

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي



جامعة محمد بوضياف المسيلة

ميدان: الحقوق و العلوم السياسية

كلية الحقوق و العلوم السياسية

فرع: إدارة محلية

قسم العلوم السياسية

تخصص: ماستر إدارة محلية

رقم: .....

إعداد الطالب: مبارك عبد اللطيف

تحت عنوان

الدور الرقابي لمؤسسة الضمان الإجتماعي

في مكافحة التهرب من التصريح بالعمال

(دراسة حالة الصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية وكالة مسيلة)

من سنة 2014 إلى 2018

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر أكاديمي

لجنة المناقشة:

اسم ولقب الأستاذ(ة).....جامعة.....رئيسا

اسم ولقب الأستاذ: بورنان عمر جامعة مسيلة مشرفا ومقررا

اسم ولقب الأستاذ(ة).....جامعة.....مناقشا

السنة الجامعية: 2019/2018.

## قائمة المختصرات:

- ض.إ = الضمان الإجتماعي

- ص.و.ت.إ.ع.أ = الصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية للعمال الأجراء.

## الكلمات المفتاحية:

الضمان الإجتماعي، الرقابة، التهرب من الإلتزامات في مجال الضمان الإجتماعي، التسيير العمومي الجديد؛ حوكمة الضمان الإجتماعي.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

# الإهداء

أهدي هذا العمل إلى كل من له فضل علي في هذه الحياة.

إلى روح والدي الطاهرة ووالدي حفظهما الله.

إلى عائلتي الكبيرة: إخوتي وأخواتي.

إلى أسرتي الصغيرة: الزوجة الكريمة.

إلى أولادي: زيد و أنس.

وإلى كل من ساعدني في إنجاز هذا العمل.

# التشكرات

أشكر كل من ساعدني في إنجاز هذا العمل:

- الأستاذ المشرف: الدكتور بورنان عمر.

- الأساتذة المدرّسين كل باسمه.

- موظفي CNAS وكالة المسيلة.

يظم نظام التأمينات الإجتماعية مجموعة من القوانين والتشريعات تعمل كلها في اتجاه واحد، هو ترسيخ مبدأ التضامن الإجتماعي وحماية الفرد وأسرته ودخله من الأخطار الإجتماعية المحتملة الوقوع، والتي لها علاقة بالطبيعة الفيزيولوجية للإنسان (وفاة، مرض، شيخوخة، عجز...)، ومقابل ذلك يقوم أصحاب العمل(أرباب العمل) بالالتزامات أهمها: التصريح بالنشاط، وبالعمال و بدفع الإشتراكات وفق ما يحدده هذا النظام، ووفق قواعد مضبوطة تتوافق مع إمكانياتهم حتى يتسنى لهم الاستفادة من مختلف الحقوق والمزايا.

حيث ينشأ عن تضارب مصالح ارباب العمل -في القطاع الخاص- إخلال بالالتزامات المقررة في القوانين والاتفاقيات التي تحكمها، وبروز حالات التشنج والتأزم في العلاقات بين العمال من جهة، وأصحاب العمل من جهة أخرى، لهذا أصبح من الضروري إيجاد السبل والاجراءات الكفيلة بحلها وتسويتها، بل الوقاية منها قدر الامكان عن طريق وضع آليات الرقابة على أصحاب العمل، في سبيل السهر على تطبيق القوانين والتشريعات للحفاظ على حقوق العمال من جهة، وضمان تحصيل اشتراكات الضمان الإجتماعي من جهة أخرى،

ولما كان أمر التصريح بالعمال لدى مصالح الضمان الإجتماعي يعتبره بعض أرباب العمل عبئا يضاف إلى تكاليف المشروع، فقد شكل هذا التهرب من التصريح بالعمال عائقا يحول دون تحصيل إشتراكات الضمان الإجتماعي، لأنها تشكل المورد الوحيد لضمان الخدمات التي يقدمها للمؤمن لهم إجتماعيا.

هذه العوائق جعلت الإدارة تعيد النظر في تسيير قطاع الضمان الإجتماعي وطرق تقديم الخدمات وتحصيل الإشتراكات بطرق جديدة، استجابة لمتطلبات التحولات الداخلية والخارجية، ومن ثم فإن إصلاح الإدارة العمومية وتحديثها أصبح ضرورة ملحة من أجل تقديم الخدمات الضرورية للمرتفقين في إطار الكفاءة والفعالية الضروريتين، ومن الطبيعي أن ذلك لا يتحقق إلا إذا كان مرفوقا بنظام صارم للرقابة من أجل محاربة التهرب من التصريح بالعمال.

وعلى ضوء ما تقدم يمكن طرح الإشكالية الرئيسية التالية:

ماهي الإلتزامات المقدمة لحوكمة الصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية للعمال الأجراء في سبيل تفعيل الرقابة ضد التهرب من التصريح بالعمال؟

**الأسئلة الفرعية:**

والذي يندرج تحته الأسئلة الفرعية التالية:

ما مفهوم الضمان الإجتماعي والتأمينات الإجتماعية وأهميتها في المجتمع؟

ماهي الاخطار التي يغطيها الصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية والفئات الخاضعة له؟.

ماهي التزامات المكلفين في اطار الضمان الإجتماعي، وماهي جزاءات الاخلال بهذه الالتزامات؟

ماهي آليات الرقابة وتحصيل الإشتراكات لو كالة المسيلة للضمان الإجتماعي؟

كيف يمكن تطوير آليات الرقابة الصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية عن طريق آليات التسيير العمومي الجديد؟

ماهي معايير حوكمة الضمان الإجتماعي؟

### فرضيات الدراسة:

وعلى ضوء الأسئلة الفرعية يمكننا صياغة الفرضية الرئيسية كما يلي:

يعتبر الضمان الإجتماعي آلية ضرورية من أجل تحقيق الحماية الإجتماعية للعمال الاجراء، مما يتطلب تفعيل إجراءات فعالة للرقابة من أجل الحفاظ على هذا الهيئة وعلى مصالح العمال وترقيتهما.

ومنه تتبلور الفرضيات الفرعية التالية:

- ✓ تساهم صناديق الضمان الإجتماعي في تحقيق الحماية الإجتماعية للعمال الاجراء.
- ✓ عدم تطبيق القوانين الرادعة هو سبب وراء تهرب ارباب العمل.
- ✓ جهل العمال بحقوقهم في التأمين وقلة الحملات التوعوية.
- ✓ العمال متواطئون مع رب العمل ويعتبرون قسط التأمين هو تكاليف تنقص من أجرهم الشهرية.

### أهمية الدراسة:

تتبع أهمية الدراسة من الآثار السلبية - في أغلب الاحيان - التي تخلفها الحياة المهنية التي تتميز بالحركية الاقتصادية والبيئية الكبيرة على حقوق العمال في القطاع الخاص، مما يخضعها للعبة المصالح المتناقضة بين العمال أفرادا كانوا أو جماعات من جهة، ومصالح أرباب العمل من جهة أخرى، وهو ما يؤدي إلى تفاقم مشاكل تمويل قطاع الضمان الإجتماعي، حيث يشكل عامل توفير التمويل لقطاع الضمان الإجتماعي هاجسا حقيقيا لمسيري الصندوق، ويهدد السلامة المالية لهذا القطاع، هذا ما يدعو الى ضرورة التفكير في إصلاح الإدارة العمومية وتحديثها من أجل تقديم الخدمات الضرورية للمرتفقين في إطار المرونة والنجاعة الضروريتين.

## أهداف الدراسة:

- التخصص في دراسة هذا الموضوع له عدد من الأهداف من بينها:
- التعمق في القوانين الخاصة بالضمان الإجتماعي في الجزائر .
- تسليط الضوء على المستجدات القانونية في مجال الضمان الإجتماعي
- تسليط الضوء على السياسات العامة للدولة في مجال الضمان الإجتماعي
- محاولة الربط بين المعلومات النظرية للإدارة المحلية و التسيير العمومي الجديد و كيفية تطبيقها في الواقع.
- الكشف عن أهم اليات الرقابة و كفاءات تطبيقها.

## خامسا: حدود الدراسة

اقتصرت هذه الدراسة في بعدها المكاني بدراسة طرق تحصيل إشتراكات الصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية للعمال الأجراء لوكالة المسيلة لا سيما عن طريق المراقبين المعتمدين. أما البعد الزماني فقد تناولنا -في حدود المعلومات والمعطيات المتوفرة- تحصيل إشتراكات الصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية للعمال الأجراء لوكالة المسيلة من سنة 2014 إلى سنة 2018، اما الحدود البشرية فتمثلت في مقابلة مع موظفي ومسيري الصندوق.

