

جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم

المرجع:

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم قانون خاص

مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماستر

دور التعاضديات العمالية في الحماية الاجتماعية للعمال

ميدان الحقوق والعلوم السياسية

التخصص: قانون قضائي

تحت إشراف الأستاذ(ة):

حميدة نادية

الشعبة: حقوق

من إعداد الطالب(ة):

كتروسي سكيبة

أعضاء لجنة المناقشة

الأستاذ(ة).....عباسة طاهر.....رئيسا

الأستاذ(ة).....حميدة نادية.....مشرفا مقرر

الأستاذ(ة).....بن عديدة نبيل.....مناقشا

السنة الجامعية: 2021/2020

نوقشت يوم : 2021/07/07

كلمة شكر

بداية الشكر لله عز وجل الذي وفقنا لإتمام هذا العمل المتواضع
كما أشكر الأستاذة المؤطرة " الدكتوروة حميدة نادية" والتي ساعدتني كثيرا في
إعداد مذكرتي ، جعلها في ميزان حسناتها يوم لا ظل إلا ظله.
والشكر موصول لجميع أساتذة كلية الحقوق والعلوم السياسية عبد الحميد بن باديس
جامعة مستغانم من درسني ومن لم يدرسني
وختاما أشكر كل من ساهم معي وساعدني في إنجاز هذا العمل من بعيد أو قريب ولو
بالكلمة الطيبة والدعم المعنوي

سكينة

الإهداء

أهدي ثمرة جهدي وتعبتي إلى :
روح والدي الطاهرة رحمة الله تعالى عليه
إلى الغالية أمي أطال في عمرها
الأخوة والأخوات أدامهم الله نعمة لا تزول
زملاء الدريج الدراسة أنار الله لهم الطريق
إلى كل طالب علم

المقدمة

تلعب التعاضديات العمالية دورا أساسيا في إحقاق الحق في الضمان الاجتماعي للجميع سياسات الحماية الاجتماعية، والتخفيف من الفقر واللامساواة، وعلى الرغم من الاعتراف السائد بالحاجة إلى الحماية الاجتماعية، يبقى الحق الأساسي المتمثل في الحق في حماية اجتماعية للعامل، كما دفعت التأثيرات الإيجابية القوية من طرف التعاضديات العمالية إلى تحقيق حماية اجتماعية للعامل كحق يكفله القانون، حيث تعتبر الحماية الاجتماعية عنصرا أساسيا في الاستراتيجيات الوطنية الرامية إلى تعزيز التنمية البشرية وتحقيق العدالة والحفاظ على كرامة الموظفين، وتأتي توصية منظمة العمل الدولية رقم 2012/202 بشأن أوضاع الحماية الاجتماعية لتعكس التوافق حول توفير الضمان الاجتماعي.

وتعتبر الحركة التعاضدية حديثة النشأة في الجزائر، وقد كانت الآمال المعقودة عليها كبيرة جدا على المستويين الرسمي والجهاهيري، وفي وثبة الحماس لها شكلت مئات التعاونيات في الجزائر التي تهدف لتحقيق الممارسة التعاونية لمختلف أوجه النشاط والحاجة والعمل، ولكن تلك الاندفاعات سرعان ما تعثرت حتى أوشك الجمود أو الانتكاس يطغى عليها، وعلى الرغم من ذلك فقد أصاب البعض القليل من الجمعيات السكنية والزراعية والاستهلاكية حفا من النجاح، وأثبت بذلك أن التعاون أو التعاضد أسلوب عمل ناجح لمجابهة الإخفاقات وإيجاد الحلول لأزمات اقتصادية ومشاكل اجتماعية ترهق بشكل خاص فئة الضعفاء وذوي الدخل المحدود.

وإذا كانت الحركة التعاضدية عموما تشكو في بلدنا من قلة النجاح فإن ذلك يرجع إلى مصاعب مختلفة الأوجه والمضامين والأسباب، فثمة مشاكل جدية، بعضها يكمن في قلة الامكانيات وصعوبة التمويل، وأخرى تتصل بمستوى الوعي التعاضدي، فضلا عن زيادة تدخل السلطة الوصية الرسمية وتشرف وتهيمن على التعاضديات.

إن المظهر الإيجابي لاهتمام الجزائر بالحركة التعاضدية تجسد في إصدار القانون 33/90 المؤرخ في 25/12/1990 المعدل والمتمم بالأمر 96/20 المؤرخ في 06 جويلية 1996 والمتعلق بالتعاضديات الاجتماعية، بالإضافة إلى المرسوم التنفيذي 428/97 المؤرخ في 11/11/1997 المتعلق بتحديد كفايات رقابة الوزير المكلف بالعمل والتشغيل والضمان الاجتماعي في مجال تطبيق التشريع الخاص بالتعاضدية الاجتماعية.

وتهدف الدراسة إلى معرفة الدور الذي تقوم به التعاضديات العمالية في توفير الحماية الاجتماعية للعامل، والنهوض بالمستوى المعيشي كجماعة وكأفراد مع النشر الواسع للوعي التعاضدي الذي عرف تطورا تاريخيا ونشأ منذ عهد قديم، وكذلك الوصول إلى أبعد الأهداف على اعتبار أن التعاضد عمل شعبي تنظمه مبادئ وتشريعات ومن ثمة فإن ممارسته بنجاح يجب أن تبنى على خبرة معقولة، كما أن مقومات نجاحه رهينة إلى حد كبير بتعميم فهمه إلى أوسع الأبعاد الجماهيرية، استنادا على الأهمية القصوى للنظام التعاضدي الاجتماعي، ومن جميع ما سبق تتبادر إلى أذهاننا الإشكالية التالية؟

ما هو الدور الذي تقوم به التعاضديات العمالية في توفير الحماية الاجتماعية للعمال؟

فرضيات البحث:

- يحتاج العامل إلى مختلف أنواع الحماية الاجتماعية.
- تخصص الدولة قوانين وهياكل لتحقيق جو ملائم للموظف بما في ذلك توفير حماية اجتماعية له.
- التعاضديات العمالية تساهم في توفير الحماية الاجتماعية للعامل.

ولقد وقع اختيارنا لهذا الموضوع بتحديد بناءا على أسباب ذاتية وأخرى موضوعية تمثلت

أساسا فيما يلي :

1. الأسباب الذاتية:

- موضوع ضمن تخصصنا ومناسب له
- رغبة وميول شخصي لدراسة جانب من جوانب قانون العمل
- التعمق وتسليط الضوء على موضوع يمس شريحة العمال ومعرفة خباياه وحيثياته.

2. الأسباب الموضوعية:

- إثراء المكتبة الجزائرية بمراجع في هذا الموضوع
 - موضوع يستحق البحث والدراسة
- كما اعتمدنا خلال دراستنا لهذا الموضوع على المنهج الوصفي والمنهج التحليلي، واللذان يعتبران الأنسب لمثل هذه الدراسات.
- تم تقسيم البحث وفق خطة منهجية أكاديمية ثنائية، حيث تطرقنا في الفصل الأول إلى الإطار العام للتعاذيات العمالية، قسمنا الفصل إلى مبحثين، يضم كل مبحث مطلبين يتفرع عن كل مطلب ثلاث فروع قمنا بتقسيمها حسب العناصر المتوفرة لدينا، في حين خصصنا الفصل الثاني للدور الذي تقوم به التعاضديات العمالية في الحماية الاجتماعية للعامل أين قسما الخطة إلى ثنائية محضة بمبحثين في كل مبحث مطلبين ويشتمل كل مطلب فرعين، وأخيرا عرضنا خاتمة فيها حوصلة للدراسة.

الفصل الأول

تمهيد:

التعاون هو ظاهرة اقتصادية واجتماعية أفرزها السلوك البشري نتيجة للتطورات التي مرت بها المجتمعات الإنسانية عبر مختلف مراحلها، حتى أصبحت نظاما اقتصاديا، وثقافيا واجتماعيا، وقام بوضع أسسه وركائزه الأولى المفكرون الأوائل وعني بها المشرع في أغلب الدول حتى بات التشريع التعاوني جزء من منظومة القوانين في أغلب الدول في الوقت الراهن، بل وصل الأمر إلى حد وضع نصوص دستورية ترعى القطاع التعاوني وتدعمه وتؤيده.

وعلماء التعاون يكادون يجمعون أن قيام القطاع التعاوني ضروري ولا بد منه في كل نظام سياسي واقتصادي لأن مختلف الأنظمة الاقتصادية تستعين بالتعاون بدرجات متفاوتة، إذ يستهدف أيضا خلق المواطن الصالح الذي يستشعر أهمته وقدرته على الإسهام في بناء المجتمع، لذلك فإن التعاون قطاع اقتصادي اجتماعي ذا بعد إنساني أفرزته الحاجة البشرية للأفراد لمعالجة ما يعانون منه من ضعف اقتصادي واجتماعي وبهدف إشباع حاجاتهم لمتماثلة والنهوض بمستواهم المادي والاجتماعي، وهذا ما يصطلح عليه في القانون بـ "التعااضدية الاجتماعية".

المبحث الأول: ماهية التعااضدية العمالية

تعتبر الحركة التعاونية على المستوى العالمي أحد أهم وأكبر منظمات المجتمع الأهلي القائمة على العضوية في العالم، حيث جست عبر التجارب هوية وثقافة العمل التعاوني التي تؤكد على أن التعاون لا تطفو عليه أي صبغة سياسية، ويتم بالحياد السياسي والديني والعرقي، وتتبلور الهوية التعاونية بتوجهاتها وبرامجها القائمة على التعاون المنظم الذي ساهم بالدفع بعجلة التنمية والتطور لبناء العديد من لدول المتقدمة.

المطلب الأول: نشأة التعااضدية العمالية ومفهومها

تعتبر التعااضدية أحد السبل الناجحة في المجتمعات المدنية للاستثمار الجماعي والتي فتحت المجال أمام المواطنين من ذوي الدخل المحدود ومن أصحاب رأس المال الصغير التعاوني بالمشاريع بهدف تحسين ظروفهم المعيشية وأوضاعهم، ودعم الاقتصادي الوطني وذلك بالاستثمار والتعاون في مختلف برامج التنمية والبناء والتطور، كما أن هناك مجالات أخرى للعمل التعاوني المنتج والتي يبنى عليها اقتصاد تعاوني بديل من شأنه المساهمة في إنعاش الحالة الاقتصادية لأي مجتمع يسعى نحو التطور والتنمية والتقدم والتحرر من كل تبعية اقتصادية.

الفرع الأول: نشأة الحركة التعااضدية العمالية

يرجع تاريخ التعاون بشكل عام بقدر ما يعود تاريخ البشر على الأرض، حيث انتظمت العشائر والقبائل من أجل المنفعة المتبادلة في بنيات تعاونية وعلاقات تعاونية وتكافلية وقسمت الوظائف وخصصت المواد بين أفرادها ومارست التجارة والتبادل مع غيرها من القبائل.

غير أن الحركة التعاونية الحديثة بدأت في أوروبا مطلع القرن 19 خاصة في بريطانيا وفرنسا وألمانيا، فبزوغ الثورة الصناعية ومأصاحبه من تقسيم المجتمع إلى طبقتين طبقة العمال، والطبقة البرجوازية التي كانت تسيطر على العمال والمصانع مما اضر بالسود

الأعظم من الناس، وهذا ما أدى إلى ظهور حركة إصلاحية وأفكار وتيارات مختلفة تتبنى الإصلاح، ومنها الحركة التعاونية.¹

ومن بين أهم المفكرين الذين دعوا إلى هذه الأفكار والذين يعتبرون أبناء الحركة التعاونية الحديثة "روبرت أوين و شارل فوريه"، حيث ولد الأول في سنة 1771 في إنجلترا والثاني في سنة 1772 في فرنسا، واللذان يمثلان مدرسة اقتصادية واحدة كانت المسئولة عن قيام النظام التعاوني فيما بعد.

مهدت تجارب كل من "روبرت أوين وليم كينج"، وكتاباتهما إلى ظهور أول نموذج تعاوني استهلاكي ناجح سنة 1884 في روتشديل ببريطانيا، وبمبادرة عمالية صرفة، وبالتالي ظهور التعاون الاستهلاكي ثم أعقبها التعاون الإنتاجي الحرفي في فرنسا والتعاون الائتماني في ألمانيا.²

يعد روبرت أوين الأب الروحي للتعاون والذي حاول تطبيق أفكاره الإصلاحية عن طريق جمع جهود العمال تعاونيا، وعلى الرغم من الاخفاقات التي لازمت التجربة إلا أنها كانت كافية لميلاد التجربة التعاونية العالمية لرواد روتشديل، حيث اجتمع في 15 أغسطس 1843، 28 عاملا من بينهم امرأة بمدينة روتشديل الإنجليزية معلنين ميلاد أول تعاونية في العالم، ومن ثمة انتقلت التجربة إلى بقية المدن البريطانية وإلى بقية دول أوروبا وتنوعت بتنوع حاجات المجتمع الاستهلاكية والزراعية والإسكانية والصحية، وصيد السمك والنقل والتسويق، وأعمال أخرى كثيرة تشمل كافة نواحي الحياة.³

وفي بداية سنة 1843 لخص أوين الأفكار في أهمية قيام العمال بجمع مساهمات يقيمون بها وحدات بيعية تقدم لهم السلع التي يحتاجونها بأسعار معقولة، ووحدات تقدم لهم مزايا الإنتاج الكبير و التسويق الأوفر والشراء والبيع بما يعود عليهم بنتائج أفضل، كما حدد

¹: محمد فاروق الباشا، التشريعات الاجتماعية، تشريع التعاون، ط 2، عمان، 2000، ص 94.

²: سامح عيود، نشوء وتاريخ الحركة التعاونية وتطورها، مركز الدراسات والأبحاث العلمانية في العالم العربيين، الإمارات، 2015.

³: سامح عيود، المرجع السابق، ص 96.

أسس أصبحت نواة لمبادئ التعاون، حيث وجدت قبولا من الطبقة العاملة في إنجلترا وبناءا عليها شهد العام 1844 بزوغ الحركة التعاونية العالمية بتأسيس أول جمعية تعاونية ناجحة في العالم.¹

وتمكن التعاون نتيجة النجاحات التي حققها نقل الاهتمام به من الإطار الوطني إلى الإطار الدولي، حيث تم تأسيس الحلف التعاوني الدولي بلندن سنة 1895، ولقد كانت للنظريات الاشتراكية التعاونية الإصلاحية أثر كبير في نجاح التجربة التعاونية وانتشارها في بقاع العالم المختلفة ابتداء من الأوينية من عام 1771 حتى 1885، مجهودات شارل فوربييه من عام 1772 حتى 1835 حتى 1864، والشركات التعاونية الكينجية ل ليم كينج من عام 1786 حتى 1868، ومساهمات لويس بلان من 1811 حتى 1882 وفريدينياد لاسال من عام 1825 حتى 1864، والمدرسة الألمانية من عام 1847 حتى 1919 ونظريات الربح التعاوني في القرن العشرين، بالإضافة إلى نظريات "ميلر" التعاونية.²

الفرع الثاني: تعريف الجمعية التضاضدية العمالية

ويقصد بالجمعية التضاضدية أنها: "جماعة مستقلة من أشخاص طبيعيين أو اعتباريين اتفقوا طوعيا على أن ينظم بعضهم إلى بعض، لإنشاء مشروع يكون الغرض منه، أن يتيح لهم الحصول على المنتجات والخدمات التي هم في حاجة إليها، ولتحقيق مصالحهم الاجتماعية والاقتصادية والثقافية المشتركة، حيث يقومون بأنفسهم بتسيير وإدارة مشروعهم وفق المبادئ الأساسية للتعاون، وذلك بهدف بلوغ الأهداف المشتركة."³

وتعد الجمعيات التضاضدية من أهم المؤسسات على مستوى الوطن، حيث تلعب دورا هاما في تحقيق التكافل بين أفراد المجتمع الواحد والتي تسعى إلى تقديم برامج ومشاريع متنوعة في جميع المجالات التنموية وغيرها، بحيث أصبحت من أهم الوسائل والأساليب

¹: أحمد حسن البرعي، الوسيط في التشريعات الاجتماعية، ط2، دار النهضة العربية، بيروت، لبنان، 1987، ص 65.

²: أحمد حسن البرعي، الوجيز في القانون الاجتماعي، قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، 1992، ص 102.

³: أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري وعلاقات العمل الفردية، ديوان المطبوعات الجامعية، ط2، الجزائر، 1994، ص94.

البديلة لتحسين ورفع المستوى الإقتصادي والاجتماعي لأي دولة تقوم به دور فعال في تحقيق التنمية الاجتماعية والاقتصادية.¹

الفرع الثالث: أهمية التعاضدية أسبابها

أولاً: أهمية التعاضدية:

1. الأهداف الاجتماعية:

- ✚ المساهمة في الحد من الفقر و العمالة
- ✚ تحقيق الاندماج الاجتماعي
- ✚ تحقيق التنمية الاجتماعية وتعزيز كرامة الإنسان
- ✚ التعاضديات آلية جديدة وفعالة لمواجهة مشكلة البطالة
- ✚ العمل على إيجاد وتنمية العلاقات التعاونية بين المواطنين
- ✚ المساهمة في برامج محو الأمية
- ✚ تقديم المزايا والسلع بأسعار معقولة وتسهيلات لأعضائها
- ✚ المساهمة في برامج التوعية والإرشاد.²

2. الأهداف السياسية:

تهدف التعاضدية إلى أن تدعم نفسها في إطار من الإيمان بالنظام السياسي القائم، لذا يجب أن لا تقف موقفاً محايداً إزاء المبادئ التي تدعو إليها ولا سيما أن هذه الجمعيات التعاضدية تحقق المبادئ والأهداف نفسها التي ينادي بها النظام السياسي ولكن بصورة جزئية الأمر الذي لا بد أن ينعكس في إدخالها العنصر السياسي في الحركة التعاونية من يهدف تدعيم البناء وتأصيله لدى التعاونيين.³

¹: رشيد الدقر، محاضرات في التشريعات الاجتماعية، ط 1، دمشق، سوريا، 2002، ص 77.

