع عن هذا السؤال الرئيسي سؤالين فرعيين هما:

1_ ماهي لجنة الخدمات الاجتماعية وفيما تتمثل مجالاتها؟

2_ ماهي الأخطار التي يغطيها الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للموظف العام؟

المنهج المتبع

للإجابة على إشكالية البحث، اعتمدنا على المنهج الوصفي فيما يتعلق بالحماية الاجتماعية للموظف العام، باعتباره المنهج المناسب لمعالجة الموضوع وإبراز أهميته.

اعتمدنا أيضاً للتعمق في موضوعنا على المنهج التحليلي، الذي من مميزاته وخصائصه تحليل النصوص القانونية الخاصة بالموضوع للوصول إلى أهداف الدراسة، مع الاعتماد على المنهج التاريخي كذلك في دراسة نشأة وتطور التأمينات الاجتماعية في الجزائر.

تقسيم البحث

لقد تطرقنا في موضوع الدراسة المتعلق بالحماية الاجتماعية للموظف العام إلى فصلين:
حيث سنتطرق في الفصل الأول الخدمات الاجتماعية، والذي انقسم بدوره الى مبحثين
أساسيين، سندرس في المبحث الأول لجنة الخدمات الاجتماعية، وفي المبحث الثاني
مجالات الخدمات الاجتماعية.

وستتم دراسة التأمينات الاجتماعية في الفصل الثاني، حيث انقسم هو الآخر الى مبحثين،
تطرقنا في المبحث الأول للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء، وفي
المبحث الثاني والأخير إلى نظام التأمينات الاجتماعية.

الفصل الأول: الخدمات الاجتماعية

الفصل الأول: الخدمات الاجتماعية

يعتبر الموظف العام أحد أهم ركائز المؤسسات والهيئات العمومية، حيث يعهد إليه بعمل دائم في أحد المرافق العمومية للدولة، لهذا اهتم قانون الوظيفة العمومية به ونص له على حقوق خاصة، منها الحماية الاجتماعية.

تلعب الحماية الاجتماعية دورا مهما في حياة الموظف العام، يستفيد بموجبها من خدمات اجتماعية نصت عليها مختلف القوانين والتشريعات، نظرا لأهميتها في تلبية مختلف حاجاته مادية كانت أم معنوية. ويكون هذا عن طريق تشكيل لجان للخدمات الاجتماعية تقدم خدمات ومساعدات في مختلف المجالات.

ومن هذا المنطلق نقسم هذا الفصل إلى المبحثين الآتيين:

المبحث الأول: لجنة الخدمات الاجتماعية.

المبحث الثاني: مجالات الخدمات الاجتماعية.

المبحث الأول: لجنة الخدمات الاجتماعية

يقوم بتسيير الخدمات الاجتماعية لموظفي المؤسسات والهيئات العمومية، لجان خاصة يطلق عليها اسم لجان الخدمات الاجتماعية، تنشأ لهذا الغرض وفقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما، تسيّر الخدمات المنوطة بها وفقا لنظامها الداخلي الذي تضعه بنفسها بعد تشكيلها.

حيث سنتطرق في المطلب الأول إلى ماهية لجنة الخدمات الاجتماعية، وفي المطلب الثاني إلى النظام الداخلي للجنة الخدمات الاجتماعية.

المطلب الأول: ماهية لجنة الخدمات الاجتماعية

نص المشرع الجزائري على إنشاء لجنة للخدمات الاجتماعية على مستوى كل مؤسسة أو هيئة عمومية، من أجل تحسين المستوى الخدماتي للموظف العام في العديد من المجالات. ولهذا سندرس في الفرع الأول تعريف لجنة الخدمات الاجتماعية، وفي الفرع الثاني كيفية إنشاءها، أما في الفرع الثالث سنتطرق إلى اختصاصاتها.

الفرع الأول: تعريف لجنة الخدمات الاجتماعية

تعرف لجنة الخدمات الاجتماعية كما يلي:

نصت المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 82-303¹ على ما يلي: «ينشأ داخل كل هيئة مستخدمة جهاز واحد أو عند الاقتضاء عدة أجهزة تتولى الخدمات الاجتماعية، تسمى لجنة الخدمات الاجتماعية، وذلك ضمن الشروط الواردة في الباب الثاني من هذا المرسوم».

كما نصت المادة 13 من نفس المرسوم على أنه: «يقوم بالأنشطة الاجتماعية والثقافية التي تقرها لجنة الخدمات الاجتماعية، هيكل مختص للتسيير تؤسسه لهذا الغرض الهيئة المستخدمة، ضمن الشروط الواردة في الباب الثاني من هذا المرسوم».

¹ _ المرسوم التنفيذي رقم 82-303، المؤرخ في 11 سبتمبر 1982، المتضمن تسيير الخدمات الاجتماعية، الجريدة الرسمية، العدد 37، الصادرة بتاريخ 12 سبتمبر 1982.

نصت أيضا المادة 24 من نفس المرسوم على أنه: «تتألف لجنة الخدمات الاجتماعية حسب أهمية عدد العمال، من 05 إلى 09 أعضاء دائمين، ومن 02 إلى 03 أعضاء إضافيين يعينون حسب الحالة من الهيئة النقابية المعنية، أو من ممثلي العمال المنتخبين».

من خلال نصوص المواد السابقة، نستنتج أن لجنة الخدمات الاجتماعية تعرف على أنها جهاز أو عدة أجهزة تسيّر من طرف هيكل مختص تؤسسه الهيئة المستخدمة المعنية، التي تتولى الخدمات الاجتماعية، وتتكون عادة من 05 إلى 09 أعضاء دائمين، ومن 02 إلى 03 أعضاء إضافيين.

الفرع الثاني: إنشاء لجنة الخدمات الاجتماعية

تخضع كفاءات إنشاء لجنة الخدمات الاجتماعية في المؤسسات والهيئات العمومية والجماعات المحلية، لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 82-303، المتضمن تسيير الخدمات الاجتماعية.

إذ نصت المادة رقم 23 من المرسوم السالف الذكر على أنه: «يمكن أن تنشأ اللجان المنصوص عليها في الفقرة الثانية من المادة 22 أعلاه، بمبادرة من السلطة المختصة، أو حسب الحالة من النقابة المعنية، أو من الممثلين المنتخبين من العمال المجتمعين لهذا الغرض».

أي أنه حسب نص المادة، هناك ثلاثة طرق لإنشاء لجان الخدمات الاجتماعية في المؤسسات والهيئات العمومية وهي:

_ بمبادرة من السلطة المختصة.

_ بمبادرة من النقابة المعنية.

_ عن طريق الانتخاب من طرف العمال المعنيين، وهو أكثر الطرق تداولاً لإنشاء لجان الخدمات الاجتماعية في قطاع الوظيفة العمومية.

يستوجب إنشاء هذه اللجنة في كل وزارة أو ولاية أو بلدية، كما يمكن تنشأ في كل دائرة أو مصلحة أو مجموعة من المصالح، أو في كل مؤسسة أو هيئة عمومية، عندما يبرر ذلك أهمية عدد العمال¹.

في حالة إنشاء لجنة خاصة بالموظفين التابعين للمصالح اللامركزية، يعرض قرار الإنشاء مسبقاً على الوالي المعني لإبداء رأيه فيه. وفي حالة عدم إبداء الوالي برأيه خلال شهر من تبليغه مشروع قرار الإنشاء، يعد سكوته بمثابة الموافقة. كما يمكن أن تنشأ كذلك هذه اللجان بمبادرة من السلطة المختصة من العمال المجتمعين لهذا الغرض حسب التنظيم المعمول به².

كذلك في حالة إنشاء عدّة لجان للخدمات الاجتماعية في وزارة واحدة، أو جماعة عمومية واحدة، ضمن الشروط المحددة، تحدد السلطة المختصة عند الاقتضاء بقرار اختصاصات كل لجنة، فضلاً على القواعد التي يجب أن تحكم العلاقات الوظيفية بين مختلف هذه اللجان³.

تتكون لجنة الخدمات الاجتماعية حسب عدد العمال من 05 إلى 09 أعضاء دائمين ومن 02 إلى 03 أعضاء إضافيين، يعينون حسب الحالة من الهيئة النقابية المعنية من ممثلي العمال المنتخبين، كما أنه لا يسمح للأعضاء الإضافيين بالمشاركة في أشغال اللجنة إلا بصفة استشارية بخلاف إذا كانوا يخلفون أعضاء دائمين⁴.

بعد إنشاء لجنة الخدمات الاجتماعية بإحدى الطرق التي تحدثنا عليها سابقاً، يتم انتخاب رئيس اللجنة ونائبه ليخلفه في حالة وقوع مانع له⁵.

¹ _ أنظر المادة 21 من المرسوم التنفيذي رقم 82-303.

² _ أنظر المادتين 22، 23 من المرسوم التنفيذي رقم 82-303.

³ _ أنظر المادة 30 من المرسوم التنفيذي رقم 82-303.

⁴ _ أنظر المادة 24 من المرسوم التنفيذي رقم 82-303.

⁵ _ أنظر المادة 25 من المرسوم التنفيذي رقم 82-303.

يتم ضبط القائمة النهائية للجنة من طرف السلطة المعنية التي ستعمل معها اللجنة. كما يتم تعيين أعضائها لمدة ثلاث 03 سنوات قابلة للتجديد لنفس المدة¹.

أما في حالة استقالة أو إبعاد عضو، أو استحالة عليه ممارسة مهامه، فإنه يستخلف بأحد الأعضاء الإضافيين، وهذا لضمان ديمومة وعمل اللجنة².

الفرع الثالث: اختصاصات لجان الخدمات الاجتماعية

تتمثل مجموع اختصاصات لجنة الخدمات الاجتماعية حسب ما هو منصوص عليه قانونا فيما يلي:

- _ تعد برامج العمل الخاصة بالخدمات الاجتماعية داخل الهيئة المستخدمة التي أنشأت فيها.
- _ تتابع وتراقب تنفيذ هذه البرامج بواسطة مختلف الأجهزة والهيكل المحددة لهذا الغرض.
- _ تحصي الاحتياجات فيما يخص الخدمات الاجتماعية، وتقر نوع الأعمال الواجب القيام بها في هذا المجال وأهميتها.
- _ تعد مشروع البرنامج السنوي الخاص بالخدمات الاجتماعية، عن طريق إعداد جدولاً للأولويات تبعا للوسائل الموجودة والإنجازات اللازمة، وتسهر على احترام ذلك.
- _ تراقب وتقيم دوريا تنفيذ البرامج عن طريق هيكل التسيير المعنية، وتتخذ عند الاقتضاء كل الإجراءات الملائمة للتنفيذ السليم لهذا الغرض، بالإضافة إلى إعداد نظامها الداخلي والمصادقة عليه.
- _ تعد مشروع ميزانية التسيير بالتعاون مع هيكل التسيير حسب البرامج المقررة³.

¹ _ أنظر المادتين 26،04 من المرسوم التنفيذي رقم 82-303.

² _ أنظر المادة 28 من المرسوم التنفيذي رقم 82-303.

³ _ أنظر المادتين 08،07 من المرسوم التنفيذي رقم 82-303.

المطلب الثاني: النظام الداخلي للجنة الخدمات الاجتماعية

تخضع لجنة الخدمات الاجتماعية إلى التشريع والتنظيم المعمول بهما، بالإضافة إلى نظامها الداخلي والذي تعده بنفسها بعد إنشائها وتعيين أعضائها.

لذلك سنتعرف على هيكل تسيير لجنة الخدمات الاجتماعية في الفرع الأول، ثم تمويلها في الفرع الثاني، وأخيرا إلى سير عملها في الفرع الثالث.

الفرع الأول: هيكل تسيير لجنة الخدمات الاجتماعية

يتم تعيين هيكل التسيير الخاص بلجنة الخدمات الاجتماعية كما يلي:

يقوم بالأنشطة الاجتماعية والثقافية التي تقرها اللجنة، هيكل مختص بالتسيير تؤسسه لهذا الغرض الهيئة المستخدمة¹.

إذ تعين السلطة المختصة في الهيئة المستخدمة، الموظفين اللزمين لتسيير الخدمات الاجتماعية في هيكل التسيير حسب الاحتياجات. ويخضع هؤلاء الموظفون لنفس القواعد الواردة في القانون الأساسي، كما يستفيدون من نفس الامتيازات التي يستفيد منها كل موظفي الهيئة المستخدمة².

يسير هيكل التسيير المختص كل الموارد التي تخصصها للخدمات الاجتماعية هذه الهيئة. كما يخبر في نهاية كل سداسي لجنة الخدمات الاجتماعية المعنية بحالة سير الخدمات الاجتماعية، وتنفيذ البرنامج مع الملاحظات اللازمة والاقتراحات المحتملة³.

¹ _ أنظر المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 82-303.

² _ أنظر المادة 16 من المرسوم التنفيذي رقم 82-303.

³ _ أنظر المادتين 19، 20 من المرسوم التنفيذي رقم 82-303.

الفرع الثاني: تمويل لجنة الخدمات الاجتماعية

للجنة الخدمات الاجتماعية مصدر دخل مالي عبارة عن تمويل، حيث تمول الهيئة المستخدمة صندوق الخدمات الاجتماعية التابع لها بمساهمة سنوية، تحسب على أساس نسبة 03 % من كتلة الأجور الخام، بما في ذلك العلاوات والتعويضات على اختلاف أنواعها، وهذا اعتمادا على حسابات السنة المالية المنصرمة¹.

في حالة ما إذا كانت الهيئة المستخدمة حديثة، تحسب المساهمة على أساس الميزانية التقديرية للنفقات بعنوان أجور العمال، وتتم تصفية الحسابات بناء على كتلة الأجور الخام والتي تدفع فعلا خلال السنة المالية المعنية، ويتم ذلك لدى حساب المساهمة الخاصة بالسنة المالية الموالية. حيث يمكن أن تراجع النسبة المحددة في المادة 08 من المرسوم التنفيذي رقم 82-179، باعتبارها مساهمة من الهيئة المستخدمة في صندوق الخدمات الاجتماعية تبعا لتطور الاقتصاد الوطني وأهداف التخطيط. وتدفع هذه المساهمة إلى حساب خاص يفتح لهذا الغرض باسم الهيئة المكلفة بتسيير الخدمات الاجتماعية².

في حالة الاعتراض على تأسيس المساهمة المقررة من الهيئة المستخدمة، يمكن الرجوع في تحديدها إلى المصالح المختصة التابعة للدولة، والمكلفة بالعمل والمالية في إطار اختصاصات كل منها³.

كما يمكن أن يمول صندوق الخدمات الاجتماعية فضلا عن مساهمة الهيئة المستخدمة بالموارد التالية:

_ الموارد المحصلة عن تقديم خدمات.

_ الموارد الناجمة عن التظاهرات الرياضية والثقافية التي تنظمها الهيئة المكلفة بتسيير الخدمات الاجتماعية.

¹ _ أنظر المادة 08 من المرسوم التنفيذي رقم 82-179، المؤرخ في 15 ماي 1982، المتضمن تحديد محتوى الخدمات الاجتماعية، الجريدة الرسمية، العدد 20، الصادرة بتاريخ 18 ماي 1982، المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 94-186 والمرسوم التنفيذي رقم 96-74.

² _ أنظر المواد 11، 09، 10 من المرسوم التنفيذي رقم 82-179، المعدل والمتمم.

³ _ أنظر المادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم 82-179، المعدل والمتمم.

_ مساعدات الهيئات والمؤسسات العمومية.

_ الهبات والوصايا.

_ المساهمات المالية المحتملة من العمال¹.

في حالة انقطاع الهيئة المستخدمة عن العمل نهائياً، تحسب المساهمة المستحقة بعنوان الخدمات الاجتماعية، على أساس النصاب الزمني في يوم الانقطاع بالنسبة للسنة المدنية المقصودة².

كما تخصص نسبة 03%³ من مساهمة الهيئة المستخدمة لصندوق الخدمات الاجتماعية فيما يلي:

_ نسبة 02%⁴ لإنجاز الأعمال المقررة في المادة 03⁵.

_ نسبة 0.5% بعنوان المساهمة في الصندوق الوطني للخدمات الاجتماعية في ترقية السكن الاجتماعي للأجراء.

_ نسبة 0.5% بعنوان المساهمة في تمويل نظام التقاعد، حيث يدفع المستخدم مباشرة حصة 0.5% للهيئة المكلفة بالتقاعد المسبق، حسب الكيفيات السارية في مجال الضمان الاجتماعي و لكن هذه النسبة ألغيت بقرار من رئيس الجمهورية و أضيفت للنسبة 0.5%

¹ _ أنظر المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 82-179، المعدل والمتمم.

² _ أنظر المادة 15 من المرسوم التنفيذي رقم 82-179، المعدل والمتمم.

³ _ أنظر المادة 08 من المرسوم التنفيذي رقم 82-179، المعدل والمتمم.

⁴ _ إن نسبة 02% من كتلة الأجور الخام ليست اقتطاع من أجور العمال، وإنما مساهمة من الهيئة المستخدمة، والتي قد تكون إدارة أو مؤسسة عمومية أو وزارة، فالدولة تساهم في تمويل الخدمات الاجتماعية للعمال من خلال اقتطاع نسبة 02% من كتلة الأجور الخام للهيئة المستخدمة، بمعنى أوضح أن الموظف لا يساهم بأي مبلغ في الخدمات، لا دينار ولا سنتيم واحد من أجره، بل أن الدولة هي التي تساهم بمبلغ قدره حوالي 02% من الكتلة العامة للأجور. القرار رقم 94-158، المؤرخ في 20 أوت 1994، المتضمن كفاءات تسيير الخدمات الاجتماعية في قطاع التربية، الجريدة الرسمية، العدد 44، الصادرة بتاريخ 20 أوت 1994.

⁵ _ أنظر المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 94-186، المؤرخ في 06 يوليو 1994، المتضمن تحديد محتوى الخدمات الاجتماعية وكيفية تمويلها، الجريدة الرسمية، العدد 44، الصادرة بتاريخ 07 يوليو 1994، المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 96-74.

