

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير
قسم العلوم الاقتصادية

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات شهادة ماستر اكايمي في العلوم الاقتصادية
تخصص: مالية نقود و تأمينات
عنوان المذكرة

دور الضمان الاجتماعي و اثره على الطلب على العمل دراسة حالة: الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الاجراء CASNOS مستغنام

من إعداد الطالبة:

دويدي خيرة

أعضاء لجنة المناقشة:

رئيس:	شايب ذراع خيرة	أستاذ (ة)	جامعة
مقرا:		أستاذ (ة)	جامعة
مناقشا:		أستاذ (ة)	جامعة

السنة الجامعية 2015-2016

الخاتمة العامة:

لقد سمحت دراستنا بإعطاء نظرة شاملة حول التطورات التي شهدتها الضمان الاجتماعي و مدى تأثيره على سوق العمل، و أهم الأسس التي يركز عليها، و توصلنا الى النتائج التالية:

* يعتبر الضمان الاجتماعي من أهم عناصر السياسة الاقتصادية للبلاد، و ذلك لقوة الترابط بين مصير الضمان الاجتماعي و الاقتصادي بصفة عامة.

* ان المبدأ الأساسي للضمان الاجتماعي هو مواجهة الأخطار الفردية و الجماعية لأنه كلما تطورت المجتمعات و ارتفع عدد الأفراد كلما زادت الحاجة الى الحماية و التأمين ضد الخطر.

* حيث يساهم نظام الضمان الاجتماعي في تحقيق النمو الاقتصادي و هذا من خلال تشجيع الاستثمارات، و خاصة لدى أصحاب المؤسسات الصغيرة التي لها علاقة مع التأمين، بالإضافة الى رفع إنتاجية العمال، و التوجه نحو الأنشطة الاقتصادية و تأمين الأجراء.

إضافة الى هذا ، فان الضمان الاجتماعي يساهم في تحسين رأس المال البشري و الاجتماعي و يقوم بدور مهم في تخفيض الفقر و إعادة توزيع الثروة بين فئات المجتمع.

بالإضافة الى هذا فان الضمان الاجتماعي يساعد على تحقيق الاستقرار المالي و الاقتصادي و السياسي للدولة و ازدهار التأمين الاجتماعي.

يعتبر سوق العمل من أهم الأسواق الاقتصادية يوجد فيه طالبوا العمل و عروض العمل.

تتمحور الأهداف الإستراتيجية لقطاع العمل من خلال تطبيق أجهزة و برامج ترقية العمل المشار اليها المقدمة التي تمولها الدولة و التي تعتبر إحدى ركائز المساعي الرامية الى محاربة البطالة و التشجيع على الإدماج المهني.

التوصيات:

في دراستنا لهذا الموضوع تبين لنا العديد من النقائص، و التي يمكن الإشارة إليها بتوصيات في مضمونها من خلال النقاط التالية:

* يعتبر الضمان الاجتماعي عنصرا مهما في المنظومة الاقتصادية و الاجتماعية و لذلك لا بد على الحكومة الجزائرية إعطاء مزيد من الأهمية لهذا القطاع، و إصدار التشريعات اللازمة التي تساهم في تطويره و تمكينه من تلبية احتياجات أفراد المجتمع بكل كفاءة.

* يجب على الدولة خلق مناصب شغل جديدة من خلال الاستثمارات، و بالتالي توسيع وعاء الاشتراكات مما يؤدي الى زيادة الموارد.

* إشراك برامج دعم إنشاء النشاطات من طرف الشباب البطالين الحاملين لمشاريع، و ذلك من اجل جعل هذه المؤسسات المصغرة محرك للتنمية المحلية موجهة نحو استغلال و تثمين القدرات المحلية.

تمهيد

يندرج نشاط صندوق الضمان الاجتماعي لغير الأجراء وكالة مستغانم الذين يمارسون نشاطا مهنيا غير مأجور من الناحية الاجتماعية و لا سيما التجار، الفلاحون، و للاستفادة من خدمات الصندوق لا بد من الانخراط فيه و إثبات الوثائق اللازمة لامتلاك الصيغة التجارية، و من بين المزايا و الحقوق التي يتحصل عليها هي: التامين من خطر المرض، الأمومة، الوفاة، العجز، التقاعد.

سوف نحاول من خلال هذا الفصل التطرق إلى النقاط التالية:

المبحث الأول: تعريف وكالة مستغانم دورها و هيكلها التنظيمي.

المبحث الثاني: دراسة تطورات إيرادات و نفقات الشبكة من 2008-2013.

المبحث الثالث: دور الضمان الاجتماعي و أثره على سوق العمل.

المبحث الأول: تعريف وكالة مستغانم و دورها و هيكلها التنظيمي.

يهدف هذا المبحث إلى إعطاء فكرة عامة عن وكالة مستغانم لصندوق الضمان الاجتماعي لغير الأجراء (CASNOS) مستغانم و ذلك من خلال إبراز بعض المعالم لتعريف المؤسسة.

المطلب الأول: تعريف عام للشبكة.

يعتبر صندوق الضمان الاجتماعي لغير الأجراء CASNOS مستغانم مؤسسة إدارية تنظيمية ذات طابع خاص، تعمل على تأمين الفئة الغير مأجورة للولاية، أي كل العمال الذين يمارسون نشاطات مهنية غير مأجورة في إطار التشريع الخاص بالأعمال المنظمة (المهنة الخاضعة للقيود في السجل التجاري) الخاصة بولاية بومرداس و التي تعني: الصناعيين، الحرفيين، التجار، الفلاحين، أصحاب المهن الحرة، أصحاب المؤسسات الخاصة، السائقين بمختلف أنواعهم.

أما عن الحدود الجغرافية لوكالة مستغانم، اخذ بذلك العنوان التجاري للمعني بالأمر هذه البلديات هي : مستغانم، سيدي علي، سيدي لخضر، عين تادلس، عشعاشة، سيرات، بوقيراط، حجاج، ع.م. رمضان، عين النويصي، صيادة، أولاد مع الله.....

و تعود نشأة الصندوق كغيره من شبكات النظام الى تاريخ استقلاله عن الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للأجراء CNAS الذي بدأ التحضير له بتاريخ 1992/01/04.

و ذلك في إطار الاجتماع الإداري الذي حضره أعضاء الصندوق البالغ عددهم 21 عضو و هم:

- 06 أعضاء ممثلين عن الأعمال التجارية الأكثر فعالية على مستوى الوطن.
- 04 أعضاء ممثلين عن الأعمال الفلاحية الأكثر فعالية على مستوى الوطن.
- 04 أعضاء ممثلين عن المهن الحرة.
- عضو المكتب الصحي.
- عضو مكتب الدراسات التقنية.
- عضو مكتب المحاسبة.
- عضوين ممثلين عن الأعضاء الصناعيين.
- عضو ممثل لموظفي الصندوق.

يتكون من مديرية مركزية ووكالاتها الجهوية 12 الموزعة على التراب الوطني كما يلي:

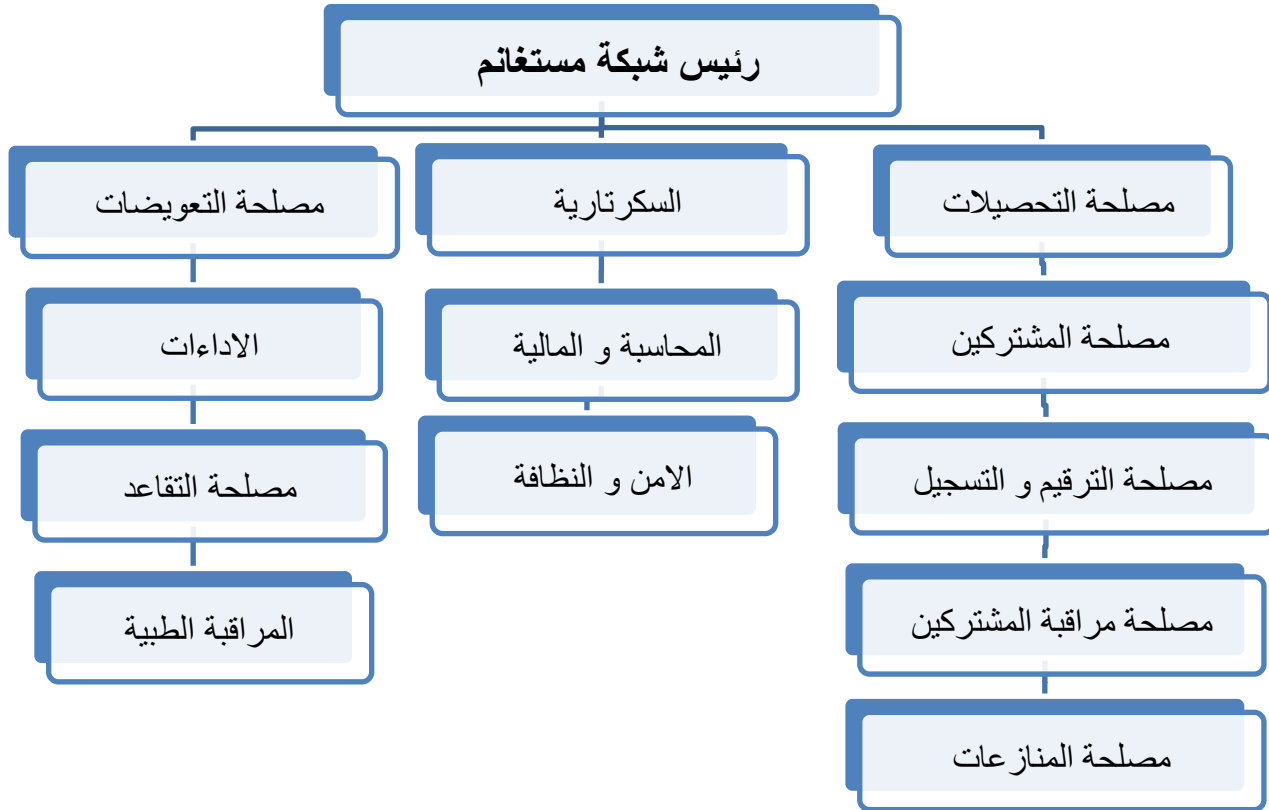
تيزي وزو، عنابه، باتنة، بشار، سطيف، وهران، البليدة، ورقلة، مستغانم، قسنطينة، سيدي بلعباس، الشلف، و من هذه الوكالات الجهوية تنبثق 35 شبكة منها شبكة سيدي علي، مستغانم.

المطلب الثاني: مهام الشبكة و هيكلها التنظيمي:

1/ مهام الشبكة: تندرج مهام الشبكة ضمن الأهداف العامة لصندوق الضمان الاجتماعي لغير الأجراء، و يمكن ان نجمل هذه المهام فيما يلي:

- تقديم الوثائق اللازمة للمنخرطين لإثبات وضعياتهم نحو الالتزامات، و لغير المنخرطين لإثبات عدم الانتساب.
- تسيير الإعانات الطبيعية و المالية للتأمين الاجتماعي لغير الأجراء على مستوى الولاية.
- متابعة ملفات المنخرطين للولاية.
- استلام و تسوية ملفات المتقاعدين بوكالة مستغانم من اجل صرف منح و معاشات التقاعد للمعنيين.
- تسيير و تنظيم المراقبة الطبية لكل التعويضات.
- ضمان تحصيل الاشتراكات، و المتابعة القضائية عند الاقتضاء.
- ترقيم ملفات المعنيين على مستوى الولاية.
- تقديم الإحصائيات و التقارير عن النشاط الشهري و السنوي لوكالة مستغانم.

2/ الهيكل التنظيمي للشبكة:



من خلال الشكل السابق سنتطرق الى مهام كل مصلحة و هي كالتالي:

1- رئيس الشبكة:

* اتخاذ القرارات المناسبة المتعلقة بالصندوق في حدود الإطار التنظيمي و القانوني المتعامل به و بالأخص فهي تتكفل بما يلي:

- تقديم التقارير و تمثيل الصندوق في المناسبات و الجهات الرسمية.
- إتباع كل مهام الصندوق و التصديق على كل الوثائق و البيانات و الصكوك و كل وثيقة رسمية اتجاه وحدات الولاية.
- متابعة نشاطات و أعمال الصندوق.

2 - مصلحة التحصيلات:

تصنف هذه المصلحة الى صنفين:

- أ - قسم التسجيل و الترقيم: متابعة ملفات المشتركين من حيث التسجيل، الشطب.....
ب قسم المشتركين: متابعة وضعية الاشتراك و المشتركين.

3 - مصلحة المراقبة:

تقوم بتنظيم مراقبة التجار من خلال مقر عملهم، و التأكد لكافة التزاماتهم و ديونهم اتجاه الصندوق، و يقوم أعوان مصلحة المراقبة بتحويل ملفات المعنيين الى مصلحة المنازعات في حالة عدم قبول المعنيين الانخراط و التسديد.

4 - مصلحة المنازعات:

تقوم بمراقبة و متابعة القضايا على مستوى المحاكم رغم تواضع عدد العمال المتكونين من رئيس المصلحة و عون مكلف.

5 - مصلحة التعويضات و الاداءات:

تكمن مهام هذه المصلحة في تقديم مختلف التعويضات و الاداءات للمنخرطين، و ذلك باستلام الوثائق التي تسمح لهم بالحقوق و تحديد مبالغ التعويضات.

6 - مصلحة المراقبة الطبية:

- إدارة الملفات الطبية.
- إبرام اتفاقيات مع مقدمي العلاج.
- منح بطاقات اقتناء الدواء بنسبة 100%.
- التأكد من قائمة الأدوية القابلة للتعويض و غير القابلة للتعويض.

7 - مصلحة المحاسبة و المالية:

- إعداد إحصائيات حالات الصندوق و رصيده.
- إحصائيات الشيكات غير القابلة للدفع.
- إحصائيات تحويلات رؤوس الأموال.
- إحصائيات المداخيل.
- حالات التعويضات و الاداءات.

8 - السكرتارية:

هي وظيفة تقوم بكل مهام كل مصلحة.

9 - الأمن و النظافة:

المحافظة على الشبكة و ذلك بتوفير النظافة و الأمن اللازمين لاستمرارها.

المطلب الثالث: أهداف الشبكة.

يهدف صندوق الضمان الاجتماعي لغير الأجراء إلى تقديم الوثائق الضرورية الخاصة بالمكلفين كشهادات الانتساب و الانخراط، التي تسمح بتأدية مهام مختلفة تكون تأشيرة المرور كالشطب، المناقصة....، كما أن لهذا الصندوق دور فعال في شتى المجالات و بالأخص الاجتماعي و الاقتصادي على مستوى الولاية، حيث انه يعمل على استقبال دفعات المشتركين و تحويلها إلى تعويضات متنوعة حسب الطلب.

المبحث الثاني: دراسة تطورات إيرادات و نفقات الشبكة من 2008-2013.

من خلال هذا المبحث سوف نتطرق الى دراسة إيرادات و نفقات الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء للفترة 2008-2013 بالنسبة للإيرادات و من 2012-2013 بالنسبة للنفقات.

المطلب الأول : إيرادات الشبكة و تطورها.

المطلب الثاني: نفقات الشبكة و تطورها.

المطلب الثالث: دراسة عدد المنخرطين الجدد و خريطة موظفي الشبكة.

المطلب الأول: إيرادات الشبكة و تطورها.

يجب على المكلف التصريح بالنشاط في آجاله القانونية لكي لا يتعرض لأي غرامات مالية و هي تحدد وفقا للتشريع الخاص بالصندوق و الذي من خلاله يتم التصريح قبل (10) أيام انطلاقا من تاريخ بداية النشاط المحدد من قبل إدارة الضرائب، وفقا لشهادة الوجود او بداية النشاط، و هو ما يسمح للمكلف من تجنب غرامات التأخير.

و في نفس السياق نشير الى ان هناك آجال قانونية للدفع، و تجاوز هذه الاجال يعتبر تأخير للدفع و هو ما يعرض المكلف الى زيادات التأخير.

و فيما يلي عرض إيرادات المؤسسة للفترة (2008 - 2013) التعليق عليها.

الشكل رقم 06: مداخيل المؤسسة و نسب التطور.

197.810.452.85	03.05+				
203.844.920.98	25.69+	21.58+	21.62-	15.17+	
247.842.307.54	01.88-	05.69+	10.00-		04.87-
194.249.271.45	13.10+	09.75+	10.13-	09.56+	
223.725.158.73	07.95+	07.59+			
212.835.114.27					

المصدر: من إعداد الطالبة وفقا للوثائق المقدمة من طرف المؤسسة.

نلاحظ من خلال هذه النتائج وجود نوعا من التوازن على العموم فيما يخص مداخيل الشبكة و باعتبار سنة الأساس هي سنة 2008 نلاحظ بان الصندوق حقق زيادة كبيرة في الإيرادات و التي قدرت بـ 03.05% و 25.29% و التي تمثل أعلى نسبة، حيث انخفض بالمقارنة مع سنة 2008 الى 1.88% و بنسبة 5.69% لسنة 2009، و نسبة 21.62% سنة 2010 ليصل هذا الفارق سنة 2012 الى ارتفاع بـ 13.10% باعتبار سنة الأساس هي سنة 2008.