²: تعاونيات الأهمية و الخلفية التاريخية -المستشار محمد الفاتح العتيبي مقال بتاريخ 2012/12/07

³: نشوء و تاريخ الحركة التعاونية و تطورها -سامح عيود قال بتاريخ 2015/06/04.

3. الأهداف الاقتصادية:

- + تحقيق أهداف التنمية الشاملة
- + توفير عناصر العمل للمواطنين في كافة القطاعات الاقتصادية
- + توفير عناصر الإنتاج للأنشطة المختلفة
- + تحفيز المواطن على المشاركة في التنمية والمساهمة في حل الأزمات
- + ضبط إيقاع السوق والحد من ارتفاع الأسعار
- + دعم المنتجين في عملية الإنتاج
- + المساهمة في نمو الاستثمارات الصغيرة والمتوسطة
- + توفير السلع والخدمات بأسعار مناسبة وجودة عالية
- + حماية المستهلك من الاحتكار ومن الاستغلال وارتفاع الأسعار.¹

ثانيا: أسباب التعاضدية :

هناك عدة أسباب تفرض الاهتمام بدراسة الحركة التعاضدية، ويمكننا تقسيم هذه الأسباب إلى أسباب عامة تتجاوز الإطار المحلي، وخاصة وهي تلك المتعلقة بمكانة وواقع الحركة في مجتمعنا.²

أ. الأسباب العامة

لم يعد التعاضد في مفهومه المذهبي مجرد أمان وتطلعات إصلاحية تمارس من خلال تجارب فردية، فقد تجاوز تلك المرحلة وأصبح نظاما له مبادئه المحددة وقواعده الخاصة ومنظّماته المحلية والإقليمية والدولية، وللحركة التعاضدية في أيامنا دورها الفعال في المجالات الاجتماعية والإقتصادية والسياسية ، وذلك في معظم الدول الرأسمالية والاشتراكية، المتقدمة منها والمتخلفة.³

¹: التعاونيات و منظمات الاعتماد على النفس - الدكتور علي الجدوي ص 21-22.

²: بلعروس أحمد التيجاني ووابل رشيد - قانون الضمان الاجتماعي، ط2، دار هومة للنشر والتوزيع، 2006، ص 36.

³: محمد قايد صايدي، أهمية الجمعيات والإتحادات التعاونية في المجتمع ودورها في التنمية والبناء، 2011، ص 63.

وإذا كان النظام التعاضدي قد أخذ صورته الأولى في أوروبا، إلا أنه انتشر فيما بعد إلى سائر أنحاء العالم، لا نكاد نجد اليوم بلدا ليس فيه نواة لحركة تعاونية، وتتفاوت أهمية الاعتماد على التنظيم التعاضدي من بلد لآخر، ففي بعضها مازال تجربة وليدة متعثرة وفي بعضها الآخر، يمثل قطاعا رديئا يعتمد عليه في الإنتاج والتوزيع تأمين الخدمات ومجابهة الأزمات، ولكنه في دول أخرى بات يعتبر أساسا في بنية النظام الاقتصادي الشامل للبلد.¹

إن أهمية التعاضد وتأثيره على الوضع الاقتصادي والاجتماعي بالنسبة للمنتجين والمستهلكين، وكذلك على مختلف فعاليات الاقتصاد القومي لم يعودا موضع شك، حيث يرى بعض المهتمين بالشؤون الاقتصادية والاجتماعية أن الحركة التعاضدية يمكن أن تسهم بصورة أساسية وفعالة في تحسين الإنتاج وزيادته وتخفيض كلفته، وهي قادرة أيضا على تحقيق توازن معقول بين مستويات الدخل والأسعار مما يعكس بشكل إيجابي على تكلفة المعيشة بالنسبة لأكثرية الشعب.²

كما تضع منظمة العمل الدولية التعاضد في قائمة الأعمال الاجتماعية ذات الأهمية الكبرى والأساسية بالنسبة لمجمل أهدافها ونشاطاتها، ذلك لأنها ترى في التعاضد مكانا لبناء نظام اقتصادي يتجاوب مع كثير من حاجات وظروف الدول النامية.³

ب. الأسباب الخاصة

إن واقع الحركة التعاضدية ومكانتها واهتمام الدولة بها والآمال المعقودة عليها، كل ذلك يشكل الأسباب المباشرة التي توجب علينا الاهتمام بالدراسات التعاضدية وتبرر لنا تدريسها في جامعاتنا من الناحيتين المذهبية والتشريعية.⁴

¹: راشد راشد - شرح علاقات العمل الفردية والجماعية في ضوء التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1991، ص 55.

²: سلامة أبو زعيتر، الجمعيات التعاونيات مدخل للاقتصاد البديل، مجلة الاقتصادي، فلسطين، 2016، ص 11.

³: محمد قايد الصايدي، المرجع السابق، ص 64.

⁴: الندوة القومية حول دور التعاونيات في تعزيز فرص التنمية الشاملة - شرم الشيخ - مصر - من 23-25 نوفمبر 2014.

ولقد أصبحت الحركة التعاضدية من وجهة النظر الرسمية أحد عناصر البناء الاقتصادي وجزء من منظمات التنمية والتطوير الاجتماعي والاقتصادي وخاصة في المجال الزراعي فقد صدر قانون الإصلاح الزراعي والذي يتضمن أحكاما خاصة بالجمعيات التعاضدية، كما أن الجمعيات التعاضدية الاستهلاكية والإنتاجية والمهنية والسكنية أخذت بالانتشار في مستوى القطر كله.¹

كما أن موقف السلطة من القطاع التعاضدي كان واضحا من خلال دعمه وتنشيطه بكل الوسائل الممكنة وذلك من خلال :

+ تشجيع تأسيس الجمعيات التعاضدية في جميع القطاعات

+ دعم النشاطات التعاضدية بشتى الوسائل

+ تبسيط الإجراءات القانونية اللازمة لإنشاء التعاضديات ومنحها الامتيازات

والإعفاءات اللازمة

+ تنظيم القطاع التعاضدي، وذلك من خلال تشجيع تأسيس اتحادات تعاونية

+ إعادة النظر بوضع الأجهزة الإدارية المختصة بالتعاقد في الوزارات، وإيجاد

صيغة جديدة تكفل تنسيق العمل بينها وبين زيادة كفاءتها.

+ تنشيط الحركة التعاضدية من خلال بث الوعي التعاضدي بواسطة مختلف

وسائل الإعلام والتربية وإشراك الحركة التعاضدية في مختلف نشاطات الدولة

ومجالسها وهيئاتها.²

¹: التشريعات الاجتماعية -تثريع التعاون - الدكتور محمد فاروق الباشا الطبعة التاسعة، 2000.

²: علي الجدوي، التعاونيات ومنظمات الاعتماد على النفس، المكتبة الأكاديمية، القاهرة، 1999، ص 49.

المطلب الثاني: مبادئ التعااضدية العمالية

التعاضديات منظمات مفتوحة لكل الأشخاص دون تمييز جنسي أو اجتماعي أو عرقي أو سياسي أو ديني، تتمتع التعااضدية بالحياد اتجاه الجميع، ومبدأ الباب المفتوح للعضوية يحقق الإحساس والشعور بالملكية الخاصة للفرد في إطار الجماعة إضافة إلى ما يقدمه لقدراته في العمل بالمشاركة فكريا وعلميا وماليا.¹

الفرع الأول: المبادئ الأساسية للتعاضدية العمالية

التعاضديات هي منظمات ديمقراطية يحكمها أعضاءها ويشاركون في سياستها واتخاذ القرار عن طريق ممثليهم المنتخبين ديمقراطيا، والممثلين مسئولين أمام ناخبينهم، و للأعضاء حقوق تصويت متساوية عضو واحدا صوت واحد. ويعطي مبدأ ديمقراطية الإدارة² الحق لجميع الأعضاء في المشاركة في إدارة التعااضدية وفقا لضوابط ديمقراطية عادلة.³

ويعتبر هذا المبدأ من المبادئ الأساسية والرئيسية التي اقترنت بظهور الفكر التعاضدي وخروجه إلى حيز التطبيق، كان هدفه الأساسي جذب رؤوس الأموال إلى التعااضدية للاستفادة منها في توسيع نشاطها، حيث يساهم الأعضاء بعدالة في رأس مال تعااضديتهم ويتلقى الأعضاء تعويضا عن رأس المال المسهم، ويمكن تخصيص الفائض لتطوير التعااضدية ودعم الأنشطة الأخرى التي يوافق عليها الأعضاء ويوزع الباقي على الأعضاء بنسبة تعاملهم مع التعااضدية، ويقدم مبدأ الفائدة المحددة على رأس المال الشعور بالمسؤولية اتجاه الممتلكات عند الأعضاء بما يؤكد توزيع الفائض على جميع الأعضاء وفق الأسس العادلة، ومبدأ الفائدة على رأس المال من الربا ويوظفه في سبيل تحقيق أفضل أداء

¹: لندوة القومية حول دور التعاونيات في تعزيز فرص التنمية الشاملة - شرم الشيخ - مصر - 23-25 نوفمبر 2014 الدكتور محمد احمد الظاهر .

²: بوزعوط عمار، كواش بن يوسف، النظام القانوني للتعااضدية الاجتماعية في القانون الجزائري، مذكرة ماستر في الحقوق، جامعة الجبالي بونعامة، خميس مليانة، 2017، ص 66.

³: الأنظمة التعاونية و تأصيلها و تجارب الدول فيها - الدكتور عبد الله بن مبارك ال سيف بتاريخ 2012/12/30.

مالي للفرد والمجتمع، وهو مردود ربحي ملائم للأسهم يفوق معدلات الاستثمار في كل قطاعات النشاط الاقتصادي.¹

الفرع الثاني: المبادئ الثانوية للتعاضدية العمالية

يعتبر مبدأ الحياد السياسي والديني والعنقي مبدأ يقاوم التفرقة ويدعو لتوحيد البشرية، ويعد هذا لمبدأ من المبادئ الجديدة و قد أخذت به الكثير من الدول، كما لم يأخذ به في بعضها، ويعتبر هذا المبدأ من أهم الوسائل التي مكنت الجمعيات التعاضدية من العمل بحرية في كنف النظم السياسية وسط الإثنيات العرقية والإيديولوجيات الفكرية والدينية و لذلك وجد العمل التعاضدي في الدول التي تطبق النظام الاقتصادي الرأسمالي، والدول التي تطبق النظام الاقتصادي الاشتراكي، ويوجد العمل التعاضدي في الدول التي تعتقد في الأديان السماوية بمختلف عقائدها، وقد نؤدى بمبدأ الحياد السياسي والديني والعنقي عبر الحلف التعاوني الدولي، ولذلك نجده في دستور الحركة التعاونية العالمية وفي القوانين المحلية للتعاقد في أغلب الدول.²

وتقدم التعاضديات التدريب والتعليم لأعضائها ولقيادتها المنتخبة ومديرها وموظفيها ليستطيعوا أن يساهموا بفعالية في تنمية تعاضديتهم مع تنوير الرأي العام عن طريق الإعلان والإعلام، وخاصة الشباب وقادة الرأي عن طبيعة ومزايا التعاقد عن طريق التثقيف والتوعية التعاونية، ثم بدأ التعليم والتدريب التعاضدي مبدأ يقاوم الجهل.³

ويعد أحد أهم المبادئ التعاضدية لإيجاد الوعي عن العمل الإداري والمالي والاجتماعي والاقتصادي لأعضاء الجمعيات، مما يساعد على نمو حركة التعاضدية من ناحية ومن، ومن ناحية أخرى رفع المستوى الفكري للعضو باعتباره إنسان.⁴

¹: بوزعوط عمار، كواش بن يوسف، المرجع السابق، ص 67.

²: الأنظمة التعاونية وتأسيسها و تجارب الدول فيها - الدكتور عبد الله بن مبارك ال سيف بتاريخ 2017/04/12.

³: المحامي : محمد قايد الصايدي - أهمية الجمعيات و الاتحادات التعاونية في المجتمع و دورها في التنمية و البناء.

⁴: محمد أحمد عبد الظاهر، التشريعات التعاونية في الوطن العربي ودورها في تنمية الحركة التعاونية، ندوة قومية ، 2014.

وتحتوي تشريعات التضامن في بعض الدول تخصيص نسبة من صافي الأرباح القابلة للتوزيع لأغراض التعليم والتدريب التعاضدي، باعتبار أن التثقيف التعاضدي أحد مسؤوليات الجماعات المتعاونة في نشر الفكر، مما يقود إلى رفع القدرات لأعضاء الحركة التعاضدية وهو بمثابة استثمار مستقبلي.¹

فقد كان هذا المبدأ من المبادئ المهمة في النظام التعاضدي بسبب محدودية رأس المال و خشية ضياعه، وكذا قلة موارد الجمعيات والتي لا تسمح بالتعامل بالمدىونية، والهدف منه تجنب الأضرار الناجمة عن البيع بأجل مما يعرض الجمعية إلى المخاطرة وتعطيل جزء من رأس المال.²

الفرع الثالث: تطبيق الفكر التعاضدي العمالي

تم تأسيس أول تعاونية استهلاكية موثقة عام 1769، على الرغم من أن جمعية حاملين شور تدعي أنها واحدة من أولى الجمعيات التعاونية في العالم، فقد أنشأت في ابردين عام 1498 غير أنها قامت بالتخلي عن التبادلية لتصبح شركة خاصة، وفي عام 1769 شكل النساجون في فينوك باسكتلندا تعاونية لبيع الدقيق الشوفان بأسعار منخفضة للعمال المحليين، ثم وسعت نطاق خدماتها لتشمل المساعدة في الادخار والإقراض والهجرة والتعليم.

حيث باتت في كوخ مفروش بالكاد، أين أفرغ النساجون المحليون أكياس من دقيق الشوفان في الغرفة الأمامية المطلية باللون الأبيض وبدؤوا ببيع محتويات الأكياس بسعر مخفض، وفي العقود التي تلت ذلك تأسست عدة تعاونيات مثل تعاونية لينكستون و تعاونية لوكهرست سنة 1832 وتعاونية قلب انجلترا التعاونية، والجمعيات التعاونية في جلاشيل هاويك سنة 1839 والتي اندمجت مع المجموعة التعاونية لتجارة الجملة، غير أن معظم هذه

¹: حمدي أمين عبد الهادي، إدارة شؤون موظفي الدولة أصولها و أساليب إصلاحها، دار الفكر العربي، القاهرة، 1990، ص 519 .

²: لعرج منيرة، محاضرة حول منازعات الضمان الاجتماعي، المدرسة العليا للقضاء، الجزائر، جوان 2008، ص 3.

التعاونيات قد فشلت إلى غاية سنة 1844 عندما أنشئت جمعية رواد روتشيدل العادلين الذين وضعوا مبادئ روتشيدل التي حكمت تعاونيتهم.¹

ويعتبر المصلح الاجتماعي روبرت أوين الأب الروحي للحركة التعاونية، حيث أنه في سنة 1810 قام هو وشركاؤه بشراء مصانع غزل نيو لانارك وشرع في إدخال معايير عمل أفضل بما في ذلك إنشاء متاجر البيع بالتجزئة مخفضة الأسعار وتوزيع الأرباح على عماله، رفع أجور العمال وتقليص أوقات العمل وكذا الحد من عمالة الصغار وبناء بيوت لعماله ومدارس للأطفال الصغار، وهذا ما أدى إلى زيادة أرباحه.²

وقام بتقديم مقترحات عام 1817 حول إنشاء قرى الاكتفاء الذاتي التي يتم تزويدها بالألات والأراضي الزراعية وحدد عدد العاملين فيها حسب مساحة القرى، وبهذا يقوم العمال بالعمل على سد حاجياتهم ويكتفون ذاتيا، ثم غادر أوين نيو لانارك من أجل متابعة أشكال أخرى من منظمات التعاون، وتطوير أفكار التعاونية من خلال الكتابة و المحاضرة، كما تم إنشاء المجتمعات التعاونية في جلاسكو وانديانا وهامبشاير.³

ويعتبر ليم كينج (1786-1865) في مقدمة تلاميذ أوين الذين نشروا تعاليمه التعاونية وطوروها، حيث كرس نفسه كواحد من معلمي التعاون للطبقة العاملة فأسس دورية شهرية تحت اسم التعاوني وكانت الطبعة الأولى منها سنة 1828، حيث كانت تقدم خليطا من الفلسفة التعاونية والنصائح العملية حول تشغيل المتاجر باستخدام المبادئ التعاونية.⁴

وكانت فكرة المتجر التعاوني أو محلات الإتحاد التي أنشأها أوين عبارة عن مخازن تقيمها جمعيات من العمال برأسمال يشتركون في جمعه بأنفسهم يشترون به المواد الغذائية والحاجات المنزلية بسعر الجملة ويبيعونها لأنفسهم ليوفروا بذلك أرباح تجار التجزئة، كما

¹: سامح سعيد عيبود، تعريف الجمعية التعاونية، مجلة الحوار المتمدن، 2005، ص 23.

²: جلال مصطفى القرشي، شرح قانون الضمان الاجتماعي دراسة مقارنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر سنة 5291، ص 25 و ما يليها.

³: المرجع نفسه، ص 26.

⁴: حدادي مبروك، محاضرة بعنوان المنازعات المتعلقة بجوالات العمل و الأمراض المهنية، مجلة المحكمة العليا الغرفة الاجتماعية الجزء الثاني، الجزائر سنة 1997، ص 519.