## منهجية الدراسة:

تكتسب طبيعة البحوث الكمية والاستطلاعية خصائص معينة تحتم علينا استخدام مجموعة من المناهج، و بالنظر إلى كون موضوع بحثنا هذا يدخل ضمن هذا الإطار قمنا باستعمال المناهج التالية:

## المنهج الوصفي التحليلي

هذا المنهج يتلائم مع هذه الدراسة، من خلال تناول جملة النصوص القانونية والتي توضح الرقابة الإدارية على المرافق العامة، وتفكيكها ووضعها في مجموعة من العناوين التي تفيد غرض الدراسة.<sup>(1)</sup>

## المنهج التاريخي :

من اجل معرفة الخلفيات التاريخية لتطور الضمان الإجتماعي في الجزائر استعملنا المنهج التاريخي.<sup>(1)</sup>

1- كمال دشلي، منهجية البحث العلمي، كلية الاقتصاد، مديرية الكتب والمطبوعات الجامعية، منشورات جامعة حماة، ص61.

## منهج دراسة حالة:

نظرا لصعوبة دراسة كل الهياكل و المؤسسات المكونة لقطاع الضمان الإجتماعي ارتأينا إلى اختيار حالة معينة ممثلة في صندوق الضمان الإجتماعي للعمال الأجراء لولاية المسيلة.<sup>(2)</sup>

## المنهج الإحصائي:

لا تخلو أي دراسة في العلوم السياسية و الإجتماعية عموما من الإحصاءات و الأرقام كأدلة صادقة و شواهد و كأحد أساليب وصف الظواهر و إثبات الحقائق.<sup>(3)</sup>

## المقابلة.

أما الجانب التطبيقي اعتمدنا على أداة المقابلة وهي مواجهة بين الطرفين احدهما الباحث و القائم بالإدارة وهو المبحوث.<sup>(4)</sup>

## مقتربات الدراسة:

وظفت الدراسة الاقتراب البنائي الوظيفي الذي يعتمد على فكرة التفسير الوظيفي انطلاقا من دراسة الأنشطة التي يستلزمها استمرار النظام موضوع البحث.<sup>(5)</sup>

## الدراسات السابقة :

توجد عديد الدراسات السابقة التي تناولت موضوع الضمان الإجتماعي أذكر منها:

1- باديس كشيدة، المخاطرة المضمونة وآليات فض المنازعات في مجال الضمان الإجتماعي، مذكرة ماجستير تخصص قانون الاعمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2009-2010 يهدف هذا البحث إلى دراسة المخاطر المضمونة وآليات فض المنازعات في مجال الضمان الإجتماعي.

1- كمال دشلي ، مرجع سابق، ص57.

2- نفس المرجع، ص63

3- نفس المرجع، ص55.

4- نفس المرجع، ص93.

5- وفاء لطفى، محاضرات في نظرية النظم السياسية، جامعة 6 أكتوبر، ط1، 2017-2018، ص 36.

2-جدي الوردى، النظام القانونى للصندوق الوطنى للتأمينات الإجتماعية للأجراء فى الجزائر، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير تخصص قانون ادارى، 2016/2015 ، جامعة العربى التبسى تبسة، يهدف هذا البحث إلى دراسة مدى إستجابة التنظيم القانونى للصندوق الوطنى للتأمينات الإجتماعية للعمال الأجراء مع التطورات الحاصلة على الصعيدين الإجتماعى والاقتصادى فى تحقيق التغطية التأمينية عن المخاطر الإجتماعية.

### صعوبات البحث :

إن من بين الصعوبات التى واجهتنا أثناء انجاز هذا البحث نقص المراجع الحديثة المتخصصة فى هذا الموضوع وإستحالة الحصول على بعض الإحصائيات المتعلقة بإيرادات ونفقات الصندوق، بحجة وجود تعليمات تمنع ذلك.

### تقسيمات الدراسة:

ومن أجل الإحاطة بهذا الموضوع والتمكن من الإجابة على الأسئلة الفرعية المطروحة ومن ثم على الإشكالية الرئيسية، فقد قسمنا دراسة هذا الموضوع كما يلي:


### الفصل الأول: الإطار الفكرى والنظري لمفهوم الضمان الإجتماعى فى الجزائر

تطرقنا فيه إلى: مفهوم الضمان الإجتماعى فى الجزائر، ماهية الصندوق الوطنى للتأمينات الإجتماعية للعمال الأجراء، تهرب المكلفين فى مجال الضمان الإجتماعى من إلتزامهم تجاه الصندوق ، مفهوم الرقابة، ونظام المراقبة لأرباب العمل، والإطار المفاهيمى للحكامة والتسيير العمومى الجديد.

### الفصل الثانى: دراسة تطبيقية للصندوق الوطنى للتأمينات الإجتماعية للعمال الأجراء وكالة المسيلة.

تطرقنا فيه إلى: تقييم عام لصندوق الوطنى للتأمينات الإجتماعية للعمال الأجراء وكالة المسيلة، مع التركيز على القطاع الخاص، الإلتزامات الجديدة لإدارة العمومية فى ظل تطبيق الإتجاه الحديث، تطبيق الحكامة فى صندوق الضمان الإجتماعى للعمال الأجراء ، والنتائج المحققة من الحكامة والرقابة.

الفصل الأول  
الإطار الفكري والنظري  
لمفهوم الضمان الإجتماعي في الجزائر



## المبحث الأول: الضمان الإجتماعي في الجزائر:

تمهيد:

لقد كانت ألمانيا<sup>(1)</sup> من الدول السبّاقة إلى الأخذ بنظام التأمين الإجتماعي من المخاطر الإجتماعية، فكان أول نظام قانوني للتأمين الإجتماعي بمفهومه الحديث، في عهد بسمارك خلال العقد التاسع من القرن التاسع عشر<sup>(2)</sup>، وظهر بشكله الحالي في بداية القرن العشرين<sup>(3)</sup> في دول مثل سويسرا سنة 1908، وفرنسا في سنة 1930 وهو القانون الذي عملت به الجزائر إلى غاية 1980.

تتميز هيئات الضمان الإجتماعي بكونها مرافق عامة ذات طبيعة إدارية-إجتماعية يتم تسييرها ذاتيا من طرف المنتسبين إليها والمنتفعين منها، نظرا للطابع التضامني والتشاركي والتعاوني الذي يميز هذه الهيئات عن باقي المرافق العمومية الأخرى من جهة، ولضمان مراقبة جميع الأفراد الفاعلة لإدارتها (خاصة في الجانب المالي) و المشاركة في تنظيمها، لذلك فتفسير هذه الإدارة يختلف باختلاف الأنظمة القائمة والسياسات التي تحكمها فنجد الإدارة الذاتية، والإدارة الحكومية، والإدارة النقابية<sup>(4)</sup>.

### المطلب الأول: مفهوم الضمان الإجتماعي:

سوف نتعرض في هذا المطلب إلى تعريف الضمان الإجتماعي، نشأة الضمان الإجتماعي، واقع الضمان الإجتماعي والمستفيدون الضمان الإجتماعي.

### الفرع الأول: تعريف الضمان الإجتماعي:

يشمل مفهوم الضمان الإجتماعي على جميع التدابير الرامية إلى تقديم الإعانات، سواءا كانت نقدية أو عينية، لضمان الحماية من جملة أمور منها ما يلي<sup>(5)</sup>:

- الإفتقار إلى الدخل المتأتي من العمل (عدم الكفاية) نظرا إلى المرض، العجز، الأمومة، إصابة العمل، البطالة، تقدم في السن أو وفاة أحد أفراد الأسرة.
- الإفتقار إلى سبل الوصول للرعاية الصحية أو عدم القدرة على تحمل أعباء الوصول إليها.

1- Bernard Beignier, **Droit des assurances**, Montchrestries lextenso édition, France, 2011, p06.

2- القاضي حسين عبد اللطيف حمدان، الضمان الاجتماعي أحكامه وتطبيقاته دراسة تحليلية شاملة ، ط1، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2009، ص83.

3- حاج عمارة وتيلوت سعاد، تسيير صناديق الضمان الاجتماعي بالجزائر دراسة حالة مركز مغربية، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، قسم العلوم التجارية، جامعة مغربية، 2015-2016، ص15.

4- القاضي حسين عبد اللطيف حمدان، مرجع سابق، ص211.

5- معروف صابرة، تطوير آليات تحصيل الإشتراكات لتحقيق التوازن المالي لصندوق التأمينات الاجتماعية دراسة حالة وكالة المسيلة، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر(أكاديمي) في العلوم الاقتصادية تخصص مالية وإدارة المخاطر، قسم العلوم الاقتصادية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2014/2015، ص10.

- عدم كفاية الدعم الأسري، خاصة للأطفال والبالغين المعالين.
- الفقر العام أو الحرمان الاجتماعي.