السابقة لتدعيم الصندوق الوطني لمعادلة الخدمات الاجتماعية لتصبح إجمالي نسبة المساهمة في ترقية السكن الاجتماعي للأجراء هو 01%¹.

الفرع الثالث: سير عمل لجنة الخدمات الاجتماعية

يتم سير عمل اللجنة كما يلي:

تعقد لجنة الخدمات الاجتماعية جلسة عادية واحدة كل شهر، كما يمكنها أن تجتمع كلما تطلب ذلك أي عمل يدخل في اختصاصها بناء على دعوة من رئيسها، أو بمبادرة من السلطة المختصة التابعة للمؤسسة المستخدمة المعنية، أو الهيئة المعنية بتنظيم العمال. كما يجب أن تكون السلطة المختصة لدى الهيئة المستخدمة و الهيئة المعنية بتنظيم العمال ، إن اقتضى الأمر على علم بهذا الاجتماع 08 أيام على الأقل قبل تاريخ انعقاده مع ابلاغها جدول الأعمال المقرر².

وبخصوص المداولات ،تداول لجنة الخدمات الاجتماعية بصفة قانونية إذا حضر أغلب أعضائها، ويحرر محضر بعد كل جلسة، ويبلغ إلى السلطة المختصة التابعة للهيئة المستخدمة وعند الاقتضاء إلى الهيئة المعنية بتنظيم العمال من أجل الاطلاع³.

كما يجب على الهيئة المستخدمة أن تبلغ رئيس اللجنة بكل الوثائق اللازمة لقيام اللجنة بالاختصاصات الآيلة إليها، وأن تعطي كل التوضيحات اللازمة لأشغال اللجنة، وعلى الهيئة المستخدمة كذلك ان تمنح لجان الخدمات الاجتماعية وأعضائها كل التسهيلات اللازمة لممارسة مهامهم⁴.

¹ _ أنظر المادة 05 من المرسوم التنفيذي 96-75 المؤرخ في 03 فيفري 1996، المتضمن كفيات تنظيم الصندوق الوطني لمعادلة الخدمات الاجتماعية وسيره، ، الجريدة الرسمية، العدد 44، الصادرة بتاريخ 25 فبراير، المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 80-98.

² _ أنظر المادة 09 من المرسوم التنفيذي رقم 82-303.

³ _ أنظر المادة 10 من المرسوم التنفيذي رقم 82-303.

⁴ _ أنظر المادة 11 من المرسوم التنفيذي رقم 82-303.

تعد اللجنة كل سنة حصيلة الأنشطة الاجتماعية والثقافية، ويجب أن تبين فيها ما يلي:

_ جدول تنفيذ البرامج والأعمال المقررة.

_ التقرير المالي عن تنفيذ الميزانية السنوية.

_ الملاحظات اللازمة والاقتراحات المحتملة.

المبحث الثاني: مجالات الخدمات الاجتماعية

تكلف لجنة الخدمات الاجتماعية على مستوى المؤسسات والهيئات العمومية، بتوفير العديد من الخدمات والمساعدات للموظفين العموميين، في إطار البرنامج السنوي الخاص بها، وهذا طبقاً لنظامها الداخلي.

سنتناول في المطلب الأول الإطار المفاهيمي للخدمات الاجتماعية، أمّا في المطلب الثاني الحقوق المكفولة في مجال الخدمات الاجتماعية.

المطلب الأول: الإطار المفاهيمي للخدمات الاجتماعية

تعد الخدمات الاجتماعية من الحقوق الأساسية التي توفرها الدولة للموظفين العموميين وتشمل خدمات في مختلف المجالات بالإضافة إلى إعانات مالية، وتهدف إلى تحسين حياة الموظف وأسرته، وتلبية احتياجاته الاجتماعية والنفسية.

وعليه سننتقل في الفرع الأول إلى تعريف الخدمات الاجتماعية والمستفيدين، ثم مبادئ الخدمات الاجتماعية في الفرع الثاني، وأخيراً أهداف الخدمات الاجتماعية في الفرع الثالث.

الفرع الأول: تعريف الخدمات الاجتماعية والمستفيدون منها

تشمل الحماية الاجتماعية الخدمات الاجتماعية ويستفيد منها العديد من الأشخاص. سنتطرق أولاً إلى تعريف الخدمات الاجتماعية وثانياً إلى المستفيدين منها.

أولاً: تعريف الخدمات الاجتماعية

وردت عدة تعريفات للخدمات الاجتماعية نذكر منها ما يلي:

تعريف ريمون عليين وجون فاستون : «الخدمات الاجتماعية هي جميع الخدمات المقدمة من طرف المؤسسات العامة أو الخاصة ذات الصبغة الاجتماعية، سواء كانت في صالح الأفراد أو الأسر أو الجماعات، عن طريق المساعدين الاجتماعيين أو في إطار المساعدات الاجتماعية أو كانت عن طريق ملحقات الخدمة الاجتماعية¹».

تعريف وليام هاريسون: « الخدمات الاجتماعية هي نوع من أنواع الخدمات التي تعمل من جانب على مساعدة الفرد أو جماعة الأسرة التي تعاني من مشكلات، لتتمكن من الوصول الى مرحلة سوية وملائمة ،وتعمل من جانب آخر على أن تزيل بقدر المستطاع العوائق التي تعرقل الأفراد على أن يستثمروا أقصى قدراتهم²».

تعريف روبرث سينو : « الخدمات الاجتماعية هي توفير الخدمات المطلوبة لمساعدة الأفراد أو كأعضاء في الجماعات ، للتغلب على العوائق الاجتماعية والنفسية التي تعرقل وتعيق مساهماتهم الكاملة والفعّالة في المجتمع³».

تعريف هيئة الأمم المتحدة: «الخدمات الاجتماعية العمالية هي كافة العوامل والأساليب والوسائل، التي من شأنها تحسين ورفع المستوى المادي والاجتماعي والنفسي للعمال، وما يكون له من تأثير على معنوياتهم واستقرارهم، سواء كان هذا عن طريق التشريعات التي

¹ _ رشيد زرواتي، مدخل إلى الخدمة الاجتماعية، الطبعة الثانية، مؤسسة ابن سينا للطباعة والنشر، بن عكنون، 2000، ص11.

² _ سعد عبد السلام حبيب، الخدمة الاجتماعية العمالية، مكتبة النهضة المصرية، القاهرة، 1959، ص47.

³ _ خاطر أحمد مصطفى، الخدمة الاجتماعية، الطبعة الثانية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 2009 ، ص123.

تصدرها الدولة او عن طريق المنشآت وأصحاب الأعمال أنفسهم، وسواء قدمت هذه الوسائل داخل نطاق العمل أو خارجه¹.

تعريف أحمد كمال أحمد : « الخدمات الاجتماعية هي مجموعة من الجهود التي يؤديها الأخصائيون الاجتماعيون في المجالات العمالية، قصد زيادة تلاؤم العمال مع إجراءات ومسؤوليات العمل، لرفع كفاءة الإنتاج عن طريق إشاعة العلاقات العمالية السامية وإشباع الحاجات الإنسانية²».

إلى جانب التعريفات السابقة عرّف المشرع الجزائري الخدمات الاجتماعية في المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 82-179 حيث جاء فيها: «تعتبر خدمات اجتماعية في مفهوم هذا المرسوم جميع الاعمال أو الإنجازات التي ترمي الى المساهمة في تحسين معيشة العمال ماديا ومعنويا، عن طريق تكملة لأجر العمل في شكل خدمات، في مجال الصحة السكن، الثقافة والتسلية، وبصفة عامة جميع التدابير ذات الطابع الاجتماعي التي تستهدف تسهيل الحياة اليومية للعامل وأسرته».

من خلال التعريفات السابقة نستخلص أن الخدمات الاجتماعية تعرف بأنها مجموعة الوسائل التي تتخذ، وكذا كافة الجهود التي تبذل لرفع البؤس المادي والمعنوي عن العمال وذلك عن طريق النهوض بمستواهم الاجتماعي والصحي والثقافي، مع تهيئة الجو المناسب لخلق التكيف اللازم بين العامل ونفسه، وكذلك بينه وبين المؤسسة التي يشتغل فيها.

وعليه من خلال ما سبق نستنتج مجموعة من الحقائق منها:

_ الخدمات الاجتماعية عبارة عن مساعدات في مجالات مختلفة وهي عملية مدروسة ومقصودة، تستهدف إشباع حاجات الموظف ومواجهة مشاكله وتحسين أدائه.

_ لها دور كبير في المحافظة على الهوية الإنسانية للموظفين في إطار البيئة التي يشتغلون فيها.

¹ عز الدين أمين، تاريخ الطبقة العاملة المصرية، الجزء الاول، دار الكاتب العربي للطباعة والنشر، القاهرة، 1971، ص15.

² أحمد كمال أحمد، مناهج الخدمة الاجتماعية في خدمة الفرد، مكتبة الخانجي، القاهرة، 1979، ص 23.

_ زيادة المردود الوظيفي كمًا ونوعًا وإشباع حاجات الموظفين ماديًا ومعنويًا.

ثانياً_ المستفيدون من الخدمات الاجتماعية

نصت المادة 04 من المرسوم التنفيذي رقم 82-179 على أنه: «ينتفع بالخدمات الاجتماعية التي توفرها الهيئة المستخدمة، العمال والمتقاعدون والاسر التي يتكفون بها. تستمر أسر العمال المتوفين في الانتفاع بالامتيازات نفسها».

من خلال نص المادة يتضح لنا أن الفئات المستفيدة من الخدمات الاجتماعية المقدمة من طرف لجنة الخدمات الاجتماعية التابعة للهيئة المستخدمة المعنية هم:

_ العمال: يقصد بالعمال كل الأشخاص الذين يؤدون عملاً يدوياً أو فكرياً مقابل مرتب في إطار التنظيم، ولحساب شخص آخر طبيعي أو معنوي، عمومي أو خاص يدعى مستخدم¹.

_ المتقاعدون: عند بلوغ السن المحتمل أو المنصوص عليه في القانون، يتوقف الموظف عن ممارسة مهنته ويحال للتقاعد، ويتقاضى خلالها معاشاً يضمن له العيش في ظروف محترمة².

_ ذوي الحقوق : وهم المستفيدون من المنحة المخولة لهم بعد وفاة الموظف المعني، وهم عادة الزوج ، الابناء والأصول.

_ كما يستفيد أيضا أسر هؤلاء الموظفين.

¹ _ أنظر المادة 02 من القانون رقم 90-11، المؤرخ في 21 أبريل 1990، المتضمن علاقات العمل، الجريدة الرسمية، العدد 17، الصادرة بتاريخ 25 أبريل 1990، المعدل والمتمم بالقانون 22-16.

² _ أنظر المادة 05 من القانون 83-12، المؤرخ في 02 يوليو 1983، المتضمن التقاعد، الجريدة الرسمية، العدد 37، الصادرة بتاريخ 02 يوليو 1983. المعدل والمتمم بالأمر رقم 96-18 والقانون رقم 16-15.

الفرع الثاني: مبادئ الخدمات الاجتماعية

تقدم للموظفين خدمات متنوعة، تدخل في إطار الاستفادة من الخدمات الاجتماعية يستفيدون منها بمناسبة أداء وظائفهم المخولة لهم قانوناً، حيث تقوم على المبادئ التالية:

أولاً_ مبدأ المساواة

يعتبر مبدأ المساواة أحد أهم المبادئ المكرسة في مختلف دساتير العالم ومنها الدستور الجزائري، حيث نص دستور 2020¹ في المادة 37 منه على: " كل المواطنين سواسية أمام القانون ولا يمكن أن يتذرع بأي تمييز يعود سببه إلى المولد، أو العرق، أو الجنس، أو الرأي أو أي شرط أو ظرف شخصي أو اجتماعي."

ونصت المادة 35 منه كذلك على: " تستهدف مؤسسات الجمهورية ضمان مساواة كل المواطنين والمواطنات في الحقوق والواجبات بإزالة العقبات التي تعوق تفتح شخصية الإنسان وتحول دون المشاركة الفعلية للجميع في الحياة السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية." من خلال ما سبق نستنتج أن المساواة يشترك فيها كل الأفراد بغض النظر عن صفاتهم وأجناسهم ووظائفهم.

وبالتالي فإن الخدمات الاجتماعية تقدم للموظفين على قدر من المساواة فيما بينهم دون تمييز أو تفرقة.

¹ _الدستور الجزائري، المؤرخ في 30 ديسمبر 2020، الصادر بموجب المرسوم الرئاسي 20-251، المتضمن استدعاء الهيئة الانتخابية للاستفتاء المتعلق بتعديل الدستور، الجريدة الرسمية، العدد 82، الصادرة بتاريخ 30 ديسمبر 2020.

ثانياً: مبدأ الحياد

يقصد به عدم التمييز بين الموظفين في الاستفادة من الخدمات المقدمة في إطار برنامج لجنة الخدمات الاجتماعية، على أساس الانتماء الحزبي أو السياسي وأيضا عدم التمييز بين مختلف الفئات العاملة، فكل الفئات تستفيد من المدير إلى العامل البسيط فكل ذي حق حقه¹.

ثالثاً: مبدأ المشاركة

يقصد به ضرورة اشراك الموظفين في دراسة مشاكلهم والمشاركة في وضع حلول لها وكذلك اختيار المجالات أو الخدمات التي تقدم في إطار برنامج الخدمات الاجتماعية².

الفرع الثالث: أهداف الخدمات الاجتماعية

يمكن إجمال الأهداف المرجوة من تقديم خدمات اجتماعية للموظفين فيما يلي:

_ مساعدة الموظفين على مواجهة الصعوبات النفسية والمادية الخاصة بهم أو بأسرهم والتخفيف من المشاكل والصعوبات التي تواجههم، وهذا حتى يتفرغوا للعمل والإنتاج، كما أنها تسعى لمساعدتهم على المواظبة وتحقيق الاستقرار في محيط الشغل، لتفادي المشكلات التي تنشأ بسبب عدم التكيف الاجتماعي السليم³.

_ المساهمة في تحسين مستوى العلاقات بين الموظفين والمؤسسات التي يشتغلون بها وذلك من خلال تهيئة الفرص المناسبة أمام الموظفين للتأثير والتأثر، والعمل على النمو والتكيف

¹ _ شتاتحة وفاء أحلام، المرفق العام للخدمات الاجتماعية الجامعية، مذكرة ماجستير، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الجزائر، 2004_2005، ص95.

² _ عبد الحي محمود حسن صالح، الخدمة الاجتماعية ومجالات الممارسة المهنية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 2014، ص37.

³ _ خضير مبروكة، أثر الصراع التنظيمي على استفادة العمال من الخدمات الاجتماعية بالمؤسسة الجزائرية، مذكرة ماجستير، قسم العلوم الاجتماعية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية والعلوم الإسلامية، جامعة أحمد دراية أدرار، 2016_2017، ص72.

مع المجتمع المحيط به، وهذا لتنمية روح العمل الجماعي واكتساب مهارات جديدة ومعلومات تساعد على المشاركة الإيجابية في مقابلة حاجاتهم وحاجات مجتمعهم.

_ مساعدة الموظفين على التكيف مع ظروف العمل خاصة الموظفين الجدد، لأن الانطباع الأول الذي يلمسونه يؤثر تأثيرا كبيرا في أنفسهم وسلوكهم اتجاه عملهم وزملائهم ورؤسائهم وينعكس ذلك على مستوى الرضا الوظيفي لديهم.

_ معالجة مشكلات بعض الموظفين، الذين تستدعي ظروفهم الصحيّة والنفسيّة تقديم خدمات اجتماعية خاصة بهم.

_ المشاركة في تحمل المسؤولية عن ظروف العمل، وتحسين الأحوال الصحيّة للموظفين حيث يتم مراقبة مدى تأثير الموظف بنوع العمل الذي يؤديه، وبيان مدى مناسبة هذا العمل لقدراته وظروفه الصحيّة¹.

المطلب الثاني: الحقوق المكفولة في مجال الخدمات الاجتماعية

يستفيد الموظفون العموميون من مجموعة من الخدمات والمساعدات، تدخل ضمن البرامج السنوية للجان الخدمات الاجتماعية، وتختلف في شكلها وقيمتها بين مختلف القطاعات والمؤسسات التابعة للوظيفة العمومية حسب ميزانياتها.

حيث سنتطرق إلى الخدمات اليومية والصحية للموظفين في الفرع الأول، ثم خدمات النشاط الاجتماعي في الفرع الثاني، وإلى خدمات السكن الاجتماعي في الفرع الثالث.

الفرع الأول: الخدمات اليومية والصحية للموظفين

تلتزم لجنة الخدمات الاجتماعية لكل مؤسسة بتوفير خدمات يومية وصحية للموظفين التابعين لها، قصد التخفيف من أعبائهم الوظيفية وزيادة مردودهم الوظيفي.

¹ _ خضير مبروكة، مرجع سابق، ص 73.

أولاً: خدمات الرعاية الصحية، الأمن والاستقرار

شغل هذا الجانب من الخدمات الاجتماعية حيزاً كبيراً من اهتمام الدولة وهيئاتها، وهذا راجع للضرورة الملحة التي تتطلبها رعاية الموظف صحياً.

حيث شرّعت الدولة عدة قوانين خاصة بهذه الخدمة، منها ما جاء في المادة 05 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل على أنه: «يتمتع العمال بالحقوق الأساسية منها الوقاية الصحية الامن وطب العمل...». حيث اهتمت الدولة الجزائرية بتوفير وتعميم هذه الخدمة على كل المؤسسات ليستفيد منها كل الموظفين دون استثناء.