يحققون أرباحا من البيع للأعضاء والجمهور ويحتفظون بها لإنشاء المستعمرات الزراعية التي يعملون فيها، وبالتالي يتحررون من سيطرة أصحاب العمل، و عليه أراد كينج تحرير الطبقة العاملة بوسائلها الخاصة على أساس فكرة المساعدة الذاتية التي تعد من دعائم الفكرة التعاونية، غير أن هذه الفكرة لم يكتب لها النجاح نظرا لضعف رأس المال وضعف القوة الشرائية لأعضائها.¹

وفي مطلع سنة 1843 لخص أوين أفكاره في أهمية قيام العمال بجمع مساهمات يقيمون بها وحدات بيعية تقدم لهم السلع التي يحتاجونها بأسعار معقولة، ووحدات تقدم لهم مزايا الإنتاج الكبير والتسويق الأوفر والشراء والبيع بما يعود عليهم بنتائج أفضل، كما حدد أسس أصبحت نواة لمبادئ التعاون ووجدت قبولا من الطبقة العاملة في إنجلترا، وبناء عليه شهد منتصف عام 1844 بزوغ الحركة التعاونية العالمية تأسيس أول جمعية تعاونية ناجحة في العالم هي جمعية روتشيدل.²

وما أدى إلى نجاح كل هذا هو أن ماكينة الثورة الصناعية أجبرت العمال للانزلاق نحو الفقر والبطالة، فقرر هؤلاء الانضمام سويا لفتح متجر خاص ببيع المواد الغذائية التي لا يمكن أن يتحملوا تكلفتها ووضعوا مبادئ روتشيدل الشهيرة، وفي 1844/12/21 فتحو متجر به كمية محدودة من الزبدة والسكر والدقيق ودقيق الشوفان وبعض الشموع، وفي غضون 03 أشهر توسعت بضاعتهم لتشمل الشاي و التبغ ذات الجودة العالية وبأسعار رخيصة، ومن ثمة انتقلت التجربة الناجحة إلى بقية المدن البريطانية وإلى بقية دول العالم، حيث بدأ الفكر التعاوني في الانتشار لما حققه من نتائج طيبة تخطت مجالات الاستهلاك إلى مجالات أخرى منها المساهمة في إنشاء المساكن العمالية بعد أن ازدادت عضويتها وتضاعفت رؤوس أموالها ونمت قدراتها.³

¹: بوزعوط عمار، كواش بن يوسف، النظام القانوني للتعاضدية الاجتماعية في القانون الجزائري، مرجع سبق ذكره، ص

²: المرجع نفسه، ص 63.

³: بوزعوط عمار، كواش بن يوسف، المرجع السابق، ص 64.

توالى تأسيس التعاونيات في إنجلترا من مختلف أنواع والغايات، ولقد صدر أول تشريع حكومي عام 1852 بعد إدراك الحكومة لأهمية الدور الاقتصادي والاجتماعي الذي بدأت تؤديه التعاونيات، وفي عام 1863 أسس أول اتحاد جمعيات تعاوني ضم 48 جمعية لتوريد وتسويق المواد الغذائية والمنزلية بالجملة لأعضاء الاتحاد من الجمعيات وانتخب أحد رواد روتشيدل رئيسا للاتحاد، وتوالت الحركة التعاونية سنة 1883 لتقديم خدمات رعاية الأمومة والطفولة وتحسين أحوال استخدام النساء العاملات في المصانع.¹

وفي بداية القرن العشرين شكلت الحركة التعاونية البريطانية الحزب التعاوني من أجل تمثيل أعضاء تعاونيات المستهلكين في البرلمان، وتحفظت التعاونيات في إنجلترا بحصة سوقية قوية في مجال تجارة الجملة والتجزئة الغذائية والتأمين والأعمال المصرفية وصناعة السفر في أجزاء كثيرة من البلاد.²

تعود بدايات التجمعات التعاونية في ألمانيا إلى تلك القبائل الجرمانية الذين كونوا تعاونيات زراعة واستغلال للأراضي على المشاع، وفي القرون الوسطى ظهرت تعاونيات التجار و طوائف الحرفيين لتوفير الحماية لهم ضد التقلبات الحياة وأصبح لهم منشآت مشتركة و مراسي السفن والروافع....الخ.³

غير أن تلك التعاونيات كانت تعتمد مبدأ العضوية الإجبارية للحرفيين، وذلك لحماية احتكار الحرفة، والالتزام بها، وبعد ظهور مبدأ العضوية المفتوحة تطورت بعض تلك التعاونية إلى ألمانيا عن طريق فيكتور هوبير، حيث قامت بتطبيقها وفقا لظروفها وبخاصة في مجال الائتمان التعاوني وتعد الرائدة في تأسيس الاتحادات الانتمائية، حيث أنه وبعد الأزمة الاقتصادية انتهز المرابون لإرهاق الأهالي بالفوائد المغالى فيها، وهذا ما جعل المصلحين الاجتماعيين فرانز هيرمان شولز - ديتزلش عام 1852 ثم فريدرش فيليهم

¹: المرجع نفسه، ص 65.

²: عبد الرزاق أحمد السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني المصري، دار إحياء التراث العربي، بيروت، سنة 1964، ص 38.

³: محمد أحمد عبد الظاهر، التشريعات التعاونية في الوطن العربي ودورها في تنمية الحركة التعاونية.

رافيازين عام 1864 كل في مجال مستقل إلى حل مشكلة الإقراض ومد العمال والفلاحين بما يحتاجونه من أموال بعيدا عن استغلال المرابين.¹

وتعود أول أعمال شولز - ديتزلش - التعاونية لعام 1849 حينما أنشأ صندوقا للمعونة في حالات المرض والوفاة، وجمعية للنجارين بقصد تميلهم بالمواد الأولية تقوم على أساس المسؤولية التضامنية بين أعضائها، ولكن أهم أعماله التي اشتهر بها هي جمعيات الإقراض التعاونية التي أنشأها وعرفت باسمه والتي تقوم على مبدأين جديدين هما تكوين رأسمال خاص لها، من أنصبة يكتب فيها الأعضاء، وتقرير المسؤولية التضامنية بين الأعضاء.²

ونظرا لازدهار حركة تعاونية لتسليف والتوفير التعاوني الزراعي في ألمانيا، حيث الحيازات الزراعية الصغيرة والمعاناة من السعر المتدني للمنتجات وارتفاع سعر الفائدة على المبالغ المقرضة للمزارعين الممولين والتجار، قام السيد فريديريك رافيازين والذي كان يشغل رئيس بلدية لمجموعة من القرى بتأسيس أول جمعية تعاونية للتسليف والتوفير بنظام داخلي مكتوب ومتفق عليه وبأسهم واشتراكات متواضعة، وبإشراف إقراض الأعضاء قروض إنتاجية زراعية مشروطة ومراقبة.³

فكانت النتائج إيجابية كما أنشأ جمعية لمساعدة المزارعين المحتاجين في فلانرسفلد عام 1849 من أجل محاربة التجارة الاستغلالية للماشية والتي تحولت فيما بعد إلى مؤسسة للإقراض والادخار، وخلال مجاعة 1846-1847 كان رافيازين يشغل منصب رئيس بلدية في يستورالد، حيث شكل منظمة المساعدة الخيرية، جمعية رغيف الخبز وإمدادات الحبوب للحد من أثر المجاعة وعلى مدار 20 سنة التالية كانت تقوم على مبدأ المساعدة الخيرية، إلا أن إدراكه أن النجاح لا يكون إلا من خلال العمل الجماعي والمساعدة الذاتية قام بتحويل

¹:سعود شيهوب، المبادئ العامة للمنازعات الإدارية، نظرية الاختصاص، الجزء الثالث، ديوان المطبوعات الجامعية،

الجزائر، سنة 2005 ص 412

²: المرجع نفسه، ص413.

³: سعود شيهوب، المبادئ العامة للمنازعات الإدارية، نظرية الاختصاص، المرجع السابق، ص414.

الجمعيات الخيرية إلى جمعيات للتوفير والقروض، وتأسست أول جمعية تعاونية ريفية في عام 1864، وخلال السنوات التالية نمت عدد من الجمعيات الصغيرة للائتمان من أجل تأمين الأموال حتى تشكل أول اتحاد مصرفي تعاوني في عام 1872.¹

وتطورت التعاونيات في ألمانيا بعد الحرب العالمية الثانية، فظهر النظام التعاوني المصرفي والذي يضم في المستوى المحلي، مجموعة من البنوك التعاونية الخاصة وبنوك الائتمان التقسيمي، حيث تقوم بجميع الأعمال المصرفية مثل البنوك التعاونية الخاصة بالعاملين في السكك الحديدية، والخاصة بالعاملين في البريد وكذا موظفي الدولة، أما على المستوى الإقليمي فلقد ظهرت البنوك التعاونية المركزية والتي لها الشكل القانوني لشركات المساهمة، حيث تهدف إلى دعم حاملي أسهمها من التعاونيات الائتمانية من خلال استثمار الأموال الفائضة وإعادة التمويل، أما على المستوى القومي، فهناك بنك التعاون الإقليمي، المؤسسة الاتحادية المتخصصة، الاتحاد الفيدرالي للبنوك الشعبية، واتحادات المراجع التعاونية.²

وتمثل في ألمانيا التعاونيات المصرفية حوالي 75 بالمائة من البنوك العاملة في ألمانيا و التي تضم أكثر من 10 ملايين عضو تعاوني، إضافة إلى التعاونيات الزراعية التي تضم 6511 تعاونية، تعمل في الائتمان والتوريد والتسويق وتصنيع الألبان واللحوم والفاكهة والخضر....الخ، بالإضافة إلى التعاونيات الإنتاجية الحرفية في مجال العلف و الأسمالك، والسماد والخبز والحلوى، وتعاونية المهن الحرة مثل تعاونية الأطباء.³

و في فرنسا يحتل فوررية مضمير التعاون نفس المركز الذي يحتله روبرت أوين في إنجلترا، حيث صاغ فورريه نظريته في حل المشكلات الاجتماعية في كتاب له أصدره في عام 1822 باسم لائحة الجمعية الاستهلاكية الزراعية، حيث كان ينادي بمجموعة من

¹: محمد قايد صايدي، أهمية الجمعيات والاتحادات التعاونية في المجتمع ودورها في التنمية والبناء، مرجع سبق ذكره، ص 82.

²: محمد قايد صايدي، أهمية الجمعيات والاتحادات التعاونية في المجتمع ودورها في التنمية والبناء، المرجع السابق، ص 83.

³: رشيد الدقر، محاضرات في التشريعات الاجتماعية، مرجع سبق ذكره، ص 101.

الأفكار كفكرة العمل الجذاب، والتضامن بين أفراد الجماعة التعاونية، وفكرة توجيه الأرباح لتوفير الخدمات الاجتماعية، وذلك من أجل القضاء على مساوئ العمل الأجير والمضاربات التجارية والمالية والتي تعد جميعا الأسباب الرئيسية للمشكلة الاجتماعية.¹

كذلك فقد كان لأفكار فورييه في تنظيم مصنع أجهزة التدفئة الذي أنشأه اندرين جودان 1817-1888 بناحية جيز بفرنسا سنة 1859، ثم حوله إل جمعية تعاونية إنتاجية عمالية وقد ألحق بهذا المصنع مستعمرة تعاونية وهي عبارة عن حديقة يقع في وسطها الدار المشتركة وتضم مدارس و مسرح وجمعية تعاونية استهلاكية، وتعتبر هذه التعاونية مقصدا للتعاونيين الذين يتوافدون إليها من كافة أنحاء العالم.²

ويعتبر شارل فورييه رجل إقتصاد فرنسي صاحب نظرية اقتصادية واجتماعية عرفت باسمه، حيث كان يدعو إلى الاتحاد في الانتاج بطريقة المشاركة الاختيارية وأن يتاح لكل شخص العمل حسب قابليته الشخصية وله الحق في تغيير نوع العمل، وكان فورييه يأمل في تغيير العالم وتحويله إلى نظام اقتصادي أفضل عن طريق المثال الصالح حيث تصور مستعمرة تدار على شكل هيئة تعاونية يعيش أفرادها في بناء مشترك، ويختص كل واحد منهم بعمل معين طبقا لذوقه، مما يؤدي إلى زيادة الإنتاج على أن يعتزل في سن 28، كما كان يأمل أن يقوم أحد الأغنياء بتمويل مستعمرته الخيالية، لكن أحدا لم يمد له يد العون.³

وعقب وفاة فورييه، عمد الكثيرون إلى تطبيق نظريته وأسسوا عددا من المؤسسات التعاونية في فرنسا، كما طبق نظريته الأمريكيين في الولايات المتحدة وأنشأت مستعمرات مثل، مزرعة بروك لكن لم يكتب لها النجاح، أما بوشيه 1796-1895 فقد ركز اهتمامه على الجمعيات التعاونية للإنتاج الصناعي، وتقوم فكرته أساسا على اعتماد العمال على أنفسهم دون انتظار مساعدة من الدولة أو من المحسنين، لذلك دعاهم إلى إقامة جمعيات تعاونية للإنتاج يقدمون إليها ما يملكون من أدوات ومدخرات على أن يزداد رأس المال نتيجة

¹: المرجع نفسه، ص 102.

²: رشيد الدقر، محاضرات في التشريعات الاجتماعية، مرجع سابق، ص 103.

³: عبد الفتاح العتيبي، التعاونيات، الأهمية والخلفية التاريخية، مجلة الركن الأخضر ، 2012، ص 33.

تراكم الفائض المحقق سنة بعد أخرى، وتتكون الجمعية اختياريا وينتخبوا مديرها وأن توزع الأرباح التي كان يحصل عليها صاحب العمل على أساس ثمانين بالمائة توزع على الأعضاء بنسبة الأجور التي يتقاضونها خلال السنة، أما العشرين بالمائة الباقية فتستخدم في زيادة رأس مال الجمعية الذي لا يقبل التجزئة والتصفية، ومن أهم التجارب التي قامت على مبادئ بوشيه، الجمعية التعاونية الإنتاجية للصباغة التي أنشأت في سنة 1834 إلى غاية 1873.¹

في حين كان لويس بلان 1811-1882 الذي يعتبر أحد الاقتصاديين الاشتراكيين الفرنسيين الذي بدوره قد دعا إلى إنشاء مصانع وطنية لتشغيل العمال على أن ينتخب هؤلاء العمال رؤسائهم، يقتصر تدخل الدولة في بداية تأسيس هذه المصانع على تقديم المعونات المادية اللازمة لها وتنتشر في فرنسا الآن التعاونيات الإنتاجية خصوصا في مجالات الزراعة، الصناعة الغذائية، صيد الأسماك وتصنيعه وتوليد الطاقة البديلة، كما في تعاونية ارنكوب، كما يوجد في فرنسا أكبر مصروف تعاوني عالمي والمعروف باسم Crédit Agricole.²

المبحث الثاني: ماهية التعااضدية العمالية - الاجتماعية في التشريع الجزائري

إن توفير الحماية الاجتماعية للعامل هي حق تكفل المشرع الجزائري على غرار التشريعات المقارنة الأخرى بحمايته.

وسوف نحاول من خلال هذا المبحث التطرق إلى ماهية التعااضديات الاجتماعية في التشريع الجزائري على النحو الآتي:

¹: عبد الفتاح العتيبي، المرجع السابق، ص34.

²: المرجع نفسه، نفس الصفحة.

المطلب الأول: مفهوم التعاضدية العمالية الاجتماعية في التشريع الجزائري

تطرق القانون رقم 33/90 إلى تعريف التعاضديات الاجتماعية، وسوف نخصص

هذا المطلب للتعرف على مفهوم التعاضدية الاجتماعية وأهميته وكذلك أهدافها

الفرع الأول: تعريف التعاضدية العمالية الاجتماعية في التشريع الجزائري

تضمن القانون رقم 33/90¹ المتمم للأمر 96/20 حيث عرفت المادة الثانية من

القانون نفسه على أنه: "التعاضديات الاجتماعية شخص معنوي يخضع للقانون الخاص ذات

غرض غير مربح.....".

ويجتمع ضمنها مجموعة من الأشخاص على أساس تعاقدية ولغرض غير مربح، كما

أن هؤلاء الأشخاص يشتركون في تسخير معارفهم ووسائلهم لمدة محددة أو غير محددة من

أجل ترقية الأنشطة صفة التعاضدية الاجتماعية من تاريخ تسجيلها لدى الوزير المكلف

بالضمان الاجتماعي.²

وتعاونيات والجمعيات التعاضدية جهات رئيسية لتوفير خدمات الحماية الاجتماعية،

وخاصة التغطية الصحية، وتعمل باعتبارها مشاريع طوعية في المجتمعات المحلية.

وتوجد، إلى جانب نظام الضمان الاجتماعي هذا، أشكال أخرى من المنظمات التي

تغطي خطر المرض من قبيل دور التأمين والجمعيات التعاضدية الصحية المنشأة على

صعيد بعض الشركات.³

¹: القانون رقم 33/90 المؤرخ في 25 ديسمبر 1990 والمتعلق بالتعاضديات الاجتماعية، المعدل والمتمم بالأمر 20/96

المؤرخ في 06 جويلية 1996، جريدة رسمية عدد 11.

²: عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري و التحولات الاقتصادية، دار القصة، الجزائر، سنة 2003، ص 163.

³: رشيد الدقر، محاضرات في التشريعات الاجتماعية، مرجع سبق ذكره، ص 104.