### الفرع الثاني: نشأة الضمان الاجتماعي في الجزائر:

إثر قرار رقم 94/045 للمؤرخ في 10 جانفي 1949 نشأ الضمان الاجتماعي في الجزائر<sup>(1)</sup> والذي كان يخص المعمرين الفرنسيين، حيث تميزت الفترة من سنة 1830 إلى غاية 1962، بأن القوانين المطبقة في هذا الميدان هي القوانين الفرنسية آنذاك مع ما يتناسب والأوضاع في الجزائر كمستعمرة فرنسية ولذلك تميزت هذه الفترة من الناحية التنظيمية بالعدد الكبير من الأنظمة والذي لم يقل عن 11 نظاما خاص بالضمان الاجتماعي، فيما يخص الأداءات فقد اختلفت تأديتها من نظام لآخر، وكان تسيير هذه الأنظمة منظما عن طريق 71 صندوقا للضمان الاجتماعي مختلفة الصفة القانونية، حيث تميزت الأنظمة المهتمة بالموظفين لدى الدولة بصفة المؤسسة العمومية ذات الطابع الإداري مثلا صندوق الموظفين أما بعد الاستقلال أخذ الضمان الاجتماعي منحى تطوريا، عرف خطوات يمكن تحديدها في ثلاثة مراحل رئيسية.<sup>(2)</sup>

### أولا: الفترة التاريخية ما بين سنة 1962-1970:

تم التمديد بالعمل بالتشريع الفرنسي<sup>(3)</sup> مع مراعاة السيادة الوطنية، كما عرف الضمان الاجتماعي عديد التحولات أدت إلى تجميع 15 هيئة سنة 1963 للنظام العام ضمن صناديق جهوية ثلاثة (وهران، الجزائر، قسنطينة) ثم لحقت التحسينات الأخرى على مستوى تقديم الخدمات كنتيجة لتوسيع رقعة تدخل الضمان الاجتماعي، "إن أهم ما ميز هذه الفترة من الناحية التشريعية، إنشاء جهاز للضمان الاجتماعي خاص بهيئة البحارة، سمي مؤسسة الاستدراك الاجتماعي للبحارة تحت إشراف وزارة النقل، يسير التأمينات الاجتماعية، المنح العائلية والتقاعد." <sup>(4)</sup>

كما تميزت أيضا بتبيان التركيبة البشرية لمجلس الإدارة الخاص بصناديق الضمان الاجتماعي والإعلان الرسمي، تحديد تسيير حوادث العمل لصناديق الضمان الاجتماعي لجميع الأنظمة<sup>(5)</sup>.

1- سمانى الطيب، منازعات هيئات الضمان الاجتماعي تجاه أصحاب العمل على ضوء القانون الجديد، دار الهدى، الجزائر، 2011، ص 19.

2- باديس كشيده، المخاطر المضمونة وآليات فض المنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، بحث مقدم لنيل شهادة الماجستير في العلوم القانونية، تخصص قانون أعمال، جامعة الحاج لخضر - باتنة، 2009-2010، ص 21.

3- سمانى الطيب، مرجع سابق، ص 19.

4- باديس كشيده، مرجع سابق، ص 10.

5- نفس المرجع، ص 22.

ثانيا: الفترة التاريخية ما بين سنة 1970-1983:

تميزت بصدور قرارات ثورية<sup>(1)</sup> سنة 1981 تأمين العمال المزارعين وعائلاتهم، و غير الأجراء بداية من سنة 1974.

كما تميزت بـ: (2)

- إنشاء صندوق التأمين على الشيخوخة لغير الأجراء غير المزارعين.
- نظام زراعي جديد يؤمن العمال الزراعيين وعائلاتهم ضد الأخطار الإجتماعية.
- وضع معظم أنظمة الضمان الإجتماعي تحت وصاية وزارة العمل والشؤون الإجتماعية باستثناء النظام الزراعي الذي تحت وصاية وزارة الفلاحة.
- منح الاستفادة من التأمينات الإجتماعية لغير الأجراء.

ثالثا: الوضعية الحالية بعد سنة 1983:

وهي المرحلة الأهم من مراحل تطور نظام الضمان الإجتماعي في الجزائر، كان شعار الإصلاح في هذه المرحلة هو الوصول إلى وحدة النظام التأمين الإجتماعي وتعميم الامتيازات.

تميزت سنة 1983 بظهور 05 قوانين و 17 مرسوما متعلقة بالتأمينات الإجتماعية وحوادث العمل والأمراض المهنية وواجبات المكلفين، وأيضا المنازعات في مجال الضمان الإجتماعي التي تم إنشاؤها رسميا<sup>(3)</sup>.

حيث يلاحظ أنه تم التوجه إلى فكرة نظام موحد شامل خاص بالضمان الإجتماعي يتسم بتوحيد الإشتراكات والامتيازات لصالح كل العمال بجميع فئاتهم، كما يلاحظ التخلي عن جميع الأنظمة السابقة.

الفرع الثالث: واقع الضمان الإجتماعي بالجزائر:

تماشيا مع التحولات الكبيرة التي جاءت بها التكنولوجيا الحديثة فإن قطاع الضمان الإجتماعي قد شهد في السنوات الأخيرة إصلاحا يتضمن:

- عصرنة سير هيئة الضمان الإجتماعي.

1- سماتي الطيب، مرجع سابق، ص22.

2- باديس كشيذة، مرجع سابق، ص 23.

3- نفس المرجع، ص24

- تحسين نوعية الخدمات لفائدة المؤمنين إجتماعيا.
- الحفاظ على التوازن المالي لمنظومة الضمان الإجتماعي.

حيث تم العمل بالبطاقة الإلكترونية "بطاقة الشفاء" يوم 01 جوان 2007.

يعرف قطاع الضمان الإجتماعي بالجزائر مجموعة من الاختلالات والمشاكل خاصة منها المالية والتنظيمية التي أثرت سلبا على الوضعية الإجتماعية بالبلاد، كما يلاحظ بشكل عام تهرب العديد من المشغلين في مختلف القطاعات من التصريح بالعمال لدى الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي، وعدم التصريح بجميع أيام العمل للعمال وبالتالي ضياع جزء من معاشهم عند التقاعد، وكذا عدم الانتظام في تسديد مستحقات الصندوق، مما يجعله يعاني من مشاكل التمويل.

#### الفرع الرابع: المستفيدون من نظام الضمان الإجتماعي في الجزائر:

يمكن القول أن هذا النظام معمم في الجزائر خاصة فيما يتعلق بخاطر المرض وبالتدقيق تعويض مصاريف العلاج للفئات الآتية: <sup>(1)</sup>

- المتقاعدون والمتحصلون على معاشات وإرادات من الضمان الإجتماعي.
- العمال الأجراء.
- العمال الذين يمارسون أعمال لحسابهم الخاص.
- المستفيدون من عقود الإدماج المهني.
- الطلبة (يدخل ضمن ذلك طلبة المعاهد والجامعات وتلاميذ المدارس).
- المجاهدون والمتحصلون على معاشات المجاهدين.
- المستفيدون من المساعدة الإجتماعية على غرار المنحة الجزافية للتضامن والمقدمة للأشخاص المسنين بدون دخل أو تعويض عن الخدمة ذات المنفعة العامة والمقدمة للبطالين بدون دخل.
- الأشخاص المعاقون ونقصد بهم الأشخاص الطبيعيين الممارسين بالفعل نشاط تجاري أو مهني وفقا للشروط المحددة وفقا للتنظيم المعمول به.

01-درار عياش، أثر نظام الضمان الاجتماعي على حركة الاقتصاد الوطني دراسة حالة الصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية وكالة بومرداس، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة يوسف بن خدة، الجزائر

أما ذوي الحقوق فهم الأشخاص الآتي ذكرهم:

**أولاً- الزوج:** حيث لا بد أن يكون عاطلا عن العمل ولا يتمتع بأي مدخول من نشاط مهني مأجورا، غير مأجور.

**ثانيا- الأولاد والمكفولين:** ونشير هنا إلى سبع حالات هي أقل من ثمانية عشر سنة (18) أقل من واحد وعشرون سنة (21) ويواصلون دراستهم، الأولاد البالغون أقل من خمس وعشرون سنة (25) والذين لديهم عقد تمهين، الأطفال المكفولين والحواشي من الدرجة الثالثة من الإناث دون دخل مهما كان سنهم الأولاد مهما كان سنهم من ذوي العاهات والأمراض المزمنة، الأولاد المكفولين.