وبهذا تشمل الرعاية الصحية للموظف توفير مجموعة من الوسائل واتباع العديد من الطرق الوقائية والعلاجية، ويظهر ذلك فيما يلي:

_ تنظيم الفحص الطبي الدوري: وهو فحص طبي يجري للموظفين سنوياً أو نصف سنوي عن طريق الكشف الدوري الذي يمكن من اكتشاف الأمراض المهنية وعلاجها قبل استفحالها وينبغي كذلك الاهتمام بإجراءات الإسعافات، عن طريق تدريب بعض الموظفين على أعمال الإسعافات الأولية، وتوفير الوسائل اللازمة لنقل المريض المصاب إلى المستشفيات وغيرها من المراكز الطبية والعلاجية، مع اتخاذ الاحتياطات اللازمة للحماية من الأضرار، كتوفير أماكن خاصة لحفظ الملابس والاعراض الشخصية¹.

_ توفير الإنارة المناسبة والصحية للمؤسسة أو مكان الشغل خلال ساعات العمل، والعمل كذلك على إصلاح الاعطاب التي تعيق الشغل، الى جانب التربية الصحية² التي ترمي الى توفير شروط النظافة والأمن الضروريين للوقاية من الاخطار المهنية³.

¹ _ محمد محمود المهدي ، مدخل في تشريعات الرعاية الاجتماعية، الإسكندرية، 2005، ص179.

² _ انظر المادة 03 من القانون رقم 85-05، المؤرخ في 16 فبراير 1985، المتضمن حماية الصحة وترقيتها، الجريدة الرسمية، العدد08، الصادرة بتاريخ 16 فبراير 1985، المعدل والمتمم بالقانون رقم 06-07.

³ _ محمد محمود المهدي ، مرجع سابق، ص179.

- التثقيف الصحي: والذي يشمل تعليم الموظفين المبادئ الصحية العامة وقواعدها، لمعرفة أسباب التعرض للإصابة بحوادث العمل والأمراض المهنية، وتعليمهم كيفية الوقاية منها كتدريبهم على وسائل الإطفاء¹.

-الوقاية من الأمراض المعدية ومكافحتها عن طريق توفير الوسائل الخاصة بكل مهنة، كتوفير الملابس المهنية وتقديم فحوصات طبية خاصة كالنتعيم².

-التكفل بالمشاكل الاجتماعية والنفسية للموظفين، جراء الضغوط التي تواجههم بسبب الوظيفة كالاهتمام بالظروف الأسرية لهم والعمل على رفع الروح المعنوية للمريض³.

يستفيد الموظف العمومي كذلك إلى جانب الرعاية الصحية من خدمات أخرى تتمثل أساسا في الأمن والاستقرار، حيث تعتبر تهيئة الظروف الملائمة احدى الضروريات لممارسة الشغل، فتوفير الأمن من شأنه أن يؤدي إلى تفادي العديد من الحوادث المادية والمعنوية والتي تعيق نشاط الموظفين وتقلل من مردودهم. كما أن توفير الاستقرار في بيئة الشغل أحد أهم العوامل تأثيرا، فعندما لا يشعر الموظفون بالاستقرار في أماكن عملهم يؤثر التوتر المتزايد والمشاعر السلبية على مردودهم الوظيفي⁴.

إذن توفير الرعاية الصحية، الأمن والاستقرار في مؤسسات الشغل من شأنه أن يرفع القدرة على العمل والابداع.

¹ _ محمد محمود المهدي، مرجع سابق، ص 180.

² _ أنظر المادتين 52،55 من القانون رقم 85-05، المعدل والمتمم.

³ _ محمد محمود المهدي ، مرجع سابق، ص180.

⁴ _ مرجع نفسه، ص185.

ثانياً: خدمات النقل والإطعام

أولت لجان الخدمات الاجتماعية اهتماماً كبيراً بالخدمات اليومية للموظف، والمتمثلة أساساً في النقل والإطعام، والتي سهّلت عليه أداء مهامه. وسنوضحها كما يلي:

1_ النقل :

تعتبر خدمة النقل من أهم الخدمات التي تقدم للموظفين ضماناً لوصولهم لأماكن عملهم في الوقت المحدد، ومحافظة على قوتهم في أداء العمل المطلوب منهم، وكذا لماله من تأثير على ميزانية الأسرة، إذ تلتزم المؤسسة المشغلة بتوفير وسائل النقل في حالة استخدام عدد كبير من الموظفين لنقلهم من منازلهم إلى مقر العمل، وفي حالة بعد مساكن الموظفين أي في الأماكن التي لاتصل إليها وسائل المواصلات العادية وهذا لحمايتهم من الإجهاد¹.

إن إنجاز أماكن العمل بالقرب من الأحياء العمالية يشكل في اعتبار العمال أحسن حل للمشكلة الحالي للنقل، وكل سياسة في هذا الميدان ينبغي أن تعطي الأولوية للنقل الجماعي على حساب النقل الفردي، ويجب على كل المؤسسات العمومية أن تنظم وتطور وتحسن النقل العمومي في المدن الكبرى، ويعتبر التنظيم المنطقي لأوقات العمل من شأنه أن يخفف من حدة مشاكل النقل.

إن توفير وسائل نقل خاصة² بالموظفين، لنقلهم اليومي إلى أماكن عملهم تعتمده العديد من المؤسسات العمومية، وهذا حسب ميزانياتها وقدراتها المالية. إذ تعمل على اقتناء حافلات وسيارات نقل، أو إبرام عقود نقل مع شركات خاصة لذلك.

ولا شك أن بعد المسافة وصعوبة النقل يحطم جزء من معنويات الموظفين، وبالتالي يضعف أجسامهم ويقلل مردودهم ويحطم قدراتهم العلمية، فتوفير النقل يشعرهم بأنهم ذو أهمية في نظر مؤسساتهم هذا من جهة، ومن جهة أخرى يقلل من تنقلاتهم³.

¹ _عبد الحي محمود حسن صالح، مرجع سابق، ص 177.

² _مرجع نفسه، ص 178.

³ محمد محمود المهدي، مرجع سابق، ص 190.

إذن الهدف المنشود من توفير النقل هو الحد من ظاهرة الغيابات المتكررة للموظفين، والتي تأخذ مشكل النقل وبعد الإقامة كمبرر لها.

2_ الإطعام :

من حق الموظف في إطار التشريع المعمول به الحصول أو الاستفادة من وجبات غذائية صحيّة، حيث تتخذ الخدمات الخاصة بالتغذية التي تنظم في المؤسسات أو بالقرب منها اشكالا عديدة، وأكثر هذه الأشكال هو الذي يتضمن مطاعم بالمؤسسات أو بالقرب منها.

ويجب أن تشمل الوجبات الغذائية على كافة العناصر الغذائية الضرورية لجسم الإنسان مع تنوع الوجبات ورفع المستوى الغذائي مع تخفيض تكاليفها، وباعتبار ان الغذاء مصدر للطاقة والقدرة على النشاط والحركة والعمل، وجب العناية بكمية الغذاء المقدم ونوعيته، اذ لا بد ان تحتوي الوجبة الغذائية على كل العناصر اللازمة من بروتينات، غلوسيدات فيتامينات ومعادن وغيرها... لأن أي نقص فيها يؤدي الى أمراض سوء التغذية¹.

وضمانا لهذا يوضع بالمطعم سجل خاص للشكاوى لمعرفة مشاكل وآراء الموظفين في الخدمات المقدمة لهم هذا من جانب، والوقوف على مقترحاتهم اتجاهها حتى يتسنى لهم الاستمرار والواقعية في العمل والإنتاج من جانب آخر.

كذلك الالتزام باحترام شروط النظافة، والحرص على تقديم هذه الوجبات يوميا وفي اوقاتها المحددة. كما يتعين عليها كذلك توفير المياه الصالحة للشرب في أوعية خاصة محكمة الغلق منعا للتلوث، والعمل على تغييرها وتطهيرها على الأقل مرتين في الأسبوع بطريقة معتمدة عن الجهات الصحيّة المتخصصة².

من خلال ما سبق نستنتج ان توفير التغذية المناسبة للموظف في مكان عمله له أهمية كبيرة ويمكن اجمالها فيما يلي:

¹ _ عبد الحي محمود حسن صالح، مرجع سابق، ص183.

² _ مرجع نفسه، ص 184.

_ تساعد التغذية على المحافظة على جهد العامل ووقته.

_ تساعد على انتظام وظائف الجسم.

_ الوقاية والمعالجة من الأمراض، فحين يتحصل الموظف على وجبة غذائية صحية متكاملة العناصر فهي تعتبر خدمة وقائية، وحين تساعد التغذية في شفاء الموظف من أمراض معينة ناجمة عن سوء التغذية فهي تعتبر خدمة علاجية.

_ تحسين المردود الوظيفي للموظف عن طريق التركيز الجيد في العمل.

الفرع الثاني: خدمات النشاط الاجتماعي

توفير خدمات يومية وصحية للموظفين وحدها لا تكفي لتفادي مشاكلهم أياً كانت، لهذا أقر المشرع الجزائري لهم خدمات أخرى تعرف بخدمات النشاط الاجتماعي، سننتقل أولاً إلى خدمات التسلية والترفيه وثانياً إلى المساعدات الاجتماعية.

أولاً: خدمات التسلية والترفيه

يحتاج الموظف إلى أوقات فراغ يتسلى فيها بعيداً عن ضغوطات الشغل، تعزيزاً لراحته والتي لها دور كبير على مردوده الوظيفي والمحافظة على صحته، إذن فهي أداة هامة لاكتساب الموظف المهارات والاتجاهات التي تجعله قادراً على الموازنة بين احتياجاته الجسمية والنفسية والاجتماعية قصد الارتقاء بمستواه. وتتمثل خدمات التسلية والترفيه في:

_ تنظيم احتفالات مناسبتية كعيد المرأة، عيد العمال، ومختلف الأعياد الوطنية، بالإضافة إلى القيام بنشاطات ترفيهية كالرسم والتصوير، وبرمجة رحلات سياحية للنزهة والاستجمام كما تسهر كذلك على تنظيم مراكز الاصطياف لفائدة الموظفين وعائلاتهم¹.

_ تنظيم مسابقات فكرية وتخصيص جوائز تشجيعية للفائزين بها، إلى جانب البرامج الثقافية وهي أداة لتنمية الموظف في الجوانب العلمية والتعليمية والنفسية والاجتماعية، يقوم بها أشخاص أخصائيون أكفاء من حيث المستوى التعليمي والثقافي، حيث يستخدمون في ذلك

¹ - محمد محمود المهدي، مرجع سابق، ص185.

العديد من الوسائل حسب إمكانيات وظروف كل مؤسسة، وهذا من أجل تحسيس الموظف بالأمن والانتماء وإشعاره بقيمته، مما يؤدي الى تحرره من الخوف وممارسته لوظائفه على أكمل وجه¹.

إن هذه المسابقات الفكرية والبرامج الثقافية، دورا كبير في تعليم الموظفين وتنقيفهم وتزويدهم بالمعارف الأساسية والحقائق التي تتعلق بالعمل والإنتاج، عن طريق المحاضرات والندوات المبرمجة.

_ تتضمن خدمات التسلية والترفيه أيضا إنشاء الأندية والتي تتوفر بها أماكن للألعاب الداخلية ومكتبة وقاعات للمطالعة، وصالة لإقامة الحفلات وأخرى للاجتماعات².

الملاحظ أنه ليست خدمات التسلية وهذه الأنشطة الثقافية مجرد أنشطة للعب والترفيه، بل هي وسيلة لاكتساب المهارات وتنمية القدرات، عن طريق الاحتكاك العلمي بموظفين آخرين وتبادل المعارف بينهم، إضافة إلى تقوية علاقات العمل وتنمية روح الجماعة³.

ثانيا: المساعدات الاجتماعية

تعتبر الإعانات المالية عملية مرتبطة بالحياة الاجتماعية للموظف، ويكون تحديد مختلف هذه المنح في هذا المجال وفقا لضوابط لجنة الخدمات الاجتماعية، حسب برنامجها السنوي وإمكانياتها المادية، حيث تستمر اللجنة في توزيع مبالغ الإعانات المالية على الموظفين، مع استعمال منهج الرقابة على استفادتهم من هذه الخدمات، وذلك بضرورة تشكيل ملف لكل منحة وكل موظف وهذا للتأكد أن المبالغ المالية تصرف لمستحقيها بشكل صحيح.

¹ _ عبد الحميد محمود حسن صالح، مرجع سابق، ص 184.

² _ محمد محمود المهدي، مرجع سابق، ص 195.

³ _ المرجع نفسه، ص 197.

وأهم المنح التي تقدم كإعانات مالية نذكر ما يلي:

(تم الاعتماد في دراستنا للمساعدات الاجتماعية على البرنامج السنوي للجنة الخدمات الاجتماعية لمستخدمي بلدية عزابة، ولاية سكيكدة، والبرنامج السنوي للجنة الخدمات الاجتماعية لجامعة أبي بكر بلقايد).

_ حالات العمليات الجراحية وحالات الأشعة والتحليل : تمنح للموظف في هذه الحالات مساعدات مالية، عبارة عن تعويض مصاريف العمليات الجراحية والأشعة والتحليل، حيث تكون بنسب معينة من المبلغ الكلي.

_ منحة الإعاقة: تقدم مساعدة اجتماعية لفائدة أزواج الموظفين وأصولهم وأبنائهم غير العاملين، الذين لديهم نسبة معينة من الإعاقة تحول دون القدرة على أداء وظائفهم.

_ منحة الأمراض المزمنة : يستفيد منها الموظف فقط¹.

_ منحة الولادة: تقدم لفائدة الموظف الذي ازداد له مولود، وقيد بسجل الحالة المدنية.

_ منحة الدخول المدرسي: يصرف مبلغ مالي معين لصالح الموظف تزامنا مع كل دخول مدرسي، كما يمنح أيضا للأيتام المتمدرسين من أبناء الموظفين المتوفين وكذلك المتقاعدين.

_ مساعدة الأرملة الغير عاملة: التي زوجها موظف متوفي.

_ منحة الختان: تتولى لجنة الخدمات الاجتماعية تنظيم عملية اختتان لفائدة أبناء الموظفين أو منحهم مساعدات مالية في حالة الختان.

_ منحة الزواج: يقدم مبلغ معين للموظف أو الموظفة في حالة الزواج.

_ منحة الوفاة : تمنح لجنة الخدمات الاجتماعية مبلغ مالي للموظفين في حالة وفاة الأصول الأبناء أو الزوج، وفي حالة وفاة الموظف تقدم منحة لذويه.

-المساعدات الخاصة بالعمرة : تتم عملية العمرة عن طريق القرعة، ولا يمكن للموظف الاستفادة منها إلا مرة واحدة.

¹ _ البرنامج السنوي للجنة الخدمات الاجتماعية لمستخدمي بلدية عزابة ولاية سكيكدة، 2023، ص 03.

_ منحة التقاعد : تقدم منحة التقاعد لكافة الموظفين المحالين على التقاعد.

_ السلفة الاجتماعية: كسلفة المرض، سلفة اقتناء مسكن أو ترميمه، سلفة اقتناء سيارة... وغيرها، تمنح هذه السلفة حسب الإمكانيات والاعتمادات المالية المتوفرة لدى اللجنة بعد دراسة الملف وتكون وفق معايير محددة مسبقاً¹.

الفرع الثالث: خدمات السكن

وتكون إما على شكل سكن وظيفي، وإما على شكل إعانات مالية، وسنبينها كالاتي:

أولاً: السكن الوظيفي

يعتبر السكن من أولويات الموظف العام، يمنح له بموجب القانون، يطلق عليه اسم السكن الوظيفي لان طبيعة الوظيفة وضرورة الخدمة هي التي تستوجبها، نظمه المرسوم التنفيذي رقم 81-330².

وباعتبار ان السكن الوظيفي يلزم الموظف الذي يقوم بدور كبير في تسيير وإدارة الشؤون العامة للمؤسسة المستخدمة، تدخل المشرع الجزائري لوضع سبل ناجحة وطرق صحيحة في كيفية شغل هذه السكنات، وهذا بموجب المرسوم التنفيذي رقم 89-10³ حيث نص في المادة 01 منه: «يحدد أحكام هذا المرسوم كفاءات شغل المساكن الممنوحة بسبب ضرورة الخدمة الملحة، أو لصالح الخدمة وشروط قابلية منح هذه المساكن».

¹ _ البرنامج السنوي الخاص بالخدمات الاجتماعية، جامعة أبي بكر بلقايد، لجنة الخدمات الاجتماعية 2015-2016، ص 01،02.

² _ المرسوم التنفيذي رقم 81-330، المؤرخ في 12 ديسمبر 1981، المتضمن منح المساكن في العمارات التي تملكها أو تنتفع بها الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات الاشتراكية التابعة لها، ، الجريدة الرسمية، العدد50، الصادرة بتاريخ 15 ديسمبر 1981، المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 96-81.

³ _ المرسوم التنفيذي رقم 89-10، المؤرخ في 07 فبراير 1989، المتضمن تحديد كفاءات شغل المساكن الممنوحة بسبب ضرورة الخدمة الملحة أو لصالح الخدمة وشروط قابلية منح هذه المساكن، الجريدة الرسمية، العدد06، الصادرة بتاريخ 07 فبراير 1989.

كما جاء في المادة 11 من نفس المرسوم: «القصء من الامتياز هو شغل مسكن يمكن ان يستجيب لضرورة الخدمة الملحة أو يتسم بمنفعة لصالح الخدمة».

من خلال نص المادتين نلاحظ أن المشرع نص على أن السكن الوظيفي يمنح بموجب سند الامتياز، الذي يعتبر قرار يصدره رئيس مصلحة شؤون أملاك الدولة والأملاك العقارية في الولاية، أو رئيس المجلس الشعبي البلدي أو مدير المؤسسة بالنسبة للمساكن التي تملكها الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات العمومية الإدارية على التوالي¹.

كما نلاحظ أيضا أن المشرع حصر حالات الاستفادة من السكن الوظيفي فيما يلي:

1_ ضرورة الخدمة الملحة : تعد ضرورة الخدمة الملحة أهم الأسباب التي تقوم عليها فكرة منح السكنات الوظيفية، وتتحقق في الحالتين الآتيتين :

-إذا كان العون لا يستطيع أداء خدمته دون أن يكون ساكنا في العمارة التي يمارس فيها وظائفه أو في عمارة ملحقة بها وكان حضوره مطلوبا ليلا ونهارا.