• رأسمال الوفاة (منحة الوفاة).

كما تتكفل الوكالة الجهوية لمستغانم بتمويل كل نفقات الشبكة و المتمثلة في:

* منح و معاشات التقاعد.

* منح العجز

جدول رقم 08: تطور نفقات الشبكة للفترة 2012-2013 الوحدة دج.

النسبة المئوية %	2013	2012	النفقات
34.10	40.300.327.98	30.051.268.63	المرض
19.78	761.720.92	635.892.25	الأدوات و الأجهزة الطبية
64.46	175.137.86	271.692.10	الحمامات و المعالجة بالمياه المعدنية
-	-	44.061.12	نفقات الأمومة
53.40	41.546.25	77.061.12	مصاريف النقل
76.59	9.833.461.00	5.568.408.00	منحة الوفاة
39.46	51.112.193.91	36.649.120.45	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على إحصائيات المؤسسة.

نلاحظ من خلال الجدول ارتفاع كبير لمصاريف المرض و منحة الوفاة و التي تمثل على التوالي

34.10% و 76.59% حيث تعتبر أهم النفقات الممولة من طرف الشبكة.

كما نلاحظ انخفاض لنفقات الحمامات و المعالجة بالمياه المعدنية و مصاريف النقل و التي قدرت على

التوالي 64.46% و 53.40% و بالمقابل لم تسجل نفقات الأمومة خلال 2013.

أما بالنسبة للزيادة في النفقات الكلية فقدرت بـ 39.46%.

أما سنة 2013 فأهم ما يمكن تسجيله هو الانخفاض الذي عرفته هذه السنة مقارنة مع سنة 2012 و الذي

قدر بـ 04.87%.

و فيما يلي عرض لبعض الحدود العليا و الدنيا لاشتراكات الضمان الاجتماعي لغير الأجراء CASNOS لبعض السنوات.

جدول رقم 09: الحدود العليا و الدنيا للاشتراكات.

السنة	الحد الأدنى	الحد الأعلى
1998	8.640.000	57.600.00
2000	10.800.00	86.400.00
2003	14.400.00	115.200.00
2014	18.000.00	144.000.00

المصدر من إعداد الطالبة اعتمادا على وثائق المؤسسة.

يستفيد المشترك من دفع الحد الأدنى بالنسبة للسنة الأولى و الثانية من بداية النشاط و انطلاقا من السنة الثانية تحدد نسبة الاشتراك بـ (15%) من رقم الأعمال في حالة تحقيق النتيجة السالبة، لأجل تحديد ذلك تقدم وثيقة على مستوى كل وكالات و شبكات الصندوق تملأ من قبل إدارة الضرائب تحدد الدخل أو رقم الأعمال.

المطلب الثاني: نفقات الشبكة و تطورها

يعود سبب اقتصار الدراسة على الفترة 2012- 2013 الى فترة بداية تمويل نفقات الشبكة بذاتها، و ذلك انطلاقا من سنة 2012، و في الحقيقة فان هذه النفقات الممولة عن طريقها لا تمثل الا جزء منها حيث تتكفل بتمويل ما يلي:

- الأجهزة و الأدوات الطبية.
- التعويضات عن المرض و الأمومة.
- نفقات المعالجة بالمياه المعدنية و الحمامات.

جدول رقم 10: استهلاك مداخل الصندوق.

2013	2012	الاستهلاك
212.835.114.27	223.725.158.73	إيرادات الصندوق
51.112.193.91	36.649.120.45	نفقات الصندوق
139.100.000.00	178.334.000.00	التحويلات المالية الى الوكالة الجهوية
42.622.920.36	8.742.038.28	الرصيد المتبقي

نشير ان إيرادات الصندوق المحصل عليها من الاشتراكات المدفوعة من قبل المكلفين السابقين للشبكة سجلت انخفاض بنسبة 04.87%.

إن إيرادات الصندوق تستعمل لتمويل نفقات المرض، الأمومة و الوفاة، فالجزء الأكبر من هذه المداخل تقوم الشبكة بتحويله إلى الوكالة الجهوية لمستغانم التي تقوم بدورها بتمويل نفقات التقاعد و العجز بالشبكة و التي لا تزال جهويا من قبلها، كما تقوم باستثمار متبقي بعد تمويل هذه النفقات.

المطلب الثالث: دراسة عدد المنخرطين الجدد و خريطة موظفي الشبكة.

1 - عدد المنخرطين الجدد:

و ذلك بمعرفة عدد المنخرطين الجدد الذين تحصلوا على السجل التجاري او ما يعادله، مما يجعلهم ملزمين بدفع اشتراكاتهم و استيفائها اتجاه الصندوق و الجدول الموالي يبين ذلك:

جدول رقم 11: عدد المنخرطين الجدد للصندوق.

السنة	عدد المنخرطين	النسبة المئوية	النسبة المئوية
2012	1736	-	-
2013	1357	21.83	-

المصدر من إعداد الطالبة

نلاحظ وجود انخفاض كبير لعدد المنخرطين الجدد في الصندوق.

2 - خريطة موظفي الشبكة.

جدول رقم 12: عمال الشبكة.

الوظيفة	سلم الوظيفة	عدد الموظفين
مكلف بالدراسات (رئيس الشبكة)	17-01	01
طبيب مستشار	17-01	01
رئيس مصلحة (درجة ثانية)	14- 01	01
رئيس مصلحة (درجة ثالثة)	13-02	01
محاسب رئيسي	13-02	00
مراقب معتمد	13-01	02
مرافع محكمة	13-01	01
مراقب متربص	12-03	00
رئيس فرع	12-03	01
محاسب	11-04	04
محرر قضائي	11-02	00
أمين صندوق	11-02	01
مراقب	11-02	03
مصفي	10-02	03
سكرتير	09-02	01
عون مكتب	09-02	04
ملحق بالأمن	09-02	03
سائق سيارة	09-02	01
عون مساعد	08-03	01
نظافة	04-03	02

نلاحظ مبدئياً عدم وجود بعض المناصب رغم أهميتها مثل المحاسب الرئيسي الذي يشرف على سير مصلحة المحاسبة، أيضاً غياب وظيفة المحرر القضائي و تقني الأرشيف، و هي وظائف أساسية لا بد من توفرها داخل الشبكة، إذ اغلب المصالح لا تزال بحاجة الى توظيف للعمال و ذلك لتخفيف العبئ الملقى على كامل عماله و الذي يحول بينهم و بيت تقديم أفضل الخدمات لمنخرطي الصندوق، و خصوصاً مع تزايد أعباء الصندوق و تزايد المسجلين به.

المبحث الثالث: دور الضمان الاجتماعي و أثره على سوق العمل.

بالرغم من حداثة قانون الضمان الاجتماعي إلا أن أهميته تزداد يوماً بعد يوم لما يلعبه من دور اقتصادي و اجتماعي هام، و مدى تأثيره الكبير على سوق العمل، فقانون الضمان الاجتماعي يهدف الى إقامة العدل الاجتماعي بين الأفراد، فهو أداة توجيهية في يد الدولة لتحقيق النفع العام الذي يركز على الاهتمام بالإنسان في حد ذاته، و محاولة إنقاذه من مشاكل العوز و الحاجة و من ثم تحقيق التنمية الاقتصادية، حيث يعتبر هذا النظام اكبر مظلة اجتماعية و اقتصادية في معظم الدول.

المطلب الأول: الدور الاجتماعي للضمان الاجتماعي.

المطلب الثاني: الدور الاقتصادي للضمان الاجتماعي.

المطلب الأول: الدور الاجتماعي للضمان الاجتماعي.

يعد نظام الضمان الاجتماعي صورة من صور التعاون و التكافل الاجتماعي التي يقدمها المجتمع لمواطنيه حيث:

- يوفر الضمان الاجتماعي الرعاية و الحماية للعاملين في القطاع الخاص و كذلك العاملين في القطاع الحكومي، حيث يمنحهم حياة كريمة بعد تركهم العمل بسبب التقاعد أو العجز أي عدم القدرة على الكسب بصفة مؤقتة أو دائمة، و بهذا يوفر الحماية الاجتماعية للعاملين و أفراد أسرهم و ذلك بتأمين دخل شهري مستمر لهم.
- رفع المستوى الصحي في المجتمع من خلال تطبيق التأمين ضد إصابات العمل و الأمراض المهنية مع ما يفرضه ذلك من إسهام جاد و رئيسي في جهود التوعية في مجال السلامة المهنية الرامية لتقليل عدد إصابات العمل و تقليل مخاطرها و انعكاساتها على المجتمع.
- توفير الرعاية الطبية و الخدمات التأهيلية في حالات إصابات العمل و المرض و صرف التعويضات اللازمة.
- يقوم الضمان الاجتماعي بتجميع المخاطر و إعادة توزيعها، فمثل في حالة التأمين ضد المرض.

المطلب الثاني: الدور الاقتصادي للضمان الاجتماعي.

يتمثل الدور الاقتصادي في الضمان الاجتماعي فيما يلي:

- يحمي نظام الضمان الاجتماعي أصحاب الأعمال خصوصا صغارهم من التعرض لازمات اقتصادية او الإعسار المادي نتيجة مطالبة عمالهم لهم بالمكافآت و التعويضات التي تقررها لهم قوانين العمل، حيث يحل نظام الضمان الاجتماعي محل صاحب العمل في أداء تلك الحقوق مقابل أدائه حصة من الاشتراكات في نظام الضمان الاجتماعي.
- يقوم الضمان الاجتماعي بتجميع الاشتراكات من المؤمن عليهم ثم يقوم باستثمارها في مشروعات الخطة القومية للدولة بمختلف أنواعها، و بهذا يتيح الفرصة لتشغيل عدد كبير من العمال.
- يعيد إلى سوق العمل و الإنتاج من يعجز منهم عن أداء عمله و ذلك بعد تأهيله مهنيا.
- يقوم الضمان الاجتماعي برفع مستوى خدمات السلامة و الصحة المهنية في أماكن العمل و التي تعتبر جدوى اقتصادية كبيرة لأنه كلما تم تقليص إصابات العمل كلما زادت المردودية الإنتاجية.
- و هناك علاقة تكاملية و تبادلية بين الحماية الاجتماعية و التنمية الاقتصادية حيث:
 - ان الحماية الاجتماعية ضرورة من ضروريات التنمية الاقتصادية من خلال دوره في اعادة توزيع الدخل القومي.
 - ان الضمان الاجتماعي يهدف الى تحقيق الارتقاء و تحسين مستويات المعيشة و بالتالي تحقيق التنمية الاقتصادية.

خاتمة الفصل :

إن تحقيق تنمية شاملة و مستدامة لا تكون إلا بتحقيق تنمية اجتماعية حقيقية التي تمر عبر سياسة إستراتيجية للحماية الاجتماعية تلمس كل فئات المجتمع و خاصة ذوي الدخل الضعيف و الفقراء و العمال غير الأجراء و المعاقين، و تكمن هذه السياسات باقتطاع اشتراكات المنخرطين، و في المقابل يطالب هؤلاء بالتعويض عند اقتضاء الحاجة، مما ينتج وجود علاقة تكاملية بين الحماية الاجتماعية و التنمية الاقتصادية.

المقدمة العامة:

لقد اثبت السياق الدولي الحالي أهمية أنظمة الضمان الاجتماعي في ظل الاضطرابات الاجتماعية و السياسية التي يعرفها العالم، و التي يرجع الكثير منها الى شعور بعض الفئات الاجتماعية بالتهميش و عدم الاستفادة، بالقدر الكافي من تلك الحقوق.

بالنسبة لبلادنا فان مسار بناء و تطوير و تعزيز منظومة الضمان الاجتماعي ليس مجرد هدف ضمن مخطط عمل السلطات العمومية في هذا المجال، بل ينبع من اعتقاد راسخ و خيار يستجيب للتطلعات الاجتماعية للمجتمع و للدولة الجزائرية. في ذات الصدد، ينبغي التذكير أيضا بان المنظومة الوطنية للضمان الاجتماعي هي منظومة قائمة على أساس التضامن بين أفراد الجيل الواحد و ما بين الأجيال، و تعمل وفق آلية لتوزيع الأعباء، و هي تغطي كافة الفروع المنصوص عليها في الاتفاقيات الدولية ذات الصلة، الأمر الذي نجده في العديد من دول العالم.

فالموارد القادمة من اشتراكات العمال و المستخدمين لا تنحصر و جهتها في تمويل التأمينات الاجتماعية التي تتعلق بالمرض و الأمومة و العجز و الوفاة بل انها تغطي كذلك تعويضات اخرى كالتأمين على حوادث العمل و الأمراض المهنية و التقاعد و التأمين على البطالة.

لقد تميز سوق العمل بالجزائر بارتفاع كبير في نسبة البطالة، وصلت في بعض الأحيان الى أكثر من 30%، فالأزمة الاقتصادية الحادة التي عاشتها خلال تلك الفترة و التي اتسمت بتراجع كبير في حجم الاستثمارات و انخفاض أسعار النفط قد أدت الى بروز اختلالات كبيرة في سوق العمل، بحيث تقلصت فرص العمل المتاحة بدرجة كبيرة، في نفس الوقت الذي سجل فيه تزايد اكبر لطالبي العمل، إضافة لما ترتب عن الإصلاحات الاقتصادية التي باشرتها الجزائر، و شروعا في تطبيق مخطط إعادة الهيكلة التي كانت أولى نتائجه تسريح آلاف العمال.

و على ضوء ما تقدم يمكن طرح الإشكالية التالية:

الإشكالية:

ما هي الآثار المترتبة للضمان الاجتماعي في سوق العمل؟

تبعاً للإشكالية تدرج الأسئلة الفرعية التالية:

- ما معنى الضمان الاجتماعي و ما هو دوره؟
- ما الفرق بين الضمان الاجتماعي و التأمين الاجتماعي؟
- هل يمكن ان يكون الضمان الاجتماعي فعالاً من الناحية الاقتصادية؟
- هل يؤثر الضمان الاجتماعي على سوق العمل؟

على ضوء ما درست الأسئلة الفرعية نتجت الفرضيات التالية:

الفرضيات:

- الضمان الاجتماعي يجمع بين الهدف و النظام القانوني، فهو هدف فيما يسعى الى تحقيقه، و نظام فيما يستخدمه من وسائل لتحقيق هذا الهدف.
- يعتبر التأمين الاجتماعي جزء من الضمان الاجتماعي.
- للضمان الاجتماعي دور أساسي و فعال في تحقيق التنمية الاقتصادية.
- يؤثر الضمان الاجتماعي بشكل كبير على سوق العمل.

منهجية الدراسة:

اعتمدت في دراستي على المنهج الوصفي التحليلي مع دراسة حالة.

أسباب اختيار الموضوع:

- * الكشف عن دور الضمان الاجتماعي في الجزائر.
- * إظهار أهمية الضمان الاجتماعي و التأمين في حياة الفرد و المجتمع.
- * العلاقة بين الموضوع و نوع التخصص الذي يدرس مالية نقود و تأمينات.

أدوات الدراسة:

* استعمال المسح المكتبي.

* مواقع الانترنت.

* مقالات و مداخلات.

الخطوة المتبعة:

- لمعالجة الإشكالية و إثرائها تم تقسيم الدراسة الى:

* الفصل الأول: الضمان الاجتماعي

* الفصل الثاني: العمل و سوق العمل و وضعيته في الجزائر.

* الفصل الثالث: دراسة تطبيقية لصندوق الضمان الاجتماعي CASNOS مستغانم سيدي علي.

مقدمة الفصل الثاني:

أدى انخفاض أسعار البترول في نهاية الثمانينات بالغ الأثر على الاقتصاد في بلادنا، حيث تراجعت الاستثمارات و تراكم الديون الخارجية، و النتيجة تقلص فرص التشغيل بالوظيفة العمومية و تآثرت بذلك سوق العمل حيث شهدت اختلالات حادة خلال التسعينات، اين ارتفعت معدلات البطالة إلى أكثر من 28% من مجموع القوى العاملة عام 1996، اي ما يعادل 2.2 مليون شخص. بالإضافة إلى بروز الشغل غير الرسمي ليشمل ما بين 13 بالمئة الى 17 بالمئة حاليا من مجموع القوى العاملة و عليه في ظل المعطيات من خلال هذا الفصل سنتعرف على وضعية سوق العمل في الجزائر و ذلك من خلال المباحث التالية:

المبحث الأول: العمل و سوق العمل.

المبحث الثاني: واقع القوى العاملة و توزعها في الجزائر.

المبحث الثالث: الإطار المؤسسي لسوق العمل في الجزائر و دوره في سياسة التشغيل.

المبحث الأول: العمل و سوق العمل.

المطلب الأول: مفهوم العمل و أنواعه و إنتاجيته.

1 - مفهوم العمل:

هو المجهود الإرادي الواعي سواء كان فكريا أو جسديا يستهدف منه الإنسان إلى خلق المنفعة أو زيادتها أي انه يتمثل في القيام بجهد يعود على صاحبه بثمار نافعة أو لإشباع حاجاته، ذلك فهو المبدأ المشترك لجميع الأعمال، تختلف هذه الأعمال حسب نوعها و نظامها و الهدف المقصود منها، فهناك عمل الابتكار و التفكير و التنظيم... الخ¹.