**ثالثا- الأصول:** وهم والدي المؤمن وأصوله مهما صعدا لما لا تتجاوز مواردهم الشخصية المبلغ الأدنى لمعاش التقاعد.

وللاستفادة من الأداءات المذكورة سابقا لا بد من توفر بعض الشروط:<sup>(1)</sup>

### أولاً- الشروط العامة بكافة الأخطار:

الانتساب والتكليف أي للاستفادة من كل الأداءات يجب على العامل أن يقوم بعملية الانتساب والتسجيل في صناديق الضمان الإجتماعي للأجراء وغير الأجراء (حسب الحالة) المتمثلة إقليميا على كل التراب الوطني بواسطة الوكالات والفروع ثم دفع الإشتراكات وما يترتب عنها (من العقوبات والزيادات على التأخير).

### ثانيا- الشروط الخاصة:

استثناء التأمين على المرض والأمومة التي تحتفظ بنفس الشروط، فالأخطار الأخرى لها شروط خاصة بها حيث يعطي الحق في الأداءات والتعويضات العينية شريطة أن يكون طلب التسجيل قد تم قبل خمسة عشر يوما على الأقل من تاريخ تلقي العلاج.

### **المطلب الثاني: الحماية الإجتماعية والتأمينات الإجتماعية في الجزائر:**

سوف نتطرق في هذا المطلب إلى مؤسسات الحماية الإجتماعية للضمان الإجتماعي، مفهوم التأمين الإجتماعي، خصائص التأمين الإجتماعي، أهداف نظام التأمين الإجتماعي في الجزائر، والفرق بين التأمين والضمان الإجتماعي.

1- درار عياش، مرجع سابق، ص 85.

## الفرع الأول: مؤسسات الحماية الاجتماعية للضمان الاجتماعي:

تنقسم مؤسسات الحماية الاجتماعية في الجزائر<sup>(1)</sup> حسب نوع نشاط الفئات المشمولة بالحماية الاجتماعية:

**CNAS**: الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء ويشمل العمال الذين يتقاضون الأجور بصفة عامة، وكذلك بعض الفئات الأخرى (المعوقين، المجاهدين...) حيث تقتطع نسبة من أجور العمال شهريا لتغطية النفقات الناجمة عن المرض أو حوادث العمل.

**FNPOS**: الصندوق الوطني لمعادلة الخدمات الاجتماعية خصص هذا الصندوق لتدعيم السكنات الاجتماعية الخاصة بالأجراء أي الفئة العاملة ويمول من قبل الدولة وكذا الصناديق الاجتماعية الأخرى.

**CASNOS**: الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية لغير الأجراء هذا الصندوق خاص بأصحاب الحرف وأرباب العمل وبصفة عامة كل من يمتلك سجل تجاري فهو ملزم بتسديد اشتراكاته لضمان الاستفادة من التعويضات عند المرض أو التعرض لحادث عمل وكذا للحصول على التقاعد.

**CACOBATH**: صندوق التأمينات للعطل مدفوعة الأجر يعمل هذا الصندوق كوسيط بين العامل وصاحب العمل في قطاع البناء والأشغال العمومية وذلك من خلال الإشتراكات التي تدفع سنويا لهذا الصندوق لتغطية أجور العمال الخاصة بالعطل

**CNAC**: الصندوق الوطني للتأمين على البطالة تضمن هذه الهيئة للعمال الذين تم تسريحهم بموجب قانون وزاري وكذلك في حالة إغلاق المؤسسات العمومية دفع أجرة شهرية لفترة معينة.

**ONAAPH**: الديوان الوطني للأعضاء الاصطناعية للمعوقين أنشأ هذا الديوان خصيصا للفئة المعوقة حركيا حيث يقوم بتقديم المساعدات المتمثلة في الأعضاء الاصطناعية، الكراسي المتحركة وغيرها من الأجهزة دون مقابل وهذه المصاريف تغطي من قبل صندوق الضمان الاجتماعي.

**CNR**: الصندوق الوطني للمعاشات تهتم هذه الهيئة بتسديد مستحقات فئة المؤمنین الذين أحيلوا إلى التقاعد.

1- درار عياش، مرجع سابق، ص-ص، 96-107.

## الفرع الثاني: مفهوم التأمين الإجتماعي:

تعريف التأمين: يمكننا رصد ثلاث تعاريف: لغوي، إصطلاحي<sup>(1)</sup>، وقانوني:

أ-التعريف اللغوي:تأمين: "أمن" أي إطمأن وزال خوفه، وهو بمعنى سكن قلبه، وكذلك كلمة الأمن عند الخوف، ومن ذلك قوله تعالى في سورة "قريش" بعد بسم الله الرحمن الرحيم: {وآمنهم من خوف} الآية رقم: 5.

### ب-التعريف الإصطلاحي:

عقد يلتزم به المؤمن أن يؤدي إلى المؤمن له أو إلى المستفيد مبلغا من المال وفق ترتيب معين في حالة وقوع الخطر المحدد في العقد، و ذلك مقابل أن يدفع المؤمن له للمؤمن مبلغا محددًا أو أقساطا دورية.

### ج- التعريف القانوني: بالرجوع إلى القانون المدني الجزائري نجد<sup>(2)</sup>:

يعتبر التأمين عقد يلتزم بمقتضاه المؤمنان، يؤدي إلى المؤمن له أو إلى المستفيد الذي إشرط التأمين لصالحه مبلغا من المال أو إيرادا مرتبا أو أي عوض مالي آخر في حالة وقوع الحدث أو تحقق الخطر المبين في العقد، وذلك مقابل قسط أو أية دفعة مالية أخرى يؤديها المكتتب للمؤمن.

فالتأمين هو عبارة عن نظام مبني على إتفاق مسبق بين طرفين، يتم من خلاله تحويل الخطر المعرض له من طرف الثاني (المؤمن له) إلى الطرف الأول (المؤمن) مقابل دفع مبالغ مالية، وبمقتضاه ينتقل عبء الخطر المتوقع من خسارة مادية محتملة إلى المؤمن.

كما نلاحظ أن هذا التعريف هو الآخر وسع من نطاق المخاطر التي تشملها قوانين التأمينات الإجتماعية فأشار إلى نظام اجتماعي قانوني يعمل على تحقيق الأمن الاقتصادي للأفراد عند تعرضهم لأحد الأخطار المهنية أو الإجتماعية.

## الفرع الثالث: خصائص التأمين الإجتماعي:

يتميز التأمين الإجتماعي عن غيره من التأمينات وهو كالاتي<sup>(3)</sup>:

✓ أنه أولا فكرة أو وظيفة اجتماعية قديمة تقوم على أساس مواجهة المخاطر الإجتماعية التي قد تلحق بالفرد، ويقصدون بذلك أن الحالة الإجتماعية تقتضيه.

1-معروف صابرة، مرجع سابق، ص08.

2- نفس المرجع، ص08.

3-زرارة صالحى الواسعة وراشد راشد، المخاطر المظومة في قانون التأمينات الإجتماعية دراسة مقارنة بين القانون الجزائري والقانون المصري، رسالة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه الدولة في القانون الخاص، جامعة منتوري،

كلية الحقوق، قسنطينة، 2006-2007، ص42.

- ✓ أنه تأمين إجباري لمن يشملهم هذا النظام.
- ✓ أنه تأمين مغلق، أي انه لا يضم تحت مظلته إلا فئة الناس الذين يعملون بأيديهم لكسب معاشهم ونحوهم.
- ✓ إشتراكاته منخفضة ولا تختص المؤمن له وحده بتسديدها، بل أنه قد يساهم صاحب العمل أو الدولة أو هما معا في تسديدها.
- ✓ إدارة هذه التأمينات تقوم بها الحكومة من خلال صناديق التأمين.

نلاحظ أن هناك تركيز على الجانب الفني لعملية التأمينات الإجتماعية حيث وضح كيف تتم عملية التأمين لكنه لم يوضح ما المقصود بالوسائل الفنية التي يعتمد عليها من أجل إعادة توزيع الدخل القومي بطريقة عادلة.