-إذا كان العون يشغل منصب سلطة يقتضي تبعيات خاصة ويترتب عليه استعداد دائم دون أن يكون مع ذلك ساكنا في مكان عمله².

يتضح من خلال الحالتين المذكورتين أعلاه ان بعد سكن العون عن مكان الخدمة وعدم الاستعداد يكون عائقا بالنسبة لهذا الأخير، وهو ما يدعي ضرورة الاتصال الدائم أي أن يكون العون ساكنا في العمارة التي يمارس فيها وظائفه، أو العمارة التابعة للمؤسسة التي يشتغل بها وأن يكون متصلا بعمله اتصالا دائما بالليل والنهار، وأيضا اذا كان العون أو

¹ _ أنظر المواد 03،04،05 من المرسوم التنفيذي رقم 89-10.

² _ أنظر المادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم 89-10.

الموظف يشغل منصب سلطة ولا يمكنه أداء مهامه دون أن يكون بالضرورة ساكنا بمقر عمله، وهذه الحالة تسمى خصوصية السلطة¹.

ولقيام حالة الضرورة يستدعي توفر شرطين: وهما الحضور المستمر والدائم للعون حيث يجب على الموظف أن يشغل منصب على مدى السنة باستثناء أيام العطل، وأن يضمن استمرار سير المرفق العام الذي يؤدي فيه خدمته ليلا ونهارا، باعتبار أن السكن الذي يشغله هو جزء لا يتجزأ من العقار المخصص لسير المصلحة. وأن يكون الموظف يشغل منصب سلطة حيث يشتمل على الوظائف التي يشغلها بعض الموظفين، بحكم تقلدهم مسؤوليات مباشرة في سير المصلحة فهم مطالبون بالتدخل في كل وقت لضمان السير الحسن.

2_ صالح الخدمة : أقر المشرع صالح الخدمة كحالة ثانية بعد حالة ضرورة الخدمة الملحة الموضحة أعلاه، فلا تقوم هذه الحالة إلا بتوافر عنصرين، إما بالتطلع الجيد للخدمة أو للتشجيع من أجل بروز كفاءات إضافية، حيث نصت المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 89-10 : « يكون هناك تخصيص للخدمة، أو تشجيع لبروز كفاءات إضافية في نواح معينة، ولو كان هذا السكن غير ضروري ملحة لممارسة الوظيفة ».

يتضح من هذه المادة، أن الامتياز المقدم لصالح الخدمة لفائدة الموظف يكون نتيجة لكون السكن يمثل فائدة ودفع حقيقي للسير الحسن للمصلحة، دون أن يكون ضروري لأداء الوظيفة في حد ذاتها.

ولقيام حالة صالح الخدمة يتطلب توفر شرطين وهما ان يكون سكن الموظف كفيلا بأن يتيح أفضل أداء للخدمة، أو التشجيع لبروز كفاءات إضافية في نواح معينة.

¹ _ القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 17 مايو 1989، المتضمن تحديد قائمة الوظائف والمناصب التي تخول حق الامتياز في المساكن بحكم ضرورة الخدمة الملحة أو لصالح الخدمة وشروط قابلية منح هذه المساكن، الجريدة الرسمية، العدد 21، الصادرة بتاريخ 24 مايو 1989.

وللعلم فإن شاغلوا السكنات الوظيفية الذين لا يحوزون على سند امتياز يتعرضون لإجراء الطرد، بناء على طلب المصلحة أو السلطة المعنية، ويلزمهم بدفع الايجار المنصوص عليه في التنظيم المعمول به¹.

ثانيا: الإعانات المالية الممنوحة للموظفين في مجال السكن

في السابق كانت الدولة تتكفل بالسكنات الاجتماعية للموظفين ثم تطورت شيئا فشيئا ووسعت من نظام الخدمات الاجتماعية، ليشمل إعانات تقدم في شكل سلفيات، لتهيئة أو اقتناء سكنات لهم ولذويهم، لما لها من تأثير وأهمية على الموظف وأسرته من الناحية الاجتماعية، المادية والنفسية، وهذا تسهила لممارسة الوظائف المخولة لهم قانونا.²

إذن يعتبر السكن الاجتماعي ضرورة من ضروريات الحياة وضروريات الموظف، وهذا ضمانا لاستمرارية سير المرفق العام.

¹ - أنظر المادة 10 من المرسوم التنفيذي رقم 89-10.

² - البرنامج السنوي لجنة الخدمات الاجتماعية لمستخدمي بلدية عزابة ولاية سكيكدة، 2023، ص 04.

خلاصة:

يستفيد الموظف العام في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما من خدمات اجتماعية ويقصد بها جميع الأعمال والإنجازات التي ترمي الى المساهمة في تحسين معيشة الموظفين ماديا ومعنويا، عن طريق تكملة لأجر العمل في شكل خدمات.

تشرف على هذه الخدمات لجنة للخدمات الاجتماعية وهي عبارة عن لجنة للمداولة، تتألف من 05 إلى 09 أعضاء دائمين ومن 02 إلى 03 أعضاء إضافيين، تنشأ داخل كل مؤسسة أو هيئة عمومية عندما يستدعي ذلك أهمية عدد العمال.

وتتمثل مجموع الخدمات التي تقوم بها اللجنة في خدمات الرعاية الصحية، الأمن والاستقرار، خدمات النقل والاطعام، خدمات السكن، بالإضافة إلى مساعدات اجتماعية وتتمثل في مبالغ مالية تقدم بمناسبة عديدة كالزواج، الختان، تعويض العمليات الجراحية منح للتقاعد والعمرة وغيرها. تكون حسب برامجها السنوية وميزانيتها المالية.

تلعب هذه الخدمات والمساعدات دورا مهما في تحسين حياة الموظف من الناحية المادية والاجتماعية.

الفصل الثاني: التأمينات الاجتماعية

الفصل الثاني: التأمينات الاجتماعية

تعد التأمينات الاجتماعية من أبرز آليات الحماية الاجتماعية من حيث التطبيق، لأنها تقوم على مبدأ حماية الموظف من المخاطر المحدقة التي تواجهه، فتمس صحته ومصدر دخله.

استجابة الى تطلعات الموظف، يعمل التأمين الاجتماعي على تطوير نشاطاته وبصفة مستمرة، عملاً بمبدأ التوزيع والتضامن من خلال الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الاجراء، المكلف بتوفير خدمات التأمينات الاجتماعية للمؤمنين اجتماعياً، لأنه القاعدة الكبرى والأساسية للهيئات الأخرى للضمان الاجتماعي.

يعتمد نظام التأمينات الاجتماعية بشكل أساسي على التقدم البشري في مجال الوظيفة العمومية، الذي يوفر الحماية اللازمة للموظفين المعرضين دائماً للعديد من الأخطار التي تصيبهم أثناء قيامهم بنشاطاتهم المهنية.

تم تقسيم الفصل الثاني الى مبحثين:

المبحث الأول: الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الاجراء CNAS

المبحث الثاني: نظام التأمينات الاجتماعية.

المبحث الأول: الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء CNAS

يعتبر الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء، من أهم المرافق الحيوية في الدولة، نظرا للوظيفة الهامة التي يقوم بها، والمتمثلة في تسيير المخاطر المنصوص عليها في قانون التأمينات الاجتماعية، وتحقيق خدمات مختلفة ومتكاملة عن طريق تسيير إدارة الصندوق التي تقوم بمهام واختصاصات متنوعة.

وعليه سنحاول التطرق في المطلب الأول إلى ماهية الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء، أما المطلب الثاني سنتطرق إلى تسيير إدارة الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء.

المطلب الأول: ماهية الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء

CNAS

إن الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء مؤسسة ذات أهمية خاصة نظرا لكونه يسعى لتوفير احتياجات الموظفين المؤمنين عليهم، من خلال نظام تنظيمي له نص عليه القانون الجزائري.

حيث سنتطرق في الفرع الأول إلى تعريف الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء، وفي الفرع الثاني إلى تنظيمه الداخلي، أما في الفرع الثالث تشكيلة مجلس إدارة الصندوق وفي الفرع الرابع اختصاصاته.

الفرع الأول: تعريف الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء

CNAS

هو مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص، يتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي¹ ويخضع للوصاية الإدارية ومراقبة وزارة العمل والشؤون الاجتماعية².

يعد هذا الصندوق من أقدم الصناديق الموجودة في نظام التأمينات الاجتماعية، إذ يتواجد منذ الحقبة الاستعمارية، فقد تم إنشائه بموجب المرسوم رقم 64-364³.

يعتبر الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء، القاعدة الأساسية والمرآة العاكسة لكل هيئات الضمان الاجتماعي، لأنه مكلف بتوفير خدمات التأمينات لكل الموظفين كما يهدف أيضا لحماية الملايين من المؤمنين والمستفيدين من الأخطار التي قد تصيبهم⁴.

¹ _ أنظر المادة 49 من القانون رقم 88-01، المؤرخ في 12 يناير 1988، المتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية والاقتصادية، الجريدة الرسمية، العدد 02، الصادرة بتاريخ 13 يناير 1988.

² _ موقع الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء، www.cnas.com.dz، تم الاطلاع عليه بتاريخ 15 أبريل 2023، على الساعة 10:30.

³ _ المرسوم التنفيذي رقم 64-364، المؤرخ في 31 ديسمبر 1964، المتضمن إنشاء الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، الجريدة الرسمية، العدد 02، الصادرة بتاريخ 08 جانفي 1965.

⁴ _ بوحنية قوي وغزير محمد الطاهر، « التسيير الذاتي للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية بالجزائر »، مجلة دفتر السياسة والقانون، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، العدد 07، جوان 2012، ص 135.

الفرع الثاني: التنظيم الداخلي الخاص بالصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعامل الأجراء CNAS

تكون هذا الصندوق بموجب المرسوم التنفيذي رقم 07-92، المتضمن الطبيعة القانونية للصندوق الوطني والتنظيم الإداري للضمان الاجتماعي، حيث نصت المادة 07 منه على أن: «التنظيم الداخلي للصندوق يكون بموجب قرار من الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي وبناء على اقتراح من مجلس إدارة الصندوق¹».

تطبيقاً لأحكام هذه المادة فقد صدر قرار يهدف إلى تحديد النظام الداخلي للصندوق والصادر بتاريخ 11 مارس 1998، في مادته 02 التي تنص على: «أن الصندوق يحتوي على مصالح مركزية للمديرية العامة، أو وكالات ولائية، أو مراكز الدفع للبلديات وملحقات المؤسسات أو الإدارات²».

والجدير بالذكر أن المديرية العامة تقوم بعمليات التنظيم والتنسيق ومراقبة الصندوق كما تكون مهيكلة تحت سلطة المدير العام، ويساعده في ذلك 04 مديرون مركزيون و04 مستشارين، حيث تضم الهياكل التالية:

_ مديرية الأداءات.

_ مديرية التحصيل والمنازعات.

_ مديرية المفتشية العامة.

_ مديرية العمليات المالية.

_ مديرية المراقبة الطبية.

¹ _ المرسوم التنفيذي رقم 07-92، المؤرخ في 04 يناير 1992، المتضمن الوضع القانوني لصناديق الضمان الاجتماعي والتنظيم الإداري والمالي للضمان الاجتماعي، الجريدة الرسمية، العدد02، الصادرة بتاريخ 08 جانفي 1992، المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 15-155.

² _ القرار المؤرخ في 11 مارس 1998، المعدل والمتمم بالقرار الصادر بتاريخ 09 سبتمبر 2019، المتضمن التنظيم الداخلي للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعامل الأجراء، الجريدة الرسمية، العدد69، الصادرة بتاريخ 14 سبتمبر 2019.

_ مديرية النشاط الصحي والاجتماعي والإعلام الألي.

_ مديرية الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية.¹

أما فيما يخص الوكالات الولائية التابعة للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية، تكون تحت سلطة المدير، فزيادة على دورها في تنظيم وتنسيق أعمال مراكز البلديات والملحقات الخاصة بالمؤسسات²، فلديها أيضا مهام أخرى متمثلة في مسك محاسبة الوكالات وتنفيذ العمليات المالية، كما تضمن تسيير الهياكل ذات الطابع الصحي والاجتماعي وممارسة الرقابة الطبية على جميع الأجهزة، وتأدية النشاطات الموكلة لها في مجال الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية.

وعليه فالوكالة الولائية تعمل على التسيير العادي للوسائل العامة والبشرية، وتحرص على الأمن والمراقبة الداخلية³.

الفرع الثالث: تشكيل مجلس إدارة الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال

الأجراء CNAS

يدير الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء مجالس إدارية، تتكون من أعضاء حددها القانون بعدد من ممثلي العمال والمستخدمين والإدارات العمومية ضمن مجلس الإدارة، ولكل صندوق 30 عضو ممثلين على النحو التالي:

_ ممثل واحد 01 عن الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي.

_ ممثل واحد 01 عن الوزير المكلف بالمالية للمديرية العامة للميزانية.

_ ممثل واحد 01 عن السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية.

_ ثمانية عشر 18 ممثلا عن العمال التابعين للصندوق تعينهم المنظمات النقابية.

¹ _ أنظر المادة 07 من القرار الصادر بتاريخ 09 سبتمبر 2019، المتضمن التنظيم الداخلي للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء، الجريدة الرسمية، العدد 69، الصادرة بتاريخ 14 سبتمبر 2019.

² _ أنظر المادة 23 من القرار الصادر بتاريخ 09 سبتمبر 2019.

³ _ باديس كشيدة، نظام التأمينات الاجتماعية، أطروحة دكتوراه، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة باتنة، 2020-2021، ص 81.

_ سبعة 07 ممثلين عن المستخدمين تابعين للصندوق تعينهم المنظمات النقابية.

_ ممثلان 02 من مستخدمي الصندوق تعينهم لجنة المساهمة¹.

نلاحظ من خلال هذه التشكيلة أن هناك تنوع في عدد الممثلين الذين تم تحديدهم بقوة القانون.

وتجدر الإشارة أنه لا يمكن لمجلس إدارة الصندوق أن يتداول قانونا إلا إذا حضر الجلسة على الأقل ثلثي الأعضاء، أما في حالة عدم اكتمال النصاب خلال الاجتماع الأول فإنه يتم عقد اجتماع جديد خلال 08 أيام مهما كان عدد الأعضاء الحاضرين².

ينتخب مجلس الإدارة رئيسا ونوابا للرئيس بعدد يساوي عدد اللجان، بالاقتراع السري في الدور الأول وفي الدور الثاني من الاقتراع بأغلبية الأصوات المعبر عنها.

أما الدور الثالث من الاقتراع فيكتفي بالأغلبية النسبية للأصوات، إذا تساوت الأصوات في هذه الحالة يتم اختيار المترشح الأكبر سنًا. فيما يخص عهدة الرئيس تكون سنتين قابلة للتجديد³.

يتأسس رئيس مجلس الإدارة اجتماعات الصندوق، التي تكون مرة واحدة كل 03 أشهر بعد ذلك يتم تحرير محضر مع تقييد دفتر المداولات الذي يوقعه الرئيس.

في حالة حدوث مانع للرئيس وعدم الحضور لهذه الاجتماعات يمكن أن يخلفه نائبه، يحضر أيضا جلسات مجلس الإدارة المدير العام للصندوق⁴.

يخضع مجلس إدارة الصندوق للوصاية والمراقبة، إذ يجب عليه أن يبلغ جميع القرارات إلى الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي، خلال 15 يوما من تاريخ انعقاد الاجتماع. أما إذا

¹ _ أنظر المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 19-112، المؤرخ في 01 أبريل 2019، المعدل والمتمم للمرسوم التنفيذي 92-07، المتضمن الوضع القانوني لصناديق الضمان الاجتماعي والتنظيم الإداري والمالي للضمان الاجتماعي، الجريدة الرسمية، العدد 23، الصادرة بتاريخ 10 أبريل 2019.

² _ أنظر المادة 27 من المرسوم التنفيذي رقم 19-112.

³ _ أنظر المادة 24 من المرسوم التنفيذي رقم 92-07، المعدل والمتمم.

⁴ _ أنظر المواد 25، 26، 28، 29 من المرسوم التنفيذي رقم 92-07، المعدل والمتمم.

رأى الوزير أن هذه القرارات تخالف القانون أو التنظيم أو تهدد التوازن المالي للصندوق فإنه يقوم بإلغائها خلال 30 يوماً¹. أي يعتبر قرار مجلس الإدارة باطلاً وعديم الأثر.

الفرع الرابع: اختصاصات الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء CNAS

يكلف الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الاجراء في إطار التشريع والتنظيم المعمول به، باختصاصات خولت له على النحو التالي:

- _ تسير الأداءات العينية والنقدية للتأمينات الاجتماعية المتمثلة في المرض، الولادة، العجز والوفاة إضافة إلى حوادث العمل والأمراض المهنية.
- _ تسير المنح العائلية لحساب الدولة.
- _ تحصيل الاشتراكات المخصصة لتمويل الأداءات.
- _ إجراء رقابة طبية منظمة ومنسقة لفائدة المستفيدين.
- _ القيام بالنشاطات والأعمال في شكل إنجازات ذات طابع صحي واجتماعي، لتمكين العمال الأجراء من الاستفادة من الأداءات.
- _ المساهمة في ترقية سياسة الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية.
- _ تسجيل وترقيم المؤمنين اجتماعيا وكذا أصحاب العمل.
- _ القيام بأعمال تخص الوقاية والإعلام الصحي².

¹ _ أنظر المادتين 30،32 من المرسوم التنفيذي رقم 92-07، المعدل والمتمم.

² _ أنظر المادة 08 من المرسوم التنفيذي رقم 92-07، المعدل والمتمم.