2 - أنواع العمل:

للعمل أنظمة مختلفة منها:

أ/ نظام الرق: و هو يعني امتلاك و استخدام شخص ما لشخص آخر كما يشاء، و نميز نوعين من الرق: الرق قصد إنتاج الخيرات و الرق بالخدمات المنزلية. النوع الأول يتم فيه استخدام الملوك في الزراعة و الصناعة كما كان ذلك في أمريكا بعد استعمارها من طرف الأوروبيين، و انتهى بالحرب الأهلية الأمريكية سنة 1865، اما النوع الثاني فهو منتشر في جميع أنحاء العالم، فهو يزول تدريجيا، لكن ربما حتى اليوم نجده في مناطق معينة².

1 - طارق الحاج، علم الاقتصاد و نظرياته، الدار الجامعية للنشر و التوزيع، الأردن، 2008، ص 28.
2 - احمد هني، دروس في التحليل الاقتصادي الكلي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1993، ص 55.

ب/ نظام العمل المضطر (العبودية): يسمون بالعبيد يخضعون لنظام العبودية، ظهر هذا النظام في اوروبا بعد انهيار نظام الرق بسقوط الإمبراطورية الرومانية، حيث ادى الى ظهور الراسمالية و العمل بالاجرة في المصانع، و يتميز هذا النظام بما يلي:

- الالتزام بالبقاء على قطعة ارضه و لا يغادرها.
- قيام العبد باعمال مجانية لسيدته لا سيما خدمة الارض.
- في حالة زراعة قطعة ارضه الشخصية للعبد يقوم بدفع قسط معين من الثمار لسيدته.

ت/ العمل بالاجرة: يقصد به العمل الذي اصبح شامل اليوم، الذي يميزه عن العمل المضطر اي ان العامل حر في شخصيته، فهو يتقاضى اجرة نقدية مقابل عمله لصاحب الورشة، و يقوم العامل مع صاحب العمل بنص فيه مدة العمل و طبيعته و عمولته.

3 - انتاجية العمل:

الانتاجية هي مؤشر يقيس فعالية عوامل الانتاج، و يعبر عنها باقامة النسبة بين الانتاج و كمية احدى عوامل الانتاج يمكن قياسها بطرق مختلفة حيث:¹

$$\text{إنتاجية العمل حسب العدد} = \frac{\text{كمية الإنتاج}}{\text{عدد العمل}}$$

1 - احمد هني، المرجع نفسه، ص 55.

<p>كمية الإنتاج</p> <p>إنتاجية العمل حسب وقت العمل =</p> <p>عدد ساعات العمل</p>
<p>القيمة المضافة</p> <p>إنتاجية العمل حسب القيمة =</p> <p>عدد العمال أو عدد ساعات العمل</p>

المطلب الثاني: مفهوم سوق العمل.

• سوق العمل :

يمكن تعريف سوق العمل اقتصاديا بأنه الآلية (اي تفاعل قوى الطلب و العرض على خدمات العمل) التي تتحدد من خلالها مستويات الاجور و التوظيف، و من اهم ما يميز سوق العمل عن غيره من الأسواق مايلي:¹

- 1 - غياب المنافسة الكاملة عن سوق العمل: و هذا يعني وجود اجر واحد يسود انحاء السوق مقابل الاعمال المتشابهة، و من اسباب غياب المنافسة الكاملو عن سوق العمل نقص المعلومات لدى العمال عن فرص التوظيف المتاحة ذات الاجور العالية، هذا بالاضافة لعدم وجود الرغبة القوية لدى العمال للحركة او الانتقال الجغرافي او المهني حيث الاجور العالية

1 - نعمة الله نجيب إبراهيم، نظرية اقتصاد العمل، الدار الجامعية للطباعة و النشر، إسكندرية، 2004، ص 20،19.

- 2 - سهولة التمييز بين خدمات العمل : نميز بين خدمات العمل حتى و لو تشابهت سواء كانت لاسباب عنصرية كالجنس أو اللون أو لأسباب اختلاف السن و الثقافة.
- 3 - تأثر عرض العمل: و ذلك عن طريق سلوك العمال و تفضيلاتهم المختلفة (نوعية العلاقات الإنسانية داخل المؤسسة، مستوى الدخل، كمية وقت الفراغ).
- 4 - تأثير سوق العمل و ارتباطه بالتقدم التكنولوجي: تنعكس آثار التقدم التكنولوجي على البطالة في سوق العمل في مظهرين:
 - عندما تحل الآلة محل الأيدي العاملة، و يتم إلغاء بعض الوظائف و بالتالي تظهر البطالة.
 - تغيير بعض الوظائف أو إلغاء نتيجة ظهور خبرات جديدة و مستوى تعليمي أعلى.
- 5 - سوق العمل كأى سوق آخر يتطلب توافر عنصري الطلب و العرض حتى يصبح سوق بالمعنى الاقتصادي: و يمكن إعطاء تعاريف أخرى لسوق العمل و هي:
 - سوق العمل هو المكان الذي يلتقي فيه عارضوا خدمة العمل (الأفراد الذين هم في السن القانوني للعمل و يرغبون بالعمل) مع طالبي خدمة العمل (المؤسسات و الإدارات).
 - سوق العمل نوع من أنواع الأسواق الاقتصادية يوجد فيها باحثون عن العمل و عروض العمل و يوجد فيه أصحاب الشركات الذين يخلقون مكان العمل، و يبحثون عن اليد العاملة.

- يرى الاقتصادي " كير Keer " ان السوق الطبيعية للعمل تختلف كلياً عن سوق العمل في ظل الظروف التامة، اذ ان نظرة العامل الاعتيادي الى السوق تكون ضيقة، كما انه لا يعتبر مشاركاً يقظاً فيه، و قد تم تعزيز الرأي بدراسة علمية مستيقظة.
- يعطي "كودمان Codman " تعريفاً علمياً لسوق العمل المحلي فيعرفه بأنه المنطقة التي تفتش فيها المؤسسات عن العمال و التي فيها يشتغل معظم القاطنين.
- يرى اقتصاديو المدرسة الكلاسيكية الحديثة امثال " هيكرز Hicks " ان اسواق العمل تشبه تماماً الاسواق المنافسة التامة التي تناولتها بالشرح معظم كتب مبادئ الاقتصاد و امثلة هذه الاسواق كثيرة، منها: التحول الخارجي، سوق السلعة و يفترض الاقتصاديون تجانس العمل، و انعدام تكاليف النقل.

و توفر المنافسة التامة بين عدد كبير من البائعين و المشترين في سوق العمل¹.

- القوى التنظيمية في سوق العمل:

يعتبر سوق العمل اكثر قبولاً ان كان يعمل على مواجهة الثغرات فيه، اذ من المقبول افتراض ان تكون كل مؤسسة منافسة تامة Otomartic، فلا يكون لها تأثير على سوق العمل، فاذا لم تتوفر سياسة الاجر كما هو الحال في المنافسة التامة، مما يؤدي الى عدم وجود سياسة سعرية، و هو الشكل الذي يستبعد فيه وجود نشاط للنقابات العمالية.

اما في حالة وجود القوى التنظيمية فان السوق التنظيمية تتميز باحلال القواعد التنظيمية محل الثغرات في تحديد العوامل التي تؤثر في سوق العمل.

1 - ضياء مجيد الموسوي، سوق العمل و النقابات العمالية في اقتصاد السوق الحرة، ديوان المطبوعات الجامعية، الساحة المركزية - بن عكنون، الجزائر، 2007، ص 11، 13.

• سوق العمل الداخلية للمؤسسة:

في سوق العمل الاتفاقي أو عديم التنظيم لا توجد فيه علاقة سوى الأجر الذي يتحدد بالاتفاق بين العامل و رب العمل، و لا يجوز للعامل حق المطالبة بأي شغل كما لا توجد سلطة لصاحب العمل على كل العمال، و قد تمثلت هذه الحالة على سبيل المثال ، في سوق عمل الحصاد بكاليفورنيا خلال الأربعينات من القرن العشرين كما هي موضحة عند " فيشر " ، و يرى "كينز" بان التنظيم قد دخل سوق العمل عندما منحت معاملة تفضيلية لمن هم في سوق العمل و من هم خارج هذا السوق.

و قد أدى هذا الإجراء إلى أن تصبح المؤسسات الكبيرة كل منها سوق عمل قائم بذاته.

أول شيء يلاحظه الباحث في دراسته لعملية استئجار العمال هو ان الاستئجار يقوم على أساس غير حرفي، أي انه من غير الضروري أن تتوفر في المتقدمين لإشغال عدد من العمال الصناعية خبرة مهنية معينة، فبالنسبة لمعظم العاملين على المكائن هم عمال شبه ماهرين و عمال لجمع الإنتاج، إن اغلب التغيرات التكنولوجية تستهدف إلى تحقيق الفائدة من السرعة، خفة اليد و التكيف *Adaptabilité* و ليس المهم تحقيق الخبرة و المهارة، و هذه التغيرات ربما تمثل اقل ما يمكن ان تؤديه التكنولوجيا ذاتها عدا المسائل الأخرى من مثل توزيع العمليات و المنتجات و الأعمال في الصناعات الإنتاجية الحديثة¹.

1 - ضياء مجيد الموسوي، مرجع سابق الذكر، ص 14.

المطلب الثالث: الطلب و العرض، و توازن سوق العمل:

*1 الطلب على العمل:

هو احد جانبي سوق العمل و يشتري او يستاجر رب العمل خدمات العمل من السوق مقابل ما يدفعه من اجر للعاملين، و يتميز الطلب على العمل بانه طلب مشتق اي رب العمل يطلب ليس من اجل استهلاكه، بل من اجل الاستفادة منه في انتاج سلع و خدمات اخرى تدر عليه، ربما يفوق ما انفقه في الحصول عليه، و يرتبط الطلب على العمل بعوامل عدة اهمها مستويات الاجور الحقيقية و الطلب على المنتج و اسعار المنتج و عوامل الانتاج الاخرى، و يتم التمييز عادة بين طلب المنشأة و طلب السوق كما يمكن تمييز الطلب عن مختلف زمر المهارات و الكفاءات، لذلك يعرف الطلب على العمل بانه طلب مشتق، بمعنى انه الطلب على السلعة النهائية التي يساهم العمل في انتاجها فهو يصدر عن المنتج.

*2 عرض العمل:

يعرض العامل خدماته (سلعة العمل) في السوق مقابل اجر يعتبره كاف للتخلي عن سلعة الفراغ اي ان العامل يوازن بين المنفعة التي يحصل عليها من الأجر الذي يتقاضاه نتيجة التخلي عن جزء كبير او صغير من وقته للعمل السوقي الماجور، و يرتبط عرض العمل بعوامل عديدة اهمها مستويات الأجور الحقيقية ، تكلفة الفرصة، تفضيلات الأفراد، إن عرض العمل الفائض في السوق يعني البطالة.

ان عرض العمل يصدر عن العمال و العائلات ، لا يمكننا الفصل بين خدمة العمل و بين العامل ذاته الذي يقدمها، فظروف العمل و طبيعته و عدد الساعات الاسبوعية و طلب العامل نفسه على وقت الفراغ، بالاضافة الى عامل الاجور و التكاليف يتم تحديد ظروف عرض العمل¹.

*3 التوازن:

يتحدد العمل المستخدم بتفاعل عرض هذا العنصر و الطلب عليه و في حالة تساوي هذين الآخرين يتحقق التوازن في سوق العمل.

1 - ضياء مجيد الموسوي، مرجع سابق الذكر، ص 16.

المبحث الثاني: واقع قوى اليد العاملة و توزعها في الجزائر.

القوى العاملة او النشطون هم ذلك القسم من السكان الذين يمكن الاستفادة منهم في النشاط الاقتصادي، و هم عبارة عن جميع السكان الذين تتراوح أعمارهم بين 15 و 64 سنة سواء كانوا مشغولين فعلا او عاطلين عن الشغل، ان حجم و بنية السكان النشطين (القوى العاملة للفئة المتراوحة بين 15 و 64 سنة) في الجزائر، و التي تتطبق نظريا على الأشخاص الذين هم من سن العمل، تعطي اول دول على ضالة حجم القوى العاملة، خاصة و ان عدد القادرين على العمل و غير الراغبين في العمل لسبب كبير في الجزائر هذا من جهة و من جهة اخرى تعتبر منخفضة مقارنة بالمستويات الدولية.

و في هذا الاطار سوف نحاول التطرق الى هذا المبحث عن طريق التعرض الى النقاط التالية:

المطلب الاول: واقع القوى العاملة المشغلة (العمالة)

المطلب الثاني: القوى العاملة غير المشغلة (البطالين).

المطلب الاول: القوى العاملة المشتغلة (العمالة).

ان الفهم الشامل للعمالة حجما و نسبة هيكلية ايضا يعتبر مطلبا اساسيا لتحديد مستويات العمالة و التعرف على القطاعات التي تعاني من نقص في بعض المهارات و كذلك التي تواجه زيادة في العمالة، لكي نستخلص الخصائص الحقيقية للعمالة في الجزائر توجد التصنيفات التالية:

- توزيع العمالة حسب القطاعات الاقتصادية.
- توزيع العمالة حسب المهنة.
- توزيع العمالة حسب فئات العمر.
- توزيع العمالة حسب المناطق الجغرافية و حسب الجنس.

1- توزيع العمالة حسب القطاعات الاقتصادية:

ان دراسة التوزيع الاقتصادي للعمالة يعد من الأمور الهامة في دراسة مسار و توجيهات التنمية الاقتصادية، و انعكاساتها على مساهمة القطاعات الاقتصادية في عملية التنمية إذ غالبا ما تواكبها تحولات جوهرية في هياكل التشغيل لذا سنحاول التعرف فيما يلي على توزيع العمالة بين القطاعات على النحو التالي:

جدول رقم (01): تطور حجم و نسبة العمالة حسب القطاعات الاقتصادية في الجزائر خلال الفترة (1985-2004).

جدول رقم 02: تطور حجم و نسبة العمالة حسب القطاعات الاقتصادية في الجزائر خلال الفترة 1985-2004

القطاعات	الفلاحة	%	الصناعة	%	بناء و أشغال عمومية	%	تجارة و خدمات	%	المجموع
السنوات	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد
1985	990000	25.6	536000	13.8	661000	17.2	1681000	43.4	3868000
1986	1002000	25.6	537000	13.6	657000	16.7	1727000	44.1	3923000
1987	1003000	23.6	654000	15.4	658000	15.5	1932000	45.5	4247000
1988	1003000	22	621000	13.6	820000	18	2114000	46.4	4558000
1989	1010000	22.7	602000	13.5	717000	16	2139000	47.8	4468000
1990	970000	21.1	670000	14.6	683000	15	2256000	49.3	4579000
1991	1140000	23.4	715000	14.7	681000	14.3	2308000	47.6	4852000
1992	1150000	23.2	789000	15.9	613000	12.3	4222000	48.6	4974000
1996	1154000	20.6	748000	13.2	705000	12.6	3018000	53.6	5625000
2000	872880	15.3	826060	14.4	617357	10.8	3406000	59.5	5725919
2001	1311641	21	861119	13.9	650012	10.4	3406000	54.7	6228772
2003	1412340	21.1	804152	12.1	799914	11.9	3667650	54.9	6684056
2004	1617125	20.7	1060785	13.6	967568	12.4	4152934	53.3	7798412

المصدر: المجلس الوطني و الاجتماعي و الديوان الوطني للإحصائيات (CNES + www.ons.dz)

من خلال التوزيع القطاعي للعمالة ان أول ملاحظة نسجلها هو أن اليد العاملة المشتغلة (العمالة) الكلية تزداد شيئا فشيئا من نسبة لأخرى، حيث وصلت إلى 7798412 عامل مشتغل بسنة 2004.

العمالة في القطاع الفلاحي:

العمالة في القطاع الفلاحي من المعطيات غير المحصورة في الجزائر، لأننا لا نستطيع ان نحسب عدد الأشخاص المعنيين بالنشاط الفلاحي (العدد يتغير حسب السنة و الظروف الاجتماعية).

انطلاقا من معطيات الديوان الوطني للإحصائيات من الممكن إعطاء فكرة شاملة حول تطور العمالة في القطاع الفلاحي، و المعنيون بالأمر كل من يمارس العمل الفلاحي بصفة اساسية.

و من خلال الجدول السابق الذكر نلاحظ ان القطاع الفلاحي في مطلع النصف الثاني من الثمانينات كان يستحوذ على ربع العمالة، فنلاحظ تذبذب و انخفاض تدريجي في النسبة من سنة الى اخرى، حيث كان السكان العاملون اقتصاديا في حقل الفلاحة 25.6% عام 1985، ثم هبط الى 21% عام 2001، الى ان وصلت النسبة الى 20.7% عام 2004، هذا الانخفاض كان نتيجة التحول الاقتصادي الذي عرفته البلاد و السياسة المنتهجة للتصنيع التي ساهمت في ترقية النشاطات غير الفلاحية، إضافة الى ذلك الفوارق الموجودة على مستوى المداخل ما بين القطاع الفلاحي و غيرها من القطاعات التي تعمل على إغراء المداخل و جلب العمالة إليها، بالإضافة الى عدم توفر الإمكانيات اللازمة للفلاح مما يساعد على الهجرة الريفية نحو المدن بحثا عن العمل في نشاطات اخرى.