"التأمينات الإجتماعية هي نظام قانوني اجتماعي يعمل على تحقيق الأمن الاقتصادي للأفراد في حالة تعرضهم لأحد الأخطار المهنية أو الإجتماعية الواردة في الاتفاقية الدولية رقم 102 الصادرة عن منظمة العمل الدولية، وذلك عن طريق استخدام مجموعة من الأساليب الفنية الخاصة بهذا النظام والتي تعمل على إعادة توزيع الدخل القومي بشكل أكثر عدالة."<sup>(1)</sup>

#### المطلب الرابع: أهداف نظام التأمين الإجتماعي في الجزائر:

- الهدف الرئيسي وهيئات الضمان الإجتماعي هو حماية المواطنين من أية مخاطر قد تحدث لهم أثناء وقبل أو بعد أداء مهامهم المختلفة، وتحت هذا الهدف الرئيسي تندرج وتوضع العديد من الأهداف المهمة الأخرى لنظام التأمينات الإجتماعية، وبالمثل فإن نظام الضمان الإجتماعي على امتداد مراحل تطوره، وضعت له العديد من الأهداف التي تخدم مصلحة العامل، ونهج السياسة الاقتصادية المتبعة، ومن بين تلك الأهداف نذكر ما يلي:<sup>(2)</sup>
- ✓ ربط وتوجيه أهداف وزارة العمل والحماية الإجتماعية في ما يخص برامجها المتعلقة بالصحة والبرنامج الإجتماعي، مناصب العمل والقطاع العائلي.
- ✓ محاولة التقليل من حوادث العمل ومختلف الأخطار المحيطة بالعمل من خلال دراسة هذه المعطيات ومحاولة إيجاد الحلول الممكنة للتقليل من آثارها من جهة، ثم التأمين على الضحايا في حالة وقوعها من جهة أخرى.
- ✓ توفير الخدمات الإجتماعية المختلفة المتعلقة بالضمان الإجتماعي للفئات المأجورة وغير المأجورة.
- ✓ لعب دور الوسيط مع بعض القطاعات والمؤسسات (الصيدلة، المؤسسات الصحية، مؤسسات المعالجة بالمياه المعدنية، عيادات إعادة التأهيل) وذلك من خلال تحملها لجزء كبير من هذه الفئات.
- ✓ تنظيم المراقبة الطبية.

1- وزارة صالحي الواسعة وراشد راشد، مرجع سابق، ص43

2- معروف صابرة، مرجع سابق، ص-ص، 20-21.

- ✓ رفع المستوى المعيشي وتحقيق الرفاهية.
- ✓ ضمان تقييم وتسجيل مختلف المؤمنين بما يسمح لهم الاستفادة من خدمات النظام بطريقة سهلة من جهة وبما يسهل لهم دفع اشتراكاتهم وتسوية التزاماتهم من جهة أخرى.
- ✓ -زيادة الإنتاج لأن الشعور المتنامي بالاستقرار الوظيفي والطمأنينة على الرزق العامل في حالة تعرضه للإصابات العمل أو الشيخوخة يدفعه إلى بذل الجهد والإخلاص في العمل، وهذا الجهد ينعكس بشكل إيجابي على إنتاجية المصنع أو المؤسسة التي يعمل فيها العامل وتساهم الزيادة الإنتاجية في تحسين أجور العمال<sup>(1)</sup>.

بالإضافة إلى الحد من انعدام الأمن في الدخل ومن انعدام المساواة وتنمية الشعور الجماعي وتوفير حياة كريمة للعامل وأفراد أسرته من خلال تخصيص راتب للعاطل عن العمل أو راتب تقاعدي لأسرته عند بلوغه السن التقاعد أو بسبب عجزه أو مرضه أو وفاته،<sup>(2)</sup>.

### المطلب الخامس: الفرق بين التأمين والضمان الإجتماعي:

تعتبر التأمينات الإجتماعية أحد وسائل الضمان الإجتماعي<sup>(3)</sup> من أجل تحقيق كل من الحماية والأمن الإجتماعي، وهي تستهدف تغطية خطر إجتماعي معين في مقابل تجميع إشتراكات يؤديها المستفيدون من التأمين، ومن ثم إعادة توزيع هذه الإشتراكات على من يتحقق بالنسبة له موضوع الخطر المؤمن منه، أما الضمان الإجتماعي فهو يعنى كل أنواع الحماية الإجتماعية سواء عن طريق التأمين الإجتماعي أو المساعدات الإجتماعية أو غيرها من أصناف الخدمات والرعاية، التي تكفل رفاهية المواطنين وأمنهم وبالأخص للأطفال وكبار السن والمعوقين وغير ذلك من الجهود التي تبذلها الدولة في الحقل الإجتماعي،، وعليه فإذا ما تحملت الدولة -التي هي أحد فواعل السياسة الصحية- في نظام معين عبء المؤمنين مقابل من الإشتراكات<sup>(4)</sup> يؤدي ذلك الى نزاع صفة التأمين من النظام ويصبح نظاماً للضمان الإجتماعي.

### المبحث الثاني: ماهية الصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية للعمال الأجراء:

الصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية للعمال الأجراء هو مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص وفق المادة 49 من القانون 88-01 المؤرخ في 12/01/1988، يعمل على تسيير أداءات التأمينات الإجتماعية ضد

1- بيضة أسية، سهلة حنان، سياسة التأمين الصحي في الجزائر، مذكرة مقدمة لئيل شهادة ماستر في شعبة العلوم السياسية تخصص السياسات العامة والتنمية، دراسة حالة الصندوق الضمان الاجتماعي للعمال الاجراء وكالة سعيدة، 2015-2016، ص133.

2- حدي الوردي، النظام القانوني للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للأجراء في الجزائر، مذكرة مقدمة لئيل شهادة الماجستير تخصص قانون اداري، جامعة العربي التبسي تبسة، 2015-2016، ص14.

3-Emmanuel Aubin, L'essentiel du Droit des Politiques sociales, gualino lextenso édition, 7e édition, France, 2012-2013, p-p57-65

4- القاضي حسين عبد اللطيف حمدان، مرجع سابق، ص799.

الأخطار (المرض، العجز، الوفاة، حوادث العمل والأمراض المهنية)، كما يحصل الإشتراكات التي من خلالها يتم تغطية هذه الأداءات المقدمة لهذه الفئات.

## المطلب الأول: مفهوم الصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية للعمال الأجراء:

سوف نتعرض فيه بتعريف للصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية ومهام الصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية، مزايا التأمين الإجتماعي، وكيفية تسيير وتوزيع الإشتراكات .

### الفرع الأول: تعريف الصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية:

الصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية للعمال الأجراء هو مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص تتمتع بالشخصية المعنوية والإستقلالية المالية المسيرة من طرف القوانين والتنظيمات الخاصة بها، ويعتبر تاجرا في علاقاته مع الغير، ولقد حدد مرسوم 07/92 المؤرخ في 4 جانفي 1992 المتعلق بالوضع القانوني لصناديق الضمان الإجتماعي التنظيم الإداري والمالي للضمان الإجتماعي، وبمقتضى المرسوم رقم 233/85 بتاريخ 1985/08/20 المتضمن التنظيم الإداري للضمان الإجتماعي حيث أن كل ولاية تتوفر على هيكل يسمى وكالة الولاية العاملة كتابع للصندوق.

نلاحظ هنا أن مؤسسة الضمان الإجتماعي تنتهج نظام اللامركزية المصلحية:<sup>(4)</sup> التي تعني قيام هيئات عامة مستقلة قادرة على ممارسة وظيفتها المحدودة في منطقة واحدة أو عدة مناطق في الدولة، وهو ما يعرف بالمؤسسات العامة، حيث تتبع الدولة هذا الأسلوب إنطلاقا من رغبتها في إدارة عدد من المرافق العامة بأسلوب تجاري بعيداً عن تعقيدات البيروقراطية الحكومية وإجراءاتها الطويلة، بهدف تقديم الخدمات إلى المواطنين بأقل تكلفة ممكنة وبفعالية أكبر، وغالباً ما تكون هذه المؤسسات مستقلة عن الجهاز المركزي ولها اختصاصات محددة على أساس الوظيفة التي تقوم بممارستها ولها ذمة مالية مع أهليتها للتقاضي وتتولى مسؤولياتها ضمن الاختصاصات المسندة إليها قانوناً، كما أن موظفيها يتبعون لها مباشرة دون سواها، تسيير بنظام خاص.

ومن هذا التعريف نستخلص ان:

الصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية للعمال الأجراء هو مؤسسة ذات تسيير خاص ومبني على التصريح برب العمل والعامل، ويقوم بجمع وتحصيل الإشتراكات وفق نسب محددة من القانون وإعادة توزيعها، ويضمن التوزيع العادل للدخل الوطني لتغطية الأخطار الإجتماعية.

1- محمد محمود الطعامة، نظم الإدارة المحلية (المفهوم والفلسفة والأهداف)، المنفى العربي الأول، نظم الإدارة المحلية في الوطن العربي، صلالة - سلطنة عمان 18-20 أغسطس 2003، ص7.