هي شخص معنوي يخضع للقانون الخاص، ذات غرض غير مريح، تسير بموجب أحكام بالقانون رقم 15-02¹ المتعلق بالتعاضديات الإجتماعية و قانونها الأساسي. الأشخاص الذين يمكنهم تأسيس تعاضدية اجتماعية أو الانضمام بحرية و طوعية إلى تعاضديات اجتماعية موجودة:²

– عمال أجراء في المؤسسات والإدارات و الهيئات العمومية و المقاولات العمومية أو الخاصة،

– أو من أشخاص يمارسون نشاطا لحسابهم الخاص،

– أشخاص متقاعدون،

– أو أصحاب معاشات أو أصحاب ريع بعنوان الضمان الاجتماعي،

– المجاهدون أو أرامل الشهداء الذين لهم معاشات من الدولة، وفقا للتشريع و التنظيم المعمول بهما.

– ذوو حقوق المتعاضدين المتوفين.³

الفرع الثاني: انجازات التعاضدية العمالية الاجتماعية

تقسم إنجازات التعاضدية الاجتماعية إلى إنجاز فردي وآخر جماعي كما يلي:

أولا: الإنجازات الفردية

تحتوي الإنجازات الفردية للنظام العام المقدمة من قبل التعاضدية الاجتماعية على:⁴

0 الأداءات العينية للتأمين على المرض على أساس نسبة يحددها القانون الأساسي

للتعاضدية تكملة للأداءات المقدمة من قبل صندوق الضمان الاجتماعي.

0 التكفل بالفارق بين أتعاب وتسعيرة العلاج الصحي المطبقة من قبل مهني الصحة

ومؤسسات العلاج والتسعيرات المرجعية المعتمدة كأساس للتعويض من قبل الضمان

¹ القانون رقم 02/15 المؤرخ في 04 جانفي 2015 والمتعلق بالتعاضديات الاجتماعية جريدة رسمية عدد 08.

² دليل الخدمات الاجتماعية لأمن الوطني الطبعة الثالثة، المصلحة المركزية للصحة، النشاط الاجتماعي و الرياضات، سنة 2009.

³ رشيد الدقر، محاضرات في التشريعات الاجتماعية، مرجع سبق ذكره، ص 105.

⁴ المرجع نفسه، ص 106.

الاجتماعي في حدود الأتعاب والتسعيرات العلاجية الصحية، على أن لا يتعدى مجموع ما يعوضه الضمان الاجتماعي والتعاضدية الاجتماعية مبلغ المصاريف الحقيقية المنفقة.

0 التعويضات اليومية للتأمين على المرض حسب نسبة يحددها القانون الأساسي في حدود 25 بالمائة من الأجر المرجعي للعامل عندما لا تمنح هذه التعويضات من قبل الضمان الاجتماعي بنسبة 50 بالمائة.¹

0 لزيادة في معاش العجز للتأمينات الاجتماعية عندما لا يمارس صاحب المعاش أي نشاط في حدود 20 بالمائة من الأجر المرجعي المعتمد كأساس لحساب المعاش.

0 الزيادة في ربع حوادث العمل و الأمراض المهنية الذي تساوي نسبته 50 بالمائة على الأقل عندما لا يمارس صاحبه أي نشاطه المهني.

على أن لا يتعدى مجموع مبلغ الربع والزيادة نسبة 80 بالمائة من الأجر المرجعي المعتمد كأساس لحساب الربع.

0 أخيرا الزيادة في تلك المعاشات المنقولة بعنوان الضمان الاجتماعي لذوي حقوق المتوفي.²

كما يمكن أن ينص القانون الأساسي للتعاضدية الاجتماعية على إنجازات فردية أخرى ذات طابع اجتماعي عينية، أو نقدية خاصة بأحداث مهنية وعائلية.³

ثانيا: الإنجازات الجماعية:

تخضع هذه الإنجازات الجماعية للنظام العام التي تقدمها التعاضدية الاجتماعية وهي على النحو الآتي:⁴

0 إنجاز الهياكل الصحية والاجتماعية

¹: رشيد الدقر، محاضرات في التشريعات الاجتماعية، مرجع سبق ذكره، ص 106.

²: دليل الخدمات الاجتماعية للأمن الوطني، المرجع السابق، ص 20.

³: دليل الخدمات الاجتماعية للأمن الوطني، المرجع السابق، ص 21.

⁴: مجلة القضائية للمحكمة العليا العدد الأول لسنة 1993 ص 125.

- 0 إنجازات في مجال الصحة والتي تقدم مجانا للأعضاء المنخرطين وذوي حقوقهم.
- 0 إنجازات اجتماعية لحماية الأسرة أو الطفولة أو الأشخاص المسنين أو المعوقين أو في وضعية تبعية.

0 إدراج التعاضدية الاجتماعية في نظام البطاقة الإلكترونية للمؤمن له اجتماعيا طبقا لأحكام القانون 11¹/83 المؤرخ في 02 يوليو 1983 والمتضمن القانون الأساسي للتأمينات الاجتماعية، حيث تقدم هذه البطاقة وجوبا إلى مقدم علاج أو خدمات مرتبطة بالعلاج من أجل الحصول على أي علاج أو خدمات مرتبطة بالعلاج.

الفرع الثالث: أهداف التعاضدية العمالية الاجتماعية

وتهدف هذه التعاضديات العمالية الاجتماعية إلى ما يلي:

- Á ضمان أداءات النظام العام بما في ذلك الأداءات الفردية والجماعية
- Á القيام بأعمال المساعدة والتعاون والتضامن والاحتياط لفائدة أعضائها المنخرطين وذوي حقوقهم، وذلك عن طريق دفع الإشتراكات.
- Á منح إداءات إختيارية سواء فردية أو جماعية تدرج ضمن إطار التضامن والاحتياط وكذا المساعدة.²

المطلب الثاني: النظام القانوني للتعاضدية العمالية الاجتماعية

سوف نحاول من خلال المطلب الثاني التطرق وتسليط الضوء على الإطار القانوني ومختلف النصوص التشريعية المنظمة للتعاضديات الاجتماعية وفقا للتشريع الجزائري.³

الفرع الأول: طرق تكوين التعاضدية العمالية الاجتماعية

تتكون التعاضدية الاجتماعية من ما يلي ذكره بالتفصيل:

- × عمال أجراء في المؤسسات الإدارية والهيئات العمومية والمقاولات العمومية أو الخاصة أو من أشخاص يمارسون نشاط لحسابهم الخاص.

¹: www.assuranced، تم زيارة الموقع بتاريخ 2020/12/05 على الساعة 17: 05.

²: الموقع الإلكتروني السابق.

³: سعود شيهوب، المبادئ العامة للمنازعات الإدارية، نظرية الاختصاص، مرجع سبق ذكره، ص 98.

- × أشخاص لهم صفة المؤمن لهم اجتماعيا
- × ذوي حقوقهم المتعاضدين المتوفين
- × أشخاص متقاعدين أو أصحاب المعاشات أو بروع خاصة بالضمان الاجتماعي
- × المجاهدين والأرامل الشهداء المستفيدين من منح الدولة¹

إذ أن التعاضدية الاجتماعية يتم تأسيسها عقب انعقاد جمعية عامة تأسيسية تضم أعضائها المؤسسين على أن لا يقل على 50 عضو والذين يجب أن يستوفوا الشروط التالية:²

1. السن من 19 سنة فما فوق

2. الجنسية الجزائرية

3. التمتع بكافة الحقوق المدنية والسياسية

4. لم يسبق الحكم عليه بجنحة أو جنابة تتعارض ونشاط التعاضدية

وكذلك إلزامية تسليم وصل تسجيل التعاضدية الاجتماعية من طرف السلطة العمومية المختصة المتمثلة في وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي في أجل أقصاه 45 يوما من تاريخ إيداع الملف مقابل وصل إيداع، والقيام بإجراءات الإشهار في جريدتين ذات توزيع وطني على الأقل.³

ويشمل ملف التأسيس الوثائق الآتية:⁴

- طلب تسجيل التعاضدية الاجتماعية موقع من طرف رئيس مجلس الإدارة

¹:نبيل محمد عبد اللطيف - نظام التأمين الاجتماعي في مصر تشريعا وتطبيقا - دار الصافي للطباعة والنشر، مصر، 1997، ص93.

²:ممدوح عطري - قانون العمل الموحد - قانون التأمينات الاجتماعية - مؤسسة النوري، سوريا، 1995، ص144.

³: محمد قايد صايد، أهمية الجمعيات والاتحادات التعاونية في المجتمع ودورها في التنمية والبناء، مرجع سبق ذكره، ص97.

⁴:محمود عبد الفتاح زاهر، الوسيط في شرح قانون العمل الجديد، الجزء الثاني، دار الإسلام للطباعة والنشر، القاهرة، 2003، ص68.

- القائمة الإسمية والتوقيع والحالة المدنية والمهنة أو الصفة والعنوان الكامل لمحل الإقامة الأعضاء المؤسسين
- صحيفة السوابق القضائية للأعضاء المؤسسين
- نسختين مطابقتين للأصل من القانون الأساسي للتعاضدية الاجتماعية المصادق عليه من طرف الجمعية العامة التأسيسية
- محضر الجمعية العامة التأسيسية معد من طرف محضر قضائي
- وثائق إثبات وجود المقر¹
- مشروع الميزانية التقديرية ل 12 شهرا الأولى للنشاط مصادق عليها من طرف الجمعية العامة التأسيسية
- الوثائق التي من شأنها إثبات ديمومة التعاضدية الاجتماعية، حيث يشترط من أجل ضمان ديمومة أعمالها أن لا يقل عدد المنخرطين فيها عن 5000 منخرط.
- وفي حالة رفض تسليم وصل التسجيل في الآجال المحددة قانونا يحق للتعاضدية الاجتماعية رفع دعوى الإلغاء أمام مجلس الدولة في الآجال 60 يوما من تاريخ التبليغ.²
- الفرع الثاني: القانون الأساسي للتعاضدية العمالية الاجتماعية**
- يتم المصادقة على القانون الأساسي للتعاضدية من طرف الجمعية التأسيسية والذي يجب أن يتضمن:³
- نمط التنظيم ومجال الاختصاص الإقليمي
- هدف التعاضدية الاجتماعية، تسميتها ومقرها
- حقوق وواجبات الأعضاء المنخرطين وذوي حقوقهم
- شروط وكيفيات الانخراط

¹: صلاح محمد دياب - الوسيط في شرح أحكام قانون العمل والتأمينات الاجتماعية - دار النهضة العربية، القاهرة، ص 87.

²: راشد راشد - شرح علاقات العمل الفردية والجماعية في ضوء التشريع الجزائري - ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1991، ص 57.

³: جلال محمد إبراهيم، لوجيز في شرح قانون التأمينات الاجتماعية - مطبعة الإسراء، مصر، 2003، ص 44.

- الشروط المرتبطة بحق تصويت الأعضاء المنخرطين
- قواعد وكيفية انتخاب الأعضاء المنخرطين المندوبين في الجمعية العامة
- دور الجمعية العامة والهيئات الأخرى للتعاضدية ونمط سيرها
- كيفية انتخاب هيئات التعاضدية الاجتماعية وتجديدها¹

الفرع الثالث: حقوق وواجبات التعاضدية العمالية الاجتماعية

يصبح للشخصية المعنوية إلتزامات يجب أن يؤديها و حقوق يتمتع بها بمجرد اكتسابه صفة التعاضدية الاجتماعية تتمثل أساسا فيما يلي تفصيله:²

أولاً: الإلتزامات

Ⅴ إخبار السلطة العمومية المختصة بكل التغيرات التي تطرأ على هيئاتها وهيكل تسييرها

Ⅴ عدم إدراج في قانونها الأساسي أحكاما يترتب عليها التمييز بين أعضائها المنخرطين

Ⅴ رفض إعانات أو هبات أو وصايا من أي جمعية أو حزب سياسي مهما كان شكلها

Ⅴ عدم وجود أي علاقة بين التعاضدية الاجتماعية والجمعيات والأحزاب السياسية.³

ثانياً: الحقوق

Ⅴ حق التقاضي أمام الجهات القضائية المختصة

Ⅴ حق تمثيل أعضائها أمام السلطة العمومية

Ⅴ حق إبرام العقود والاتفاقيات المرتبطة بهدفها

Ⅴ حق تلقي الهبات والوصايا

Ⅴ حق اقتناء الممتلكات المنقولة أو العقارية لممارسة نشاطها⁴

¹: جلال محمد إبراهيم، لوجيز في شرح قانون التأمينات الاجتماعية، المرجع السابق، ص 45.

²: راشد راشد - شرح علاقات العمل الفردية والجماعية في ضوء التشريع الجزائري، مرجع سبق ذكره، ص 58.

³: صلاح محمد دياب - الوسيط في شرح أحكام قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، مرجع سب ذكره، ص 88.

⁴: صلاح محمد دياب - الوسيط في شرح أحكام قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، المرجع السابق، ص 89.

خلاصة الفصل:

وعليه فإن الحركة التعاضدية في عصرنا الحالي لها دورها الفعال في المجالات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية، وذلك في معظم الدول المتقدمة و غيرها من الدول السائرة في طرق النمو كالجزائر على سبيل المثال، ثم إن النظام التعاضدي أو التعاوني قد أخذ صورته الأولى في أوروبا إلا أنه انتشر بعد إلى سائر أنحاء العالم، بحيث لا نكاد اليوم نجد بلدا ليس نواة الحركة التعاضدية، وتتفاوت أهمية الاعتماد على التنظيم التعاضدي من بلد لآخر، ففي بعض الدول مازالت تجربة الفكر التعاضدي وليدة متعثرة مثل الجزائر.

الفصل الثاني

تمهيد:

إن الإنسان معرض في حياته لكثير من المخاطر والتي من شأنها أن تحول دون تحقيق الأمن والطمأنينة لديه، وهذه المخاطر كثيرة ومتنوعة قد تعترض العامل وتؤدي أحيانا إلى توقيف عمله، وهذا ما دفع إلى مختلف التعاضديات العمالية إلى التعاون من أجل دفع الدولة إلى سن قوانين من شأنها تعزيز وتحقيق حماية اجتماعية تكفل حياة كريمة للعامل.

تتمثل هذه المخاطر في خطر العجز وخطر المرض ثم خطر الولادة، والكثير من المخاطر التي تتطلب حماية فعلية للموظف من أجل الحفاظ على بقائه في المؤسسات كقوة بشرية لا بد من وجودها، ولقد كان تضامن التعاضديات العمالية من أجل تحقيق حماية اجتماعية للموظف قويا ومتماسكا في المجتمعات البدائية إلى يومنا، حيث كان الفرد لا يملك نفسه، وإنما هو ملك لعائلته وعرفت التعاضديات العمالية منذ نشأتها تطورا تاريخيا والذي سبق التطرق إليه في هذه الدراسة من خلال الفصل الأول.

غير أن هذا التضامن بدأ يضعف مع تطور الحياة البشرية، ثم استعاد قوته في السنوات الأخيرة أين بات يشهد تسابقا تشريعيًا في مختلف الأنظمة الدولية من بينها التشريع الجزائري الذي بدوره خصص له العديد من القوانين والأوامر التنفيذية منها والتشريعية كل ذلك جهدا سعت ومازالت تسعى في بذله التعاضديات العمالية.

المبحث الأول: التعاضديات العمالية والحماية الاجتماعية للعامل

إن دراسة التعاضدية العمالية ومدى مساهمتها في دعم وزيادة الحماية الاجتماعية للعامل، وكذا ذوي الدخل المحدود وأصحاب رؤوس الأموال الصغيرة للاستثمار الوطني وتحسين أوضاعهم المعيشية والذي أدى إلى ظهور هذه التعاضديات العمالية والتعاونية في مختلف المجالات: الزراعة، الصناعة، التسويق، الاستهلاك،..... والكثير من القطاعات.

المطلب الأول: أملاك التعاضديات الاجتماعية ومواردها

الأملاك التي يؤسسها مجموعة من الأفراد تجمعهم مصلحة مشتركة بصفتهم مستهلكين، بهدف البيع والشراء للأعضاء بأسعار وبمواصفات جيدة بعيدا عن الغش والتلاعب، بحيث يتم توزيع صافي الربح وفق نسب محددة بموجب القانون، على أن يخصص القسط الأكبر من الربح الصافي عائدا على المعاملات أي يوزع حسب مشتريات كل عضو في الجمعية.

الفرع الأول: موارد أعضاء التعاضديات

مما لا شك فيه أن الانخراط في التعاضدية الاجتماعية يترتب اقتطاع الاشتراك من قبل الهيئة المستخدمة أو الهيئة المدينة للمعاش أو ريع الضمان الاجتماعي، ويحدد الاشتراك حسب الحالة على أساس:

- أجر العامل الخاضع لاشتراك الضمان الاجتماعي
- دخل الغير الأجير الخاضع لاشتراك الضمان الاجتماعي
- المعاش أو الريع الذي يمنحه الضمان الاجتماعي أو الدولة¹

تحدد نسبة الاشتراك في التعاضدية الاجتماعية الذي يمنح الحق في الاستفادة من أدوات النظام العام الفردية أو الجماعية أو الأداءات الاختيارية بموجب القانون الأساسي للتعاضدية، وكذلك تلتزم التعاضدية خلال مدة أقصاها 30 يوم من تاريخ اقتطاعها، وتلتزم

¹: بوزعوط عمار، كواش بن يوسف، النظام القانوني للتعاضدية الاجتماعية في القانون الجزائري، مرجع سبق ذكره، ص

الفصل الثاني دور التعاضديات العمالية في زيادة الحماية الاجتماعية للعامل

التعاضدية الاجتماعية أيضا بإعلام الهيئة المستخدمة أو المدينة للمعاش أو ريع الضمان الاجتماعي بتوقف اقتطاع الاشتراك في أجل 30 يوم من تاريخ فقدان صفة المنخرط.