العمالة في القطاع الصناعي:

ان الاهتمام بالقطاع الصناعي يكون قصد تكوين اقتصاد متكامل يعتمد على الصناعة، حيث ان العمالة في القطاع الصناعي تحتل المركز الرابع في الجزائر مقابل كل من التجارة و الفلاحة و الادارة، حيث وصلت نسبة السكان العاملين في قطاع الصناعة الى 13.8% خلال سنة 1985، الى ان وصلت النسبة عام 2004 الى 13.6%، جاء هذا الانخفاض نتيجة الأزمة البترولية عام 1986 التي أدت الى انخفاض الموارد المالية الخارجية.

العمالة في قطاع البناء و الأشغال العمومية:

نلاحظ انخفاض تدريجي في عدد العاملين في قطاع البناء و الأشغال العمومية، حيث كانت نسبة العاملين عام 1988 الى 18%، في حين ذلك بدأت تنخفض أكثر فأكثر فوصلت الى 12.4 عام 2004، هذا الانخفاض كان نتيجة ارتفاع أسعار المواد الأولية التي أثرت على ميزانية قطاع البناء و الأشغال العمومية.

العمالة في قطاع التجارة و الخدمات:

نلاحظ ان قطاع التجارة و الخدمات يجلب اكبر عدد ممكن من العمالة في الجزائر، حيث وصلت نسبة العمالة عام 1985 الى 43.4% بينما هناك زيادة مستمرة في العمالة الى ان وصلت الى 53.3 عام 2004، هذا الارتفاع كان نتيجة عوامل اقتصادية، لان الاستثمار في قطاع الخدمات و التجارة يؤدي الى تطور نشاط الخدمات.

2/ توزيع العمالة حسب نوع المهنة:

ان التركيب المهني للعمالة هو توزيع هذه الأخيرة حسب نوع العمل الذي يؤديه العامل بغض النظر عن النشاط الاقتصادي للمؤسسة التي يعمل بها، لذلك يعبر مثل هذا النوع (التصنيف) في أي مجتمع من أهمية الوظائف (المهن) التي تؤديها العمالة، و في نفس الوقت يعكس الأنشطة السائدة في المجتمع و درجة تطورها، و الجدول الموالي يبين لنا توزيع العمالة حسب نوع المهنة.

جدول رقم (02): توزيع العمالة حسب نوع المهنة.

السنوات المهنة	المعدل	1997	2000	2001	2002	2003
أرباب عمل و مستقلون	ع %	1597000 %27.2	1673670 %29.2	1826020 %29.3	1855361 %27.8	2421805 %31.7
دائمون	ع %	2793000 %48	2668802 %46.7	2570793 41.3%	2829197 %42.4	2902365 %37.2
غير دائمين	ع %	1079000 %18.5	1115062 19.3%	1306407 %20.9	1515442 %22.6	1784641 %22.9
مساعد	ع %	346000 %6	268385 %4.6	525552 %8.5	484057 %7.2	639602 %8.2
المجموع	ع %	5815000	5725919	6228772	6684056	7798412

المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات www.ons.dz.

من خلال ملاحظتنا لهذه الارقام التي في الجدول اعلاه نرى ان نسبة العمال الاجراء الدائمون هي في انخفاض تدريجي مقارنة بسنة 1997، فبعد ما كانت تمثل 48% من اليد العاملة المشغلة اصبحت تمثل سوى 37.2% عام 2004، اما عدد الاجراء الغير دائمين فهو في ارتفاع حيث وصلت النسبة الى 18.5% سنة 1997 ثم انتقلت الى 22.9% عام 2004، فان التفسير الوحيد لهذه التغيرات هو ان الزيادة التي حصلت في كمية اليد العاملة المشغلة (العمالة) خلال المدة 1997 - 2004 و التي قدرت بـ 2090412 عامل، كان فيها عدد مناصب الشغل المؤقتة اكبر من الدائمة (حوالي 712641 عامل اجير غير دائم، مقابل 209365 عامل اجير دائم)، الا ان عدد ارباب العمل المستقلون استحوذوا على الجزء الاكبر من الزيادة حوالي 874805 رب عمل مستقل خلال 1997 - 2004.

3/ توزيع العمالة حسب فئات العمر:

لقد تطرقنا في الفترات السابقة الى تطور العمالة في الجزائر حسب كل من النشاط الاقتصادي الذي ينتمون اليه، حسب نوع المهنة، فوجدنا في الحالة الاولى اختلافا فيما يخص توزيع هذه الاخيرة كافة القطاعات الاقتصادية المنتجة، و في الحالة الثانية برز فيها تزايد عدد مناصب العمل المؤقتة مقارنة بالدائمة، اما في الحالة الثالثة فسوف نحاول التعرف على الفئات او (الفئة) التي تملك النسبة الكبيرة، و من ثم نتعرف على نوعية العمالة، الجدول الموالي يوضح توزيع العمالة حسب فئات العمر.

جدول رقم 03: توزيع العمالة حسب العمر

2004	2003	2000	السنويات فئة السن
469338 6	341537 5.2	315797 5.6	15- اقل من 20 سنة %
1123794 14.5	851363 12.7	822500 14.4	20- 25 سنة %
1275676 16.2	1036461 15.6	996217 17.4	25-30 سنة %
1157612 14.8	1041010 15.5	973100 16.9	30- 35 سنة %
1054982 13.5	977556 14.6	741846 12.9	35- 40 سنة %
880521 11.3	807590 12.1	662844 11.6	40-45 سنة %
704841 9.1	651461 9.7	581368 10.2	45- 50 سنة %
562296 7.3	495958 7.5	323948 5.6	50- 55 سنة %
315166 4	243577 3.6	281757 4.9	55- 60 سنة %
253866 3.3	235743 3.5	26542 0.5	60 سنة %
7790412	6684056	5725919	المجموع

المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات: www.ons.dz.

يتبين من خلال توزيع العمال حسب فئة العمر، ان اعلى مستوى يوجد بين (25- 30 سنة) بنسبة تقارب 16.2% (2004)، ثم تاتي بعد ذلك الفئة العمرية (30- 35 سنة) بحيث ان نسبتها 14.8% و تليها الفئة العمرية (20- 25 سنة) بنسبة 14.5%، هذا ما يؤكد على مدى اعتماد العمالة الجزائرية على الفئات الشابة التي لا تتعدى 35 سنة على الخصوص، اما اذا حاولنا التدقيق اكثر نلاحظ ان العمالة في الفئات الكبرى و بالضبط فوق السن 55 سنة فهي متجهو نحو الانخفاض خلال الفترة 2004-2000 مثل ما هو الشأن للفئات الصغرى التي تحت سن 20 سنة.

4/ توزيع العمالة حسب المناطق الجغرافية و حسب الجنس:

التوزيع الجغرافي للسكان له اثر كبير في توزيع العمالة، كونها لا يمكن ان تنفصل على هؤلاء السكان باعتبارها جزء لا يتجزأ منهم، بناء على هذا الاساس يمكن تقسيم العمالة الى ما يلي و الجدول الموالي يوضح ذلك:

جدول رقم 04: توزيع العمالة حسب المناطق الجغرافية و حسب الجنس:

السنوات / نوع المنطقة	2001	2003	2004
ريفي	2411207	2619991	2832162
	227199	178176	118206
	المجموع	2797768	3250368
	(%42.4)		(%41.68)
حضري	2934016	3238440	3606796
	656350	754542	941048
	المجموع	2992982	4547844
	(%57.6)	(%54.6)	(%58.32)
المجموع	5345223	5751032	6439138
	883549	933024	1359254
	المجموع	6684056	7798412
	(%85.8)	(%86)	(%82.5)
	(%14.2)	(%14)	(%17.5)

المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات www.ons.dz.

من خلال تتبع هذه النسب خلال الفترة الممتدة ما بين 2001-2004 نلاحظ ان هناك اختلال في توزيع العمالة في المناطق الجغرافية الريفية و الحضرية، و هذا ما يعكس في الأخير التأثير السلبي على التنمية الاقتصادية و الاجتماعية بشكل كبير في المناطق الريفية على الخصوص، حيث يعتبر حصول الفرد الريفي على مستويات عالية من التعليم و التكوين دافعا له للهجرة الداخلية نحو المدن و ذلك إما لعدم حصوله على عمل ملائم في الريف أو لسعيه وراء المكاسب المادية و المدخول المرتفع، زيادة على ذلك التوسع الصناعي على الحساب المناطق الزراعية الخصبة، كل هذه العوامل و غيرها أثرت على توزيع العمالة.

المطلب الثاني: القوى العاملة غير المشتغلة (البطالين).

ان تحديد حدة مشكلة البطالة نال اهتماما كبيرا في بلادنا، مما يقتضي تمييز السكان الذين تمسهم البطالة و ذلك على اساس عدد من التصنيفات و من اهمها ما يلي:

- السن (فئات العمر)
- المناطق الجغرافية و الجنس
- المدة الزمنية

1/ توزيع البطالة حسب فئات العمر:

تعتبر ظاهرة البطالة مشكل عويص إذ تمس بالدرجة الأولى مختلف فئات الشباب و الجدول الموالي يوضح ذلك.

جدول رقم 05: توزيع البطالة حسب فئات العمر.

2004	2003	2001	السنويات فئة السن
255607 15.37	329136 15.84	393441 16.82	15- 20 سنة %
505378 30.23	666872 32.09	687958 29.41	20- 25 سنة %
462633 27.08	509289 24.31	578984 24.75	25- 30 سنة %
206447 12.35	245568 11.81	280890 12.01	30- 35 سنة %
104297 6.24	135532 6.43	155896 6.66	35- 40 سنة %
58291 3.49	75108 3.61	93287 3.99	40- 45 سنة %
41383 2.49	62516 3.01	72662 3.11	45- 50 سنة %
11422 0.68	159954 0.77	18169 0.78	55- 60 سنة %
-	-	-	60 سنة %
1671534	2078270	2339449	المجموع

المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات. www.ons.dz

نلاحظ من خلال الجدول ان البطالين هم معظمهم من الشباب التي تقل أعمارهم عن 30 سنة، حيث بلغت نسبة البطالة في هذه الفئة سنة 2001 حوالي 70.99% في حين ارتفعت سنة 2004 الى 73.29%، خلال هذه الفئة نلاحظ ان فئة 20- 25 سنة هي التي تعاني أكثر من البطالة، نلاحظ ان هذه الزيادة و الارتفاع المستمر يرجع الى إحالة الشباب من المنظومة التعليمية التي أصبحت لا تتلاءم مع احتياجات سوق العمل بصورة عامة، و هم بدون تجربة أو خبرة ميدانية، حيث ان طلب المؤسسات الاقتصادية يعطي الأولوية لأصحاب الخبرة المهنية و المؤهلين.

2/ توزيع البطالين حسب المناطق الجغرافية و الجنس:

جدول رقم 06 : توزيع البطالين حسب المناطق الجغرافية و الجنس:

السنوات نوع المنطقة	/	2003	2004
ريفي	ذكور	763964	579688
	إناث	91187	97475
	المجموع	855151	677163
		(%41.15)	(%40.5)
حضري	ذكور	993969	790726
	إناث	227150	203644
	المجموع	1223119	
		(%59.5)	
المجموع	ذكور	1759933	1370415
	إناث	3888336	301119
	المجموع	2078270	1671534
		(%84.68)	(%82)

المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات. www.ons.dz.

نلاحظ من خلال الجدول ان البطالة لدى الذكور أكثر من البطالة لدى الإناث، حيث ان نسبة البطالة لدى الذكور بلغت سنة 2004 حوالي 82% أي 1370415 عاطل عن العمل، منها مما يتركزون في المناطق الحضرية و الأخرى في المناطق الريفية.

في حين ان البطالة عند الإناث تمثل سوى 18% من فئة البطالين الكلية، حيث قدرت عدد الإناث العاطلات عن العمل حوالي 301119 عاطلة سنة 2004، منها 67% تتركز في المناطق الحضرية و الباقي 32% في المناطق الريفية، إذ نلاحظ ان نسبة البطالة لدى الإناث في ارتفاع مستمر، أما نسبة البطالة لدى الرجال فهي تتجه نحو الانخفاض.

3/ توزيع البطالين حسب المدة الزمنية.

جدول رقم 07: توزيع البطالين حسب المدة الزمنية:

2003		السنة
النسبة	العدد	مدة البحث
38.87%	807870	سنة واحدة
20.48%	425540	سنتين
13.75%	285835	3 سنوات
8.19%	170280	4 سنوات
18.71%	388748	5 سنوات و أكثر
100%	2078270	المجموع

المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات. www.ons.dz.

المبحث الثالث: الإطار المؤسسي لسوق العمل في الجزائر و دوره في سياسة التشغيل.**المطلب الأول: خصائص الإطار المؤسسي لسوق العمل في الجزائر.****1/ دور القانون الأساسي العام للعامل:**

يعكس القانون الأساسي الموقف العقائدي و العلمي للسلطات في مجال التشغيل بحيث يعتبر الإطار المؤسسي في الجزائر في تلك المرحلة من مراحل التنمية، و يعكس هذا الإطار بشكل عام مجموعة العمل كما انه يكرس لا قانونية كل عقد عمل يكون فيه العامل في وضعية غير مواتية، يؤسس القانون الأساسي العام للعامل في الواقع لكل المراجعات التي تعرض ظل الإطار المؤسسي لسوق العمل لاحقا تماشيا مع التطورات الحاصلة على مستوى وسائل إدارة إستراتيجية التنمية.

2/ تطور الإطار المؤسسي لسوق العمل على ضوء الإصلاحات الاقتصادية:

بعد صدور القانون الأساسي العام للعامل، جاءت عدة نصوص تشريعية و تنظيمية في مجال علاقات العمل، منها ما هو تطبيقي لهذا القانون الأساسي و منها ما جاء لتكييف علاقات العمل مع الوضع الجديد الذي فرضته الإصلاحات الاقتصادية، بصفة عامة شكلت جملة هذه النصوص تطور الإطار المؤسسي لسوق العمل في الجزائر

الإطار المؤسسي الجديد يميل بشكل لافت الى حماية عنصر العمل و ليس توفير الظروف الملائمة لكي يعمل سوق العمل بكفاءة، و هو ما يجعلنا نستطيع وصف هذه القوانين بالحمائية بالفعل.

3/ الإطار المؤسسي لسوق العمل و خصائصه:

يولد هذا الإطار المؤسسي خصائص ملازمة في سوق العمل، يمكن الإشارة الى أهم عنصرين فيما يلي:

- **ضعف مرونة العمل:** تشير الحالة العكسية الى ضعف مرونة العمل مما يسمح لنا الحديث عن أوجه من المستوى الضعيف (داخلية، خارجية، وظيفية)، تعكس حالة ضعف مرونة الكمية الخارجية عدم مرونة سوق العمل بما فيه الكفاية مما يجعل المؤسسات غير قادرة على تغيير حجم العمل بسهولة تماشيا مع تطور الطلب، أما ضعف المرونة الداخلية و ذلك لعدم استطاعة المؤسسات اللجوء فيها الى تعديل مدة العمل تماشيا مع تطور النشاط، في حين يشير لضعف المرونة الوظيفية الى تضائل الإمكانيات في اللجوء الى تغيير مناصب العمل دون تحمل تكاليف إضافية كبيرة.

- الانفصال بين سياسة الأجور و السياسات الإنتاجية: يتعلق الأمر بصلاية الأجور حيث تصبح الأجور عبارة عن تكاليف ثابتة، في ظل الظروف لا يرتبط تحديد الأجور بتطوير الإنتاجية و هو ما يؤدي في المدى الطويل الى ظهور حالة اختلال بين موارد المؤسسة و تكاليفها تعيقها مستقبلا على الاستمرار في عملية التوظيف، بل قد يؤدي بها الى الإفلاس.

المطلب الثاني: خصائص سوق العمل و ديناميكية التشغيل.

تترتب مجموعة من النتائج السلبية على سياسة التشغيل يمكن تلخيصها فيما يلي:

- ضعف دور سوق العمل في عملية الضبط سواء بواسطة الكميات أو بواسطة الأسعار.
- عدم مرونة علاقات العمل يؤدي الى تضاعف قدرة المؤسسات على تعديل مستوى العمالة مع مستوى النشاط الذي توجد عليه، حيث يبقى العامل في مؤسسة مبدئيا الى غاية التقاعد.
- كما ان عدم مرونة علاقة العمل يؤدي الى جمود سوق العمل و هو الجمود الذي تتضاعف معه حركة العمل توظيفاً و تسريحاً الأمر الذي يفاقم من مشكل البطالة لا سيما بين الوافدين الجدد الى سوق العمل.

خاتمة الفصل

ان أهم ما يميز سوق العمل في الجزائر هي ظاهرة البطالة و تزايد النشاطات غير الرسمية فلم تكن معدلات البطالة تتجه نحو الانخفاض أو تستقر عند مستويات منخفضة نسبيا، و عرفت البطالة توسعا كبيرا في المجتمع الجزائري، كما يمكننا القول بان الإطار المؤسسي يتصف بالمرونة الكافية و ذلك يكون قادر على تصحيح الاختلالات على مستوى المؤسسات مما يؤدي في نهاية المطاف الى سوء استعمال عناصر الإنتاج لا سيما عنصر العمل.