## الفرع الثاني: مهام الصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية:

يتولى الصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية للعمال الأجراء المهام التالية: (1)

- ✓ المساهمة في ترقية سياسة الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية وتسيير صندوق الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية.
- ✓ تسيير الأداءات العينية والنقدية للتأمينات الإجتماعية وحوادث العمل والأمراض المهنية.
- ✓ تسيير الأداءات العائلية.
- ✓ ضمان التحصيل والمراقبة ونزاعات تحصيل الإشتراكات (2) المخصصة لتمويل الأداءات.
- ✓ تسيير الأداءات المستحقة للأشخاص المستفيدين من المعاهدات و الإتفاقيات الدولية في مجال الضمان الإجتماعي.
- ✓ تنظيم وتنسيق وممارسة المراقبة الطبية.
- ✓ القيام بأعمال في شكل إنجازات ذات طابع صحي وإجتماعي، كما هو منصوص عليه في المادة 92 من القانون رقم 83-11 المتعلق بالتأمينات الإجتماعية وذلك بعد إقتراح من مجلس إدارة الصندوق.
- ✓ القيام بأعمال تخص الوقاية والتربية والإعلام الصحي بعد إقتراح من مجلس إدارة الصندوق.
- ✓ تسيير صندوق المساعدة والإغاثة المنصوص عليه في المادة 90 من القانون رقم 83-11 المؤرخ في 2 جويلية 1983 المتعلق بالتأمينات الإجتماعية.
- ✓ إبرام المعاهدات، المنصوص عليها في المادة 60 من القانون رقم 83-11، المؤرخ في 2 جويلية 1983 المتعلق بالتأمينات الإجتماعية.
- ✓ منح رقم تسجيل وطني للمؤمنين إجتماعيا والمستخدمين وإعطائهم رقما وطنيا.
- ✓ تسديد النفقات الناجمة عن تسيير مختلف اللجان أو الجهات القضائية التي تقوم بالفصل في الخلافات الناتجة عن القرارات التي يتخذها الصندوق.

الفرع الثالث: مزايا التأمين الإجتماعي: (3) عندما يقل الدخل أو ينقطع للعجز أو الشيخوخة أو الوفاة فإن التأمين

ضمان إستمرار الدخل للمشارك في التأمين وتوفير تكاليف العلاج أثناء المرض مما يؤدي إلى توفير الأمن الإقتصادي للإنسان في مستقبل حياته أو لذويه بعد وفاته مما يجعله مطمئنا وينصرف إلى عمله بجدية وكفاءة.

✓ من أجل إستقرار وتماسك المجتمع فهو يحقق التكافل والتعاون بين أفراد المجتمع.

✓ إعادة توزيع الدخل بين أفراد المجتمع بتحصيل المشترك على مزايا متعدد مقابل دفع مبالغ قليلة.

1-مصطفى طيبي، الأحكام الأساسية في منازعات الضمان الإجتماعي وفقا لقانون 08-08، ط1، منشورات كلبك، الجزائر 2017، ص29.

2- القاضي حسين عبد اللطيف حمدان، مرجع سابق، ص731.

3-معروف صابرة، مرجع سابق، ص18.

- ✓ توفير المدخرات اللازمة للإستثمار في المجتمع
- ✓ كما أنه نجد بعض المزايا مثل: (1)
- ✓ تدعيم قدرة الدولة إقتصاديا عن طريق إستثمار الفائض التأميني في المشروعات المختلفة. (وهذا ما يمثل مداخيل أخرى للصندوق زيادة على الإشتراكات)
- ✓ تقوم الدولة باقتراض بعض أموال التأمينات الإجتماعية وهذا ما ساهم في سد عجز الموازنة العامة.
- ✓ يوفر لهم قدرة شرائية تساهم في تنشيط حركة السوق ومواجهة الركود عن طريق إستمرار الدخل للمؤمنين بعد التقاعد.

#### الفرع الرابع: كيفية تسيير وتوزيع الإشتراكات:

توجه إشتراكات الضمان الإجتماعي لتمويل الأداءات المقدمة من طرف الصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية للعمال الأجراء،<sup>(2)</sup> اي الأداءات المتعلقة بمصاريف العلاج الصحي، ودفع التعويضات اليومية التي تمثل بديل الدخل الذي تم فقده ومنه وتوزيع الإشتراكات كما يلي:

✓ التأمينات الإجتماعية.

✓ حوادث العمل والأمراض المهنية.

✓ التقاعد.

✓ تأمين البطالة.

✓ التقاعد المسبق.

حيث يحدد المرسوم التنفيذي رقم 208/96 المؤرخ في 05 جوان 1996 نسبة الإشتراك بـ 34.5% تحسب من أجر المنصب المصرح به، بالنسبة للتأمين الإجتماعي بوجه عام، وفي هذا الإطار نصت المادة السالفة الذكر على "توزع نسبة الإشتراك ف الضمان الإجتماعي المنصوص عليها في المادة الأولى كما يأتي:<sup>(3)</sup>

- 25% من أساس الإشتراك في الضمان الإجتماعي يتكفل بها المستخدم.

- 9% من أساس الإشتراك في الضمان الإجتماعي يتكفل بها العامل.

- 0.5% من أساس الإشتراك بعنوان حصة صندوق الخدمات الإجتماعية

نلاحظ أن من مميزات التمويل من الإشتراكات<sup>(1)</sup> أن إقبال الناس على سداد اشتراكات الضمان الإجتماعي يفوق إقبالهم على سداد الضرائب.

1-زراعة صالحى الواسعة وراشد راشد، مرجع سابق، ص-87-89.

2-مصطفى طيبي، مرجع سابق، ص60.

3-نفس المرجع ، ص59.

## المطلب الثاني: الأخطار التي يغطيها الصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية:

بموجب الاتفاقية الدولية رقم 102 لسنة 1952 الصادرة عن منظمة العمل الدولية، المتعلقة بالحد الأدنى للضمانات الإجتماعية، وبموجب القانون 11/83 المؤرخ في 1983/07/02 المعدل والمتمم بالمرسوم التشريعي 09/94 المؤرخ في 1994/04/11، والامر 17/96 المؤرخ في 1996/07/06 فإن المجالات والاحطار المشمولة بتغطية الضمان الإجتماعي تتمثل في:

### الفرع الأول: التأمين على المرض و التأمين الأمومة:

سوف نستعرض فيه التأمين على المرض، والتأمين الأمومة.

#### أولاً: التأمين على المرض:

هو عملية التعويض للعامل المريض الذي أقعده المرض عن العمل، وهذا عن طريق تقديم المعونات النقدية تحت شكل تعويضات مالية بدلا عن أجره، و معونات عينية جزءا من نفقات العلاج.<sup>(2)</sup>

تتمثل هذه الاداءات في<sup>(3)</sup> التكفل بمصاريف العناية الطبية والوقائية والعلاجية لصالح المؤمن وذوي حقوقه وتشمل: العلاج، الجراحة، الأدوية، الإقامة بالمستشفى، الفحوص البيولوجية، علاج الأسنان واستخلافها الاصطناعي، النظارات الطبية، العلاجات بالمياه المعدنية، الأجهزة والأعضاء الاصطناعية، إعادة التدريب الوظيفي للأعضاء، إعادة التأهيل المهني، النقل بسيارة الإسعاف وغيرها من وسائل النقل عندما ستلزم حالة المريض ذلك.

#### ثانيا: التأمين الأمومة:

للمرأة المؤمنة الحق في التعويض عن دخلها الذي فقدته نتيجة لانقطاعها عن العمل بسبب الحمل والولادة، حيث تتلقى تعويضة يومية<sup>(4)</sup> تقدر ب % 100 من الأجر اليومي بموجب المادة 08 من القانون 11/83 المعدلة بالمادة 4 من الأمر 17/96 المؤرخ 1996/07/06 المتعلقة بالتأمينات الإجتماعية.

1- القاضي حسين عبد اللطيف حمدان، مرجع سابق، ص799.

2- نفس المرجع، ص518.

3- بلعروسي أحمد و ويل رشيد، قانون الضمان الاجتماعي، ط5، دار هومة، 2007، الجزائر، ص8.

4- القاضي حسين عبد اللطيف حمدان، مرجع سابق، ص528.

## الفرع الثاني: التأمين على العجز والتقاعد:

سوف نتعرف فيه على التأمين على العجز والتأمين على التقاعد.

### أولاً: التأمين على العجز:

العجز بصفة عامة هو عدم القدرة عن العمل، "وهو من المخاطر التي تصيب الاجير وأسرته عل السواء"<sup>(1)</sup>، فهو حالة تصيب الإنسان في سلامته الجسدية فتؤثر في قواه البدنية ومقدرته على القيام بالعمل، لهذا يتم التكفل بهم طبقاً للمادة 01/16 من القانون 11/83 المتعلق بالتأمينات الإجتماعية

### ثانياً: التأمين على التقاعد:

إن الحق في التقاعد -حسب المشرع الجزائري- معترف به لجميع الاصناف المهنية، وذلك مهما كان مجال نشاطهم، سواء كانوا عمال أجراء أو غير أجراء ذلك بشرط أن يمارسوا النشاط بصورة قانونية ورسمية، يستفيد من معاشات التقاعد كل العمال والموظفين وكذا أصحاب المهن الحرة كالمحامين والتجار والأطباء وهذا لكون هذه الفئة تمارس نشاطا لحسابهم الخاص وغير مأجور<sup>(2)</sup>.

## الفرع الثالث: حوادث العمل ورأس مال الوفاة:

وفيه نتعرف على حوادث العمل والأمراض المهنية ورأس مال الوفاة.