أما بالنسبة للمنخرطين الذين يعملون لحسابهم الخاص، فتحدد اشتراكاتهم وفق دورية زمنية يحددها القانون الأساسي للتعاضدية.¹

الفرع الثاني: الموارد الأخرى للتعاضدية

زيادة على اشتراكات ومساهمات الأعضاء المنخرطين تتكون موارد التعاضدية الاجتماعية من:

- الهبات والوصايا التي تقدمها التعاضدية
- عائدات الأموال التي توظفها أو تستثمرها التعاضدية
- عائدات الدعاوى التعويضية
- الإعانات الممنوحة للتعاضدية الاجتماعية من طرف الدولة أو الولاية أو البلدية وتخصص الموارد البشرية:
- الأداءات الفردية والجماعية
- مصاريف سير التعاضدية
- تأسيس صندوق الاحتياط
- برنامج الاستثمار²

تشمل ممتلكات التعاضدية الاجتماعية:

تتمثل ممتلكات التعاضدية الاجتماعية أساسا من مجموع الأملاك العقارية أو المنقولة المكتسبة أو المنجزة في إطار تنفيذ مهامها.³

¹: بوزعوط عمار، كواش بن يوسف، 71.

²: بوزعوط عمار، كواش بن يوسف، المرجع السابق، ص 71.

³: المرجع نفسه، ص 72.

المطلب الثاني: حق العامل في الحماية الاجتماعية

حق العامل في الحماية الاجتماعية هو حق أساسي يتمتع به العامل مجرد تعيينه، ويقع واجب التصريح بالعامل لدى هيئة الضمان الاجتماعي على عاتق صاحب العمل وتمويل هذه التأمينات الاجتماعية مشترك بين العاملين والدولة إذ يدفع كل من الجانبين اشتراكات تقدر بنسبة مئوية معينة من راتب العامل، وتتضمن خدمات التأمين مزايا عينية أو نقدية معينة للموظف أو أسرته بشروط خاصة لمواجهة بعض مخاطر العمل والحياة، كالمرض والإصابة أو العجز أو الشيخوخة أو الوفاة أو البطالة.

ولقد عملت الدولة الجزائرية منذ الاستقلال على المصادقة على العديد من الاتفاقيات الدولية التي تنص على مختلف مجالات الحماية الاجتماعية تمثلت أهمها في اتفاقية سنة 1925 حول التعويض عن حوادث العمل وأخرى حول الأمراض المهنية وهي المراجعة سنة 1934 و ثلاثة حول المساواة في التعويض عنها.¹

الفرع الأول: التأمين الصحي

التأمين الصحي يتضمن حالات المرض وعادة يقدم مزايا عينية تتمثل في الرعاية الطبية التي تشمل الكشف الطبي والعلاج والعمليات الجراحية والولادة والأدوية والخدمات التأهيلية، وأيضا مزايا مالية تتمثل في المعونة الطبية، بالإضافة إلى تأمين إصابات العمل الذي يتناول مخاطر مهنية كالأمراض المهنية المحددة قانونا، والحوادث التي تقع أثناء أداء الوظيفة أو بسببها، وحوادث الطريق خلال فترة الذهاب إلى العمل والعودة منه.

أولا: التأمين عن المرض، الأمومة والطفولة

طبقا للقانون رقم 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المؤرخ في 1983/07/02 جميع الأجراء مهما كان قطاع نشاطهم من مخاطر المرض والأمومة والعجز والوفاة، وقد أتى هذا في المادة الثانية من نفس القانون بأن التأمينات الاجتماعية تغطي مخاطر الولادة والمرض.

¹: محمد الصغير علي، شرح قانون الضمان الاجتماعي، دراسة مقارنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1980، ص

وجاء هذا القانون تبعا للنص على حق الحماية الاجتماعية وذلك في مختلف الدساتير والمواثيق الوطنية للجزائر، بداية من الميثاق الوطني لسنة 1976 من خلال تطوير حماية الأمومة و الطفولة والرقابة الصحية، وما أكد عليه الميثاق الوطني لسنة 1986 من خلال سهر الدولة على ضمان مستوى معيشي لجميع العمال وعائلاتهم يجعلهم في مأمن من المشكلات المادية، وهو نفس الهدف الذي نصت عليه المادة 33 من دستور 1996/11/22، ودستور 1989/02/23 في مادته 51، والمادة 54 من دستور 1996/11/28.¹

وقد أشار الأمر رقم 133²/66 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومي إلى حق الموظف العمومي في التأمين عن المرض بنص المادة 32 منه، وكذلك المادة 39 التي منحت الموظف الحق في عطلة مدفوعة الأجر عند إصابته بمرض، وهذا ما أكدته المرسوم رقم 135/66 المتعلق بالعطل مدفوعة الأجر ، وكذلك نص المرسوم رقم 59/85 المتعلق بالقانون الأساسي النموذجي لعمال الإدارات والمؤسسات العمومية على حق الموظفين والعمال في الحماية الاجتماعية.³

1. التأمين عن المرض:

التأمين عن المرض عقد بموجبه يودع المؤمن له أقساط التأمين للمؤمن و يتعهد هذا الأخير في حالة ما إذا مرض المؤمن له أثناء مدة التأمين بأن يدفع له مبلغا معيناً دفعة واحدة أو على أقساط، ويشمل هذا التأمين مصروفات العلاج والأدوية والإقامة.⁴

¹: المادة 64 من دستور 1996/11/28.

²: القانون رقم 133/66 المؤرخ في 1966/06/02 المتعلق بالقانون النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، جريدة رسمية عدد 3 المذكور أعلاه.

³: مسعود شيهوب، المبادئ العامة للمنازعات الإدارية، نظرية الاختصاص، الجزء الثالث، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005، ص 21.

⁴: شاري معمر، حق الحماية والخدمات الاجتماعية للموظف العمومي، مذكرة ماستر، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2019، ص 29.

ويعتبر المرض من أهم المخاطر التي تغطيها التأمينات الاجتماعية بموجب القانون رقم 11/83 وتشمل أداؤه:

الأداءات العينية التي تعني التكفل بالمصاريف الطبية والوقائية والعلاجية للمؤمن له و ذوي حقوقه وتغطيتها، ويتم تمويل هذه النفقات من أقساط الاشتراك الإجباري المفروض على أصحاب العمل أيا كان نشاطهم طبقا للنسب التي يحددها القانون.

ويعد التأمين على المرض أهم مصدر من مصادر النفقات للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، وله ارتباط بسياسة الصحة العامة وله كذلك أهمية بالغة الخطورة بالنسبة لمستقبل البلاد التي تنظمه.

وتتمثل هذه الأداءات العينية في تغطية المصاريف المتعلقة بالعلاج والجراحة و الأدوية والإقامة بالمستشفى والفحوص المختلفة وعلاج الأسنان والأعضاء الاصطناعية و إعادة التأهيل الوظيفي... الخ، وتدخل فيها أيضا مصاريف تنقل العامل المريض عند استدعائه من قبل صندوق الضمان الاجتماعي، كل ذلك مقابل الملف الطبي لهيئة الضمان الاجتماعي المختصة إقليميا.¹

وحتى يتمكن العامل المريض من الاستفادة من الأداءات العينية نتيجة المرض فإن قانون التأمينات الاجتماعية رقم 11/83 قد وضع عدة شروط لمنح التعويضات حددها المرسوم رقم 27/84 تتمثل في ضرورة وصف هذه العلاجات من طرف طبيب، وألا تشمل مصاريف الأسنان الاصطناعية سوى الأجهزة الوظيفية العلاجية أو تلك الضرورية لممارسة بعض المهن، وكذلك ضرورة إرسال العامل للملف الطبي خلال ثلاثة أشهر التي تلي إجراء الفحص أو لوقف العلاج إذا تطلب فحوصا مستمرة، وكذا شروط تتعلق بالمدة الأدنى التي يكون قد عملها المؤمن له، حتى يجوز له الاستفادة من الأداءات العينية خلال ستة أشهر الأولى وما بعدها في حالة الانقطاع عن الخضوع لنظام الضمان الاجتماعي، ولا يجوز العامل أن يقوم بأي نشاط مأجور أو غير مأجور أو مغادرة منزله أو أي تنقل طوال مدة

¹: شاري معمر، المرجع السابق ص 30.

الفصل الثاني دور التعاضديات العمالية في زيادة الحماية الاجتماعية للعامل

مرضه دون إذن مسبق من الطبيب وهيئة الضمان الاجتماعي، ويجوز لهذه الأخيرة القيام بفحوص مضادة والمراقبة الطبية التي يمكن أن تفقد الموظف الحق في التعويضات اللاحقة.¹

ويستفيد ذوي الحقوق العامل من هذه الأداءات، وهم كل زوج الموظف الذي لا يمارس نشاطا مأجورا والأولاد الذين هم تحت كفالته الذي تقل أعمارهم عن 18 سنة، إضافة إلى الذين يتعذر عليهم ممارسة أي نشاط لإصابتهم بعاهة مستديمة أو مرض مزمن مهما كان سنهم، وأصول العامل إذا لم يتجاوز مصدر رزقهم عن المبلغ الأدنى لمعاش التقاعد. كما يستفيد العامل أيضا من أداءات نقدية، وهي مبالغ تدفع للموظف الذي توقف عن عمله بسبب المرض تأسيسا على المرتب الذي يتقاضاه، ويكون بنصف الأجر من اليوم الأول إلى اليوم 15 من توقفه عن العمل، ثم يدفع الأجر كاملا ابتداء من اليوم 16 وقد تدوم الاستفادة من هذه الأداءات اليومية طوال ثلاث سنوات، كل ذلك حسب الشروط الواردة في القانون مع المراقبة المستمرة للحالة الصحية من قبل هيئة الضمان الاجتماعي.²

2. التأمين عن الأمومة:

تنص المادة 23³ من قانون التأمينات الاجتماعية على أداءات عينية وأخرى نقدية، تتمثل الأولى في التكفل بالمصاريف المترتبة عن العمل والوضع وتبعات ذلك كما نص عليه القانون في المادتين 26⁴ و 27⁵، وتعوض المصاريف الطبية والصيدلية كاملة، ومصاريف الإقامة للأم، والمولود في المستشفى لمدة ثمانية أيام، أما بالنسبة للأداءات

¹: شاري معمر، المرجع السابق، ص 31.

²: المرجع نفسه، ص 34.

³: المادة 23 من القانون رقم 11/83 المؤرخ في 1983/07/02، والمتعلق بالتأمينات الاجتماعية، جريدة رسمية عدد 07 المذكور أعلاه.

⁴: المادة 26 من القانون رقم 11/83 المؤرخ في 1983/07/02، والمتعلق بالتأمينات الاجتماعية، جريدة رسمية عدد المذكور أعلاه 07.

⁵: المادة 27 من القانون رقم 11/83 المؤرخ في 1983/07/02، والمتعلق بالتأمينات الاجتماعية، جريدة رسمية عدد 07 المذكور أعلاه.

النقدية فيستفيد العامل التي تتوقف عن العمل بسبب الولادة من تعويض يساوي كامل أجرها لمدة 14 أسبوعا متتالية، والتي تبدأ على الأقل ستة أسابيع قبل التاريخ المحتمل للوضع. وجاءت الإشارة إلى الحق في التأمين على الأمومة في مختلف المواثيق والدساتير الجزائرية، ونصت عليه عدة نصوص قانونية وتنظيمية خاصة تلك المتعلقة بالتوظيف العمومي المتمثلة في الأمر 133/66 المؤرخ في 1966/06/02¹ المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومي في مادته 39، المرسوم 59/85 المتعلق بالقانون النموذجي لعمال الإدارات والمؤسسات العمومية في مادته 16، والقانون 12/78 المتعلق بالقانون الأساسي العام للعامل في مادته 9، والأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية الذي يمنح للعاملة المرضعة الحق ابتداء من تاريخ انتهاء عطلة الأمومة، ولمدة سنة في التغيب ساعتين مدفوعتين الأجر كل يوم خلال ستة أشهر الأولى وساعة واحدة مدفوعة الأجر كل يوم خلال الستة أشهر الموالية، وكان المرسوم رقم 135/66² المتعلق بالعطل ينص على حق الأم العاملة من عطلة للأمومة.

كل مات تم عرضه يتم وفقا للشروط المحددة قانونا من خضوع العاملة لفحوص طبية طبقا للمادة 24 من قانون التأمينات الاجتماعية، وضرورة تقديم شهادة طبية بعد الوضع بالإضافة إلى الحد الأدنى من الساعات أو الأيام التي قد عملت فيها العاملة.³

3. التأمين عن الطفولة:

نص قانون التأمينات على حق التأمين على الطفولة بشكل كبير من خلال نصه على حق ذوي الحقوق في الأداءات العينية والنقدية، كما حدد شروط منحها لأبناء العامل، إذ أنهم يتمتعون بها إذا كانوا لا يتجاوزون 18 سنة أو 21 سنة للذين يواصلون دراستهم وكذا أولئك الذين أبرموا عقد للتجهيز إذا لم يتجاوز الأجر الممنوح لهم نصف الأجر الوطني الأدنى

¹: المادة 39 من القانون رقم 133/66 المؤرخ في 1966/06/02 المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومي، جريدة رسمية عدد 3.

²: المرسوم رقم 135/66 المؤرخ في 1966/06/02 والمتعلق بالعطل المدفوعة الأجر، جريدة رسمية عدد 23.

³: معراج جديدي، محاضرات في قانون التأمين الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005، ص 40.

الفصل الثاني دور التعاضديات العمالية في زيادة الحماية الاجتماعية للعامل

المضمون، كما تبقى بنات العامل غير المتزوجات معنيات بهه الأداءات مهما كان سنهن و الأولاد المصابون بعاهة مستديمة أو بمرض مزمن، ويبقى كل ما سبق ذكره مرهون بشرط عدم ممارسة الولد لنشاط مأجور.¹

وتماشت هذه الحماية كنتيجة للنهج الذي سار عليه المشرع الجزائري في كل الدساتير والتشريعات الوطنية، في أنه من الواجبات الأساسية للدولة الجزائرية تطوير حماية الأمومة والطفولة، ولقد أحال الدستور الجزائري وقوانين الوظيفة العمومية إلى قانون التأمينات الاجتماعية فيما يخص تنظيم الحق في الضمان الاجتماعي والذي ينص بدوره إجراءات شروط استفادة ذوي حقوق العاملين من هذه الحماية الاجتماعية.²

ثانيا: تأمين إصابات العمل

وعيا من المشرع الجزائري بالدور الأساسي الذي يلعبه العامل في تنمية البلاد من جميع النواحي، فكر في ضمان حماية أكثر للعامل من الأخطار العديدة الناتجة عن حوادث العمل والأمراض المهنية والعجز عن العمل وكذا الوفاة، وهذه الحماية الاجتماعية قد تجسدت في إعداد التشريعات العديدة في ميدان الضمان الاجتماعي الذي يهدف إلى ضمان حماية اجتماعية أوسع للموظف وأفراد أسرته انطلاقا من المبدأ الذي يقول: أنه لا يمكن تنمية بدون أن تكون الغاية منها هي الإنسان وأنه لا يفصل أي شيء على حياة و صحة العمال.³

ويتمحور مجال تأمين الإصابات العمل أساسا حول العجز عن العمل الذي يصيب الموظف أو الوفاة وهما المنظمين بموجب قانون التأمينات الاجتماعية رقم 11/83 المعدل و المتمم، بالإضافة إلى حق التأمين على المرض والحوادث المهنية وهم المنظمين بالقانون 13/83 المؤرخ في 1983/07/02.⁴

¹: معراج جديدي، المرجع السابق، ص 41.

²: المرجع نفسه، ص 42.

³: بلعروس أحمد التيجاني ووايل رشيد، قانون الضمان الاجتماعي، ط 2، دار هومة للنشر، 2006، ص 33.

⁴: القانون 13/83 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بحق التأمين على المرض والحوادث المهنية، جريدة رسمية عدد 12.

1. التأمين عن العجز:

تطرق إليه القانون رقم 11/83 من خلال المادة 31¹ والمادة 276² منه والذي جعل العامل الذي أصبح عاجزا عن العمل كلياً أو جزئياً بنسبة لا تقل عن 50 بالمائة يستفيد من منحة عجز، تقدر بما يتراوح بين 60 و 80 بالمائة من الأجر السنوي المتوسط للمنصب في حالة عدم استيفائه لشروط التقاعد، وينقل هذا المعاش إلى ذوي حقوقه عند الوفاة.

ويصنف هذا العجز إلى ثلاثة أصناف الأول يكون في العاجز قادراً على ممارسة نشاط مأجور ويساوي فيه المبلغ السنوي للمعاش 60 بالمائة من متوسط الأجر السنوي أو الأجر المتوسط للثلاث سنوات الأخيرة، والصنف الثاني يكون فيه العاجز غير قادر على أي نشاط مأجور ويكون فيه المعاش بنسبة 80 بالمائة من الأجر حسب الشروط السابقة، أما الصنف الثالث فيكون فيه غير قادر على أي نشاط مأجور ويحتاج في نفس الوقت إلى مساعدة من الغير، وهنا يكون المعاش مقدراً بنسبة 80 بالمائة من الأجر وتضاف إليها نسبة 40 بالمائة.

ويمكن مراجعة المعاش إذا تغيرت حالة العجز لأن الأصل فيه أنه مؤقت، ويلغى إذا ثبت أن فترة المستفيد منه فاقت 50 بالمائة في العمل، ويستبدل هذا المعاش بمعاش التقاعد ببلوغ العامل العاجز السن القانونية لذلك وتضاف إليه عند الاقتضاء الزيادة عن الزوج المكفول.³

غير أن هدف التأمين على العجز هو منح معاش للمؤمن له اجتماعياً الذي يضطره العجز إلى الانقطاع عن عمله، وهذا ما يترجم من خلال نص المشرع الجزائري في مختلف

¹: المادة 31 من القانون رقم 11/83 المؤرخ في 1983/07/02، والمتعلق بالتأمينات الاجتماعية، جريدة رسمية عدد 7.