تمهيـد:

يعتبر الضمان الاجتماعي في الوقت الحاضر أهم النظم الاجتماعية الحديثة التي تهدف الى معالجة الآثار الناجمة عن الأخطار التي يتعرض لها العامل خلال حياته الوظيفية و ذلك عن طريق إيجاد بديل للأجر في حالة انقطاعه يبين تحقق هذه الأخطار سواء كان البديل في صورة تعويض أو معاش بحسب الأحوال بما يكفل للعامل و أسرته بعده حياة كريمة.

و لقد عرفت الجزائر نظام الضمان الاجتماعي منذ الاحتلال كامتداد للنظام الفرنسي بعد أربع سنوات من خلقه في فرنسا، حيث انه لم يكن يشمل كل الفئات و لا يغطي جميع الأخطار و بعد الاستقلال عرف هذا النظام تغييرات هامة فلقد ورثت الجزائر نظاما معقدا ، و كان من الضروري إدخال إصلاحات على منظومة الضمان الاجتماعي من اجل تنظيميه و تعميمه على جميع فئات الشعب ، و أيضا محاولة تكييفه و جعله قابل للتطبيق ، و ذلك من خلال إصدار قوانين و مراسيم تنفيذية و كان أهم إصلاح عرفه هذا النظام إصلاحات 1983م التي جاءت في شكل قوانين حددت مختلف المخاطر التي يغطيها النظام و القواعد المطبقة في تغطيتها و توالى بعد ذلك الإصلاحات وفقا للظروف الاقتصادية و السياسية و الاجتماعية التي شهدها البلد.

المبحث الأول: عموميات حول النظام الاجتماعي.

يرتبط الضمان الاجتماعي بالأخطار التي يتعرض لها الفرد و الذي يسعى إلى البحث عن الوسائل التي تكفل له مواجهتها و المخاطر التي يتعرض لها الفرد في المجتمع كثيرة و متنوعة المصادر ، و هو جهاز يهدف إلى تحقيق التكافل الاجتماعي و حماية الطبقات الفقيرة في المجتمع بتقديم الدعم المادي و المعنوي لهم فيما يخص بعض الأخطار الأكيدة الوقوع و التي لا طاقة لهم بتحملها منفردين.

و في هذا الإطار سوف نحاول دراسة هذا المبحث عن طريق التعرض إلى النقاط التالية:

المطلب الأول: مفهوم و أهداف الضمان الاجتماعي.

المطلب الثاني: وسائل تحقيق الضمان الاجتماعي و خصائصه.

المطلب الثالث: التمييز بين الضمان الاجتماعي و الأنظمة المشابهة له.

المطلب الأول: مفهوم و أهداف الضمان الاجتماعي.

تشير كلمة ضمان إلى معنيين: الضمان بمعناه الضيق، و هو الضمان الحرمان و الفقر الشديد بتقديم حد أدنى من المساعدة و المعنى الأخر هو الضمان بالمعنى المطلق، و هو ضمان مستوى معين من الحياة، اي ضمان حد أدنى من الدخل الخاص، الذي يرى الفرد انه يستحقه، ووفقا لذلك فان الضمان الاجتماعي تعبير شامل يقصد به التكافل الاجتماعي بين الأفراد، بتقديم المساعدات و المزايا التي تقدم للعاملين و أسرهم في حالات الشيخوخة و العجز و الوفاة، و حالة إصابة العمل، و حالات المرض و الأمومة التعطل عن العمل¹.

تعددت تعريفات الضمان الاجتماعي بتعدد الفلسفات و مناهج المعرفة التي تتناولها، و تركيز كل تعريف على عناصر معينة من عناصره، و من هذه التعريفات:

أولاً: مجموعة القواعد القانونية التي تنظم حماية الأفراد من المخاطر الاجتماعية، التي من شأنها إذا ما حلت بهم أن تمنعهم كلياً أو جزئياً من ممارسة نشاطهم المهني، و الحصول على مورد رزقهم، أو أن تزيد في أعبائهم العائلية، و تخفض من مستواهم المعيشي، و ذلك بالوسائل التي تحددها، و على هذا النحو يضمن لهؤلاء الأفراد حداً أدنى من المعيشة اللائقة².

1 - د. خالد علي سليمان بني احمد، قانون الضمان الاجتماعي، الطبعة الأولى، 2008، ص 40.

2 - د. محمد ولد بتار، الضمان الاجتماعي، دار النشر و التوزيع، ص 102.

ثانياً: نظام لضمان عيش الفرد في حده الأدنى المعقول، عن طريق تأمين العمل له، و حماية قدرته عليه، و تعويضه عن دخله المفقود في حالة انقطاعه عنه لأسباب خارجة عن إرادته، و تغطية النفقات الاستثنائية التي تترتب على المرض أو الإصابة أو العجز أو الوفاة، و كذلك نفقات الأعباء العائلية.

و قد اعتبر الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر عام 1948 الضمان الاجتماعي من حقوق الإنسان، حيث نصت المادة 22 منه على إن " لكل إنسان بصفته عضواً في الجماعة الحق في الضمان الاجتماعي و له الحق في ان يتم توفيره له، من خلال الجهد القومي و التعاون الدولي و بما يتفق مع التنظيم و الموارد في كل دولة... " و أوضح الإعلان معنى هذا الضمان في المادة 25 حيث نصت على إن " لكل إنسان الحق بالضمان في حالة البطالة و المرض و العجز و الشيخوخة و في الحالات الأخرى التي يفقد فيها المرء وسائل معيشته..."¹.

الضمان الاجتماعي يجمع بين الهدف و النظام القانوني فهو هدف في ما يسعى إلى تحقيقه و نظام في ما يستخدمه من وسائل لتحقيق هذا الهدف، و لذلك فان خير تعريف له هو التعريف الذي يعبر عن الهدف و النظام في آن واحد، فيحدد مضمون الهدف، و يعين الوسائل الكفيلة بتحقيقه، من غير توسع يفقد الضمان ذاتيته، و بناء على ذلك نرى تعريف الضمان الاجتماعي بأنه نظام قانوني يقصد بهضمان عيش المواطنين في حد أدنى يليق بالكرامة الإنسانية، عن طريق حماية قدرتهم على العمل، و عن طريق تأمين دخل بديل يعوضهم عن الدخل المنقطع في حال انقطاعهم عن العمل بسبب البطالة أو المرض أو الإصابات، أو العجز أو الشيخوخة أو الوفاة، و مساعدتهم على تغطية الأعباء العائلية الناشئة عن الزواج و الولادة، و النفقات الاستثنائية الناشئة عن العجز و المرض و الوفاة و كل ذلك، ضمن الحدود التي يقرها القانون.

1 - د. خالد علي سليمان بني احمد، مرجع سبق ذكره، ص 42.

أهداف الضمان الاجتماعي:

في إطار مفهوم الضمان الاجتماعي بأنه نظام لحماية الأفراد و عائلاتهم ، يهدف الضمان الاجتماعي إلى دعم الدخل المادي للفرد بما يتلائم مع حاجاته و ظروفه، فقد أصبح مفهوم الضمان الاجتماعي أكثر وضوحا و تحديدا في تحقيق الأهداف التالية:

- 1 - تقديم الرعاية الاجتماعية الشاملة للمواطنين كافة، من خلال تحقيق مستوى ثابت من الدخل يفي بمطالب الحياة الأساسية و سد حاجة الفقراء، للعيش في مستوى إنساني لائق.
- 2 - محاولة القضاء على العوز و الحرمان، و توفير الأمن الاقتصادي لجميع الأفراد في كافة الفئات الاجتماعية المحتاجة و ليس لفئة معينة منهم.
- 3 - تحقيق تكامل خدمات الضمان الاجتماعي بأهدافه الإنشائية و الوقائية، و توافقها مع احتياجات و عادات و ثقافة الأفراد، الذين تخدمهم قوانين الضمان أو الأمن الاجتماعي.
- 4 - ربط فلسفة الضمان الاجتماعي بسياسة التشغيل و إيجاد فرض عمل مناسبة، من خلال إنشاء مراكز التدريب و التأهيل الاجتماعي، مثل تدريب المرأة على القيام بأعمال التفضيل و الخياطة و الأشغال اليدوية و الآلية، و الثقافة الحضارية.
- 5 - تحقيق التكافل الاجتماعي بين فئات المجتمع كافة، و تقديم مساعدات الضمان الاجتماعي بوصفه حقا مشروعا يقره المجتمع لكل الفئات المحتاجة من أبناء المجتمع.

المطلب الثاني: وسائل تحقيق الضمان الاجتماعي و خصائصه.

- حماية قدرة المضمون على العمل عن طريق الوقاية الصحية و العلاج، و هذا يعني أن المضمون يعيش في الأصل على ما يكسبه من عمله، و إذا كان من مهمة الضمان حماية قدرته على العمل، فان توفير العمل له و تحديد الأجر الذي يكفي لتأمين معيشته في الحد الأدنى المقدر هو مسؤولية الدولة، و هي تؤمنها من خلال السياسة العامة للاستخدام، و السياسة العامة للأجور ، التي تحددها من خارج دائرة الضمان.
- تأمين دخل بديل على الدخل المنقطع بسبب البطالة أو المرض أو الإصابة أو العجز أو الشيخوخة.
- المساعدة على تغطية النفقات الاستثنائية التي تنجم عن المرض، و خاصة الأمراض المزمنة، و عن العجز، لاسيما عندما يحتاج العاجز إلى مساعدة الغير، ثم عن الوفاة، كنفقات تجهيز الميت و نقله و دفنه، باعتبار أن هذه النفقات قد تتسبب في وقوع المضمون في الحاجة، دون أي إنقاص من دخله¹.

1 - القاضي حسين عبد اللطيف حمدان، الضمان الاجتماعي، منشورات الحلبي الحقوقية، الطبعة الأولى 2005

خصائص الضمان الاجتماعي:

يتميز الضمان الاجتماعي بالخصائص الآتية:

1/ نظام قانوني : لأنه يتقرر بقانون يصدر عن السلطة التشريعية في الدولة، و هذا القانون هو قانون الضمان الاجتماعي¹.

و قانون الضمان الاجتماعي هو الذي يحدد أهداف النظام و نطاق تطبيقه، إن من حيث الأشخاص المستفيدين منه و الخاضعين لحكمه، أو من حيث الأخطار المشمولة به، و هو الذي يعين الوسائل اللازمة لتحقيق الأهداف التي قام من أجلها، و كيفية استخدام هذه الوسائل ، و هو الذي يحدد كذلك الموارد التي تتكون من أموال الضمان الاجتماعي، و المتحملين بعبء التمويل، كما يحدد تقديرات الضمان و شروط الاستفادة منها، و لذلك يوصف قانون الضمان الاجتماعي بأنه قانون تنظيمي.

2/ نظام إلزامي: لأنه يهدف إلى إضفاء الحماية الاجتماعية و الاقتصادية على الأشخاص و خاصة الذين هم معنيون بحكمهم و ممولين دون اختيار منهم، و بمجرد أن تتوافر الشروط المنصوص عليها في قانون إنشائه ، فالقانون هو الذي ينشئ النظام و هو الذي يقضي بتطبيقه على المعنيين به، بصورة إلزامية و لذلك يعتبر من أنظمة القانون العام.

3/ يقوم الضمان الاجتماعي بتغطية المخاطر المضمون منها: و ذلك عن طريق توزيع أعباءها على أساس من التضامن الاجتماعي، بحيث يتم المساهمة في نفقات الضمان بحسب القدرة على التحمل بعبئه، لا على أساس الحاجة إليه، باعتبار أن الفئات المحتاجة إلى الضمان هي اقل الفئات قدرة على دفع نفقاته، و هم يتحملونه و حدهم في معظم الحالات و بمشاركة العمال و الدولة².

4/ يستخدم الضمان الاجتماعي كأداة توجيهية في يد الدولة لتحقيق الصالح العام: لا أداة مرسله في يد الأفراد لتحقيق منافعهم الخاصة و لذلك تعتبر أحكامه من النظام العام ، و يترتب على اعتبار أحكام الضمان من النظام العام ، عدم جواز الاتفاق على ما يخالفها، و باعتبار كل اتفاق من هذا النوع باطلا بطلانا مطلقا، إلا إذا كان في صالح المضمون كما اتفق العامل و رب العمل، على أن يتحمل رب العمل بعبء اشتراك العامل في الضمان ، فمثل هذه الاتفاقيات تكون صحيحة لأنها لا تخالف النظام العام.

1 - القاضي حسين عبد اللطيف حمدان، مرجع سابق الذكر، ص 56.

2 - القاضي حسين عبد اللطيف حمدان، مرجع سبق ذكره، ص 57.

المطلب الثالث: التمييز بين الضمان الاجتماعي و الأنظمة المشابهة له.

1/ الضمان الاجتماعي و المساعدة الاجتماعية:

يقصد بالمساعدة الاجتماعية الخدمات التي تقدمها الحكومات أو الجمعيات أو الأفراد للفقراء و المعوزين بدون مقابل، و تختلف المساعدة الاجتماعية عن الضمان الاجتماعي من النواحي الآتية:

- تؤدي المساعدة الاجتماعية بدون مقابل ، إما تقديماً الضمان الاجتماعي فتعطى غالباً في مقابل اشتراكات يدفعها صاحب العمل بمفرده أو صاحب العمل و العامل ، أو مع مشاركة الدولة.
- لا تعطى المساعدة الاجتماعية لصاحبها إلا إذا كان بحاجة إليها، أما الضمان الاجتماعي فهو عبارة عن مستحقات تعطى دورياً أو شهرياً إليه.
- تكون المساعدة الاجتماعية اختيارية، أما الضمان الاجتماعي فهو إجباري و يمكن المطالبة به قضائياً.

2/ الضمان الاجتماعي و الضمان (التأمين) الخاص¹:

يقصد بالضمان (التأمين) الخاص ، ذلك النوع من الضمان الذي تقوم به شركات الضمان التجارية لتغطية خطر معين مقابل مبلغ معين يلتزم بدفعه صاحب الضمان ، يسمى قسط الضمان.

و الضمان الخاص يتفق مع الضمان الاجتماعي في أن كلاهما يقوم على تغطية المخاطر التي يتعرض لها الأفراد مقابل استقطاع معين.

3/ الضمان الاجتماعي و التأمين الاجتماعي:

يقصد بالتأمين الاجتماعي ذلك النظام الذي يكفل للفرد حماية معينة ضد خطر معين، كالتأمين من المرض، و التأمين من إصابات العمل، و التأمين من الشيخوخة، و التأمين الاجتماعي بهذا المعنى يختلف عن الضمان الاجتماعي من حيث نطاق تطبيقه و الغاية منه ، إذ بينما يسعى التأمين الاجتماعي إلى حماية الفرد من الخطر المؤمن منه دون غيره، عن طريق ترميم آثاره، يسعى الضمان الاجتماعي إلى ضمان معيشة الأفراد في مستوى معين، عن طريق حمايتهم من الأخطار و الأعباء الاجتماعية التي تهددهم بالبؤس و الحاجة كالمرض و العجز و الشيخوخة و الوفاة و الأعباء العائلية، و لذلك نقول بان الفرق بين الضمان الاجتماعي و التأمين الاجتماعي هو الفرق بين الغاية و الوسيلة².

1 - محمد فارق الباشا، التأمينات الاجتماعية و نظامها، دار النشر و التوزيع ،ص 61.

2 - القاضي حسين عبد اللطيف حمدان، الضمان الاجتماعي، مرجع سابق الذكر، ص 58.

4/ الضمان الاجتماعي و المعونة المتبادلة:

يقصد بالمعونة المتبادلة بالمعونة التي يتبادلها أشخاص معرضون لمخاطر متشابهة في إطار جمعيات ينشئونها لهذا الغرض، تعرف بجمعيات المعونة المتبادلة و يتفق الضمان الاجتماعي مع نظام المعونة المتبادلة في أن كلا منهما قائم على أساس من التعاون و التضامن بين أعضائه لمواجهة الأخطار التي تعيق بكل منهم ، و لن مواجهة الأخطار في كل منهما يتم عن طريق المساعدة على ترميم الآثار الناجمة عنها، أو على التخفيف من تلك الآثار ، إلا أنهما يختلفان في الأمور الآتية:

- إن التامين الاجتماعي نظام قانوني، أما المعونة المتبادلة فنظام اتفاقي يقوم على توافق الأفراد على تبادل المعونة.
- إن الانضمام إلى الضمان الاجتماعي يتم بصورة إجبارية، بمجرد توافر شروطه، أما الانضمام إلى جمعيات المعونة المتبادلة فمتروك لإرادة الأفراد، ينضمون إليها إذا شاءوا و ينسحبون منها متى أرادوا.
- الضمان الاجتماعي نظام عام تقوم به الدولة لحماية المجتمع من الأخطار التي تعيق بقوى و امن أفراده، أما المعونة المتبادلة فهي نظام خاص يلجأ إليه الأفراد من تلقائهم لحماية أنفسهم من الأخطار التي تهددهم في سلامتهم و أمنهم.
- الضمان الاجتماعي أوسع نطاق من نظام المعونة المتبادلة إن من حيث الأشخاص المستفيدين منه، أو من حيث المخاطر المضمون منها.
- الضمان الاجتماعي نظام ثابت و مستمر، أما نظام المعونة المتبادلة فهو نظام اختياري، يفتقر إلى الاستقرار و الاستمرار.
- ان التغطية التي يوفرها الضمان الاجتماعي هي أوسع و اشمل من المعونة التي يوفرها نظام المعونة المتبادلة الذي لا يملك من وسائل التمويل سوى اشتراكات الأعضاء التي تتأثر حصيلتها بعدد المشتركين و قدرتهم على دفع الاشتراكات¹.