### أولاً: حوادث العمل والأمراض المهنية:

يعتبر كل حادث عمل أنجرت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجي وخارجي وطراً في إطار علاقة العمل، أما الأمراض المهنية هي كل أمراض التسمم والتعفن والاعتلال أو بتأهيل مهني خاص وتحدد قائمة الأمراض ذات المصدر المهني المحتمل وقائمة الأشغال التي من شأنها أن تتسبب فيه عن طريق التنظيم، كما وسع المشرع من دائرة المستفيدين من التغطية الإجتماعية وحوادث العمل والأمراض المهنية حيث اعتبر المسافة التي يقطعها المؤمن للذهاب إلي العمل أو الإياب منه أيضاً كحادث عمل وكذلك يعتبر حادث عمل ممارسة الدراسة بانتظام خارج ساعات العمل وغيرها.<sup>(3)</sup>

1- القاضي حسين عبد اللطيف حمدان ، ص186.

2- نفس المرجع، ص112.

3- عبد الرحمن خليفي، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2008، ص111.

## ثانيا: رأس مال الوفاة:

يستفيد ذوي حقوق المؤمن المتوفى من منحة تقدر بإثني عشر مرة مبلغ آخر أجر شهري وتدفع دفعة واحدة، حسب المادة 48 من القانون 11/83 المتعلق بالتأمينات الإجتماعية، ويهدف التأمين على الوفاة إلى حماية أسرة المؤمن له اجتماعيا في حالة وفاته<sup>(1)</sup>، بتوفير الحماية اللازمة لها ومصاريف الخاصة بالجنائز والدفن حيث ان منحة الوفاة تمنح لذوي حقوق الهالك طبقا للمادة 30 من الأمر 17/96 المتعلق بالتأمينات الإجتماعية.

## الفرع الرابع: المنح العائلية:

بالرجوع للأصول التاريخية للمنح العائلية في نظام الضمان الإجتماعي، فإننا نجد أن أجرة الاجير الاعزب مساوية لأجرة الاجير المتزوج، وبالنتيجة أنخفض مستوى معيشة المتزوجين مع تزايد عدد أفراد الاسرة وارتفاع الاعباء العائلية، لذلك ارتفعت أصوات منادية بضرورة مراعاة الوضع العائلي للأجير، فأسس العمال صناديق لهذا الغرض الإجتماعي كانوا يمولونها بأنفسهم، هذا ما مهد لتدخل الدولة عن طريق تشريعات تركز الحق في المنح العائلية<sup>(2)</sup>، فالمنح العائلية الممنوحة طبقا للمرسوم رقم 92 / 46 المؤرخ في 11 فبراير 1992 وكذلك علاوات الدراسة أو منحة الدراسة التي تمنح للأطفال المتدربين من أطفال العمال الأجراء أو المنتفعين بالمنح الذين يتجاوز أجرهم أو دخلهم الشهري الخاضع لاشتراك الضمان الإجتماعي 15.000 د.ج.

يتحدد مبلغ المنح العائلية الشهري المنصوص عليها قانونا للمرسوم التنفيذي رقم 94-326 المؤرخ في 11/10/1994 بمبلغ 300 دج عند الطفل الواحد في حدود خمسة أطفال مستفيدين.

حيث أن نظام المنح العائلية تستخدمه الانظمة السياسية لتنفيذ سياستها العامة للتأثير في الهيكل السكاني للمجتمع، لذلك نلاحظ أن الدول التي تشكوا من نقص في عدد السكان تقدم هذه المنح العائلية لتشجيع زيادة عدد المواليد كفرنسا مثلا.<sup>(3)</sup>

## المبحث الثالث: هرب المكلفين في مجال الضمان الإجتماعي من إلتزاماتهم:

نتطرق فيه إلى التزامات المكلفين في مجال الضمان الإجتماعي والجزاءات المترتبة على مخالفة التزاماتهم، ومفهوم التهرب في مجال الضمان الإجتماعي، بالإضافة إلى طرق التحصيل في مجال الضمان الإجتماعي وتسوية المنازعات.

1- عبد الرحمن خليفي ، مرجع سابق ، ص110.

2- القاضي حسين عبد اللطيف حمدان ، مرجع سابق، ص617.

3- نفس المرجع، ص 620.

## المطلب الأول: التزامات المكلفين في مجال الضمان الإجتماعي والجزاءات المترتبة عن مخالفة إلتزاماتهم:

نتعرف فيه على إلتزامات المكلفين في مجال الضمان الإجتماعي، والجزاءات المترتبة على مخالفة التزامات المكلفين في مجال الضمان الإجتماعي.

### الفرع الأول: التزامات المكلفين في مجال الضمان الإجتماع:

بما ان الضمان الإجتماعي هو نظام إلزامي تفرضه الدولة على أرباب العمل دون إختيار منهم<sup>(1)</sup>، من أجل إضفاء حماية العمال، فإن المكلفين في إطار الضمان الإجتماعي، طبقا لنصي المادتين 6-7 من القانون 83 – 14 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المعدل بالقانون 17/04 المؤرخ ففي 10 نوفمبر 2004، ملزمين بـ:

### أولا: التصريح بالنشاط (Déclaration d'Activité):

عندما يقوم صاحب النشاط، سواء كان شخصا طبيعيا أو معنويا بتشغيل عامل واحد أو أكثر، طبقا للقانون 83-14 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المعدل بالقانون 17/04 المؤرخ ففي 10 نوفمبر 2004، فإنه يتوجب عليه التصريح لدى هيئة التأمين الإجتماعي للأجراء خلال 10 أيام الموالية للشروع في ممارسة النشاط.

### ثانيا: التصريح بالعمال (Déclaration des Salariés):

إن المشرع وفقا للمواد 08، 10، 12، 13 من القانون 83-14 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المعدل بالقانون 17/04 المؤرخ ففي 10 نوفمبر 2004رتب على عاتق المكلف – رب العمل – واجب التصريح لكل عامل يشتغل لديه خلال عشرة أيام (10)، ويطلب انتسابه في هيئة التأمين الإجتماعي.

### ثالثا: التصريح ودفع الإشتراكات (Déclaration et Versement des Cotisations):

يلتزم رب العمل بدفع الإشتراكات المستحقة،<sup>(2)</sup> للضمان الإجتماعي بقسطيها، قسط رب العمل، وقسط العامل، وفقا للمادة 21 من القانون 83-14، إذا كان يشغل أكثر من عشرة (10) عمال، فإن التصريح يكون شهريا ويتم خلال 30 يوما التي تلي الشهر، ويكون فصليا إذا كان يشغل أقل من عشرة عمال"، ويتم خلال 30 يوما التي تلي الفصل.

رابعا: التصريح السنوي بالأجور والاجراء (DAS): يلتزم رب العمل وجوبا بالتصريح بالأجور، بحسب عدد العمال لديه، فيصرح تصريحاً شهريا أو فصليا، ثم يصرح تصريحاً سنويا، على النحو التالي وفق المواد

1- حماتي الطيب، مرجع سابق، ص66.

2- القاضي حسين عبد اللطيف حمدان، مرجع سابق، ص817.

14، 21، 16، 15 من القانون 83-14 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المعدل بالقانون 17/04 المؤرخ فسي 10 نوفمبر 2004.

الفرع الثاني: الجزاءات المترتبة على مخالفة التزامات المكلفين في مجال الضمان الإجتماعي:

أولا: جزاء عدم التصريح بالعمال:

يترتب عليه جزائين هما: (1) غرامة تأخير تقدر بـ 1000 دج عن كل عامل لم يتم انتسابه - زيادة تأخير تقدر بـ 20% عن كل شهر، وحسب المادة 69 من قانون رقم: 14/16 المتضمن قانون المالية لسنة 2017 التي قضت برفع العقوبات المالية من 200.000 دج إلى 400.000 دج عن كل عامل غير منتسب - وفي حالة العود يعاقب بغرامة تتراوح بين: 400.000 دج إلى 1.000.000 دج عن كل عامل غير منتسب. وبعقوبة حبس شهرين (2) إلى أربعة وعشرين شهرا (24).

ثانيا: الجزاء عن عدم التصريح بالأجراء والأجور (التصريح السنوي):

في حالة عدم التزام رب العمل بالتصريح بالأجور، في آجالها القانونية، فإن القانون يقرر جزاء 15 % من مبلغ الإشتراكات، يضاف لها زيادات تأخير، تحدد بنسبة 2% عن كل شهر تأخير، تحسب كذلك من مبلغ الإشتراكات المستحقة. هذا و تتعرض الهيئة المستخدمة التي يلاحظ عنها أنها أغفلت ذكر عامل أجبر في التصريح بالأجور، أو قامت بارتكاب عمدا مغالطات في مبلغ الأجور المصرح بها إلى غرامة توقعها هيئة الضمان الإجتماعي تقدر بـ 1000 دج عن كل عامل أو مغالطة. (2)

ثالثا: جزاء عدم دفع الإشتراكات :

يعاقب القانون بتخلف رب العمل عن دفع الإشتراكات جزائين هما 5% من مبلغ الإشتراكات كغرامة عن التأخر، يضاف إليها 1% عن كل شهر تأخير المادة 24 من قانون 83/14 المعدلة 15/86 المتضمن القانون المالية لسنة 87 في مادته 119 .