²: المادة 76 من القانون رقم 11/83 المؤرخ في 1983/07/02، والمتعلق بالتأمينات الاجتماعية، جريدة رسمية عدد 7.

³: بلعروس أحمد التيجاني ووابل رشيد، قانون الضمان الاجتماعي، مرجع سبق ذكره، ص 35.

الفصل الثاني دور التعاضديات العمالية في زيادة الحماية الاجتماعية للعامل

المواثيق والدساتير على حماية العمال من الإصابات البدنية، وأن ظروف معيشة المواطنين الذين عجزوا عن العمل نهائيا مضمونة.¹

2. التأمين عن الوفاة:

يستفيد ذوي حقوق الموظف المتوفي من منحة الوفاة المقدرة ب 12 مرة مبلغ أجره الشهري طبقا لأحكام المواد من 47² إلى 51³ من قانون التأمينات الاجتماعية.

إلا أن هذا الحق يختلف عن باقي التأمينات الاجتماعية في عدم إنشائه لصالح المؤمن له اجتماعيا وإنما ينشأ هذا الحق لصالح أولئك الذين يحرمون بسبب وفاة عائلهم من وسائل عيشهم الاعتيادية وهو يخص اعتياديا أقرب المقربين.

وجاء نص المادة 43⁴ من الأمر 133/66 المؤرخ في 1966/06/02 والمتعلق بقانون الأساسي العام للوظيفة العمومي على أنه: "ينتسب الموظفون إلى نظام تقاعد ويستفيدون من نظام الضمان الاجتماعي وفي حالة وفاة الموظف يستفيد ذوي حقوقه من تعويض الوفاة، وجاء في نص المادة 50⁵ من القانون 12/78 المتعلق بالقانون العام للعامل، ما يلي: "تؤمن الدولة الحماية الاجتماعية للعمال والأسرة التي تكون في كفالته من أثار الشيخوخة و المرض وحوادث العمل والوفاة تطبيقا للمبادئ المنصوص عليها في الميثاق الوطني في مجال الحماية الاجتماعية للعمال".

وذوي الحقوق لمؤمن له هم: الزوجة، الأولاد المكفولين، الأصول.

¹: المادة 47 من القانون رقم 11/83 المؤرخ في 1983/07/02، والمتعلق بالتأمينات الاجتماعية، جريدة رسمية عدد 7 المذكور أعلاه.

²: المادة 51 من القانون رقم 11/83 المؤرخ في 1983/07/02، والمتعلق بالتأمينات الاجتماعية، جريدة رسمية عدد 7 المذكور أعلاه.

³: المادة 32 من الأمر 133/66 المؤرخ في 1966/06/02 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومي، جريدة رسمية عدد 12.

⁴: المادة 34 من الأمر 133/66 المؤرخ في 1966/06/02 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومي، جريدة رسمية عدد 23.

⁵: المادة 09 من القانون رقم 12/78 1978/08/05 المتعلق بالقانون العام للعامل، جريدة رسمية عدد 02.

أ. زوج المؤمن له، إذا لم يكن يمارس نشاطا مهنيا مأجورا.

ب. الأولاد المكفولين، البالغون أقل من 18 سنة، ويعتبر كذلك أولاد مكفولين:

- الذين سنهم أقل من 21 سنة ويواصلون دراستهم.
- الأولاد البالغون أقل من 25 سنة والذين في حالة تمهين
- الأولاد المكفولين والحواشي من الدرجة الثالثة، المكفولون من الإناث بدون دخل مهما كان سنهم.
- الأولاد ذوي العاهة الذين لا يمكنهم ممارسة أي نشاط

ج. أصول المؤمن له اجتماعيا أو أصول زوجه عندما لا يتجاوز دخله الحد الأدنى لمعاش التقاعد.¹

3. حماية العامل من المرض وحوادث العمل:

تبعا لكل ما سبق فإن القانون يعتبر حادث عمل كل حادث انجرت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ وخارجي طرأ في إطار علاقة العمل، ويعتبر أيضا حادث عمل كحادث يطرأ أثناء القيام خارج المؤسسة بمهمة ذات طابع استثنائي أو دائم تعليمات صاحب العمل، وكذا في حالة الإلحاق، كما يعتبر حادث العمل الذي يقع أثناء المسافة التي يقطعها المؤمن له للذهاب إلى عمله أو الرجوع منه مهما كانت وسيلة النقل المستعملة.²

وتعتبر إصابات العمل من أقدم وأرقى أنواع التأمينات الاجتماعية التي تهدف إلى تغطية المخاطر التي يتعرض لها العامل من حوادث العمل والأمراض المهنية عن طريق تقديم تعويضات نقدية وعينية فيقرر القانون صرف أجرا كاملا للعمل لمدة انقطاعه عن العمل بسبب إصابة العامل، إلى أن يشفى الموظف أو يثبت عجزه مهما طالّت المدة.³

¹: معراج جديدي، محاضرات في قانون التأمين الجزائري، مرجع سبق ذكره، ص 57.

²: معراج جديدي، المرجع السابق، ص 58.

³: المرجع نفسه، ص 60.

الفصل الثاني دور التعاضديات العمالية في زيادة الحماية الاجتماعية للعامل

وبالعودة إلى قانون حوادث العمل والأمراض المهنية يمكن القول أنه يدخل في خانة حوادث العمل للعامل:

- بمناسبة أو أثناء ممارسة مهمة انتخابية
- بمناسبة النشاطات الرياضية التي ينظمها المستخدم حتى ولو لم يكن مؤمناً
- أن يتعرض للحدث خارج العمل ولكن في مهمة
- القيام بعمل لصالح العام أو إنقاذ شخص معرض للهلاك
- مزاولة الدراسة بانتظام خارج ساعات العمل
- حادث العمل الذي طرأ أثناء المسافة للذهاب والإياب من العمل، شرط أن يكون في نفس المسار إلا عند الضرورة.¹

إلا أن الحوادث المشار إليها لا يعتد بها إذا كان هذا الحادث أدى إلى وفاة و اعترض ذوي حقوق الموظف المتوفي على تشريح الجثة.

ولكي يستفيد الموظف من الأداءات المختلفة في هذا الإطار لا بد من اتباع إجراءات محددة قانوناً وبالأخص التصريح بهذا الحادث أو المرض المهني لدى هيئة الضمان الاجتماعي، ويكون من طرف:

- المصاب بالحدث خلال 24 ساعة أو من ينوب عنه ولا تحتسب أيام العطل في هذه المدة

- من طرف صاحب العمل خلال 48 ساعة من تاريخ علمه بالحدث
- هيئة الضمان الاجتماعي إلى مفتش العمل المشرف على المؤسسة
- ذوي الحقوق، النقابة، مفتشية العمل خلال أربع سنوات من يوم وقوع الحادث

ولم يكتفي القانون بالنص على الأمراض والحوادث المهنية ومختلف حقوق المؤمن له و ذوي الحقوق في حالة وقوعها، بل كلف هيئة الضمان الاجتماعي بالاتصال مع الهيئات

¹:معراج جديدي، المرجع السابق، ص 73.

الفصل الثاني دور التعاضديات العمالية في زيادة الحماية الاجتماعية للعامل

الأخرى المختصة للعمل على النهوض بسياسة الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية، بالإضافة إلى تسيير صندوق للوقاية منها يخصص لضمان تمويل أعمال الوقاية، وهذا ما أتى في أحكام المادتين 73¹ و 74² من قانون حوادث العمل والأمراض المهنية 13/83.

وعليه، فالتشريع الخاص بحوادث العمل والأمراض المهنية هو القانون رقم 13/83، أما الطرق التسوية في حالة نزاع فتكون وفقا لأحكام القانون رقم 08/08³ المؤرخ في 2008/02/23 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، والذي عدل القانون 15/83 المؤرخ في 1983/07/02.⁴

ولكي يستفيد العامل من الأداءات المختلفة في هذا الإطار لا بد من اتباع إجراءات محددة قانونا، وبالأخص التصريح بهذا الحادث أو المرض المهني لدى هيئة الضمان الاجتماعي، ويكون من طرف:

- المصاب بالحادث خلال 24 ساعة أو من ينوب عنه ولا تحسب أيام العطل في هذه المدة.
- صاحب العمل خلال 48 ساعة من تاريخ علمه بالحادث
- هيئة الضمان الاجتماعي إلى مفتش العمل المشرف على المؤسسة
- ذوي الحقوق، النقابة، مفتشية العمل خلال أربعة سنوات من يوم وقوع الحادث.

¹: المادة 73 من القانون رقم 13/83 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، جريدة رسمية عدد 12.

²: المادة 74 من القانون رقم 13/83 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، جريدة رسمية عدد 12.

³: القانون رقم 08/08 المؤرخ في 2008/02/23 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، جريدة رسمية عدد 8.

⁴: القانون رقم 15/83 المؤرخ في 1983/07/02 المعدل بالقانون 08/08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، جريدة رسمية عدد 04.

الفصل الثاني دور التعاضديات العمالية في زيادة الحماية الاجتماعية للعامل

ويلتزم ر العمل بالحادث ولو لم ينجر عجز عن العمل، ذلك أن عدم التصريح بالحادث أو بالمرض المعني من طرفه يعرضه للغرامات طبقا للمادتين¹ 26 و² 27 من القانون رقم 13/83، ويبقى على هيئة الضمان الاجتماعي أن تثبت بقرار الطابع المهني للحادث في ظرف 20 يوما بالقبول أو الرفض بموجب رسالة موصى عليها مع العلم بالوصول، وهذا بعد قيامها بالتحريات المطلوبة إذا اقتضى الأمر ذلك.³

وفي حالة ما إذا كان الحادث مرتبطا بجرم جزائي فترسل نسخة منه إلى صندوق الضمان الاجتماعي، ومن الضروري القيام بتحقيق إذا كانت الإصابة خطيرة خاصة إذا أدت إلى الوفاة أو عجز مؤقت، أو تعلق بحادث الطريق، وفيما يخص معاينة الإصابات يحرر الطبيب لذي اختاره شهادتين:

الأولى: شهادة أولية إثر الفحص الطبي الأول الذي يلي الحادث.

الثانية: شهادة الشفاء إذا لم يخلف الحادث عجزا دائما أو شهادة الجبر إذا خلف الحادث عجزا دائما.

وفي جميع الحالات يمكن لهيئة الضمان الاجتماعي المطالبة برأي المراقبة الطبية على هذه الهيئة أن تطلب رأي المراقبة الطبية عندما يتسبب الحادث في الوفاة أو العجز الدائم أو يحتمل أن يتسبب في أحدها، وهذا ما تضمنه القانون 13/83 في مادته⁴ 22 وكذلك المادة 26.⁵

¹: المادة 26 من القانون رقم 13/83 المؤرخ في 1983/07/02 المتضمن حوادث العمل والأمراض المهنية، جريدة رسمية عدد 12.

²: المادة 27 من القانون رقم 15/83 المتضمن حوادث العمل والأمراض المهنية، جريدة رسمية عدد 1.

³: أحمد سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، ط 4، الجزائر، 2008، ص 82.

⁴: المادة 22 من القانون رقم 13/83 المؤرخ في 1983/07/02 المتضمن حوادث العمل والأمراض المهنية، جريدة رسمية عدد 12.

⁵: المادة 26 من القانون رقم 13/83 المؤرخ في 1983/07/02 المتضمن حوادث العمل والأمراض المهنية، جريدة رسمية عدد 12.

الفصل الثاني دور التعاضديات العمالية في زيادة الحماية الاجتماعية للعامل

وينشأ الحق في الأداءات أيا كانت طبيعتها دون شرط مدة العمل عملا بنص المادة 27 و تتمثل في عدة صور هي العلاجات الأجهزة، إعادة التأهيل الوظيفي، إعادة التكيف المهني و التعويضات اليومية إذا كان العجز مؤقتا، أما إذا كان دائما فيقدم العامل مبلغ الريع، وفي حالة الوفاة فيستفيد ذوي حقوقه من منحة الوفاة.

وتشمل حقوق المؤمن له اجتماعيا أو ذوي حقوقه في حالة وقوع حادث عمل أو إصابته بمرض مهني، في أداءات عن العجز المؤقت، التعويضات اليومية والأداءات عن العجز الدائم، إضافة إلى الأداءات في حالة في شكل ريع يقدم لذوي الحقوق، كما أنه هناك تعويضات إضافية للمؤمن له اجتماعيا المصاب أثناء حادث مرور مكيف كحادث عمل، و في هذه الحالة صندوق الضمان الاجتماعي هو الملزم بدفع جميع التعويضات المذكورة أعلاه للمصاب أو لذوي حقوقه طبقا للقانون 13/83 السابق ذكره.¹

الفرع الثاني: تأمين التوقف عن العمل

1. التأمين عن البطالة:

انتشرت ظاهرة البطالة انتشارا كبيرا في العالم وهي خطر على العامل أيضا، فهو معرض في أي وقت ما لأن يجد نفسه من دون عمل، وعليه يحتاج إلى تأمين عن هذا الخطر المحدق به، إلا أن القانون الجزائري قد عرف نوعين من البطالة سببهما، و لكل واحد منهما نظام خاص به.²

وتتمثل أسباب البطالة فيما يلي:

• الأسباب الطبيعية:

التأمين عن البطالة خاص بقطاعات معينة، وهو الذي يكون راجع لأسباب خارجة عن إرادة العامل، غير أنها أسباب طبيعية ناجمة عن سوء الظروف الجوية، وهذا ما يجسده

¹: أحمد سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سبق ذكره، ص 85.

²: أحمد سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سبق ذكره، ص 88.

الفصل الثاني دور التعاضديات العمالية في زيادة الحماية الاجتماعية للعامل

الأمر رقم 01/97¹ مؤرخ في 11/01/1997 الذي يؤسس تعويض البطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية في القطاعات بموجب المرسوم التنفيذي رقم 45/97 المؤرخ في 1997/02/04.

وتوجب المؤسسات التي تمارس نشاطات مهنية تابعة لهذه القطاعات بتعويض العمال الذين يشتغلون عادة عندها في حالة توقف العمل بسبب سوء الأحوال الجوية، وعرفت المادة 04² من الأمر 01/97 سوء الأحوال الجوية: "الظروف الجوية التي تجعل أداء العمل خطيرا فعلا على صحة العمال، أو أمنهم مستحيلا، نظرا لطبيعة المنجز أو تقنيته".

ويقوم بدفع تعويض البطالة على هذا الأساس دون أن يتجاوز مائتي ساعة عمل عن كل سنة مدنية، وتدفع الهيئة المستخدمة تعويض البطالة للموظف أو العامل ليعوضها الصندوق المبالغ الممنوحة خلال ثلاثين يوما التي تلي إيداع تصريح التوقف عن العمل، ويتم تمويل هذا الصندوق من طرف العمال وأصحاب العمل طبقا لنص المادة الثالثة من المرسوم التنفيذي رقم 46/97 الذي يحدد نسب الاشتراكات الواجبة الدفع إلى الصندوق الوطني للتعويض العطل مدفوعة الأجر، والبطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية في قطاعات البناء والأشغال العمومية والري.³

• أسباب اقتصادية:

تشارك الدولة في منحه وذلك بصرف معونة مالية تمثل نسبة من الأجر في بعض حالات ترك العمل وذلك طبقا لشروط معينة، حيث جاء في المرسوم التشريعي رقم 09/94⁴، المؤرخ في 26/05/1994 أنشأ الصندوق الوطني للتأمينات على البطالة

¹: الأمر 01/97 مؤرخ في 11/01/1997 الذي يؤسس تعويض البطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية لعمال قطاعات البناء والأشغال العمومية والري، جريدة رسمية عدد 02.

²: المادة 04 من الأمر 01/97 مؤرخ في 11/01/1997 الذي يؤسس تعويض البطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية لعمال قطاعات البناء والأشغال العمومية والري، جريدة رسمية عدد 02.

³: أحمد سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سبق ذكره، ص 91.

⁴: مرسوم رقم 09/94 المؤرخ في 26/05/1994 المتعلق بالصندوق الوطني للتأمينات على البطالة، جريدة رسمية عدد 04.

الفصل الثاني دور التعاضديات العمالية في زيادة الحماية الاجتماعية للعامل

بموجب المرسوم التنفيذي 188/94 المؤرخ في 1994/07/06 و أصبحت البطالة من ضمن الأخطار الاجتماعية المؤمن عنها، وهو الحق الذي لم تنص عليه القوانين السابقة المتعلقة بالتأمينات الاجتماعية ولا مختلف الدساتير وقوانين الوظيف العمومي التي عرفت الجزائر وهذا كنتيجة حتمية للتحويل الاقتصادي والاجتماعي الذي عرفته الجزائر وللآثار السلبية لسياسة الخصخصة وإعادة هيكلة قطاع الشغل.¹

ويستفيد من البطالة كل موظف فقد منصب عمله لأسباب اقتصادية إذا كان مثبت في منصبه ومؤمن لدى الضمان الاجتماعي لمدة ثلاث سنوات على الأقل ومسجل في قائمة طالبي الشغل، حيث يهدف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة تأمين أخطار البطالة للعمال المسرحين لأسباب اقتصادية ولمساعدتهم في إيجاد شغل جديدة، كما يمنح لهم منحا للتأمين عن البطالة، ونتيجة لتفاقم أزمة البطالة وانتشارها بشكل كبير صدر المرسوم التشريعي 11/94² الذي يحدث التأمين على البطالة وانتشارها لفائدة الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية.

ويتضمن في مجاله تطبيقه المواد من 02 إلى 05 من نفس القانون، فالعمال الذين ينتمون لقطاع المؤسسات والإدارات العمومية طبقا لنص المادة 02 في فقرتها الثانية، و من شروط لاستفادة من هذه الحقوق التي يقدمها الصندوق لا بد للعامل أن يكون منخرطا في الضمان الاجتماعي لمدة ثلاث سنوات وأن يسدد أقساط ستة أشهر قبل انتهاء علاقة العمل إلا أنه يحرم من هذه الحقوق إذا رفض عملا أو تكوينا من أجل شغل منصب عمل آخر أو لم يسجل طالبا للعمل لدى المصالح المختصة.