المبحث الثاني: التعريف بالضمان الاجتماعي الجزائري.

عرفت الحماية الاجتماعية في الجزائر منذ الاستقلال تطورا كبيرا تجسد من خلال العديد من التنظيمات و القرارات و الإجراءات التي تم اتخاذها و التي تهدف إلى تحقيق شمولية التغطية الاجتماعية لكثافة الفئات الناشطة و الشرائح الاجتماعية و تحسين مستويات المعيشة و لتعريف هذا النظام سنتطرق الى محاور هي:

المطلب الأول: نشأة و تطور نظام الضمان الاجتماعي الجزائري.

المطلب الثاني: أهداف نظام الضمان الاجتماعي الجزائري.

المطلب الثالث: واقع نظام الضمان الاجتماعي الجزائري.

المطلب الأول: نشأة و تطور الضمان الاجتماعي الجزائري.

يعتبر النظام الاجتماعي في الجزائر مكسبا كبيرا للمجتمع باعتباره أداة فعالة للحماية الاجتماعية ضد الأخطار التي تهدد الفرد، و فكرة الضمان الاجتماعي ليست جديدة بل تعود إلى فترة الاحتلال الفرنسي، أما بعد الاستقلال اخذ الضمان الاجتماعي تطورا كبيرا عرف خطوات يمكن تحديدها في ثلاث مراحل رئيسية:

1/ الفترة التاريخية ما بين 1962-1970

على غرار القطاعات الوطنية الأخرى عرف الضمان الاجتماعي تحولات عديدة أدت إلى تحسين الكثير من الجوانب السلبية التي كان يعيشها على مستوى التسيير بفضل تجميع 15 هيئة سنة 1963 للنظام العام ضمن صناديق جهوية ثلاثة (وهران، الجزائر، قسنطينة) ثم لحقت تحسينات على مستوى تقديم الخدمات كنتيجة لتوسيع رقعة تدخل الضمان الاجتماعي¹.

إن أهم ما ميز هذه الفترة من الناحية التشريعية ظهور المرسوم رقم 63-457 المؤرخ في 14 نوفمبر 1963 و المتعلق بانجاز جهاز للضمان الاجتماعي خاص بهيئة البحارة ، سمي بـ (مؤسسة الاستدراك الاجتماعي للبحارة EPSGM) تحت إشراف وزارة النقل ، المنح العائلية و التقاعد².

1 - الطيب السماتي، الاطار القانوني للتأمينات الاجتماعية، ندوة حول التأمين التكافلي، 2011، ص 03.
2 - ميسانى الوناس، بحث في التنظيم الاداري و التغطية الاجتماعية، الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الاجراء، 1997، ص 07.

كما تميزت تلك الفترة بالمرسوم رقم 64-125 المؤرخ في 12 ابريل 1964 الذي يعيد تثبيت التركيبة البشرية لمجلس الإدارة الخاص بصناديق الضمان الاجتماعي و الذي تميز ب:¹

- التمثيل الخاص للمستخدمين.
- يتم تحديد ممثلي المستخدمين و العمال عن طريق تنظيماهم المهنية.
- كما تميزت هذه الفترة أيضا بالإعلان الرسمي عن طريق تنظيماهم المهنية.

كما تميزت هذه الفترة أيضا بالإعلان الرسمي عن المرسوم رقم 64-364 المؤرخ في ديسمبر 1964 المتعلق بإنشاء الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي المكلف ب:

- النشاط الصحي و الاجتماعي.
- الوقاية من الأمراض المهنية.
- نشأة مدرسة وطنية للضمان الاجتماعي .
- إبرام اتفاقيات وطنية مع المؤسسات الصحية.

كما يجدر الإشارة إلى منشور جوان 1966 المحدد لتسيير حوادث العمل لصناديق الضمان الاجتماعي لجميع الأنظمة.

و اهم ما يميز هذه المرحلة هو تنوع الانظمة اذا كانت فئة من العمال او الموظفين تخضع لنظامها الخاص و كان هذا التنوع مبرر بتنوع قطاعات النشاط مما جعل نظام الضمان الاجتماعي الجزائري بهذه الصفة معقد سواء في التنظيم او التسيير، و بقي على حاله الى غاية 1970.

1 - ملخص فعاليات الندوة الوطنية الأولى حول الحماية الاجتماعية المنظمة من طرف وزارة العمل، 2000، ص 02.

2/ الفترة التاريخية ما بين 1970-1983

تميزت هذه الفترة باصدار بعض المراسيم التنظيمية، حين بدأت لمسات المشرع الجزائري تبرز من خلال صدور المرسوم التنفيذي رقم 116/70 المتعلق بالتنظيم الاداري لهيئات الضمان الاجتماعي، حيث برزت 06 صناديق اساسية تشكل منظومة الضمان الاجتماعي تتمتع بالشخصية المعنوية و الاستقلال المالي و تخضع للوصاية الادارية و مراقبة وزارة العمل و الشؤون الاجتماعية كالتالي¹:

- الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي.
- الصناديق الجهوية للضمان الاجتماعي.
- صندوق التامين على الشيخوخة للاجراء.
- صندوق الضمان الاجتماعي للموظفين.
- صندوق الضمان الاجتماعي لعمال المناجم.
- صندوق التامين على الشيخوخة لغير الاجراء.

3/ الفترة التاريخية ما بعد 1983:

جاءت في هذه المرحلة تشريعات جديدة لاعطاء النظام اكثر فعالية في الاقتصاد الوطني، و ذلك من خلال اصدار مراسم و تشريعات تنظم القطاع، و قد كانت ذلك بسنة 1983، و ضم اصدار هذه المراسم و التشريعات و بالخصوص تم انشاء مجموعة قوانين و 17 مرسوما متعلق بالتأمينات الاجتماعية و حوادث العمل و الأمراض المهنية و واجبات المكلفين و أيضا المنازعات في مجال الضمان الاجتماعي التي تم إنشاؤها رسميا.

و يلاحظ في هذه الفترة انه تم التخلي عن جميع الأنظمة السابقة و التوجه إلى فكرة نظام موحد شامل خاص بالضمان الاجتماعي يتسم بتوحيد الاشتراكات و الامتيازات لصالح كل العمال بجميع فئاتهم.

هذا التنظيم الجديد الذي يميز المرحلة الحالية يحقق قدرات كبيرة من التضامن، يوفر اداءات من مستوى رفيع و يسمح بتوسيع رقعة المستفيدين.

1 - زيرمي نعيمة، زيان مسعود، مداخلة بعنوان " الحماية الاجتماعية بين المفهوم و المخاطر و التطور في الجزائر " في الملتقى الدولي السابع حول: " الصناعة التامينية، الواقع العملي و افاق التطوير- تجارب الدول- جامعة حسينية بن بوعلي بالشلف، كلية العلوم الاقتصادية، العلوم التجارية، و علوم التسيير يومي 03/04/ ديسمبر 2012، ص 4.

إن توحيد أنظمة الضمان الاجتماعية يبدو جليا من خلال المرسوم رقم 92-07 المؤرخ في 04 جانفي 1992 و الذي يتضمن الصفة القانونية لصناديق الضمان الاجتماعي و هذا التنظيم الإداري و المالي، هذا المرسوم ينظم و يقسم الضمان الاجتماعي إلى :

- الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء.
- الصندوق الوطني للتقاعد.
- الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال الغير الأجراء.
- CACOPATH صندوق التأمينات للعطل المدفوعة الأجر.
- الصندوق الوطني للتأمين على البطالة.
- ONAAPH الديوان الوطني للأعضاء الاصطناعية للمعوقين.
- EMPOS الصندوق الوطني لمعادلة الخدمات الاجتماعية.

المطلب الثاني: أهداف نظام الضمان الاجتماعي الجزائري.

الهدف الرئيسي لمؤسسات و هيئات الضمان الاجتماعي هو حماية المواطنين من أية مخاطر قد تحدث لهم أثناء، قبل و بعد أداء مهامهم المختلفة و تحت هذا الهدف الرئيسي تندرج العديد من الأهداف المهمة الأخرى لنظام التأمينات الاجتماعية، و بالمثل فان لنظام الضمان الاجتماعي العديد من الأهداف التي تخدم مصلحة المواطن و نهج السياسة الاقتصادية المتبعة، من بين تلك الأهداف نذكر مايلي:¹

- ربط و توجيه أهداف وزارة العمل و الحماية الاجتماعية فيما يخص برامجها المتعلقة بالصحة و البرنامج الاجتماعي، مناصب العمل و القطاع العائلي.
- توفير الخدمات الاجتماعية المختلفة المتعلقة بالضمان الاجتماعي للفئات المأجورة و الغير المأجورة.
- لعب دور الوسيط مع بعض القطاعات و المؤسسات (الصحية، المعالجة بالمياه المعدنية، عيادات إعادة التأهيل) و ذلك من خلال تحملها لجزء كبير من هذه الفئات .
- تنظيم المراقبة الطبية.
- ضمان و اعتماد موافقات الاداءات الدولية.
- رفع المستوى المعيشي و تحقيق الرفاهية.
- المساهمة في النوعية التأمينية للمكلفين للاستفادة من مختلف الخدمات و المزايا التي تقدمها صناديق الضمان الاجتماعي.

1 - مؤتمر العمل الدولي، الضمان الاجتماعي من أجل العدالة الاجتماعية و عولمة عادلة، مكتب العمل الدولي ، جنيف،ص 06.

المطلب الثالث: واقع نظام الضمان الاجتماعي في الجزائر.

يعرف قطاع الضمان الاجتماعي بالجزائر مجموعة من الاختلالات و المشاكل ، خاصة منها المالية و التنظيمية التي أثرت سلبا على الوضعية الاجتماعية بالبلاد، فرغم العدد المصرح به ممن طرف وزير العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي مؤخرا أن صناديق الحماية الاجتماعية تضمن التكفل ب 20 مليون جزائري في مجال التأمين الاجتماعي و التقاعد و تغطية المنح الموجهة للعمال العاجزين عن العمل، إلا أن الواقع يكذب ذلك حيث يحرم عدد كبير من العمال و المستخدمين بالتصريح لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي و بالتالي حرمانهم من الاستفادة من أية حماية أو رعاية اجتماعية علاوة على أن المنخرطين منهم لا يستفيدون على النحو الكامل من هذا النظام و أن عدد العمال غير المصرح بهم لدى مصالح الضمان الاجتماعي يمثل 27% من الأجراء في الجزائر حسب إحصائيات سنة 2006 كما يلاحظ بشكل عام تهرب العديد من المستغلين في مختلف القطاعات من التصريح بالعمال لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي ، و عدم التصريح بجميع أيام العمل للعمال و بالتالي ضياع جزء من معاشاتهم عند التقاعد ، و كذا عدم الانتظام في تسديد مستحقات الصندوق مما يجعله يعاني من مشاكل التمويل.

و قد أكدت دراسة أجراها خبراء بالصندوق الوطني للضمان الاجتماعي ، ان الصندوق يواجه منذ سنة 2003

مشكلتين تهددان توازناته المالية في العمق أو بتعلق الأمر ب:

• الارتفاع السريع لفاتورة تعويض الأدوية في 2007 التي ازدادت في ظرف سنة بـ 10 ملايين دينار لتصل

بذلك إلى 64 مليار دينار ، مسجلة زيادة بـ 10 ملايين مقارنة بسنة 2006.

المبحث الثالث: مجال التغطية الاجتماعية (التعويضات و الاداءات).

يتضمن الضمان الاجتماعي الجزائري حوالي 10 مليون مؤمنا اجتماعيا، حيث يغطي نظام الضمان الاجتماعي حوالي 80% من السكان ، و عليه يمكن القول أن هذا النظام معمم في الجزائر خاصة فيما يتعلق بخطر المرض و بالتدقيق تعويض مصاريف العلاج و فيما يلي سنتطرق إلى:

المطلب الأول: الأخطار المغطاة.

المطلب الثاني: الأشخاص المستفيدون.

المطلب الثالث: صناديق الضمان الاجتماعي و أدوارها.

المطلب الأول: الأخطار المغطاة من قبل (مؤسسات) الضمان الاجتماعي الجزائري.

تغطي صناديق الضمان الاجتماعي الأخطار التالية:

أ/ التامين على المرض:

يحق للعمال التعويضات المختلفة المتعلقة بالمرض ، هذه التعويضات تتعلق بالمؤمنين و ذويهم (ذوي حقوقهم) ، و يمكنهم الاستفادة من العلاجات المباشرة دون مقابل و ذلك وفقا للاتفاقيات المبرمة بين الضمان الاجتماعي و ممثلي الأطباء، الصيدليات، و المؤسسات العلاجية و عمال سلك الشبه طبي ، أن الاداءات العينية للتامين على المرض تتمثل في المصاريف التالية: العلاج، الجراحة، الأدوية، الإقامة بالمستشفى، و الفحوص البيولوجية و الكهروبيوغرافية و النظرية، علاج الأسنان، و استخلافها الاصطناعي، الجبارة الفكية و الوجهية، إعادة التدريب الوظيفي للأعضاء ، إعادة التأهيل المهني، النقل بسيارات الإسعاف.

ب/ التامين على الأمومة:

تشمل الاداءات العينية للتامين على الأمومة كفالة المصاريف المترتبة على الحمل و الوضع و تبعاته و تغطي المصاريف الطبية و الصيدلانية ، مصاريف الإقامة بالمستشفى للام و الطفل المولود.

ج/ التامين على العجز:

هذا التامين يضمن للعامل معاشا للعجز يعطي للمنخرط الذي يتعذر عليه القيام بأي نشاط سواء جزئيا أو كليا، فمثلا عند وفاة المستفيد من معاش العجز يحول معاش العجز إلى معاش لفائدة ذوي الحقوق، و في سن التقاعد يحول إلى معاش تقاعد.

المطلب الثاني: الأشخاص المستفيدون.

يستفيد من أحكام القانون كل العمال سواء أكانوا أجراء أم ملحقين بالأجراء اي كان قطاع النشاط الذي ينتمون اليه، و النظام الذي كان يسري عليهم من قبل تاريخ دخول هذا القانون حيز التطبيق¹.

يستفيد من الاداءات العينية الأشخاص الطبيعيون غير الأجراء الذين يمارسون بالفعل لحسابهم الخاص نشاطا حرا صناعيا او تجاريا او حرفيا او فلاحيا أو أي نشاط مماثل وفقا للشروط المحددة في التنظيم المعمول به.

كما يستفيد الاشخاص المذكورين اعلاه من اداءات التقديم المتمثلة في منحة الوفاة و العجز.

يستفيد من الاداءات العينية :

المجاهدون و كذا المستفيدون من المعاشات بموجب التشريع الخاص بالمجاهدين و معطوبي حرب التحرير الوطني عندما لا يمارسون اي نشاط مهني

الاشخاص المعوقون بدنيا او عقليا الذين لا يمارسون اي نشاط مهني.

ينطوي وجوبا تحت التامينات الاجتماعية الاشخاص الذين يشتغلون في التراب الوطني اي كانت جنسيتهم سواء كانوا يعملون باية صفة من الصفات و حيثما كان لصالح فرد او جماعة من اصحاب العمل، و مهما كان مبلغ او طبيعة اجرهم و شكل و طبيعة او صلاحية عقد عملهم او علاقتهم فيه.

1 - المادة 03 من قانون الضمان الاجتماعي الجزائري، المرسوم التنفيذي رقم 83- 422 المؤرخ في 02 يوليو 1983، ص

المطلب الثالث: صناديق الضمان الاجتماعي و أدوارها.