إضافة إلى هذه المهام والاختصاصات، فقد أضافت المادة 08 مكرر من المرسوم التنفيذي رقم 15-155¹، المعدل والمتمم لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 92-07 ما يلي:

_ قيد المستخدمين.

_ قيد العمال الأجراء المنتسبين لنظام الضمان الاجتماعي.

_ تحصيل الاشتراكات الموجهة لتمويل الضمان الاجتماعي للعمال الأجراء.

_ إعلام المستفيدين بحقوقهم والتزاماتهم.

_ مراقبة مدى تنفيذ التزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي.

_ وضع الأموال الضرورية لدفع الأداءات وتكاليف السير تحت وصاية الصندوق المكلف بذلك.

نلاحظ مما سبق أن المشرع الجزائري وسع من اختصاصات الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء بصفة دورية، وبالتالي التوسيع من نطاقه ومهامه.

المطلب الثاني: تسيير إدارة الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال

الأجراء CNAS

يمثل الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء الأداة الفعالة للسياسة الاجتماعية للدولة، لذلك أسند المشرع الجزائري مهمة تسيير الصندوق للأشخاص المكلفون بذلك، لتحقيق الأمن والتوازن الداخلي له.

حيث سنتطرق في الفرع الأول إلى الأعوان المكلفون بتسيير المصالح الإدارية للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء، وفي الفرع الثاني إلى صلاحيات مجلس إدارة الصندوق، أما في الفرع الثالث سندرس التسيير المالي له.

¹ _ أنظر المادة 08 مكرر من المرسوم التنفيذي رقم 15-155، المؤرخ في 16 يونيو 2015، المتضمن الوضع القانوني لصناديق الضمان الاجتماعي والتنظيم الإداري والمالي للضمان الاجتماعي، الجريدة الرسمية، العدد 33، الصادرة بتاريخ 22 يونيو 2015.

الفرع الأول: الأعوان المكلفون بتسيير المصالح الإدارية للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء CNAS

يسير المصالح الإدارية للصندوق أعوان يتمثلون في المدير العام، والعون المكلف بالعمليات المالية ومديرون مركزيون، وكذا مديرو الوكالات¹. (تم دراسة المدير العام والعون المكلف بالعمليات المالية كونهم يمثلون أهم أعوان إدارة الصندوق).

أولاً: المدير العام

يعين المدير العام بموجب مرسوم باقتراح من الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي، بعد استشارة ومراقبة مجلس الإدارة، إذ يتولى مهام وصلاحيات لتسيير الصندوق² ويتمتع بالسلطة على المستخدمين، ويحدد تنظيم العمل في المصالح، كما يتخذ القرارات المتعلقة بالتعيين في الوظائف أو قرارات التسريح، ويضمن الانضباط واحترام الأحكام القانونية والتنظيمية³.

يعرض المدير العام كل سنة على مجلس الإدارة المستندات الخاصة بالميزانيات والبيانات التقديرية، حيث يقوم بالتسيير الإداري للصندوق، ويصدر الأوامر المختصة بالإيرادات والنفقات مع إثبات الديون والالتزام بالنفقات⁴. كما يمكنه الامتثال أمام المحاكم في جميع أعمال الحياة المهنية، ويجوز له أيضاً أن يفوض تحت مسؤوليته بعض سلطاته إلى أعوان من الصندوق، كما يمكن له ان يوكل عون يمثله أمام القضاء⁵.

¹ _ أنظر المادة 43 من المرسوم التنفيذي رقم 07-92، المعدل والمتمم.

² _ أنظر المادتين 35،40 من المرسوم التنفيذي رقم 07-92، المعدل والمتمم.

³ _ أنظر المادة 41 من المرسوم التنفيذي رقم 07-92، المعدل والمتمم.

⁴ _ أنظر المادتين 44،42 من المرسوم التنفيذي رقم 07-92، المعدل والمتمم.

⁵ _ أنظر المادة 43 من المرسوم التنفيذي رقم 07-92، المعدل والمتمم.

ثانيا: العون المكلف بالعمليات المالية

يوضع العون المكلف بالعمليات المالية تحت تصرف السلطة الإدارية للمدير العام ويمارس أعماله تحت مسؤوليته الخاصة وتحت رقابة مجلس الإدارة، حيث يحدد الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي صلاحياته التي يمكن أن تعرض فيها مسؤوليته المالية¹.

يقوم العون المكلف بالعمليات المالية بتنفيذ إيرادات الصندوق ونفقاته، وهو المؤهل وحده للتغيير في الأموال والقيم المالية، وصلاحيه حفضها وصحة كتاباته الحسابية، كما يجوز له تفويض تحت مسؤوليته بعض من صلاحياته في مجال الإيرادات ودفع النفقات إلى أعوان الصندوق، وبعض من المسؤولين المحاسبين تحت رقابة الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي².

يمكن للأعوان المكلفون بالعمليات المالية، أن يرفضوا تحت مسؤوليتهم الشخصية والمالية أي نفقات تتعلق بعمليات تمس أو تخالف الأحكام التشريعية والتنظيمية، أو قرار تم إلغائه من قبل الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي، أو قرار مجلس الإدارة الذي لم يعرض على هذا الوزير³.

الفرع الثاني: صلاحيات مجلس إدارة الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية

للعامل الأجراء CNAS

يتولى مجلس الإدارة شؤون الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعامل الأجراء ومراقبته وتنشيطه. ويقوم على وجه الخصوص بما يلي:

- _ يقترح مجلس الإدارة التنظيم الداخلي للصندوق مع القيام بإعداده.
- _ يتخذ كل الإجراءات الكفيلة بضمان التزامات الصندوق التي ترمي لتحسين سيره.
- _ يراقب محاسبة الصندوق ويوافق على الحصيلة والتقرير السنوي لنشاط الصندوق.

¹ _ أنظر المادتين 46،47 من المرسوم التنفيذي رقم 92-07، المعدل والمتمم.

² _ باديس كشيدة، مرجع سابق، ص ص 94_95.

³ _ أنظر المادة 50 من المرسوم التنفيذي رقم 92-07، المعدل والمتمم.

_ يداول الجداول التقديرية الخاصة بالإيرادات والنفقات المخصصة لتسيير فروع الضمان الاجتماعي.

_ يصادق على ميزانيات التسيير الإداري للعمل الصحي والاجتماعي.

_ يحرص على تطبيق الأحكام القانونية والتنظيمية والتشريعية.

_ يقرر قبول الهبات والوصايا وإنشاء أو إلغاء هيكل أخرى غير الوكالات.

_ يصادق على ميزانية التجهيز الخاصة ببرامج الاستثمار والإعانات أو المساهمات المالية.

_ يدلي برأيه فيما يخص تعيين المدير العام.

_ يوافق على توظيف الأموال ومشاريع الاقتناء والكرام ونقل المباني والعمليات العقارية ذات الاستعمال الإداري.

_ يرخص بفك الرهن على تسجيلات الامتيازات المقررة لفائدة الصندوق.

_ يقوم بإجراء دراسات إذا كانت ضرورية في إطار صلاحياته¹.

من خلال ما سبق نلاحظ أن مجلس الإدارة له العديد من الصلاحيات، التي بموجبها يتم تسيير إدارة الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية.

الفرع الثالث: التسيير المالي للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال

الأجراء CNAS

يعمل الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء على تحسين التسيير المالي الخاص به، من أجل الحفاظ على توازنه، وهذا من خلال التوفيق بين موارده ونفقاته للقيام بمهامه الأساسية عن طريق مصلحة المحاسبة، التي تحدد بموجب قرار من الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي، حيث يقرر وضع القواعد المتعلقة بالتنظيم المالي للصندوق.

¹ _ أنظر المادة 23 من المرسوم التنفيذي رقم 92-07، المعدل والمتمم.

يحدد أيضا الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي مخطط حسابي يتضمن قائمة الحسابات ويجب عليه فتح حساب خاص لكل العمليات من نفس النوع التي تتعلق بمختلف التسييرات¹.

تعمل مصلحة المحاسبة على تحسين وتنفيذ العمليات المالية، تقوم بإمساك حسابات المقرر المركزي، وتحضر حسابات الوكالة مع فروعها، وتحرص أيضا على التنسيق المالي لكل العمليات.

يتم إعداد ميزانية الصندوق كل سنة، حيث تفتح في أول 01 جانفي وتغلق في 31 ديسمبر²، وتتمثل هذه الميزانية في:

أولا: ميزانية التسيير

يعد الصندوق ميزانية التسيير لكل واحد من التسييرات التالية:

_ التسيير الإداري.

_ المراقبة الطبية.

_ العمل الصحي والاجتماعي.

_ الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية.

_ صندوق المساعدة والإغاثة³.

ثانيا: ميزانية الاستثمار

هي ميزانيات خاصة بالأموال أو ببرامج الاستثمار، وحتى ببرامج الإعانات أو المساهمات المالية، ويجب أن توضح هذه البرامج التكلفة الإجمالية لكل برنامج وتقدر قيود الدفع في الميزانيات⁴.

¹ _ أنظر المادة 58 من المرسوم التنفيذي رقم 07-92، المعدل والمتمم.

² _ أنظر المادة 56 من المرسوم التنفيذي رقم 07-92، المعدل والمتمم.

³ _ أنظر المادة 2/59 من المرسوم التنفيذي رقم 07-92، المعدل والمتمم.

⁴ _ أنظر المادة 60 من المرسوم التنفيذي رقم 07-92، المعدل والمتمم.

ثالثاً: البيانات التقديرية للإيرادات والنفقات

يعد الصندوق هذه البيانات من أجل تسيير فروع الضمان الاجتماعي لكل واحدة من التسييرات التالية:

_ التأمينات الاجتماعية (المرض، الولادة، العجز والوفاة).

_ الأديان العائلية.

_ تقاعد العمال الأجراء.

_ التعويضات عن حوادث العمل والأمراض المهنية.

_ التوقفات عن العمل لأسباب طارئة وعرضية¹.

يلحق بكل واحدة من هذه الميزانيات، بيان يتضمن تحديد أعداد الموظفين المبيينين حسب الأصناف بالنسبة للسنة، ويحدد سنوياً قسط الاشتراكات المخصص لتمويل التسييرات بموجب قرار من الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي، واقتراح من مجلس الإدارة².

إذا لم يتم المصادقة على الميزانيات في أول جانفي من السنة التي تتعلق بها، يمكن للوزير المكلف بالضمان الاجتماعي أن يقوم تلقائياً بإدخال هذه الميزانيات محل التعديلات اللازمة على الميزانيات المتعلقة بالسنة السابقة المتخذة كأساس للمرجع³.

للعلم القرارات التي تخص قبول الهبات والوصايا، أو تخص الميزانيات الخاصة بالصندوق، أو تخص مشاريع الاقتناء أو الكراء ذات الاستعمال الإداري أو الصحي أو الاجتماعي، لا تكون قابلة للتنفيذ إلا بعد موافقة الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي⁴.

¹ - أنظر المادة 59 من المرسوم التنفيذي رقم 92-07، المعدل والمتمم.

² - أنظر المادتين 59،60 من المرسوم التنفيذي رقم 92-07، المعدل والمتمم.

³ - أنظر المادة 61 من المرسوم التنفيذي رقم 92-07، المعدل والمتمم.

⁴ - أنظر المادة 31 من المرسوم التنفيذي رقم 92-07، المعدل والمتمم.

المبحث الثاني: نظام التأمينات الاجتماعية

يستفيد الموظف العمومي من تأمينات اجتماعية نصت عليها مختلف القوانين، ينظمها الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء. تمس مختلف الأخطار التي تهدده وتعرقل نشاطه بصفة نهائية أو مؤقتة، فدور التأمينات الاجتماعية إذن يكمن في حمايته من هذه الأخطار التي تهدد ذمته المالية.

سنتناول ماهية نظام التأمينات الاجتماعية في المطلب الأول، والأخطار الاجتماعية المغطاة في القانون الجزائري في المطلب الثاني.

المطلب الأول: ماهية نظام التأمينات الاجتماعية

عرفت التأمينات الاجتماعية عدة تطورات في الجزائر، وذلك من أجل تحقيق نوع من الأمن والاستقرار لحماية الموظف، فالتأمين له خاصية فعالة في الحياة العملية، حيث يقوم بعدة وظائف لترسيخ الحماية اللازمة لمصلحة هذا الأخير.

حيث سندرس تعريف وخصائص التأمينات الاجتماعية في الفرع الأول، نشأة وتطور التأمينات الاجتماعية في الجزائر في الفرع الثاني، ثم وظائفها في الفرع الثالث، وأخيرا التمييز بينها وبين الضمان الاجتماعي في الفرع الرابع.

الفرع الأول: تعريف وخصائص التأمينات الاجتماعية

تعتبر التأمينات الاجتماعية من أهم الوسائل المستخدمة لحماية الموظف العمومي من الأخطار المحدقة به. حيث سنقوم أولاً بتعريف التأمينات الاجتماعية وثانياً خصائصها.

أولاً: تعريف التأمينات الاجتماعية

وردت عدة تعريفات للتأمين الاجتماعي جاء بها الفقه من بينها:

عرف بيفردج التأمين الاجتماعي على أنه: «تأمين دخل معين يحل محل الكسب عندما ينقطع بسبب البطالة أو المرض، ويقوم بتغطية النفقات الاستثنائية التي تنجم عن الولادة أو الوفاة، على أن يكون مقروناً بالعمل على إنهاء حالة انقطاع الكسب بأسرع وقت ممكن¹».

كما عرفه آخر على أنه: «نظام قانوني اجتماعي يعمل على تحقيق الأمن الاقتصادي للموظفين، في حال تعرضهم لأحد الأخطار المهنية والاجتماعية الواردة في الاتفاقية الدولية رقم 102 الصادرة عن منظمة العمل الدولية²».

عرفه أيضاً سلامة عبد الله على أنه: «نظام يهدف إلى خلق الاطمئنان لدى أفراد المجتمع الموظف، عن طريق ضمان حد أدنى لمدخلهم في حالة إصابتهم أو عجزهم عن العمل³».

من خلال هذه التعريفات، يمكننا أن نعرف التأمينات الاجتماعية على أنها مجموعة من القواعد القانونية، التي تضعها السلطة المختصة في الدولة، لمواجهة المخاطر التي تهدد الموظفين الخاضعين لأحكام هذا القانون، ولتعويضهم عما قد يلحق بهم من أضرار تمس مركزهم الوظيفي أو المالي.

¹ _ عبد اللطيف محمود آل محمود، التأمين الاجتماعي في ضوء الشريعة الإسلامية، الطبعة الأولى، دار النفائس بيروت، 1994، ص 56.

² _ أحمد حسن البرعي، الوسيط في التشريعات الاجتماعية، الطبعة الثانية، دار النهضة العربية، القاهرة، 2000، ص 54.

³ _ عبد اللطيف محمود آل محمود، مرجع سابق، ص 58.

ثانياً: خصائص التأمينات الاجتماعية

يتميز التأمين الاجتماعي بعدة خصائص نذكر منها:

1_ التأمين الاجتماعي نظام قانوني :

بمعنى أنه يتقرر بموجب قانون يصدر عن السلطة التشريعية في الدولة، كذلك يقوم على أساس تحديد أهداف هذا النظام ونطاق تطبيقه، سواء من حيث الأشخاص المستفيدين منه أو من حيث الأخطار المضمونة بموجبه. كما يعمل على تحديد تقديرات الضمان وشروط الاستفادة منها¹.

2_ التأمين الاجتماعي قانون ينظم العلاقة بين هيئات التأمين الاجتماعي والمخاطبين بأحكامه:

بمعنى أن قانون التأمين الاجتماعي لا يقتصر دوره فقط على القواعد العامة وحراسة القيم التي يقوم عليها المجتمع، بل يتطرق إلى بيان تفاصيل العلاقات التأمينية من حيث مضمونها، انقضائها وإنشائها².

3_ التأمين الاجتماعي نظام إجباري :

تقرضه الدولة على المؤمنين عليهم وعلى الممولين³، وتصدر القوانين التي تراها مناسبة دون اختيار منهم، لذلك يعتبر التأمين الاجتماعي من النظام العام لأنه يحقق الأمن والعدالة للمجتمع الموظف، وهذا بالنظر إلى طبيعة الدور الذي يؤديه، من خلال اضعاف الحماية على المواطنين بإجبارهم على دفع اشتراكات إجبارية، لكي يتولى التأمين تحديد المخاطر والأعباء التي يجب تغطيتها لهؤلاء الموظفين، كما حدد لهم الحقوق التي يتمتعون بها والالتزامات الملقة على عاتقهم.

¹ _ حسين عبد اللطيف حمدان، الضمان الاجتماعي أحكامه وتطبيقاته، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية بيروت 2007، ص 40_41.

² _ مصطفى أحمد أبو عمرو، مبادئ قانون التأمين الاجتماعي، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2010، ص 65.

³ _ عبد اللطيف محمود آل محمود، مرجع سابق، ص 71.

4_ التأمين الاجتماعي نظام زمني مستمر :

أي أن مدة هذا النظام تتحدد بالزمن إلى أمد غير معروف عند البدء في تطبيقه، مثل حالات العجز، المرض والتقاعد.

5_ التأمين الاجتماعي نظام ملزم لأطرافه :

يقصد بذلك أن الممولون له ملزمون بسداد الاشتراكات والمساهمات المفروضة عليهم كما أن جهة التطبيق ملزمة بأداء المزايا التي أعطاها القانون للمستحقين من المؤمنيين عليهم¹.