¹: أحمد سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سبق ذكره، ص94.

²: مرسوم رقم 11/94 مؤرخ في 1994/04/26 المتعلق بالتأمين على البطالة لفائدة الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية، جريدة رسمية عدد 17.

2. التأمين عن التقاعد:

يشمل صرف رواتب تقاعدية أو مكافئات في حالات التقاعد الثلاث، وهي العجز عن العمل، الشيخوخة، ببلوغ سن معينة، وحالة الوفاة التي يصرف فيها المعاش لعائلة المتوفي. وفي سن معينة بعد عدد معين من سنوات العمل ينتهي عقد العمل بالتقاعد وهو حق مكرس في القانون 12/83 المؤرخ في 1983/07/02 وقد يكون هذا التقاعد مسبقا كاملا أو نسبيا حسب الحالات بطلب العامل أو لأسباب اقتصادية.¹

أ. التقاعد ببلوغ السن القانوني:

ينتسب العمال إلى نظام التقاعد فيستفيدون من نظام الضمان الاجتماعي، ولا يمكن تصور سياسة حقيقة للأجور تهمل توفير تقاعد محترم لجميع العمال، ولكل عامل الحق في التقاعد طبقا لنص المادة 18² من القانون الأساسي العام للعمال رقم 12/78 المؤرخ في 1978/08/05 وتسهر الدولة على ضمان مستوى معيشي لجميع العمال وعائلاتهم بجعلهم في مأمن من المشكلات المادية عن طريق تقاعد محترم. ويكون العامل ملزما بتأدية أقساط التقاعد، وكذا الدولة التي تساهم في تمويل الصندوق الوطني للتقاعد إلا أن هذا الصندوق قد عرف بعض المشاكل بحيث شهد نقصا كبيرا في الأموال نتيجة كثرة عدد المستفيدين من منحة التقاعد.

وتجسيدا للسياسة العامة التي تهدف إلى حماية العامل من نوائب الدهر صدر القانون رقم 23/83 المتعلق بالتقاعد المؤرخ في 1983/07/02 الذي يهدف إلى تأسيس نظام وحيد التقاعد، وعلى أساسه يستفيد كل عامل مهما كان قطاع نشاطه بالحق في التقاعد إذا توفرت فيه شروط السن ومدة النشاط القانونيين.

¹: www.despace.dz تم زيارة الموقع بتاريخ 2020/12/07 على الساعة 21:45.

²: نفس الموقع الإلكتروني.

الفصل الثاني دور التعاضديات العمالية في زيادة الحماية الاجتماعية للعامل

ويعتبر معاش التقاعد حقا ماليا وشخصي يستفيد منه العامل مدى الحياة ويشمل معاشا يمنح على أساس نشاط المهني للعامل زيادة على المعاش المنقول وهو للزوج على قيد الحياة، واليتامى والأصول وهم من يؤول إليهم هذا المعاش طبقا للمادة 03 وما يليها من قانون 12/83¹، ويستحق الموظفون هذا المعاش ببلوغهم سن الستين للرجال والخامسة وخمسين للنساء، إذا كانوا قد عملوا مدة 15 سنة على الأقل، وقد تخفض السن القانونية للتقاعد بالنسبة لبعض مناصب العمل التي تتميز بظروف ينتج عنها ضرر خاص، كما تخفض بالنسبة للنساء اللاتي ربينا ولدا واحدا أو عدة أولاد طيلة تسع سنوات من تخفيض في السن على أساس سنة واحدة عن كل ولد في حدود ثلاث سنوات من تخفيض في السن من أجره بالنسبة لكل سنة عمل أداها على ألا تتعدى هذه النسبة 80 بالمائة من الأجر. ما عدا الاستثناءات التي تتعلق ببعض الفئات من العمال، وقد عدلت المادة 16 من القانون رقم 12/83² بالمرسوم التشريعي رقم 05/94 وأصبح لا يمكن أن يقل المبلغ السنوي للمعاش التقاعد عن 75 بالمائة من المبلغ السنوي للأجر الوطني الأدنى المضمون.

ب. التقاعد المسبق:

يعتبر تقاعدا مسبقا كل تقاعد يقع قبل السن القانونية للتقاعد، ويشترط أن يكون العامل قد بلغ سن خمسين سنة على الأقل والموظفة خمسة وأربعون سنة على الأقل، وأن يكون قد عمل 20 سنة على الأقل منها 10 سنوات دفع فيها أقساط الاشتراك في التقاعد وأن يكون ضمن قائمة العمال المعنيين بالتقليص.

وفي تسعينات القرن جاء هذا النظام بسبب الأزمة الاقتصادية والتسريحات الجماعية التي عرفت البلاد بحيث تدخل المشرع لتنظيم التقاعد المسبق بصدور المرسوم التشريعي رقم

¹: المادة 16 من القانون رقم 12/83 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بقانون التقاعد، جريدة رسمية عدد 12.

²: المادة 03 وما يليها من القانون رقم 12/83 المؤرخ في 1983/07/02 المتعلق بقانون التقاعد، جريدة رسمية عدد 12.

10¹/94 الذي يحدث التقاعد المسبق، والذي جاء لاحقا للمرسوم 09/94² المتعلق بحماية الشغل وحماية الأجراء من فقدان عملهم بكيفية غير إرادية.³

المبحث الثاني: حق العامل في الخدمات الاجتماعية

تهدف هذه الخدمات إلى المساهمة في رفع المستوى لمعيشي للعامل وعائلته وتنمية شخصيته بتسهيل الحياة اليومية للعامل و تحسين الرفاهية المادية و المعنوية له و للعائلة التي تكون في كفاله، عن طريق أجر العمل على شكل خدمات في مجال الصحة، السكن، الترويح ، و كان القانون الأساسي العام للعامل .

أول من نظم هذا الحق بعد أن كانت هذه الخدمات تسير من طرف ممثلي العمال طبقا للمرسوم 74_258 المتعلق بلجنة الخدمات الاجتماعية و الثقافية بالمؤسسة الاشتراكية.

المطلب الأول: الخدمات اليومية والصحية للعامل

تيسيرا للحياة اليومية للعامل تتكفل المؤسسات والإدارات العمومية بتقديم خدمات اجتماعية في مجالات الرعاية والوقاية الصحية والإطعام إلى غير ذلك من الانشغالات الاجتماعية اليومية للموظفين وعائلاتهم.⁴

الفرع الأول: الرعاية الصحية، الأمن والاستقرار

يعتبر هذا الجانب من ضمن الخدمات الاجتماعية ويشغل حيزا كبيرا من اهتمام الدولة وهيئاتها، وهذا راجع للضرورة الملحة التي تتطلبها رعاية العامل وعائلته صحيا والوقاية من الأمراض و توفير الأمن والاستقرار له، والأثر الإيجابي الذي يعود على مردود العامل في منصبه.

¹:مرسوم رقم 10/49 مؤرخ في 1994/05/26 المتعلق بالتقاعد المسبق، جريدة رسمية عدد 09.

²: مرسوم رقم 09/94 مؤرخ في 1994/05/26 المتضمن على الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية،جريدة رسمية عدد 26.

³: الموقع الإلكتروني السابق.

⁴: وزارة صالحي، راشد راشد، المخاطر المضمنون في قانون التأمينات الاجتماعية، أطروحة دكتوراه، جامعة الإخوة منتوري، قسنطينة، 2007، 121.

الفصل الثاني دور التعاضديات العمالية في زيادة الحماية الاجتماعية للعامل

وقد صادقت الجزائر منذ استقلالها على عدة اتفاقيات دولية تهدف إلى رفع مستوى الرعاية والوقاية الصحية للعمال بشكل عام، وتكثيف الجهود لتوفير أكبر عدد ممكن من الظروف اللائقة للعمل والحفاظ على صحة الجيدة للعمال، هذا الحق الذي لا طالما سعت إليه المنظمات النقابية والإنسانية، في 1962 تمت المصادقة على اتفاقية حول تعليمات الأمن في مجال البناء المبرمة سنة 1937، واتفاقية حول الفحص الطبي للبحارة لسنة 1946، واتفاقية حول الوقاية الصحية لسنة 1964 والمصادق عليها من طرف الجزائر في سنة 1969.

وتم إدراج أحكام هذه الاتفاقية الدولية في مختلف النصوص القانونية للترجم حرص الدولة على دعم الخدمات الاجتماعية للعاملين، بحيث ألزم لميثاق الوطني لسنتي 1976 و 1986 المؤسسة باتخاذ الإجراءات وتعزيز الظروف المتعلقة بتنظيم أفضل للوقاية الصحية و تأمين الطب في العمل، كما نصت مختلف الدساتير على أن القانون يضمن أثناء العمل الحق في الحياة والأمن والنظافة، كما تضمنت القوانين المسيرة للتوظيف العمومي أحكاما تؤكد على حق العامل في ضمان الاستقرار والأمن وشروط الوقاية في وظيفتهم.

نصت المادة 33¹ والمادة 34² من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة على حق العامل في الحماية والخدمات الاجتماعية في إطار التشريع المعمول به، والذي يشمل حق في الرعاية الصحية والأمن والاستقرار.

جاء قانون الوقاية الصحية والأمن وطب العمل ليضع قواعد عامة لها تمحورت أساسا بضرورة تهيئة الظروف الملائمة لممارسة العمل، وخاصة ما تعلق منها بأخذ كل الاحتياطات الواجبة لتفادي إصابة العاملين بالأمراض الناجمة عن الآثار الغازية السامة وأضرار أخرى، مع ضرورة أخذ الاحتياطات الأمنية في حالة الطوارئ لإنقاذ أرواح الموظفين وتوفير الألبسة اللازمة للوقاية منها.

¹: المادة 33 من الأمر المؤرخ في 15/07/2006 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العامة، جريدة رسمية عدد 31.

²: المادة 34 من الأمر المؤرخ في 15/07/2006 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العامة، جريدة رسمية عدد 31.

الفصل الثاني دور التعاضديات العمالية في زيادة الحماية الاجتماعية للعامل

وبهدف تقييم الوضع الصحي للعمال، استوجب هذا القانون عرضهم على طبيب العمل بمقر عملهم لتشخيص العوامل التي يمكن أن تضر صحة العامل من خلال المادة 12 وكذلك المادة 18 من نفس القانون، كما استوجبت المادة 17 وما يليها المستخدمين بالإعلام عن الأخطار التي تهدد الموظفين، ولعل أهم إجراء تضمنه هذا القانون هو إنشاء لجان متساوي الأعضاء للوقاية الصحية على مستوى كل مؤسسة، تحت رقابة مفتشية العمل، ومن أجل نفس الغاية ولتحديد أدق لقواعد الحماية المطبقة في المؤسسات والإدارات وكيفية سير طب العمل والرقابة عليه صدر كل من المرسوم التنفيذي رقم 120/93 والمرسوم التنفيذي رقم 05/91.¹

ثم إن أحسن القطاعات من حيث توفير الرعاية الصحية هو وزارة الدفاع الوطني التي تعتبر رائدة في هذا المجال بحيث أصبحت تتوفر على هياكل تعتبر الأكثر تطورا في مجال الصحة العمومية.

الفرع الثاني: خدمات النقل والإطعام

صرح القانون الأساسي العام للعامل على ضرورة مواكبة تصميم أنظمة المطاعم والنقل وتتميتها للانقضاء التدريجي لتعويض النقل والسلة الذين يدفعان حتى إلغائهما نهائيا، كما نص قانون توجيه النقل البري على ضرورة أخذ مخططات النقل في الحساب حاجات تنقل العمال من مساكنهم إلى مقر عملهم لتقليص النقل المخصص للعمال و تخفيض اللجوء إلى السيارة الفردية.²

غير أن القطاع العمومي كان ولا يزال يولي اهتماما كبيرا بهذه الخدمات التي من شأنها أن تسهل على العامل أداء مهامه كما يجب، وذلك بتجهيز المطاعم الخاصة بالعمالين بأفضل التجهيزات لتقديم وجبات تليق بقيمة الموظف في عدة مؤسسات وإدارات

¹: وزارة صالحي، راشد راشد، المخاطر المضمونة في قانون التأمينات الاجتماعية، مرجع سبق ذكره، ص 125.

²: المرجع نفسه، ص 126.

الفصل الثاني دور التعاضديات العمالية في زيادة الحماية الاجتماعية للعامل

عمومية، والتي أصبحت رائدة في هذا الإطار من خلال السهر الدائم على احترام شروط النظافة في هذه المطاعم والعمل المتواصل لتحسين نوعية الوجبات المقدمة. زيادة على هذا تسخير وسائل نقل خاصة بالعاملين لنقلهم اليومي لأماكن العمل، وهو متبع في العديد من المؤسسات العمومية التي تخصص في كل سنة جزء من ميزانيتها لاقتناء حافلات وسيارات لنقل العاملين والإطارات، أو إبرام عقود نقل مع شركات خاصة بذلك.¹

ولعل الهدف المنشود من كل ما سبق هو العمل على الحد من ظاهرة التأخر والغيابات المتكررة للعاملين والتي تأخذ مشكل النقل وبعد مكان الإقامة كمبرر لها، وعليه فإن توفير النقل والإطعام لم يعد سدا للذريعة، وسبيلا للتخفيف من معاناة عمالها، وكذا الرفع من مردودية العمال والحجم الساعي الفعلي للعمل.

ولقد تم إنشاء المديرية العامة للأمن الوطني لخدمة اجتماعية بمساعدة مالية للمطاعم و النوادي والمراقد لفائدة المنشآت الاجتماعية للأمن الوطني تدعيم الواجبات المقدمة للموظفين.

المطلب الثاني: خدمات النشاط الاجتماعي

لا يكفي العامل توفير خدمات صحية يومية يستفيد منها لوحده، بل لا بد من إعطائه مجالات أخرى للترويح والتخفيف من الضغوط التي يعاني منها يوميا في عمله نتيجة حجم العمل الكبير الذي يؤديه وخطورته.²

الفرع الأول: خدمات السكن

السكن حق دستوري من أهم الحقوق الاجتماعية التي يتمتع بها العمال، حيث أنه يشغل بال العديد منهم، فلا يمكن بأي شكل من الأشكال أن نطالب الموظف بالمثالية في أداء مهامه إذا لم يكن يعيش هو وأسرته في سكن لائق ليحافظ على كرامته كمواطن.

¹: زرارة صالح، راشد راشد، المرجع السابق، ص 127.

²: المرجع نفسه، نفس الصفحة.

لكن الدولة قد عجزت عن الاستجابة لرغبة جميع طالبي السكن وذلك لكثرتهم، وأمام ذلك صار العمل لا يتعلق بتوفير سكنات وظيفية فقط بل تعداه ليشمل منح قروض وإعانات مالية للمساعدة على الحصول على سكنات وهذا بعدة أشكال أهمها السكنات التساهمية.¹

أ. السكن الوظيفي:

جاء في القانون الأساسي للعامل في مادته 120 أن منح السكن للعامل يدخل في إطار الخدمات الاجتماعية، ويهدف إلى رفع مستوى معيشته وعائلته وتنمية شخصيته، وكذا تكملة أجره، مع ضرورة المساهمة في دفع مصاريفه مع امكانية احتفاظه به في حالات معينة.

والبعض من العمال يستفيد من السكن لضرورة المنصب الذي يشغلونه ولهم الأولوية عن غيرهم في ذلك، مثل أولئك العاملين في أسلاك تستوجب بقاء العامل قريبا من مكان عملهم نتيجة للطبيعة الخاصة لعملهم وأهم هذه الوظائف ما تعلق بوزارة العدل بالنسبة للقضاة، وكثير من القطاعات، ويتم تنظيم هذا الحق في السكن الوظيفي بعدة نصوص حددت الوظائف المعنية به و الأولوية فيها سواء كان هذا السكن مقدما لضرورة الخدمة الملحة أو لصالح الخدمة.²

وقد ميز القانون بين السكنات الممنوحة للضرورة الخدمة الملحة وتلك الممنوحة لصالح الخدمة فيما تعلق بإمكانية التنازل عنها في التنازل عن أملاك الدولة، بحيث أنه أجازها للممنوحة لصالح الخدمة إذا كانت خارج الوحدة أي مكان العمل، بعد أن حدد شروط شغل هذه السكنات الوظيفية.³

¹: شاري معمر، حق الحماية والخدمات الاجتماعية للموظف العمومي، مرجع سبق ذكره، ص 61.

²: المرجع نفسه، ص 62.

³: شاري معمر، المرجع السابق، ص 63.

ب. الإعانات الممنوحة للعمال في مجال السكن:

لقد شهدت الجزائر إنجاز عدد كبير من السكنات التي خصص جزء منها لا يستهان به إلى العمال إلا أنها لم تكن كافية لسد الحاجيات المتزايدة للسكن، هذا ما دعا إلى إتباع سياسة أخرى قد تساعد على تحسين الخدمات المقدمة في مجال السكن من خلال تقديم إعانات ومساعدات مالية للعمال الذين يرغبون في الحصول على سكنات خارج نظام السكنات الوظيفية الذي سيعود حتما بالفائدة على الدولة وعلى المستفيدين من هذه المساعدات على حد سواء، حيث أنه من جهة يقلل من العبء الذي تتحمله الدولة في توفير السكنات الوظيفية و ارتفاع تكاليف إنجازها، ومن جهة أخرى يعتبر فرصة للعامل في أن يمتلك سكنا خاصا به مدى حياته.