عرفت الحماية الاجتماعية في الجزائر منذ الاستقلال تطورا كبيرا تجسد من خلاله العديد من التنظيمات و القرارات و الإجراءات التي تم اتخاذها و التي تهدف الى تحقيق شمولية التغطية الاجتماعية لكافة الفئات الناشطة و تحسين مستويات المعيشة ، و يمكن تلخيص مؤسسات الحماية الاجتماعية في الفروع التالية التي سنتطرق لها من خلال مايلي:

1/ الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء CNAS¹:

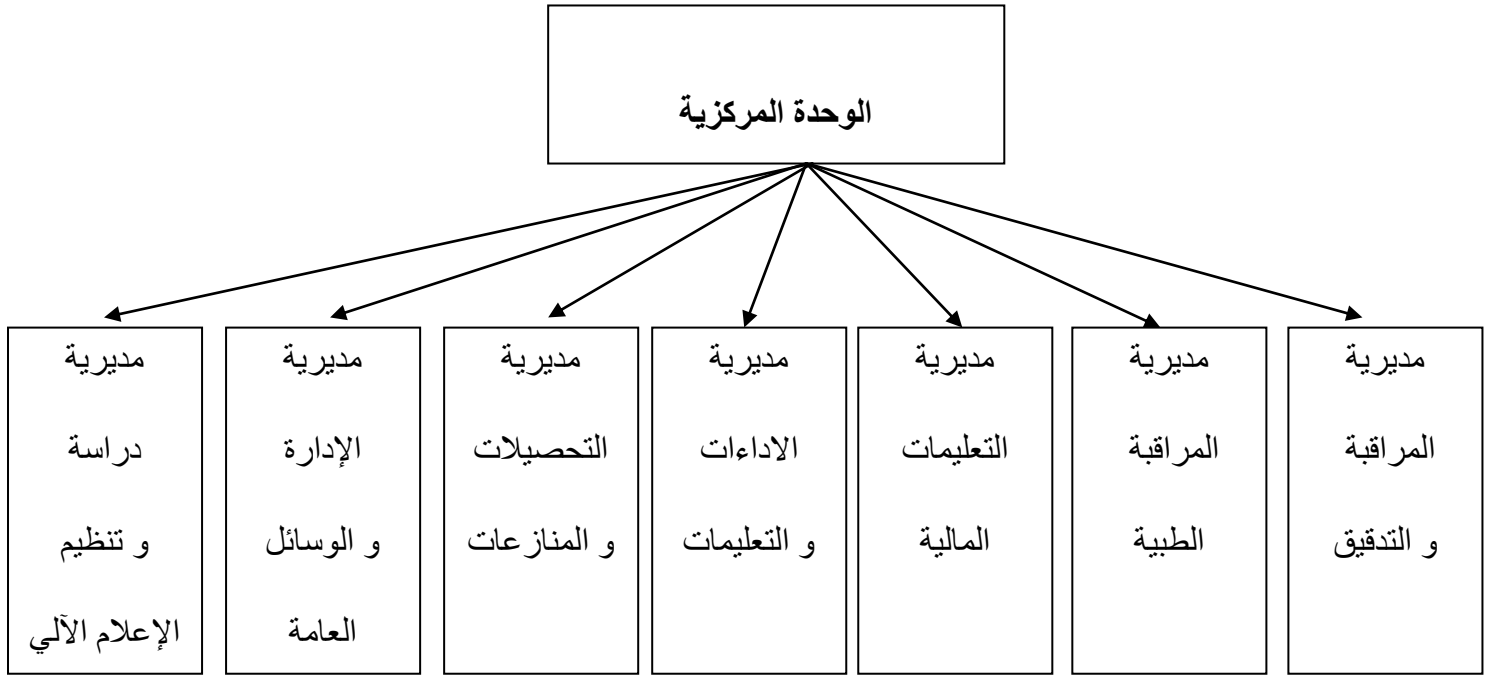
و يعد أقدم الصناديق الموجودة في نظام التأمينات الجزائري إذ يتواجد منذ نشوء النظام في عام 1957، و هو مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص طبقا للمادة 49 من القانون رقم 88-01 المؤرخ في 12 يناير 1988 و المتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية ، يتمتع بالشخصية المعنوية و الاستقلالية المالية ، و يضطلع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

- تسيير الاداءات العينية و النقدية للتأمينات الاجتماعية و حوادث العمل و الأمراض المهنية .
- تسيير الاداءات العائلية.
- ضمان عملية التحصيل و المراقبة و نزاعات تحصيل الاشتراكات المخصصة لتمويل الاداءات.
- المساهمة في ترقية سياسة الوقاية من حوادث العمل و الأمراض المهنية.
- القيام بأعمال في شكل انجازات ذات طابع صحي و اجتماعي.
- تسيير صندوق المساعدة و الإغاثة.
- منح رقم تسجيل وطني للمؤمنين اجتماعيا و المستخدمين و إعطائهم رقما وطنيا²

1 - من موقع الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال الأجراء على شبكة الانترنت <http://www.cnas.dz.com>.

2 - المادة 08 من قانون الضمان الاجتماعي الجزائري، ص 72 ، المرسوم التنفيذي رقم 07/92 المؤرخ في 04 يناير 1992.

الشكل رقم 01 : هيكلة الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للأجراء¹ .



تتمثل الفئات الخاضعة للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للأجراء فيما يلي:

أ/ العمال الأجراء:

- العمال الذين يباشرون عملهم في المنزل.
- الأشخاص الذين يستخدمهم الخواص كالبوابين و الخادمت و الممرضات.....الخ.
- الممتهنون الذين تدفع لهم رواتب شهرية تساوي نصف الأجر الوطني الأدنى المضمون.
- الفنانون و الممثلون في المسرح و السينما و المؤسسات الترفيهية الذين تدفع لهم مكافآت في شكل أجور.
- حراس المواقع الذين يستخدمون المحطات.

1 - كيفاني شهيدة، التنمية الاقتصادية و الحماية الاجتماعية، مذكرة ماجستير، 2006-2007، ص106.

ب/ ذوي حقوق المستفيد¹:

يقصد بذوي الحقوق كل من:

- زوج المؤمن له: يستفيد من الاداءات العينية اذا لم يكن يمارس نشاطا مهنيا مأجورا.
- الاولاد المكلفون و الاولاد المكلفون الذين تقل اعمارهم عن 18 سنة.
- الاولاد البالغون اقل من 25 سنة الذين لهم عقد التمهيين باجر يقل عن نصف الاجر الوطني الادنى المضمون.
- الاولاد البالغون اقل من 21 سنة الذين يواصلون دراستهم.

ج/ فئة الطلبة و العمال المقبلين للتكوين في الخارج هم:

- الاعوان العاملون في البعثات الدبلوماسية.
- العمال العاملون في الخارج في اطار التعاون.
- موظفو التعليم و التاطير التربوي في الخارج.
- اعوان الممثلات الجزائرية.
- الطلبة و العمال الذين يقبلون المتابعة و التكوين في الخارج.

1 - بن دهمه هوراية، الحماية الاجتماعية في الجزائر، دراسة تحليلية لصندوق الضمان الاجتماعي، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير، 2014- 2015، ص 82.

2/ الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء (CASNOS)¹:

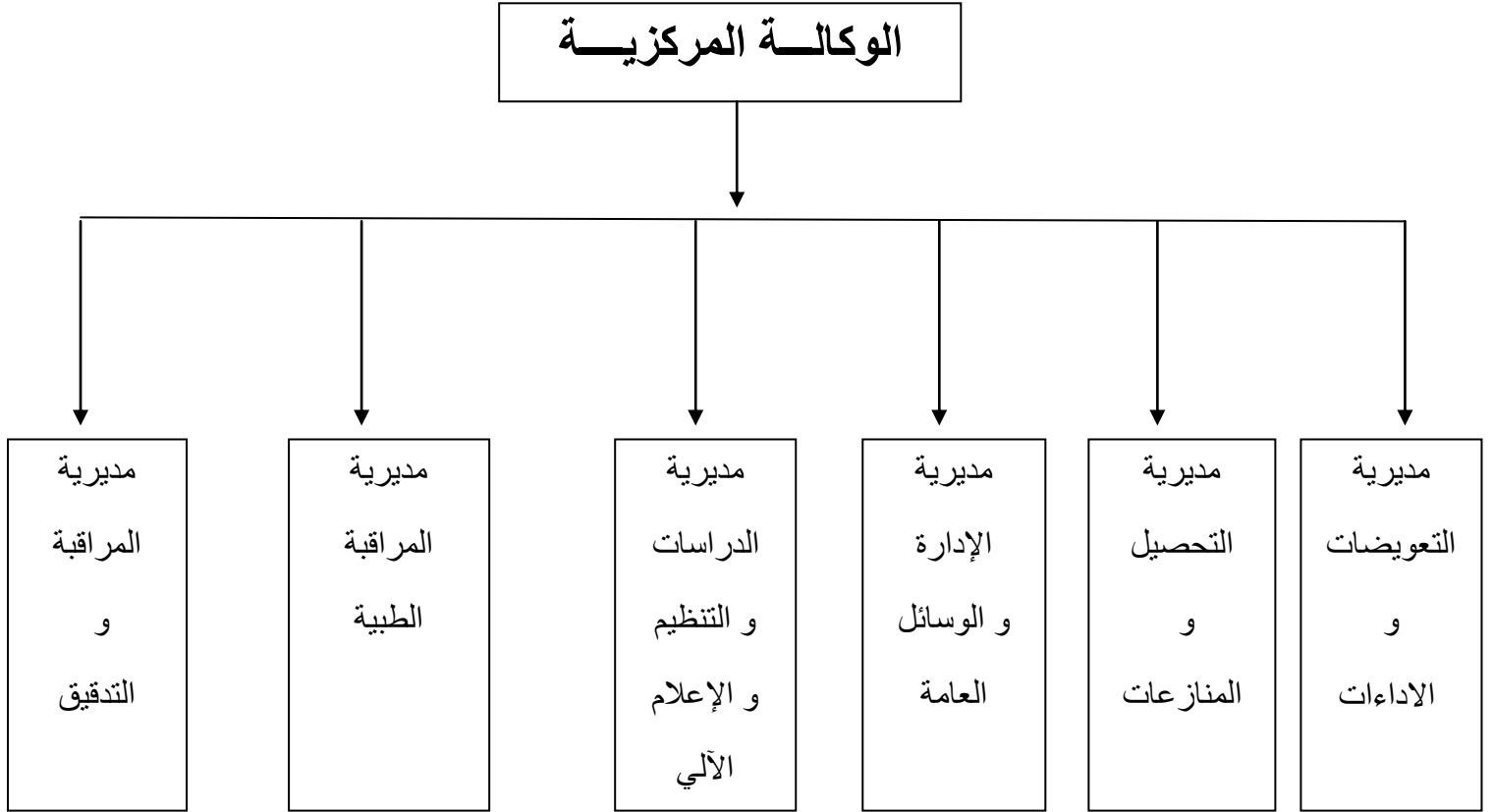
الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء تم إنشاؤه وفقا للقانون رقم 921/07 المؤرخ في 1992/01/04 الذي كان يسمى سابقا الصندوق الوطني للضمان على الشبخوخة لغير الأجراء CASNOS، و المتعلق بتنظيم الإطار القانوني و الإداري و المالي و ذلك من خلال التغطية الاجتماعية لغير الأجراء (التعويضات و الاداءات) تحصيل الاشتراك من غير الأجراء كاستعمال الاشتراكات المحصلة لتغطية تعويضات الاداءات الاجتماعية و قد تم الحصول على استقلالية الصندوق سنة 1995.

يتكون هيكله التنظيمي من وكالة مركزية و 13 وكالة جهوية و 35 ولائية، تتمثل مهام الوكالة المرطزية فيما يلي¹:

- التنظيم و المراقبة و المتابعة لنشاط الوطالة الوطنية.
- اصدار التعليمات و تنظيمات العمل و اللوائح المسيرة لبقية الوحدات.
- ترقية نظام السير لفروع الصندوق.
- يبرم اتفاقيات مع صناديق الضمان الاجتماعي لتأمين الرقابة الطبية و مصلحة اداء الخدمات.

1 - من موقع الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء على الانترنت، <http://www.casnos.dz> تاريخ الإطلاع: 2016/04/10.

الشكل رقم 02: الهيكل التنظيمي للضمان الاجتماعي لغير الأجراء CASNOS¹.



1 - كيفاني شهيدة، التنمية الاقتصادية و الحماية الاجتماعية، مرجع سبق ذكره، ص 107.

3/ الصندوق الوطني للتقاعد CNR:

و هو هيئة عمومية تتمتع بالشخصية القانونية و الاستقلال المالي، أنشئ هذا الصندوق بنص المرسوم رقم 223/85 المؤرخ في 20 اوت 1985، و الذي تم استبداله بالمرسوم رقم 07/92 المؤرخ في 04 جانفي 1992 و المتعلق بكيفية تسيير صناديق الضمان الاجتماعي و التنظيم الاداري و المالي للتأمين الاجتماعي.

كانت الغاية الاساسية من انشائه هي تسيير مختلف انظمة التقاعد التي كانت متواجدة قبل دستور 1983، و توحيدها في نظام تقاعد موحد يعطي نفس الامتيازات لجميع العمال بغض النظر عن ميدان نشاطهم.

و قد حددت مهام الصندوق في المادة التاسعة من المرسوم رقم 07/92 المؤرخ في 04 جانفي 1992، و هي كالتالي¹:

- تطبيق تشريعات و نصوص الاتفاقيات الدولية المتعلقة بالتأمين الاجتماعي.
- تسيير الأجور و المنح المقدمة وفق التشريع الداخلي لـ 01 جانفي 1984 حتى انتهاء حقوقها.
- ضمان توفير المعلومات للمستفيدين و العمال.
- تسيير أجور و منح التقاعد، إضافة إلى أجور و منح ذوي الحقوق.
- ضمان التحصيلات، و المراقبة و حل النزاعات المتعلقة بالأقساط الموجهة لتمويل خدمات التقاعد.

1 - من موقع الصندوق الوطني للتقاعد على شبكة الانترنت: <http://www.cnr-dz.com>، بتاريخ 2016/04/10.

4/ الصندوق الوطني للتأمينات على البطالة CNAC:

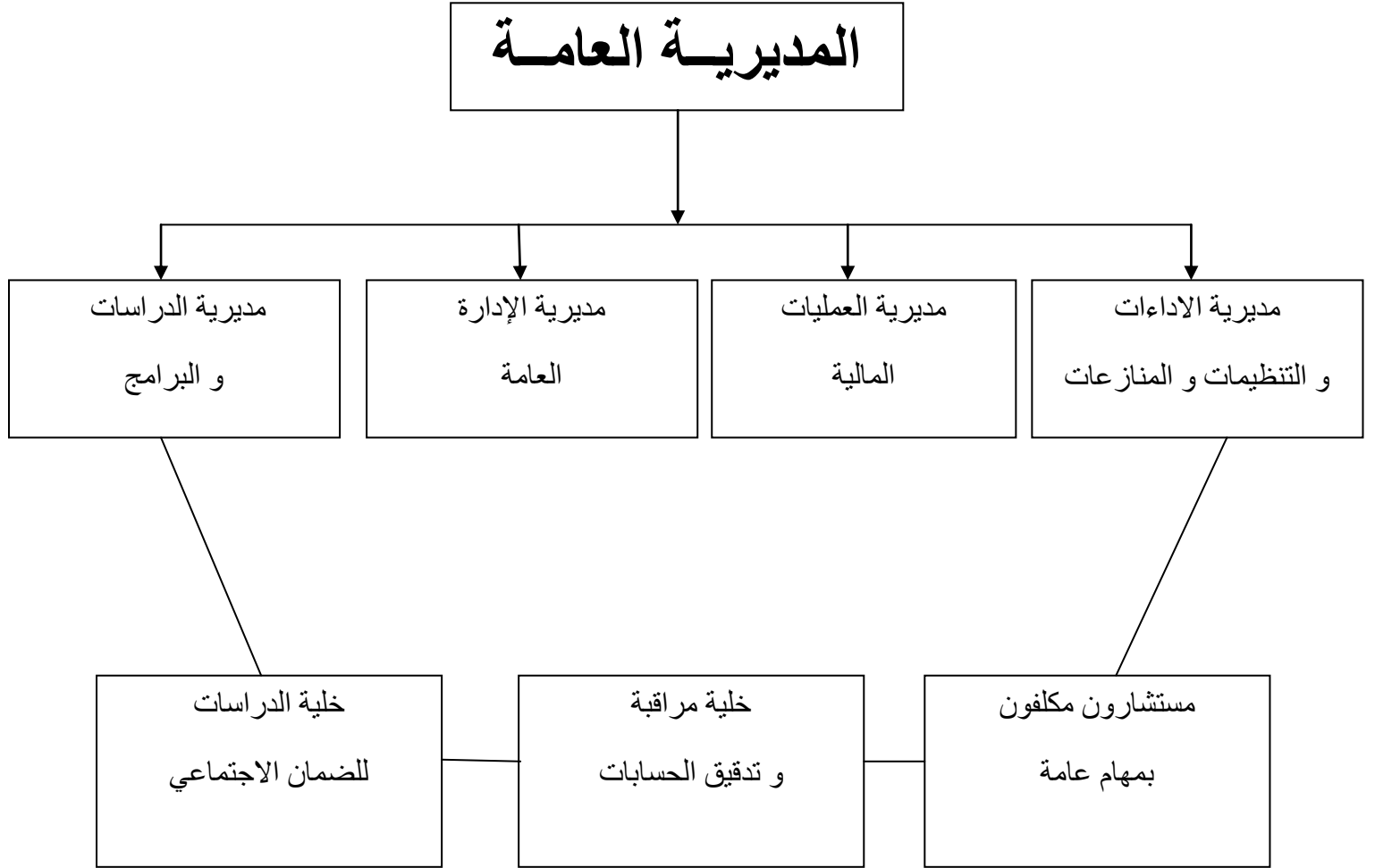
تم إنشاؤه سنة 1994 كمؤسسة عمومية للضمان الاجتماعي (تحت وصاية وزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي) تعمل على تخفيف الآثار الاجتماعية الناجمة عن تسريح العمال الأجراء في القطاع الاقتصادي وفقا لمخطط التعديل الهيكلي، عرف الصندوق الوطني للتأمين على البطالة في مساره عدة مراحل مخصصة للتكفل بالمهام الجديدة المخولة من طرف السلطات العمومية.