الفرع الثاني: نشأة وتطور التأمينات الاجتماعية في الجزائر

تعود فكرة التأمين الاجتماعي إلى الفترة الاستعمارية، حيث يمكن اعتبار نظام التأمين الاجتماعي وُلِد النظام الفرنسي، لكن بعد الاستقلال شهد تطورا ملحوظا من خلال الإصلاحات التي مست التنظيم والتسيير الخاص به، إلى أن جاء التوحيد سنة 1983. ومن هذا المنطلق يمكن تقسيم نشأة وتطور التأمينات الاجتماعية في الجزائر إلى مرحلتين أساسيتين هما:

أولا: المرحلة الأولى قبل سنة 1983

1_ مرحلة الاستعمار من 1830 الى 1962 :

حيث كانت القوانين المطبقة في هذا الميدان قوانين فرنسية، على أساس أن الجزائر جزء لا يتجزأ منها، فقد تم إدخال نظام التأمين الاجتماعي في شكل تمديد للنظام الفرنسي، وهذا التمديد لم يمس إلا القطاعات الحساسة للإدارة الاستعمارية التي تخدم مصالحها فقط². حيث كانت فرنسا آنذاك تفرق بين الجزائريين والمعمرين، إذ كان نظام التأمين على المرض

¹ عبد اللطيف محمود آل محمود، مرجع سابق، ص ص 71_72.

² سماتي الطيب، مداخلة حول الإطار القانوني للتأمينات الاجتماعية في التشريع الجزائري ومشاكله العملية، أقيمت ضمن مؤسسات التأمين التكافلي والتأمين التقليدي بين الأسس النظرية والتجربة التطبيقية، جامعة فرحات عباس، سطيف، يومي 25-26 أفريل 2011، ص 21.

يخص الأوروبيين فقط، أما باقي الشعب لا يستفيد إلا من إعانات رمزية مثل المساعدات الطبية المجانية. أما بالنظر إلى الوضعية الجزائرية في هذه الفترة الاستعمارية كان التأمين الاجتماعي ذو تطبيق جزئي فقط¹، ولم يذق الجزائريون طعم الحماية الاجتماعية إلا بعد الاستقلال.

2_ مرحلة الاستقلال من 1962 إلى 1983:

بعد الاستقلال عرف التأمين الاجتماعي عدت تطورات وتغييرات مباشرة، منها اعتماد الجزائر على النظام الاشتراكي²، كأغلبية الدول حديثة الاستقلال، فقد قامت بكل الإجراءات على المستويات الخاصة في مجال الحماية الاجتماعية. ومن أهم ما يميز هذه المرحلة هو تنوع الأنظمة، إذ كانت فئة من الموظفين تخضع لنظامها الخاص، أي وجود تنوع في قطاعات النشاط مما جعل نظام التأمين الاجتماعي الجزائري معقد سواء في التنظيم أو التسيير، وبقي على هذا الحال إلى غاية سنة 1970، أين بدأت الإجراءات الأولى لمحاولة خلق نوع من التجانس بين هذه الأنظمة المختلفة³، ف جاء المرسوم التنفيذي رقم 70-116⁴ الذي نظم وقام بإنشاء مجموعة من الصناديق المتخصصة، كالصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، صندوق الجهوية للضمان الاجتماعي وصندوق الضمان الاجتماعي للموظفين... وغيرها من الصناديق. تكون هذه الصناديق تحت الوصاية الإدارية ومراقبة وزارة العمل والشؤون الاجتماعية⁵.

خلال هذه المرحلة كان هناك نظام عام يخص الفئات العاملة، ونظام خاص يخص المهنة إلى أن جاء نظام التوحيد سنة 1983.

¹ _ سماتي الطيب، مرجع سابق، ص 22.

² _ محمودي حسين وغجاتي إلهام، واقع الحماية الاجتماعية في الجزائر، مجلة البشائر الاقتصادية، جامعة محمد بوضياف، مجلد06، العدد01، 16 أبريل 2020، ص 338.

³ _ زيرمي نعيمة وزيان مسعود، مداخلة الحماية الاجتماعية بين المفهوم والمخاطر والتطور في الجزائر، أقيمت ضمن الصناعة التأمينية، الواقع العملي وأفاق التطوير-تجارب الدول-، جامعة حسيبة بن بوعلي، الشلف، يومي 03-04 ديسمبر 2012، ص 04.

⁴ _ المرسوم التنفيذي رقم 70-116، المؤرخ في 01 أوت 1970، المتضمن التنظيم الإداري لهيئات الضمان الاجتماعي الجريدة الرسمية، العدد68، الصادرة بتاريخ 11 أوت 1970.

⁵ _ سماتي الطيب، مرجع سابق، ص 22.

ثانياً: المرحلة الثانية بعد سنة 1983

كان شعار الإصلاح في هذه المرحلة هو الوصول إلى وحدة نظام التأمين الاجتماعي ومبدأ التعميم¹، وتوحيد الأنظمة وتوحيد الامتيازات والتمويل الخاص بها، مع توسيع فئات المستفيدين. فهذه المرحلة تعتبر نقطة تحول جذري لنظام التأمين الاجتماعي، بحيث ظهرت 05 قوانين دفعة واحدة في 02 يوليو 1983، وهي كالتالي:

_ القانون رقم 83-11، المتضمن التأمينات الاجتماعية.

_ القانون رقم 83-12، المتضمن التقاعد.

_ القانون رقم 83-13، المتضمن حوادث العمل والأمراض المهنية.

_ القانون رقم 83-14، المتضمن التزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي.

_ القانون رقم 83-15 المتضمن المنازعات في مجال الضمان الاجتماعي².

نلاحظ أن هذه الإصلاحات حققت قدرات كبيرة من التضامن، حيث سمحت بتوسيع رقعة المستفيدين من التأمينات الاجتماعية، كما وفرت أدوات من المستوى الرفيع وأكثر فعالية.

الفرع الثالث: وظائف التأمينات الاجتماعية

للتأمين الاجتماعي عدة وظائف نبينها كما يلي:

أولاً: تحقيق أقصى فائدة اجتماعية واقتصادية

تكون هذه الفائدة مباشرة للمؤمنين عليهم، ولكي تتحقق يجب تطوير المستوى الصحي ورفع المستوى المعيشي والزيادة في الإنتاج... .

¹ _ نقصد بمبدأ تعميم الضمان الاجتماعي أنه معمما لجميع المواطنين، أي متاح للجميع دون النظر إلى قطاع النشاط أو الفرد حيث يشمل جميع الموظفين وحتى المسنين، بالإضافة للسماح للنقابات والجمعيات الممثلة لهذه الفئات المشاركة في تسيير هيئات الضمان الاجتماعي.

² _ حافظ شكري بوزياني، الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء، مجلة جسور التواصل، مطبعة ابن باديس بقسنطينة، العدد 03، 2013، ص 05.

وبوجه عام يتعين التنسيق بين مساهمة احتياطات التأمينات الاجتماعية في تلك المجالات، وبين السياسة الاقتصادية والمالية للدولة، مما يؤدي إلى التقدم الاقتصادي للجماعة كلها¹.

ثانيا: ضمان الاستقرار العائلي

من ضمن أهداف التأمين الاجتماعي ضمان الاستقرار العائلي، يتحقق ذلك بالتأمين على العجز، الشيخوخة، أو الوفاة².

ثالثا: محاربة الفقر

عندما تتزايد حدة الفقر ويتضاءل مستوى الخدمات الصحة، يتزايد دور التأمينات الاجتماعية لضمان الحد أدنى لنفقات معيشة الفرد، حيث يضمن لهذا الأخير تعويض مادي عن الخسائر التي قد تحدث لمصدر دخله³.

رابعا: التأمين عامل من عوامل الوقاية

معناه أن التأمين يقوم على مبدأ الحماية والأمن للموظف ضد الأخطار التي تواجهه، حيث له دور فعال في تغطية المخاطر، وتكون بطرق مباشرة تقوم بها الدولة لاجتناب الأضرار التي تحدث للمؤمن⁴.

الفرع الرابع: التمييز بين التأمينات الاجتماعية والضمان الاجتماعي

الضمان الاجتماعي هو تعبير شامل، يعني كل أنواع الحماية الاجتماعية التي تقدم للمواطنين، سواء عن طريق التأمين الاجتماعي أو المساعدات الاجتماعية وغيرها من صنوف خدمات الرعاية الأخرى، التي تكفل الرفاهية للمواطنين، أما التأمينات الاجتماعية فتعتبر أحد وسائل الضمان الاجتماعي في مجال تحقيق كل من الحماية والأمن

¹ _ سليمان بن إبراهيم بن ثنيان، التأمين وأحكامه، الجزء الأول، الطبعة الأولى، دار العواصم المتحدة، بيروت، 1993، ص 110.

² _ مرجع نفسه، ص 113.

³ _ إبراهيم علي إبراهيم عبد ربه، مبادئ التأمين، دار الجامعية، الاسكندرية، 2006، ص 118.

⁴ _ مراكشي محمد لمين، « ترقية خدمات التأمين الصحي في الجزائر » ، مجلة الاقتصاد الجديد، جامعة البليدة، العدد 08 سبتمبر 2013، ص 269.

الاجتماعيين، حيث تكفل للموظف حماية معينة ضد الأخطار المنصوص عليها قانونا. كما يتفقان في أنهما نظامان تقوم بهما الدولة وأن كلاهما يهدفان إلى تحقيق وتوفير الأمن للموظفين، عن طريق تقديم تعويضات ضد الأضرار التي تلحق بهم أثناء تأدية مهامهم¹.

وبذلك يمثل التأمين الاجتماعي فعلا وسيلة من الوسائل التي يستعملها الضمان الاجتماعي لتحقيق غايته، والمتمثلة في الأمن الاجتماعي للموظف ضد الأخطار التي تواجهه بمناسبة الوظيفة².

المطلب الثاني: الأخطار الاجتماعية المغطاة في القانون الجزائري

يستفيد الموظف العمومي من التأمين ضد الأخطار التي تواجهه أثناء قيامه بنشاطاته المهنية، فقد نص المشرع الجزائري على هذه الأخطار في مختلف القوانين، من أجل توفير الأمن له وحماية ذمته المالية.

حيث سندرس التأمين الصحي في الفرع الأول، وفي الفرع الثاني تأمينات حوادث العمل والأمراض المهنية، أما في الفرع الثالث سنتطرق إلى التأمين على التقاعد.

¹ _ عبد اللطيف محمود آل محمود، مرجع سابق، ص 100.

² _ زرارة صالح الواسعة، المخاطر المضمونة في قانون التأمينات الاجتماعية، أطروحة دكتوراه، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة منتوري، قسنطينة، 2006_2007، ص 45.

الفرع الأول: التأمين الصحي

يتضمن هذا التأمين تغطية التكاليف الخاصة بالعلاج والفحص، وتوفير الرعاية الصحية للموظفين من أي مخاطر صحية تواجههم. حيث سنتطرق إلى التأمين على المرض، الولادة العجز والوفاة.

أولاً: التأمين على المرض

التأمين على المرض هو عبارة عن تأمين الموظف الذي لم تعد له القدرة على العمل بسبب المرض، ومن ثم يفقد مصدر دخله لفترة قد تطول أو تقصر، مما يحتاج من خلالها إلى إجازة مرضية ورعاية صحية¹.

تتمثل أنواع التأمين على المرض على الأداءات التالية:

1_ الأداءات العينية : تتضمن التكفل بمصاريف العناية الطبية والوقائية والعلاجية لصالح المؤمن له وذوي حقوقه²، وتشمل المصاريف التالية: العلاج، الجراحة، الأدوية، الإقامة بالمستشفى، الفحوصات بأنواعها...، ولكي يستفيد الموظف من هذه الأداءات يجب عليه إرسال الملف الطبي أو تقديمه إلى هيئة الضمان الاجتماعي، في ظرف 03 أشهر التي تلي إجراء الفحص³.

لا يجوز منح هذه الأداءات للموظف إلا إذا كانت موصوفة من عند الطبيب أو شخص مؤهل لهذا الغرض⁴، دون النظر إلى المدة التي مازال الموظف يتمتع بالحقوق التي تخول له الحق في الاستفادة من ذلك لحد تاريخ إصدار الوصفة الطبية.

تقوم هيئة الضمان الاجتماعي بإجراء مراقبتين على الموظف المريض، الأولى مراقبة طبية يقوم بها الطبيب المستشار التابع للصندوق وذلك بعد تقديم وصفة طبية للتوقف عن

¹ _ زرارة صالحى الواسعة، مرجع سابق، ص 158.

² _ أنظر المادة 07 من القانون رقم 83-11، المؤرخ في 02 يوليو 1983، المعدل والمتمم بالأمر رقم 96-17، المؤرخ في 06 يوليو 1996، المتضمن التأمينات الاجتماعية، الجريدة الرسمية، العدد 42، الصادرة بتاريخ 07 يوليو 1996.

³ _ أنظر المادتين 13،08 من القانون رقم 83-11، المعدل والمتمم.

⁴ _ أنظر المادة 10 من القانون رقم 83-11، المعدل والمتمم.

العمل، أما الإجراء الثاني هي مراقبة إدارية يقوم بها أعوان هيئة الضمان الاجتماعي بمقر الموظف المريض¹.

2_ الأداءات النقدية : تتضمن منح تعويضية يومية للموظف الذي يضطره المرض إلى الانقطاع مؤقتا عن عمله².

يستفيد الموظف من هذه الأداءات في حالة العجز البدني أو العقلي، مثبت بشهادة طبية تثبت عدم قدرته على العمل أو استئنافه. حيث منح له المشرع الجزائري نصف أجر المنصب اليومي الأول إلى 15 يوما من توقفه عن العمل من أجر المنصب اليومي الصافي. ثم يدفع الأجر كاملا ابتداء من اليوم 16 من التوقف عن العمل³.

تدوم الاستفادة من الأداءات النقدية 03 سنوات⁴، مع إشعار هيئة الضمان الاجتماعي عن حالة المرض في الميعاد المحدد قانونا، والمراقبة الصحية المستمرة من قبلها. غير ذلك قد تنتج عقوبات قد تؤدي إلى سقوط حقه في التعويضات اليومية⁵.

ثانيا: التأمين على الولادة

هو ضمان الظروف الأساسية للولادة للمرأة الموظفة وتعويضها عن فقدان دخلها بسبب عدم قدرتها على العمل، فهذا التأمين يرمي إلى الحفاظ على صحتها وتمتعها بفترة مريحة في ظروف ولادة حسنة.

تتمثل أنواع التأمين على الولادة في الأداءات التالية:

1_ الأداءات العينية : تتمثل في كفالة المصاريف المترتبة عن الحمل والوضع وتبعاته⁶.

¹ _ باديس كشيدة، مرجع سابق، ص ص 28_29.

² _ أنظر المادة 07 / 02 من القانون رقم 83-11، المعدل والمتمم.

³ _ أنظر المادة 14 من القانون رقم 83-11، المعدل والمتمم.

⁴ _ أنظر المادة 16 من القانون رقم 83-11، المعدل والمتمم.

⁵ _ أنظر المادة 18 من القانون رقم 83-11، المعدل ومتمم.

⁶ _ أنظر المادة 23 من القانون رقم 83-11، المعدل والمتمم.

قدم المشرع تغطية و ضمان على كافة المصاريف والنفقات المترتبة على الولادة، سواء تعلق الأمر بنفقات العلاج أو الرعاية الصحية للموظفة، وكذلك تعويض المصاريف المتعلقة بإقامتها لمدة أقصاها 08 أيام¹.

تلتزم هيئة الضمان الاجتماعي بتقديم أداءات، حتى ولو تعلق الأمر بوضع عسير أو تبعات الوضع المرضي، ذلك دون المساس بمدة الأداءات الممنوحة ونسبتها².

2_ الأداءات النقدية : تستفيد المرأة الموظفة والتي تضطر بسبب الولادة للانقطاع عن العمل³ على تعويضه يومية حددها المشرع ب14 أسبوعا متتاليا، حيث تبدأ على الأقل 06 أسابيع قبل التاريخ المحتمل للولادة، وعندما تتم الولادة قبل التاريخ المحتمل لا تقلص فترة التعويض المقدرة 14 أسبوع⁴.

ثالثا: التأمين على العجز

يعرف التأمين على العجز على أنه تأمين عن عدم القدرة على العمل، فالعجز هو حالة تصيب الموظف في سلامته الجسدية فتؤثر على قواه البدنية، وبالتالي يفقد مصدر دخله⁵. حيث يعد عاجزا في نظر المشرع الجزائري كل من لم يعد في مقدوره بعد حالة العجز التي أصابته الحصول على دخل يفوق الدخل الذي كان يتحصل عليه من عمله قبل إصابته بالعجز، سواء عند تاريخ العلاج الذي تلقاه، أو عند تاريخ المعاينة الطبية للحادث الذي أدى إلى عجزه⁶.

¹ _ أنظر المادتين 26، 27 من القانون رقم 83-11، المعدل والمتمم.

² _ أنظر المادة 25 من القانون رقم 83-11، المعدل والمتمم.

³ _ أنظر المادة 23 / 02 من القانون رقم 83-11، المعدل والمتمم.

⁴ _ أنظر المادة 29 من القانون رقم 83-11، المعدل والمتمم.

⁵ _ أحمد حسن البرعي، **الوجيز في القانون الاجتماعي**، دار النهضة العربية، القاهرة، 1992، ص 586.

⁶ _ أنظر المادة 40 من المرسوم التنفيذي رقم 84-27، الصادر بتاريخ 11 فيفري 1984، المتضمن التأمينات الاجتماعية، الجريدة الرسمية، العدد 07، الصادرة بتاريخ 12 فيفري 1984.

تتمثل أنواع التأمين على العجز في:

1_ العجز الناتج عن المرض والعجز الناتج عن حادث العمل :

أ-العجز الناتج عن المرض: يستفيد الموظف من تعويضات سواء تعلق الأمر بعطل طويلة الأمد حيث تدفع التعويضات اليومية طوال فترة مدتها ثلاث سنوات، أو تعلق الأمر بعطل قصيرة الأمد تدفع التعويضات اليومية فيها لمدة سنتين متتاليتين¹.

بعد انقضاء المدة التي قدمت خلالها الأداءات النقدية للتأمين على المرض، تتولى هيئة الضمان الاجتماعي تلقائيا النظر في الحقوق المتعلقة بالتأمين على العجز، وذلك دون انتظار طلب المعني بالأمر².