وتأخذ هذه المساعدات عدة أشكال ومنها ما يكون على شكل منح مبلغ معين يضاف إل مساهمة العامل الشخصية، أو منح قروض بفوائد رمزية للحصول على السكن وهو ما يعرف بالبيع بالتقسيط للسكنات، وقد جاء النص عليه في قانون التنازل عن الأملاك الوطنية.¹

الفرع الثاني: خدمات المساعدات الاجتماعية والتسلية

ولوضع العامل وعائلته في ظروف اجتماعية لائقة تساهم في النهوض بمردودية عملهم لا بد من منح خدمات تتعلق بالتسلية ومساعدات اجتماعية وتوفير السكن.

أ- المساعدات الاجتماعية:

تتضمن هذه الخدمات الاجتماعية إعطاء مساعدات للعمال في الحالات التي يحتاجون إليها، و تكون هذه المساعدات عادة في شكل منح أو سلفيات يستفيد منها العمال بحسب توفر الشروط فيهم مع الأخذ بعين الاعتبار الأمس حاجة لها.²

¹: المرجع نفسه، ص 64.

²: شاري معمر، المرجع السابق، ص 66.

غير أن هذه المساعدات والمنح الاجتماعية قد تختلف في شكلها أو قيمها بين مختلف القطاعات التابعة للتوظيف العمومي، وكما أن المديرية العامة للأمن الوطني قد وفرت عدة إمكانيات في مجال الخدمات الاجتماعية يمكن الاستفادة من خبرتها لتعميمها على باقي القطاعات.

إذ أنها تمنح عدة مساعدات في هذا السياق، ومنها منحة النجدة المالية، إعانة مالية للزواج، وأخرى لدى الاختتان وقروض مالية، ومساعدات أخرى تبعا لحوادث ناتجة عن تقلبات الطقس، الغاز، الكهرباء أو السرقة قد أدت إلى تخريب ممتلكات عقارية و أثاث وإنشاء صندوق خاص بالاحتياط.¹

ب . التسلية:

إنه من الضروري ترقية وسائل التسلية للعمال وعائلاتهم بتنظيم خدمات تقدم في عدة أشكال، كالرحلات السياحية أو الإقامة في مراكز خاصة بذلك خلال فترات العطل السنوية منها أو الأسبوعية، ويمكن أن تشمل خدمات التسلية إنشاء مراكز ونوادي سياحية وثقافية للموظفين و عائلاتهم، بالإضافة إلى الاستفادة من الحمامات المعدنية والإقامة فيها، وإجراء نشاطات رياضية لإثراء تجمع الموظفين وتحسين العلاقات الإنسانية الإنسانية بينهم لتوفير محيط جيد للعمل والتعاون بينهم.

غير أن القانون لم ينظم هذا الحق بالشكل نفسه الذي نظم فيه باقي الحقوق الاجتماعية، رغم الأهمية القصوى له، كما أن هذا الحق يتطلب إمكانيات مادية مهمة لا بد على الدولة أن تدعمها حتى تحقق التوازن بين أداء العمال لعملهم وحصولهم على وسائل للاسترجاع والراحة.

¹: المرجع نفسه، ص 67.

كما أن هذا الحق يستحق تنظيمًا أحسن على الرغم من العمل الذي تقوم به مختلف التعاضديات الخاصة بكل قطاع من الوظائف العمومي التي تساعد العمال على التمتع بالرعاية البدنية، المعنوية والثقافية، كبرنامج نشاطات اللجنة الوطنية للخدمات الاجتماعية لعمال التربية ووزارة البريد والمواصلات ووزارة الدفاع الوطني، والمديرية العامة للأمن الوطني التي اهتمت بالجانب الترفيهي للعامل فيها، إذ أنها أنشأت مراكز ثقافية لهم و لعائلاتهم لتحسين الأمن الوطني والمتقاعدين، وتم إنجاز عدة مراكز للراحة العائلية عبر مختلف جهات الوطن من أجل توفير محيط مناسب للاستجمام، وتنظيم أدائهم لمناسك الحج والعمرة من خلال مساهمة صندوق الخدمات الاجتماعية بنصف مصاريف السفر.¹

¹: شاري معمر، المرجع السابق، ص 68-69.

خلاصة الفصل:

وعليه فإن التعاضديات العمالية يبرز دورها الفعال في العمل على توفير الحماية الاجتماعية للعامل، كما تهدف التأمينات التي أقرها التشريع الجزائري للعامل إلى توفير الأمن الاجتماعي من مختلف المخاطر الذي قد تعترض الموظف مهما اختلفت الأسباب المؤدية إليها.

ولما كان من أهم ما يزعزع استقرار أي دولة كانت متقدمة أو نامية شعور العاملين فيها بتخليها عنهم تعرضهم لمختلف المخاطر، لذلك سعت التعاضديات العمالية لحماية حقوقهم الاجتماعية ومطالبة الدولة بسن قوانين تحمي العامل الذي يعد حلقة أساسية في المجتمع، وذلك حتى تكفل لهم الراحة والطمأنينة وجوا ملائما يمكنهم من أداء مهامهم دون خوف من مخاطر قد تؤدي إلى انقطاع عملهم.



الخاتمة

إن تحسين الظروف المعيشية وتوفير الحماية الاجتماعية ضرورة عملت التعاضديات العمالية على تحقيقها وتجسيدها على أرض الواقع، وتتمين الجهود الذي تقوم بها هذه التعاضديات العمالية من خلال دفع المشرع في كل مرة إلى إحداث تغيير وتتمين جهود الحماية الاجتماعية للعامل، خاصة وأن عدد العمال في تزايد مستمر ويتطلب الاهتمام بهذه الفئة التي تشكل وسيلة للنهوض بالدولة وتحقيق أهداف أي تنمية كانت، وخاصة إذا ما علمنا أن نشاط الدولة يتعلق بقطاعات إستراتيجية وحساسة لا يمكن أن تتنازل عنها للقطاع الخاص.

ومنه فهذه الدولة لا بد أن تعمل على تشجيع التشاور وسبل التعاون والتنسيق بين مختلف أسلاك وقطاعات الوظيف العمومي لتقييم أنظمة الحماية و الخدمات الاجتماعية المتبعة في كل واحد منها، وترجيح الأنجع منه ليكون الأسلوب الأمثل و الجدير بالإتباع حتى تصل هذه التعاضديات العمالية إلى المطالبة بزيادة وتحقيق حماية شاملة للعامل من الناحية الاجتماعية.

ثم إن النهوض بنظام الخدمات الاجتماعية ورفع روح التعاضدية العمال، ودعم كل المبادرات الاجتماعية ورفع روح التعاضدية بين العمال، ودعم كل المبادرات الاجتماعية التي ترمي إلى إعانة العامل وعائلته سيكون وسيلة لا يستخف بها للمحاربة ضد تفشي ظاهرة الفساد في أساط الإدارات العمومية، من خلال الباب أمام أولئك الذين يستغلون الظروف الاجتماعية للموظف لتحقيق مصالحهم بالطرق غير المشروعة، وهذا ليس من الأمر الهين إلا أن رحلة الألف ميل تبد بخطوة، وأولى خطوات تدعيم الصناديق الضمان الاجتماعي والخدمات الاجتماعية ومختلف التعاضديات العمالية لكي تؤكد دورها كما يجب في مجالات السكن، الرعاية الصحية والفكرية، وبشكل عام العمل على زيادة الحماية الاجتماعية للعامل.

ولعل كثر عدد العمال يعتبر فرصة سانحة يمكن الاستفادة منها للنهوض بقطاع التأمينات الاجتماعية، بحيث يمكن أن يحقق عدة نتائج إيجابية فهو يؤدي إلى استقرار أكبر للنظام الاجتماعي، مما يقدمه من تعويضات ومعاشات في حالة لعجز، الوفاة، الشيخوخة والبطالة، كما يساهم على الحفاظ على المجتمع ضد الفساد، الانحراف والانحلال لما يقدمه من تعويضات للعاطلين عن العمل والنساء والأطفال الذين فقدوا عائلتهم، ويعمل على رفع المستوى الصحي بتوفير كافة وسائل العلاج للمرضى والمصابين وتقديم المعونات المالية إليهم، ويتيح مجالا للاستفادة من أموال التأمينات الاجتماعية في الاستثمار، المساهمة في حل بعض المشكلات الاجتماعية في مجال التعليم والصحة والإسكان، وإن لاقت هذه السياسة النجاح يمكن لها المساهمة في تطوير الادخار القومي، وكذلك استخدام الأموال المدخرة في عملية الاستثمار.

بالإضافة إلى نهوض بنظام الخدمات الاجتماعية ورفع روح التعاضدية بين العمال، ودعم كل المبادرات الاجتماعية التي ترمي إلى إعانة العامل و عائلته سيكون وسيلة لا يستخف بها للمحاربة ضد تفشي ظاهرة الفساد في أوساط الإدارات العمومية، من خلال سد الباب أمام أولئك الذين يستغلون الظروف الاجتماعية للعامل لتحقيق مصالحهم بالطرق غير المشروعة، وهذا ليس من الأمر الهين إلا أن رحلة الألف ميل تبدأ بخطوة، وأولى هذه الخطوات تدعيم صناديق الضمان الاجتماعي والخدمات الاجتماعية، ومختلف التعاضديات لكي تؤدي دورها، كما يجب في مجالات السكن، الرعاية الصحية والفكرية.

قائمة المصادر و المراجع

1/ القوانين والأوامر والمراسيم:

1. القانون رقم 133/66 المؤرخ في 02/06/1966 المتعلق بالقانون النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية.
2. القانون رقم 133/66 المؤرخ في 02/06/1966 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومي.
3. المرسوم رقم 135/66 المؤرخ في 02/06/1966 والمتعلق بالعتل المدفوعة الأجر.
4. الأمر 133/66 المؤرخ في 02/06/1966 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومي.
5. القانون رقم 12/78 المؤرخ في 05/08/1978 المتعلق بالقانون العام للعامل.
6. القانون رقم 11/83 المؤرخ في 02/07/1983، والمتعلق بالتأمينات الاجتماعية.
7. القانون 13/83 المؤرخ في 02/07/1983 المتعلق بحق التأمين على المرض والحوادث المهنية.
8. القانون رقم 15/83 المؤرخ في 02/07/1983 المعدل بالقانون 08/08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي.
9. القانون رقم 12/83 المؤرخ في 02/07/1983 المتعلق بقانون التقاعد.
10. مرسوم رقم 11/94 مؤرخ في 26/04/1994 المتعلق بالتأمين على البطالة لفائدة الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية.
11. مرسوم رقم 09/94 المؤرخ في 26/05/1994 المتعلق بالصندوق الوطني للتأمينات على البطالة
12. مرسوم رقم 10/49 مؤرخ في 26/05/1994 المتعلق بالتقاعد المسبق.
13. القانون رقم 33/90 المؤرخ في 25 ديسمبر 1990 والمتعلق بالتعاضديات الاجتماعية، المعدل والمتمم بالأمر 20/96 المؤرخ في 06 جويلية 1996.
14. الأمر 01/97 مؤرخ في 11/01/1997 الذي يؤسس تعويض البطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية لعمال قطاعات البناء والأشغال العمومية والري.
15. الأمر المؤرخ في 15/07/2006 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العامة.

16. القانون رقم 08/08 المؤرخ في 2008/02/23 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي.
17. القانون رقم 02/15 المؤرخ في 04 جانفي 2015 والمتعلق بالتعاضديات الاجتماعية.
- 2/ الكتب:
- 19 . أحمد سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، ط 4، الجزائر، 2008.
- 20 . بلعروس أحمد التيجاني ووابل رشيد، قانون الضمان الاجتماعي، ط 2، دار هومة للنشر، 2006.
- 21 . علي الجدوي، التعاونيات ومنظمات الاعتماد على النفس، المكتبة الأكاديمية، القاهرة، 1999.
22. محمد الصغير علي، شرح قانون الضمان الاجتماعي، دراسة مقارنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1980.
23. محمد فاروق الباشا، التشريعات الاجتماعية، تشريع التعاون، ط 2، 2000.
24. مسعود شيهوب، المبادئ العامة للمنازعات الإدارية، نظرية الاختصاص، الجزء الثالث، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005.
25. معراج جديدي، محاضرات في قانون التأمين الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005.
- 3/ الرسائل الجامعية والمحاضرات والمجلات:
26. بوزعوط عمار، كواش بن يوسف، النظام القانوني للتعاضدية الاجتماعية في القانون الجزائري، مذكرة ماستر في الحقوق، جامعة الجيلالي بونعامة، خميس مليانة، 2017.
27. رشيد الدقر، محاضرات في التشريعات الاجتماعية، ط 1، دمشق، سوريا، 2002.
28. زرارة صالح، راشد راشد، المخاطر المضمون في قانون التأمينات الاجتماعية، أطروحة دكتوراه، جامعة الإخوة منتوري، قسنطينة، 2007.
29. سامح سعيد عيود، تعريف الجمعية التعاونية، مجلة الحوار المتمدن، 2005.
30. سامح عيود، نشوء وتاريخ الحركة التعاونية وتطورها، مركز الدراسات والأبحاث العلمانية في العالم العربيين، 2015.

31. سلامة أبو زعيتر، الجمعيات التعاونيات مدخل للاقتصاد البديل، مجلة الاقتصادي، فلسطين، 2016.
32. شاري معمر، حق الحماية والخدمات الاجتماعية للموظف العمومي، مذكرة ماستر، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2019.
33. عبد الفتاح العتيبي، التعاونيات، الأهمية والخلفية التاريخية، مجلة الركن الأخضر ، 2012.
34. محمد أحمد عبد الظاهر، التشريعات التعاونية في الوطن العربي ودورها في تنمية الحركة التعاونية، ندوة قومية ، 2014.
35. محمد أحمد عبد الظاهر، التشريعات التعاونية في الوطن العربي ودورها في تنمية الحركة التعاونية
36. محمد قايد صايدي، أهمية الجمعيات والإتحادات التعاونية في المجتمع ودورها في التنمية والبناء ، 2011.
- 4/ المواقع الإلكترونية:

37 www.despace.dz

38 www.assurancedz

فهرس المحتويات

الصفحة	العنوان
	الواجهة
	إهداء
	شكر وتقدير
أ	مقدمة
	الفصل الأول: الإطار العام للتعاضديات العمالية
06	تمهيد
07	المبحث الأول: ماهية التعاضدية
07	المطلب الأول: نشأة التعاضدية ومفهومها
07	الفرع الأول: نشأة الحركة التعاضدية
09	الفرع الثاني: تعريف الجمعية التعاضدية
10	الفرع الثالث: أهمية التعاضدية وأهدافها
14	المطلب الثاني: مبادئ التعاضدية
14	الفرع الأول: المبادئ الأساسية للتعاضدية
15	الفرع الثاني: المبادئ الثانوية للتعاضدية
16	الفرع الثالث: تطبيق الفكر التعاضدي
23	المبحث الثاني: ماهية التعاضدية الاجتماعية في التشريع الجزائري
24	المطلب الأول: مفهوم التعاضدية الاجتماعية في التشريع الجزائري

24	الفرع الأول: تعريف التعاضدية الاجتماعية في التشريع الجزائري
25	الفرع الثاني: انجازات التعاضدية الاجتماعية
27	الفرع الثالث: أهداف التعاضدية الاجتماعية
27	المطلب الثاني: النظام القانوني للتعاضدية الاجتماعية
27	الفرع الأول: طرق تكوين التعاضدية الاجتماعية
29	الفرع الثاني: القانون الأساسي للتعاضدية الاجتماعية
30	الفرع الثالث: حقوق وواجبات التعاضدية الاجتماعية
31	خلاصة الفصل
	الفصل الثاني: دور التعاضديات العملية في زيادة الحماية الاجتماعية
33	تمهيد
34	المبحث الأول: التعاضديات العمالية والحماية الاجتماعية للعامل
34	المطلب الأول: أملاك التعاضديات الاجتماعية ومواردها
34	الفرع الأول: موارد أعضاء التعاضديات
35	الفرع الثاني: الموارد الأخرى للتعاضدية
36	المطلب الثاني: حق العامل في الحماية الاجتماعية
36	الفرع الأول: التأمين الصحي
48	الفرع الثاني: تأمين التوقف عن العمل
53	المبحث الثاني: حق العامل في الخدمات الاجتماعية
53	المطلب الأول: الخدمات اليومية والصحية للعامل

53	الفرع الأول:الرعاية الصحية، الأمن والاستقرار
55	الفرع الثاني: خدمات النقل والإطعام
56	المطلب الثاني: خدمات النشاط الاجتماعي
56	الفرع الأول:خدمات السكن
58	الفرع الثاني: خدمات المساعدات الاجتماعية والتسلية
61	خلاصة الفصل
63	الخاتمة
66	قائمة المصادر والمراجع
	فهرس الموضوعات
	الملخص



ملخص مذكرة الماستر

يبرز الدور الفعال للتعاضديات العمالية سعيها واجتهادها في سبيل توفير الحماية الاجتماعية للعامل، حيث يعتبر دافع التعاون هو السبب لإنشائها، ولقد كرس المشرع الجزائري من خلال العديد من القوانين والنصوص وكذا الأوامر والمراسيم بما فيها التشريعية والتنفيذية للحفاظ وحماية الحق الاجتماعي للعامل.

الكلمات الافتتاحية:

1/ التعاون 2/ التعااضدية العمالية 3/ الحماية الاجتماعية 4/ التأمينات 5/ العامل

Abstract of Masters Thesis

The active role of labor cooperatives highlights their endeavor and diligence in order to provide social protection for the worker, as the motive of cooperation is the reason for its establishment, and the Algerian legislator has devoted through many laws and texts as well as orders and decrees, including legislative and executive, to preserve and protect the social right of the worker.

Key words:

1/ cooperation 2/ labor union 3/ social protection 4/ insurances
5/ workers