ابتداء من سنة 1994، شرع الصندوق الوطني للتأمين على البطالة في تطبيق نظام تعويض البطالة لفائدة العمال الأجراء الذين فقدوا مناصب شغلهم بصفة لا إرادية أو لأسباب اقتصادية.

و انطلاقا من سنة 1998 إلى غاية سنة 2004، قام الصندوق الوطني للتأمين على البطالة بتنفيذ إجراءات احتياطية بإعادة إدماج البطالين المستفيدين عن طريق المرافقة في البحث عن الشغل و المساعدة على العمل الحر تحت رعاية مستخدمين تم توظيفهم و تكوينهم خصيصا ليصبحوا مستشارين و منشطين على مستوى مراكز مزودة بتجهيزات و معدات مخصصة لهذا الشأن .

ابتداء من سنة 2010، سمحت الإجراءات الجديدة المتخذة لفائدة الفئة الاجتماعية التي يتراوح عمرها ما بين ثلاثين (30) و خمسين (50) سنة الالتحاق بالجهاز، بمزايا متعددة منها مبلغ الاستثمار الإجمالي الذي أصبح في حدود عشرة (10) ملايين دينار جزائري بعدما كان لا يتعدى خمسة (05) ملايين دج، و كذا إمكانية توسيع إمكانات إنتاج السلع و الخدمات لذوي المشاريع الناشطين.

الشكل رقم 03 : الهيكل التنظيمي للصندوق الوطني للتأمين على البطالة CNAC¹:



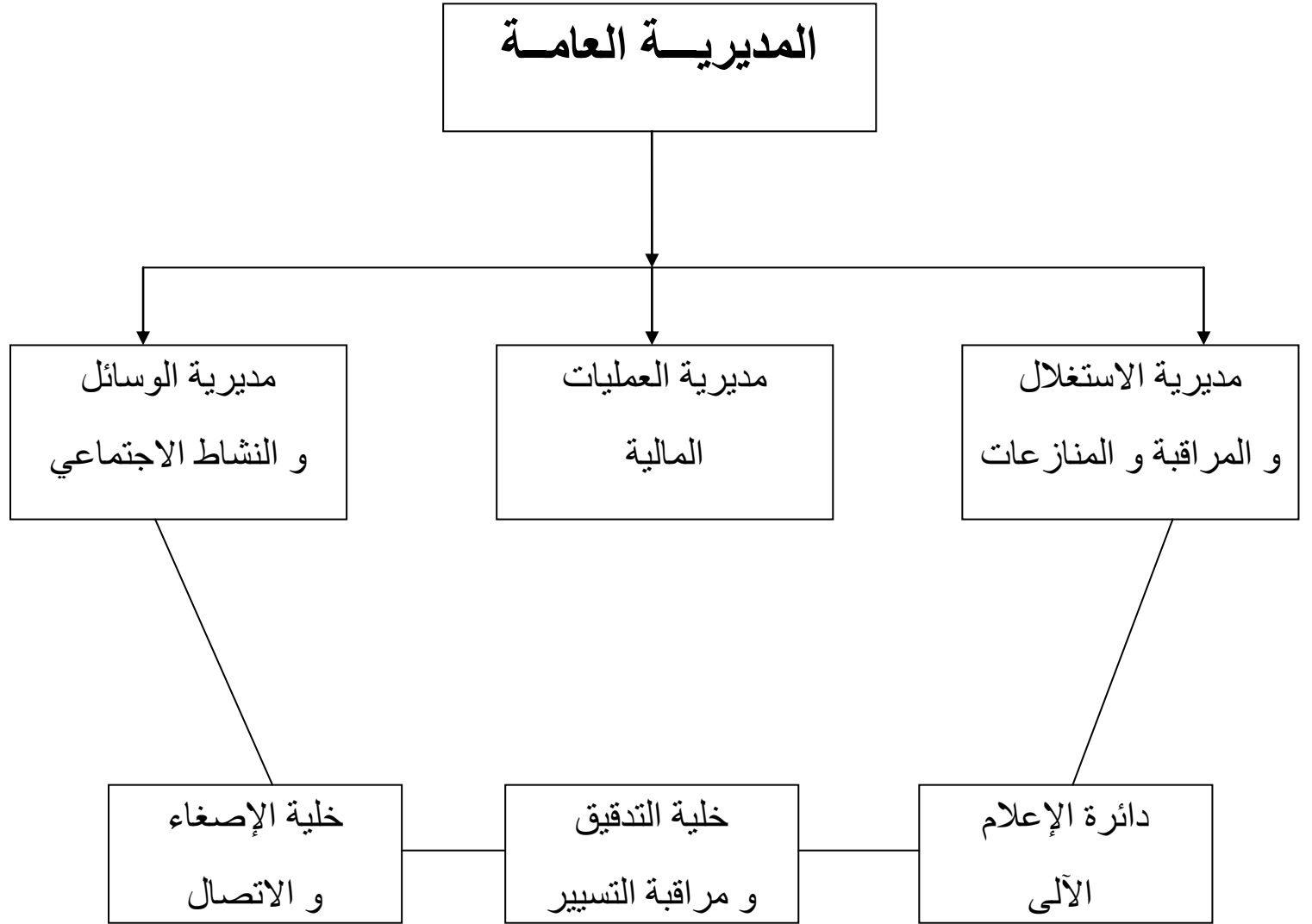
1 - بن سعدة كريمة، تسيير صناديق الضمان الاجتماعي في الجزائر، دراسة حالة CNAS وكالة تلمسان، 2010-2011، ص103.

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

هو هيئة عمومية تتمتع بالشخصية المعنوية و الاستقلال المالي، و ذو تسيير خاص، تم إنشاؤه بموجب المرسوم رقم 45/97 المؤرخ في 04 فيفري 1997، و هذا بسبب الحاجة لتنظيم تسيير خاص للعطل المدفوعة و البطالة المتعلقة بسوء الأحوال الجوية المتعلقة بقطاع البناء، و الأشغال العمومية و الري، و من بين مهام هذا الصندوق مايلي:

- ضمان تحصيل الأقساط وفق الإجراءات المعمول بها.
- إنشاء صندوق الاحتياط الموجه لضمان تسديد التعويضات.
- ضمان الإعلام و التوجيه للمستفيدين و أرباب عملهم.
- القيام بإجراءات الترقيم للمستفيدين و أرباب عملهم.
- ضمان تسيير العطل المدفوعة و البطالة المتعلقة بسوء الأحوال الجوية التي يستفيد منها العمال في قطاعات البناء، الأشغال العمومية و الري.
- إخضاع الصندوق لوصاية وزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي، و يتم ادارته من طرف مجلس إدارة يرأسه مدير عام.

الشكل رقم 04 : الهيكل التنظيمي للصندوق الوطني للعطل المدفوعة الأجر و البطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية في قطاعات البناء، الأشغال العمومية و الري CACOBATH:



خاتمة الفصل:

إن الحاجة للأمن الاجتماعي حاجة اجتماعية أساسية، بل هي حق من حقوق الإنسان، و إن انتهاج نظام التأمينات الاجتماعية افرز وعيا بجدية المخاطر الاجتماعية التي تحيط بالإنسان مادام عاملا و التي يعد وقوعها أمرا لا شك فيه نظرا للطبيعة الفيزيولوجية للإنسان كالموت و العجز، و الشيخوخة و المرض و غيرها.

و لقد نشأ نظام الضمان الاجتماعي في الجزائر في ظل تواجد الاستعمار الفرنسي في الجزائر، و قد تطور هذا النظام بعد الاستقلال ليمس شرائح اجتماعية أوسع ليضم مزايا و خدمات أخرى.

حيث أفرزت هذه التطورات خمسة صناديق للتأمينات الاجتماعية، منم جهة يختص كل صندوق في تأمين شريحة اجتماعية معينة، و توفير مزايا و خدمات محددة قانونا.

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة عبد الحميد بن باديس - مستغانم -

كلية الحقوق و العلوم السياسية

قسم العلوم الإقتصادية



مذكرة مقدمة ضمن متطلبات شهادة ماستر أكاديمي في العلوم الاقتصادية

تخصص : مالية نقود و تأمينات

عنوان المذكرة

دور الضمان الإجتماعي و أثره على الطلبة على العمل

دراسة حالة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء casnos

مستغانم

إعداد الطالبة :

دويدي خيرة

أعضاء لجنة المناقشة

جامعة مستغانم

شايب ذراع خيرة مشرفة و مقررة أستاذة محاضرة

جامعة مستغانم

أستاذة محاضرة

لحسن جميلة مناقشة

جامعة مستغانم

أستاذة محاضرة

حجار أسية رئيسة

السنة الجامعية 2016/2015

قائمة الأشكال و الجداول

الاهداء

تشكرات

المقدمة العامة

الفصل الاول: الضمان الاجتماعي.

01	تمهيد.....
02	المبحث الأول: عموميات حول الضمان الاجتماعي.....
03	المطلب الأول: مفهوم و أهداف الضمان الاجتماعي.....
06	المطلب الثاني: وسائل تحقيق الضمان الاجتماعي و خصائصه.....
08	المطلب الثالث: التمييز بين الضمان الاجتماعي و الأنظمة المشابهة له.....
10	المبحث الثاني: التعريف بنظام الضمان الاجتماعي الجزائري.....
11	المطلب الأول: نشأة و تطور نظام الضمان الاجتماعي الجزائري.....
15	المطلب الثاني: اهداف نظام الضمان الاجتماعي الجزائري.....
16	المطلب الثالث: واقع نظام الضمان الاجتماعي الجزائري.....
17	المبحث الثالث: مجال التغطية الاجتماعية (التعويضات و الاداءات).....
18	المطلب الاول: الاخطار المغطاة.....
19	المطلب الثاني: الاشخاص المستفيدون.....
20	المطلب الثالث: صناديق الضمان الاجتماعي و دورها.....
30	خاتمة الفصل.....

الفصل الثاني: العمل و سوق العمل و وضعيته في الجزائر

32	تمهيد.....
33	المبحث الاول: العمل و سوق العمل.....
33	المطلب الاول: مفهوم العمل و انواعه و انتاجيته.....
35	المطلب الثاني: مفهوم سوق العمل.....
39	المطلب الثالث: الطلب و العرض و توازن سوق العمل.....

40.....	المبحث الثاني: واقع القوى العاملة و توزعها في الجزائر
41.....	المطلب الاول: واقع القوى العاملة المشتغلة (العمالة)
48	المطلب الثاني: واقع القوى العاملة غير المشتغلة (البطالة)
51.....	المبحث الثالث: الاطار المؤسسي لسوق العمل في الجزائر و دوره في سياسة التشغيل
51.....	المطلب الاول: خصائص الاطار المؤسسي لسوق العمل في الجزائر
52.....	المطلب الثاني: خصائص سوق العمل و ديناميكية التشغيل
53.....	خاتمة الفصل

الفصل الثالث: دراسة تطبيقية لصندوق الضمان الاجتماعي CASNOS

وكالة مستغانم سيدي علي.

55.....	تمهيد
56.....	المبحث الاول: تعريف وكالة مستغانم و دورها و هيكلها التنظيمي
56.....	المطلب الاول: تعريف عام للشبكة
57.....	المطلب الثاني: مهام الشبكة و هيكلها التنظيمي
60.....	المطلب الثالث: اهداف الشبكة على مستوى الولاية
61.....	المبحث الثاني: دراسة تطورات ايرادات و نفقات الشبكة من 2008-2013
62.....	المطلب الاول: ايرادات الشبكة و تطورها
64.....	المطلب الثاني: نفقات الشبكة و تطورها
65.....	المطلب الثالث: دراسة عدد المنخرطين الجدد و خريطة موظفي الشبكة
68.....	المبحث الثالث: دور الضمان الاجتماعي و اثره على سوق العمل
69.....	المطلب الاول: الدور الاجتماعي للضمان الاجتماعي
70.....	المطلب الثاني: الدور الاقتصادي للضمان الاجتماعي
71.....	خاتمة الفصل
72.....	الخاتمة العامة

قائمة المراجع

الملاحق

قائمة الجداول:

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
42	تطور حجم و نسبة العمالة حسب القطاعات الاقتصادية في الجزائر خلال الفترة 1985-2004.	01
44	توزيع العمالة حسب نوع المهنة.	02
46	توزيع العمالة حسب العمر	03
47	توزيع العمالة حسب المناطق الجغرافية و الجنس.	04
48	توزيع البطالة حسب فئات العمر.	05
49	توزيع البطالة حسب المناطق الجغرافية و الجنس	06
50	توزيع البطالين حسب المدة الزمنية.	07
63	تطور نفقات الشبكة	08
64	الحدود العليا و الدنيا للاشتراكات	09
65	استهلاك مداخل الصندوق	10
65	عدد المنخرطين الجدد للصندوق	11
66	عمال الشبكة	12

قائمة الأشكال:

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
21	هيكل الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء CNAS.	01
24	الهيكل التنظيمي للضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء CASNOS.	02
27	الهيكل التنظيمي للصندوق الوطني للتأمين على البطالة CNAC.	03
29	الهيكل التنظيمي للصندوق الوطني لتأمينات العطل المدفوعة الأجر CACOBATH	04
58	الهيكل التنظيمي للشبكة	05
62	مداخل المؤسسة و نسب التطور.	06

1. احمد هني، دروس في التحليل الاقتصادي الكلي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1993.
2. القاضي حسين عبد اللطيف حمدان، الضمان الاجتماعي – أحكامه و تطبيقاته (دراسة تحليلية شاملة) – منشورات الحلبي الحقوقية، 2055.
3. الطيب السمانى، الإطار القانوني للتأمينات الاجتماعية، ندوة حول التأمين التكافلي، 2011.
4. خالد علي سليمان بني احمد، قانون الضمان الاجتماعي، الطبعة الأولى 2008.
5. محمد فارق الباشا، التأمينات الاجتماعية و نظامها، دار النشر و التوزيع.
6. محمد ولد تبار، الضمان الاجتماعي، دار النشر و التوزيع.
7. ميساني الوناس، بحث في التنظيم الإداري و التغطية الاجتماعية الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء، 1997.
8. نعمة الله نجيب إبراهيم، نظرية اقتصاد العمل، الدار الجامعية للطباعة و النشر، إسكندرية، 2004.
9. ضياء مجيد الموسوي، سوق العمل و النقابات العمالية في اقتصاد السوق الحرة، ديوان المطبوعات الجامعية، الساحة المركزية، بن عكنون، الجزائر، 2007.
10. طارق الحاج، علم الاقتصاد و نظرياته، الدار الجامعية للنشر و التوزيع، الأردن، 2008.

ثانياً: الرسائل الجامعية

1. بن دهمة هوارية، الحماية الاجتماعية في الجزائر، دراسة تحليلية لصندوق الضمان الاجتماعي، مذكرة تخرج لنيل شهادة ماجستير، 2014- 2015.
2. كيفاني شهيدة، التنمية الاقتصادية و الحماية الاجتماعية، مذكرة تخرج لنيل شهادة ماجستير، 2006- 2007.
3. بن سعده كريمة، تسيير صناديق الضمان الاجتماعي في الجزائر، دراسة حالة CNAS وكالة تلمسان، 2010- 2011.

ثالثاً: القوانين و المراسيم

- . المادة 08 من قانون الضمان الاجتماعي الجزائري، المرسوم التنفيذي رقم 07/92 المؤرخ في 04 يناير 1992.

. المادة 03 من قانون الضمان الاجتماعي الجزائري، مرسوم رقم 83 المؤرخ في 02 يوليو 1983.

رابعاً: المقالات و المداخلات:

- ملخص فعاليات الندوة الوطنية الأولى حول الحماية الاجتماعية المنظمة من طرف وزارة العمل، 2000.
- مؤتمر العمل الدولي، الضمان الاجتماعي من اجل العدالة الاجتماعية و عولمة عادلة، مكتب العمل الدولي، جنيف، 2011.
- مقال بعنوان: الحماية الاجتماعية www.elkhadra.com/fromshowread.php.
- زيرمي نعيمة، زيان مسعود، مداخلة بعنوان " الحماية الاجتماعية بين المفهوم و المخاطر و التطور في الجزائر " الملتقى الدولي السابع حول: الصناعة التأمينية، الواقع العملي و آفاق التطوير، تجارب الدول- جامعة حسيبة بن بوعلي بالشلف، كلية العلوم الاقتصادية التجارية و التسيير، يومي 03، 04 ديسمبر 2012.

خامساً: المواقع الالكترونية.

- الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال الأجراء <http://www.cnas.dz.com>
- الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء <http://www.casnos.dz.com>
- الصندوق الوطني للتقاعد <http://www.cnr.dz.com>
- الديوان الوطني للإحصائيات www.ons.dz