ب-العجز الناتج عن حادث عمل: يستفيد الموظف المصاب بحادث عمل من أداءات العجز الكلي أو المؤقت، حيث تحدد نسبة العجز عن العمل من طرف الطبيب المستشار التابع لهيئة الضمان الاجتماعي³.

2_ أصناف العجز :

يصنف العجز إلى ثلاث 03 أصناف نص عليهم قانون التأمينات الاجتماعية:

_ الصنف الأول : العجزة الذين ما زالوا قادرين على ممارسة نشاط مأجور.

_ الصنف الثاني : العجزة الذين يتعذر عليهم القيام بأي نشاط مأجور.

_ الصنف الثالث : العجزة الذين يتعذر عليهم إطلاقا القيام بأي نشاط مأجور ويحتاجون إلى مساعدة من غيرهم⁴.

¹ _ أنظر المادة 16 من القانون رقم 83-11، المعدل والمتمم.

² _ أنظر المادة 35 من القانون رقم 83-11، المعدل والمتمم.

³ _ سماتي الطيب، منازعات الضمان الاجتماعي في التشريع الجزائري، دار الكتب العلمية، الجزائر، 2008، ص 43.

⁴ _ أنظر المادة 36 من القانون رقم 83-11، المعدل والمتمم.

رابعاً: التأمين على الوفاة

يعرف التأمين على الوفاة بأنه تأمين لذوي حقوق الموظف المتوفي، يضمن لهم الحماية اللازمة في حالة انقطاع الأجر الذي كان يعولهم. كما يختلف مدى الضرر الذي يصيب المتوفي باختلاف الظروف، وكذا الأشخاص الذين يعولهم ومدى احتياجات هؤلاء¹.

تشمل أنواع التأمين على الوفاة الأداءات التالية:

1_ الأداءات العينية : يستهدف التأمين على الوفاة ذوي حقوق المتوفي²، وهم :

_ زوج المؤمن له، إلا أنه لا يستفيد من الأداءات العينية إذا كان يمارس نشاطاً مهنيًا مأجورًا.

_ الأولاد المكفولين والأولاد البالغين.

_ أصول المؤمن له، عندما لا تتجاوز مواردهم الشخصية المبلغ الأدنى لمعاش التقاعد³.

2_ الأداءات النقدية : هي مبلغ من رأس مال الوفاة، المقدر ب 12 مرة من المبلغ لأخر شهر تقاضاه الموظف المتوفي، ولا يمكن بأي حال من الأحوال أن يقل هذا المبلغ عن مبلغ الأجر الوطني الأدنى المضمون.

يدفع المبلغ دفعة واحدة فور وفاة المعني إلى ذوي حقوقه، وفي حال تعددهم تدفع بينهم بأقساط متساوية⁴.

إن يستفيد ذوي حقوق المتوفي من الأداءات العينية والنقدية التي أشار إليها قانون التأمينات الاجتماعية⁵.

¹ _ وزارة صالحي الواسعة، مرجع سابق، ص 331.

² _ أنظر المادة 47 من القانون رقم 83-11، المعدل والمتمم.

³ _ أنظر المادة 30 من القانون رقم 83-11، المعدل والمتمم.

⁴ _ أنظر المادة 48 من القانون رقم 83-11، المعدل والمتمم.

⁵ _ أنظر المواد 08، 26، 66 من القانون رقم 83-11، المعدل والمتمم.

الفرع الثاني: تأمينات حوادث العمل والأمراض المهنية

إلى جانب استفادة الموظف العمومي من التأمين على المرض، الولادة، العجز والوفاة يستفيد كذلك من التأمين على مختلف حوادث العمل والأمراض المهنية محتملة الوقوع. حيث سندرس أولاً تأمينات حوادث العمل وثانياً الأمراض المهنية.

أولاً: تأمين حوادث العمل

عرفت المادة 06 من القانون رقم 83-13¹ حادث العمل على أنه: «يعتبر كحادث عمل كل حادث انجرت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ وخارجي طرأ في إطار علاقة عمل».

نلاحظ من خلال نص المادة أن المشرع الجزائري اعتبر حادث العمل كل حادث تترتب عنه إصابة بدنية، ولم يتطرق إلى الإصابة الذهنية أو العقلية التي يمكن أن تحدث للموظف أثناء مزاولته لوظيفته، ومن جهة أخرى لم يوضح المشرع طبيعة السبب المفاجئ والخارجي اللذان يطران أثناء تأدية عمله².

من الشروط الواجب توافرها في حوادث العمل ما يلي:

1_ المباغته أو فجائية الحادث : يقصد بذلك أن يبدأ الفعل وينتهي في فترة وجيزة وبصورة مفاجئة لا يمكن تجنبها، والفجائية ترتبط بالظرف الزمني لوقوع الحادث، وعلى ذلك فإذا استغرق الفعل المسبب للإصابة وقتاً طويلاً، أو تعذر تحديد بداية ونهاية وقوعه، فإنه لا يتصف بالمباغته أو المفاجئة³.

2_ خارجية الحادث : مؤدى ذلك أن تكون الإصابة ناتجة عن مؤثرات خارجية عن جسم الإنسان وليس من داخله، وهذا الشرط يفرق بين الحادث والمرض، ولا يشترط في القوة الخارجية أن تكون مادية، بل يمكن أن تكون معنوية أيضاً.

¹ _ القانون رقم 83-13، المؤرخ في 02 يوليو 1983، المتضمن حوادث العمل والأمراض المهنية، الجريدة الرسمية، العدد 42، الصادرة بتاريخ 02 يوليو 1983، المعدل والمتمم بالأمر رقم 19-96.

² _ سماتي الطيب، حوادث العمل والأمراض المهنية، الجزء الأول، دار الهدى، عين مليلة، 2011، ص 15.

³ _ مصطفى أحمد أبو عمرو، مرجع سابق، ص 329.

3_ مساس الحادث بجسم الإنسان : سواء كان هذا المساس خارجيا أو داخليا، عميقا أو سطحيا، ظاهرا أو خفيا، ويشمل ذلك الجروح، الكسور والاضطرابات العصبية أو النفسية¹.

4_ وقوع الحادث أثناء تأدية العمل : نعني بذلك أن يقع الحادث في مكان وزمان العمل نوضح ذلك :

-الارتباط المكاني : هو ضرورة وقوع الحادث في مكان العمل، أي المكان الذي يتواجد فيه الموظف لأداء وتنفيذ العمل الموكل به.

-الارتباط الزمني: هو وقوع الحادث في زمن وقت العمل، يعني وجود ترابط زمني بين العمل والحادث، أي في الوقت الذي يقوم فيه الموظف بأداء وظيفته².

ثانيا: تأمين الأمراض المهنية

يقصد به التأمين عن تلك العلل الجسمانية التي تنشأ بسبب العمل، كامتصاص الجسم لمواد ضارة لا تظهر أعراضها إلا بعد مدة قد تطول أو تقصر حسب ظروف العمل³.

أما المشرع الجزائري عرفها على أنها التأمين على الأمراض المهنية كالتسمم والتعفن التي تؤدي إلى مصدر أو تأهيل مهني خاص⁴.

أما فيما يخص الأعمال التي من شأنها أن تسبب الأمراض المهنية نذكر منها ما يلي: التسممات الحادة والمزمنة، الإصابات الجرثومية كالزكام الحاد، التهاب الكبد الفيروسي، السيدا... .

ملاحظة: لقد توسع المشرع في مجال دائرة التكفل بحوادث العمل والأمراض المهنية حيث شملت القيام بمهمة خارج المؤسسة ذات طابع دائم أو استثنائي، أو تكون بمناسبة ممارسة انتداب سياسي أو انتخابي في إطار منظمة جماهيرية ما، أو مزولة الدراسة بانتظام

¹ _ سماتي الطيب، حوادث العمل والأمراض المهنية، مرجع سابق، ص 19.

² _ سماتي الطيب، حوادث العمل والأمراض المهنية، مرجع سابق، ص 23_25.

³ _ عجة جيلالي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية، دار الخلدونية، وهران، 2005، ص 134.

⁴ _ أنظر المادة 63 من القانون رقم 83-13، المعدل والمتمم.

خارج ساعات العمل¹. كما يعتبر أيضا كحادث عمل، حتى ولو لم يكن المعنى بالأمر مؤمنا له اجتماعيا، الحادث الواقع أثناء النشاطات الرياضية التي تنظمها الهيئة المستخدمة، أو إنقاذ شخص ما معرض للهلاك.

إضافة إلى ذلك يكون حكم حادث العمل، الحادث الذي يطرأ أثناء المسافة التي يقطعها المؤمن للذهاب إلى عمله أو الإياب منه، وذلك أيّا كانت وسيلة النقل المستعملة، شريطة ألا يكون المسار قد انقطع أو انحرف، إلا في حالات الاستعجال أو الضرورة أو لأسباب قاهرة².

ثالثا: إجراءات إثبات حوادث العمل والأمراض المهنية

تتمثل إجراءات إثبات حوادث العمل والأمراض المهنية فيما يلي:

1_ إلزامية التصريح بحادث العمل من قبل المصاب (المؤمن له) :

منح القانون حق المبادرة الأولية للمعني بالأمر للتصريح بحادث العمل إلى الهيئة المستخدمة، الذي يخضع لسلطتها وإشرافها، خلال 24 ساعة من تاريخ وقوع الحادث³.

2_ إلزامية التصريح من قبل الهيئة المستخدمة :

يجب على الهيئة المستخدمة أن تصرح بحادث العمل لهيئة الضمان الاجتماعي في ظرف 48 ساعة، تسري من تاريخ علمها أو اتصالها بخبر وقوع الحادث⁴، وأي إخلال بالتزام التصريح بحادث العمل، ينجم عنه توقيع غرامة للهيئة المستخدمة من قبل هيئة الضمان الاجتماعي، تقدر ب 20% من الأجرة التي يتقاضاها المصاب كل 03 أشهر⁵.

¹ _ أنظر المادة 07 من القانون رقم 83-13، المعدل والمتمم.

² _ أنظر المادة 08 من القانون رقم 83-13، المعدل والمتمم.

³ _ أنظر المادة 13/1 من القانون رقم 83-13، المعدل والمتمم.

⁴ _ أنظر المادة 13/2 من القانون رقم 83-13، المعدل والمتمم.

⁵ _ أنظر المادة 26 من القانون رقم 83-14، المؤرخ في 02 يوليو 1983، المتضمن التزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي، الجريدة الرسمية، العدد 42، الصادرة بتاريخ 02 يوليو 1983.

3_ إلزامية التصريح بحادث العمل من قبل هيئة الضمان الاجتماعي :

يجب على هيئة الضمان الاجتماعي بدورها، التصريح فوراً بالحادث إلى مفتش العمل المشرف على المؤسسة، أو للموظف الذي يمارس صلاحياته بمقتضى تشريع خاص¹.
تجدر الإشارة أيضاً في حال تخلف الهيئة المستخدمة عن التصريح بالحادث لهيئة الضمان الاجتماعي، يمكن للمؤمن له أو لذوي حقوقه، أو المنظمة النقابية، أو مفتشية العمل أن تقوم بالتصريح اعتباراً من تاريخ وقوع الحادث، وذلك خلال 04 سنوات².

الفرع الثالث: التأمين على التقاعد

يقصد بالتأمين على التقاعد بلوغ الموظف سنّاً معيناً، وهو سن المعاش أو الشيخوخة الذي تضعف فيه قوته على أداء العمل، ولهذا نص له المشرع على معاش دائم أو تعويض يصرف مرة واحدة إذا لم يستوفي هذا الموظف شروط استحقاق المعاش الدائم³.

لقد أقيم نظام التقاعد بغرض أساسي وهو تأمين الموظف ومن يعولهم تجاه الحاجات التي قد تنشأ عن إحالة الموظف إلى التقاعد⁴.

وقد أصدر المشرع الجزائري القانون رقم 83-12، الذي يهدف إلى توحيد القواعد المتعلقة بتقدير معاش التقاعد، وحسب هذا القانون فإن معاش التقاعد حق شخصي ذو طابع نقدي يستفيد منه الموظف مدى الحياة، ويحتوي على الحالات التالية⁵:

_ المعاش المباشر : هو مبلغ من المال يتقاضاه الموظف إثر انتهاء خدمته بصورة نظامية ويتم تقديره على أساس نشاط الموظف، مع إضافة حقوق الزوجة المكفولة من طرفه.

_ المعاش المنقول : يكون في حالة وفاة الموظف فينتقل معاشه إلى ذوي حقوقه وهم :

¹ _ أنظر المادة 13/3 من القانون رقم 83-13، المعدل والمتمم.

² _ أنظر المادة 14 من القانون رقم 83-13، المعدل والمتمم.

³ _ مصطفى أحمد أبو عمرو، مرجع سابق، ص 225.

⁴ _ سليمان بن إبراهيم بن ثنيان، مرجع سابق، ص 256.

⁵ _ عجة جيلالي، مرجع سابق، ص 128.

- الزوج الباقي على قيد الحياة.

- اليتامى.

- الأصول¹.

ويجب على المتقاعد أن يستوفي الشروط التالية:

_ بلوغ سن التقاعد، الذي حدده المشرع الجزائري 60 سنة بالنسبة للرجل، أما المرأة الموظفة يمكنها بطلب منها إحالتها للتقاعد ابتداء من سن 55 سنة كاملة.

_ أن يكون الموظف قد اشتغل على الأقل 15 سنة، بدون انقطاع وبصفة فعلية.

_ أن تكون أقساط الاشتراك قد تم تسديدها بصورة منتظمة إلى صندوق التقاعد².

¹ _ أنظر المادة 05 من القانون رقم 83-12، المعدل والمتمم.

² _ أنظر المادة 06 من القانون رقم 83-12، المعدل والمتمم.

خلاصة:

تعد التأمينات الاجتماعية من الحقوق الأساسية التي توفرها الدولة للموظفين، عن طريق الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء، وهو عبارة عن مؤسسة ذات تسيير خاص، إذ يعتبر من أهم مؤسسات الدولة، يسيّره العديد من الأعوان أهمهم المدير العام والعون المكلف بالعمليات المالية الذين يقوموا بالمهام المنوطة إليهم بموجب قوانين خاصة.

التأمين الاجتماعي يعد نقطة تحول جذري للجزائر حيث مر بالعديد من المراحل منذ نشأته وتطوره، وهو مجموعة من القواعد القانونية التي تضعها الدولة لمواجهة الأخطار التي يمكن أن تصيب الموظفين وتعرقل نشاطهم بصفة نهائية أو مؤقتة، ويشمل الأخطار التالية المرض، الولادة، العجز، الوفاة، التقاعد، حوادث العمل والأمراض المهنية.

خاتمة

تعتبر الحماية الاجتماعية للموظف العمومي من أهم الحقوق المنصوص عليها في قانون الوظيفة العمومية، حيث استفاد بموجبها من العديد من الخدمات والمساعدات المالية، بالإضافة إلى تأمينه ضد الأخطار المحتملة الوقوع. وهذا ما أدى إلى تحسين مستواه الاجتماعي والمعيشي والنفسي، وبالتالي تحسين مردوده الوظيفي والذي ينعكس إيجاباً على الخدمات المقدمة كما ونوعاً من طرف المؤسسات التي يشتغل فيها. فالحماية الاجتماعية إذن ذات فاعلية بالنسبة للموظف والمؤسسة المستخدمة المعنية.

ولقد توصلنا من خلال هذه الدراسة إلى العديد من النتائج والتوصيات نذكرها كما يلي:

النتائج:

- 1_ تشكيل لجنة الخدمات الاجتماعية وتسييرها يخضع لقوانين خاصة تحكمها.
- 2_ لجنة الخدمات الاجتماعية وفرت لكل موظفيها دون استثناء، خدمات اجتماعية متنوعة حسب امكانياتها المادية وهذا ما يؤدي الى خلق ظروف عمل حسنة لهم.
- 3_ أغلب الخدمات المقدمة تصب في هدف واحد، ألا وهو خلق مناخ اجتماعي في ميدان العمل الشيء الذي يجعل الموظف يعمل بعيداً عن المشاكل والضغوطات الاجتماعية التي تحيط به مما يحفزه على العمل والإنتاج وبالتالي زيادة مردوده الوظيفي.
- 4_ يخضع صندوق التأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء إلى العديد من القوانين من حيث الإنشاء، التسيير... وبالتالي فهو يعتبر أحد أهم المؤسسات في الدولة.
- 5_ يعمل الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء على تحسين سيره المالي من أجل الحفاظ على توازنه، وهذا من خلال التوفيق بين موارده ونفقاته عن طريق مصلحة المحاسبة التي تنسق كل العمليات الخاصة به.
- 6_ يعد نظام التأمينات الاجتماعية من أهم الأنظمة في مجال الضمان الاجتماعي، وتتمثل الأخطار التي يؤمنها في: المرض، الولادة، العجز، الوفاة، حوادث العمل والأمراض المهنية والتقاعد.

7_ وسع المشرع من دائرة الأخطار المؤمن عليها لتشمل حالات الانتداب، الدراسة، الحوادث أثناء النشاطات الرياضية، الحوادث المحتملة الوقوع أثناء المسافة التي يقطعها المؤمن ذهاباً وإياباً إلى مكان عمله.

8_ التأمين على الأخطار المذكورة سابقاً يكون وفق إجراءات خاصة والتصريح بها يكون من طرف المؤمن له، أو الهيئة المستخدمة، أو من قبل هيئة الضمان الاجتماعي.


التوصيات:

من خلال هذه الدراسة تبين لنا وجود بعض النقائص فيما يخص الحماية الاجتماعية، لهذا نقدم التوصيات التالية:

_ ضرورة توفير أخصائي اجتماعي في المؤسسات والهيئات العمومية لما له من دور فعال في موضوع الخدمات الاجتماعية.

_ ضرورة تعديل النصوص القانونية المتعلقة بالخدمات الاجتماعية، والنص على تقديم نفس الخدمات في كل مؤسسات الدولة، بالإضافة إلى زيادة قيمة المنح المقدمة للموظف العمومي والتي تعتبر حالياً مبالغ رمزية بالمقارنة مع الأوضاع الاجتماعية التي يعيشها في ظل غلاء الأسعار.

_ بما أن العطل السنوية يعتبر فيها الموظف في إطار خدمة قانونية، يمكن إدراج الحوادث المحتملة الوقوع فيها ضمن الأخطار المؤمن عليها من طرف الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء.



قائمة المصادر والمراجع

أولاً: المصادر

1_ الدساتير

_ الدستور الجزائري المؤرخ في 30 ديسمبر 2020، الصادر بموجب المرسوم الرئاسي 20-251، المتضمن استدعاء الهيئة الانتخابية للاستفتاء المتعلق بتعديل الدستور، الجريدة الرسمية، العدد82، الصادرة بتاريخ 30 ديسمبر 2020.

2_ القوانين

_ القانون رقم 83-11، المؤرخ في 02 يوليو 1983، المتضمن التأمينات الاجتماعية، الجريدة الرسمية، العدد42، الصادرة بتاريخ 02 يوليو 1983، المعدل والمتمم بالأمر رقم 96-17.

_ القانون رقم 83-12، المؤرخ في 02 يوليو 1983، المتضمن التقاعد، الجريدة الرسمية، العدد37، الصادرة بتاريخ 02 يوليو 1983، المعدل والمتمم بالأمر رقم 96-18 والقانون رقم 16-15.

_ القانون رقم 83-13، المؤرخ في 02 يوليو 1983، المتضمن حوادث العمل والأمراض المهنية، الجريدة الرسمية، العدد42، الصادرة بتاريخ 02 يوليو 1983، المعدل والمتمم بالأمر رقم 96-19.

_ القانون رقم 83-14، المؤرخ في 02 يوليو 1983، المتضمن التزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي، الجريدة الرسمية، العدد42، الصادرة بتاريخ 02 يوليو 1983.

_ القانون رقم 85-05، المؤرخ في 16 فبراير 1985، المتضمن حماية الصحة وترقيتها، الجريدة الرسمية، العدد08، الصادرة بتاريخ 16 فبراير 1985، المعدل والمتمم بالقانون رقم 06-07.

_ القانون رقم 88-01، المؤرخ في 12 يناير 1988، المتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية والاقتصادية، الجريدة الرسمية، العدد02، الصادرة بتاريخ 13 يناير 1988.

_ القانون رقم 90-11، المؤرخ في 21 أبريل 1990، المتضمن علاقات العمل، الجريدة الرسمية، العدد17، الصادرة بتاريخ 25 أبريل 1990، المعدل والمتمم بالقانون رقم 22-16.

3_ المراسيم التنفيذية

_ المرسوم التنفيذي رقم 64-364، المؤرخ في 31 ديسمبر 1964، المتضمن إنشاء الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، الجريدة الرسمية، العدد02، الصادرة بتاريخ 08 جانفي 1965.

_ المرسوم التنفيذي رقم 70-116، المؤرخ في 01 أوت 1970، المتضمن التنظيم الإداري لهيئات الضمان الاجتماعي، الجريدة الرسمية، العدد68، الصادرة بتاريخ 11 أوت 1970.

_ المرسوم التنفيذي رقم 81-330، المؤرخ في 12 ديسمبر 1981، المتضمن منح المساكن في العمارات التي تملكها أو تنتفع بها الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات الاشتراكية التابعة لها، الجريدة الرسمية، العدد50، الصادرة بتاريخ 15 ديسمبر 1981، المعدل والمتمم بالمرسوم 96-81.

_ المرسوم التنفيذي رقم 82-179، المؤرخ في 15 ماي 1982، المتضمن تحديد محتوى الخدمات الاجتماعية، الجريدة الرسمية، العدد20، الصادرة بتاريخ 18 ماي 1982، المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 94-186، والمرسوم التنفيذي رقم 96-74.

_ المرسوم التنفيذي رقم 82-303، المؤرخ في 11 سبتمبر 1982، المتضمن سير الخدمات الاجتماعية، الجريدة الرسمية، العدد37، الصادرة بتاريخ 12 سبتمبر 1982.

_ المرسوم التنفيذي رقم 84-27، المؤرخ في 11 فيفري 1984، الجريدة الرسمية، العدد07، الصادرة بتاريخ 12 فيفري 1984.

_ المرسوم التنفيذي رقم 89-10، المؤرخ في 07 فبراير 1989، المتضمن تحديد كفاءات شغل المساكن الممنوحة بسبب ضرورة الخدمة الملحة أو لصالح الخدمة وشروط قابلية منح هذه المساكن، الجريدة الرسمية، العدد06، الصادرة بتاريخ 07 فبراير 1989.

_ المرسوم التنفيذي رقم 92-07، المؤرخ في 04 يناير 1992، المتضمن الوضع القانوني لصناديق الضمان الاجتماعي والتنظيم الإداري والمالي للضمان الاجتماعي، الجريدة

الرسمية، العدد02، الصادرة بتاريخ 08 جانفي 1992، المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 15-155.

_ المرسوم التنفيذي رقم 94-186، المؤرخ في 06 يوليو 1994، المتضمن تحديد محتوى الخدمات الاجتماعية وكيفية تمويلها، الجريدة الرسمية، العدد 44، الصادرة بتاريخ 07 يوليو 1994، المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 96-74.

_ المرسوم التنفيذي رقم 15-155، المؤرخ في 16 يونيو 2015، المتضمن الوضع القانوني لصناديق الضمان الاجتماعي والتنظيم الإداري والمالي للضمان الاجتماعي، الجريدة الرسمية، العدد33، الصادرة بتاريخ 22 يونيو 2015.

_ المرسوم التنفيذي رقم 19-112، المؤرخ في 01 أبريل 2019، المتضمن الوضع القانوني لصناديق الضمان الاجتماعي والتنظيم الإداري والمالي للضمان الاجتماعي، الجريدة الرسمية، العدد23، الصادرة بتاريخ 10 أبريل 2019.

4_ القرارات

_ القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 17 مايو 1989، المتضمن تحديد قائمة الوظائف والمناصب التي تخول حق الامتياز في المساكن بحكم ضرورة الخدمة الملحة أو لصالح الخدمة وشروط قابلية منح هذه المساكن، الجريدة الرسمية، العدد21، الصادرة بتاريخ 24 مايو 1989.

_ القرار رقم 94-158، المؤرخ في 20 أوت 1994، المتضمن كفاءات تسيير الخدمات الاجتماعية في قطاع التربية، الجريدة الرسمية، العدد44، الصادرة بتاريخ 20 أوت 1994.

_ القرار المؤرخ في 11 مارس 1998، المعدل والمتمم بالقرار الصادر بتاريخ 09 سبتمبر 2019، المتضمن التنظيم الداخلي للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء الجريدة الرسمية، العدد69، الصادرة بتاريخ 14 سبتمبر 2019.

_ القرار الصادر بتاريخ 09 سبتمبر 2019، المتضمن التنظيم الداخلي للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الاجراء، الجريدة الرسمية، العدد69، الصادرة بتاريخ 14 سبتمبر 2019.

ثانياً: المراجع

1_ الكتب

- _ أحمد كمال أحمد، مناهج الخدمة الاجتماعية في خدمة الفرد، مكتبة الخانجي، القاهرة، 1979.
- _ أحمد حسن البرعي، الوجيز في القانون الاجتماعي، دار النهضة العربية، القاهرة، 1992.
- _ أحمد حسن البرعي، الوسيط في التشريعات الاجتماعية، الطبعة الثانية، دار النهضة العربية، القاهرة، 2000.
- _ إبراهيم علي إبراهيم عبد ربه، مبادئ التأمين، دار الجامعية، الاسكندرية، 2006.
- _ عبد اللطيف محمود آل محمود، التأمين الاجتماعي في ضوء الشريعة الإسلامية، الطبعة الأولى، دار النفائس، بيروت، 1994.
- _ عبد الحي محمود حسن صالح، الخدمة الاجتماعية ومجالات الممارسة المهنية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 2014.
- _ حسين عبد اللطيف حمدان، الضمان الاجتماعي أحكامه وتطبيقاته، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2007.
- _ خاطر أحمد مصطفى، الخدمة الاجتماعية، الطبعة الثانية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 2007.
- _ رشيد زرواتي، مدخل إلى الخدمة الاجتماعية، الطبعة الثانية، مؤسسة ابن سينا للطباعة والنشر، بن عكنون، 2000.
- _ سعد عبد السلام حبيب، الخدمة الاجتماعية العمالية، مكتبة النهضة المصرية، القاهرة، 1959.
- _ سليمان بن إبراهيم بن ثنيان، التأمين وأحكامه، الجزء الأول، الطبعة الأولى، دار العواصم المتحدة، بيروت، 1993.

_ سماتي الطيب، منازعات الضمان الاجتماعي في التشريع الجزائري، دار الكتب العلمية، الجزائر، 2008.

_ سماتي الطيب، حوادث العمل والأمراض المهنية، الجزء الأول، دار الهدى، عين مليلة، 2011.

_ عز الدين أمين، تاريخ الطبقة العاملة المصرية، الجزء الأول، دار الكاتب العربي للطباعة والنشر، القاهرة، 1971.

_ عجة جيلالي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية، دار الخلدونية، وهران، 2005.

_ محمد محمود المهدي، مدخل في تشريعات الرعاية الاجتماعية، الإسكندرية، 2005.
_ مصطفى أحمد أبو عمرو، مبادئ قانون التأمين الاجتماعي، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2010.

2_ الرسائل الجامعية

أ_ رسائل الدكتوراه

_ باديس كشيدة، نظام التأمينات الاجتماعية، أطروحة دكتوراه، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة باتنة، 2020-2021.

_ زرارة صالح الواسعة، المخاطر المضمونة في قانون التأمينات الاجتماعية، أطروحة دكتوراه، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة منتوري، قسنطينة، 2006_2007.

ب_ رسائل الماجستير

_ خضير مبروكة، أثر الصراع التنظيمي على استفادة العمال من الخدمات الاجتماعية بالمؤسسة الجزائرية، مذكرة ماجستير، قسم العلوم الاجتماعية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية والعلوم الإسلامية، جامعة أحمد دراية أدرار، 2016_2017.

_ شتاتحة وفاء أحلام، المرفق العام للخدمات الاجتماعية الجامعية، مذكرة ماجستير، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الجزائر، 2004_2005.

3_ المقالات

_ بوحنية قوي وغزيز محمد الطاهر، «التسيير الذاتي للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية بالجزائر» ، مجلة دفتر السياسة والقانون، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، العدد07، جوان 2012.

_ حافظ شكري بوزياني، «الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء»، مجلة جسور التواصل، مطبعة ابن باديس بقسنطينة، العدد03، 2013.

_ مراكشي محمد لمين، «ترقية خدمات التأمين الصحي في الجزائر»، مجلة الاقتصاد الجديد، جامعة البليدة، العدد08، سبتمبر 2013.

_ محمودي حسين وغجاتي إلهام، «واقع الحماية الاجتماعية في الجزائر»، مجلة البشائر الاقتصادية، جامعة محمد بوضياف، مجلد06، العدد01، 16 أبريل 2020.

4_ المداخلات

_ زيرمي نعيمة وزيان مسعود، مداخلة الحماية الاجتماعية بين المفهوم والمخاطر والتطور في الجزائر، أقيمت ضمن الصناعة التأمينية، الواقع العملي وأفاق التطوير-تجارب الدول-، جامعة حسيبة بن بوعلي، الشلف، يومي 03-04 ديسمبر 2012.

_ سماتي الطيب، مداخلة حول الإطار القانوني للتأمينات الاجتماعية في التشريع الجزائري ومشاكله العملية، أقيمت ضمن مؤسسات التأمين التكافلي والتأمين التقليدي بين الأسس النظرية والتجربة التطبيقية، جامعة فرحات عباس، سطيف، يومي 25-26 أبريل 2011.

5_ المواقع الإلكترونية

www.cnas.com.dz

6_ البرامج السنوية

- _ البرنامج السنوي للجنة الخدمات الاجتماعية لمستخدمي بلدية عزابة ولاية سكيكدة، 2023.
- _ البرنامج السنوي للجنة الخدمات الاجتماعية، جامعة أبي بكر بلقايد، 2015-2016.

الفهرس

06_02.....	مقدمة
34_08.....	الفصل الأول: الخدمات الاجتماعية
17_09.....	المبحث الأول: لجنة الخدمات الاجتماعية
12_09.....	المطلب الأول: ماهية لجنة الخدمات الاجتماعية
10_09.....	الفرع الأول: تعريف لجنة الخدمات الاجتماعية
12_10.....	الفرع الثاني: إنشاء لجنة الخدمات الاجتماعية
12_12.....	الفرع الثالث: اختصاصات لجنة الخدمات الاجتماعية
17_13.....	المطلب الثاني: النظام الداخلي للجنة الخدمات الاجتماعية
13_13.....	الفرع الأول: هيكل تسيير لجنة الخدمات الاجتماعية
16_14.....	الفرع الثاني: تمويل لجنة الخدمات الاجتماعية
17_16.....	الفرع الثالث: سير عمل لجنة الخدمات الاجتماعية
34_17.....	المبحث الثاني: مجالات الخدمات الاجتماعية
23_17.....	المطلب الأول: الإطار المفاهيمي للخدمات الاجتماعية
20_18.....	الفرع الأول: تعريف الخدمات الاجتماعية والمستفيدون منها
22_21.....	الفرع الثاني: مبادئ الخدمات الاجتماعية
23_22.....	الفرع الثالث: أهداف الخدمات الاجتماعية
34_23.....	المطلب الثاني: الحقوق المكفولة في مجال الخدمات الاجتماعية
28_23.....	الفرع الأول: الخدمات اليومية والصحية للموظفين

31_28.....	الفرع الثاني: خدمات النشاط الاجتماعي
34_31.....	الفرع الثالث: خدمات السكن
67_37.....	الفصل الثاني: التأمينات الاجتماعية
49_38....	المبحث الأول: الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء Cnas
44_38.....	المطلب الأول: ماهية الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء
39_39.....	الفرع الأول: تعريف الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء
41_40.....	الفرع الثاني: التنظيم الداخلي للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء
43_41.....	الفرع الثالث: تشكيل مجلس إدارة الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء
44_43.....	الفرع الرابع: اختصاصات الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء
49_44.....	المطلب الثاني: تسيير إدارة الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء
46_45.....	الفرع الأول: الأعوان المكلفون بتسيير المصالح الإدارية للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء
47_46.....	الفرع الثاني: صلاحيات مجلس إدارة الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء
49_47.....	الفرع الثالث: التسيير المالي للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء
67_50.....	المبحث الثاني: نظام التأمينات الاجتماعية
57_50.....	المطلب الأول: ماهية نظام التأمينات الاجتماعية
53_51.....	الفرع الأول: تعريف وخصائص التأمينات الاجتماعية

55_53	الفرع الثاني: نشأة وتطور التأمينات الاجتماعية في الجزائر.....
56_55	الفرع الثالث: وظائف التأمينات الاجتماعية.....
57_56	الفرع الرابع: التمييز بين التأمينات الاجتماعية والضمان الاجتماعي.....
67_57	المطلب الثاني: الأخطار الاجتماعية المغطاة في القانون الجزائري.....
62_58	الفرع الأول: التأمين الصحي.....
66_63	الفرع الثاني: تأمينات حوادث العمل والأمراض المهنية.....
67_66	الفرع الثالث: التأمين على التقاعد.....
71_70	خاتمة.....
79_73	قائمة المصادر والمراجع.....
83_81	الفهرس.....

ملخص

تعتبر الحماية الاجتماعية من أهم حقوق الموظف العمومي، والذي يعد عصب المؤسسات والهيئات العمومية، وتشمل الخدمات والتأمينات الاجتماعية

يستفيد الموظف العمومي من الخدمات الاجتماعية عن طريق إنشاء لجنة للخدمات الاجتماعية، لكل مؤسسة عمومية تشغل عدد معتبر من الموظفين، وتتمثل هذه الخدمات في خدمات الرعاية الصحية، خدمات النقل والإطعام، وخدمات السكن، بالإضافة إلى المساعدات المالية التي تقدم للموظفين في مجالات عديدة كالزواج، الختان، العمرة....

بالإضافة إلى الخدمات الاجتماعية، يستفيد الموظف العمومي من مجموعة من التأمينات ضد العديد من الأخطار التي تواجهه وهي التأمين على المرض، الولادة، العجز الوفاة، التقاعد حوادث العمل والأمراض المهنية عن طريق الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء، الذي يعد الركيزة الأساسية لكل هيئات الضمان الاجتماعي وهذا في إطار اختصاصاته التي خولها إياه القانون.

وتهدف الحماية الاجتماعية إلى توفير الأمن والاستقرار، وتحسين المستوى الاجتماعي للموظف.

Résumé:

La protection sociale est considérée comme l'un des droits les plus importants de l'agent public, qui est l'épine dorsale des institutions et organismes publics, et comprend les services sociaux et l'assurance. Les services de transport, d'alimentation et de logement, en plus de l'aide financière qui est fournie aux employés dans de nombreux domaines comme le mariage, la circoncision, la Omra.....

Outre les prestations sociales, l'agent public bénéficie d'une gamme d'assurances contre les nombreux risques auxquels il est confronté, à savoir l'assurance maladie, naissance, invalidité, décès, retraite, accidents du travail et maladies professionnelles par l'intermédiaire de la Caisse nationale d'assurance sociale des travailleurs salariés. , qui est le fondement de tous les organismes de sécurité sociale, dans le cadre de ses attributions qui lui sont conférées par la loi.

La protection sociale vise à assurer la sécurité et la stabilité et à améliorer le niveau sociale à l'employé.