رابعا: جزاء حجز قسط العامل: يرتب القانون على عاتق رب العمل دفع أقساط العمال التي يقطعها من رواتب العمال إلى الضمان الإجتماعي وإلا عوقب بـ: 1000 دج غرامة عن كل عامل و في حالة العود يعاقب بـ:

1- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، قانون رقم 14/83 المؤرخ في 02/03/1983 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي، المعدل والمتمم بالقانون 17/04 بتاريخ 10/11/2004، الجريدة الرسمية،

العدد رقم 72، الصادرة بتاريخ 13/11/2004. ص 21.

2- بلعروسي أحمد و ويل رشيد، مرجع سابق، ص 152.

2000 دج غرامة نافذة عن كل عامل طبقا المادة 42 و 42 مكرر من القانون 83-14 المعدل والمتمم بالقانون 17/04 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الإجتماعي بمخالفة حجز قسط العامل.

## المطلب الثاني: مفهوم التهرب في مجال الضمان الإجتماعي.

نتعرف فيه على تعريف وأنواع التهرب في مجال الضمان الإجتماعي، وآثار التهرب وآليات محاربتة في مجال الضمان الإجتماعي.

### الفرع الأول: تعريف وأنواع التهرب في مجال الضمان الإجتماعي:

نتعرف فيه على التهرب وأنواعه في مجال الضمان الإجتماعي، آثار التهرب وآليات محاربتة في مجال الضمان الإجتماعي.

### أولاً: تعريف التهرب في مجال الضمان الإجتماعي:

إن تهرب أرباب العمل من إلتزامهم تجاه صندوق الضمان الإجتماعي<sup>(\*)</sup> هو وسيلة يلجأ إليها رب العمل من أجل التخلص من الإلتزامات الملقاة على عاتقه (تصريح بالنشاط، بالعمال و بوعاء الإشتراكات<sup>(1)</sup> و دفع أقساطها...) ويكون التهرب إما بطرق مشروعة أو غير مشروعة.

وهو عدم وفاء رب العمل لإلتزاماته تجاه صندوق الضمان الإجتماعي كلياً أو جزئياً، باستعمال وسائل وطرق مشروعة أو غير مشروعة تؤدي في النهاية إلى حرمان صندوق الضمان الإجتماعي من إيراداته.

استخلاص العناصر المكونة لتهرب المكلف في مجال الضمان الإجتماعي وهي:<sup>(2)</sup>

✓ صفة المكلف في مجال الضمان الإجتماعي وهو رب العمل، شخصاً طبيعياً كان أو معنوي.

✓ إستعمال وسائل مشروعة أو غير مشروعة.

1- القاضي حسين عبد اللطيف حمدان، مرجع سابق، ص755.

2- طورش بناتة، مكافحة التهرب الضريبي في الجزائر، كلية الحقوق، قسم القانون الخاص جامعة قسنطينة، 2011-2012 ص15.

(\*) - نظراً لعدم وجود مراجع تحتوي على تعريف للتهرب في مجال الضمان الاجتماعي قمنا بالقياس والإسقاط بين المصطلحين "التهرب الضريبي" و"التهرب من إلتزامات الضمان الاجتماعي"، وهذا على اعتبار أن رب العمل

هو مكلف بالإلتزامات تجاه ص.و.ت.إ. ع.أ، وتجاه إدارة الضرائب، إذا الذي عليه الإلتزام هو طرف واحد، بمعنى:

- أن رب العمل المكلف بالإلتزامات الضمان الاجتماعي هو بالضرورة نفسه مكلف بدفع الضريبة لدى مصالح الضرائب.

- أن هناك إلتزام قانوني في كلتا الإدارتين، وهناك أقساط مالية تدفع لكلتا الإدارتين.

- الفرق الوحيد بين المصطلحين هو أن المبالغ المدفوعة مقابل الضريبة تؤول إلى الخزينة العمومية، وبالتالي تكون المنفعة عامة في شكل مشاريع تنمية محلية أو وطنية، فيكون مردودها في المدى المتوسط أو البعيد، يقابله أن دفع

إشتراكات الضمان الاجتماعي تؤول مبالغها إلى الصندوق مباشرة حسب النسب القانونية للإشتراكات، فنسبة منها في حساب المؤمن له إجتماعياً (التعويض عن المرض، حوادث العمل...)، وجزء منها في حسابه بصندوق

التقاعد. فيكون مردودها على المؤمن في الحين، مثلاً: (للمؤمن الحق في التعويض عن حادث العمل ابتداء من اليوم الاول من العمل قانون 13/83 المؤرخ في 1983/07/02 )

- ✓ عدم الوفاء بالالتزاماته في مجال الضمان الإجتماعي كلياً أو جزئياً.
  - ✓ حرمان صندوق الضمان الإجتماعي من أقساط اشتراكات العمال التي تؤول إليهم.
- ثانياً: أنواع التهرب في مجال الضمان الإجتماعي.

وعلى ضوء ما ذكر يمكن تمييز نوعان من تهرب المكلفين في مجال الضمان الإجتماعي:<sup>(1)</sup> النوع الأول تهرب يلجأ له رب العمل عن طريق استعمال طرق مشروعة دون انتهاك القانون وهو ما نعتبره " تجنب المكلفين لإلتزاماتهم تجاه الضمان الإجتماعي".

والثاني تهرب يلجأ إليه رب العمل عن طريق استعمال طرق غير مشروعة وهو ما نعتبره " غش المكلفين لإلتزاماتهم<sup>(2)</sup> تجاه الضمان الإجتماعي":

أ: تجنب المكلفين لإلتزاماتهم تجاه الضمان الإجتماعي:

التجنب هو تخلص المكلف من إلتزاماته تجاه الضمان الإجتماعي كلياً أو جزئياً، متفادياً في ذلك أي مخالفة للنصوص التشريعية لقانون الضمان الإجتماعي، مستغلاً ما يكتنف النصوص التشريعية من ثغرات أو عدم ضبط في الصياغة الذي يؤوله المكلف المتهرب لصالحه.

وكذلك أن هذا النوع من التهرب هو الفعل الشخصي الذي يقوم به المكلف وذلك باستعمال تقنيات قانونية مؤسسة معتمدة على حرية التسيير وعلى نظام الضمان الإجتماعي هونظام تصريحي،<sup>(3)</sup> تسمح له بعدة خيارات منها ماتعلق بالتصريح بعدد العمال ووعاء الإشتراكات ... لتخفيض أعباء المشروع.

كما يستفيد أيضاً من ثغرات التشريع لقانون الضمان الإجتماعي وقانون العمل، وذلك رغم سوء نيته، فلا يكون أمام المشرع إلا محاولة سد هذه الثغرات.

مثال: رب عمل مستفيد من التدابير التشجيعية للتشغيل في منطقة يشملها إمتياز التدابير التشجيعية للتشغيل، يقوم بنقل عماله إلى منطقة أخرى لايشملها هذا الامتياز، وهذا من أجل دفع مبالغ أقل للضمان الإجتماعي...

فإن رب العمل باستطاعته تجنب دفع إشتراكات العمال بوسيلتين:

**الأولى:** هي التهرب الناشئ من الثغرات القانونية: والتي يعمد المكلف إلى استغلال ما تعتريه القوانين من ثغرات، نقائص وغموض والتباسات بغية في عدم تحقق غرامات في حقه،

1- طورش بناتة، مرجع سابق، ص18.

2- حماتي الطيب، مرجع سابق، ص58.

3- بلعروسي أحمد و وبل رشيد، مرجع سابق ص151.

والثانية: هي التهرب المنظم:

-الامتناع عن تشغيل العمال المحترفين أصحاب الخبرة والشهادات العليا نظرا لإرتفاع أجرهم، مقابل تشغيل عمال جدد مبتدئين باحثين عن العمل بمبالغ زهيدة ومستفيدا من التدابير التشجيعية في مجال التشغيل.

-كما يستفيد المكلف من الإعفاءات والتخفيضات بفرعها دائمة أو مؤقتة، مثل الإعفاءات والتخفيضات الممنوحة في إطار الوكالة الوطنية لتشغيل الشباب(ANSEJ)، والوكالة الوطنية للاستثمار (ANDI) فمهما كان هذا النوع من التهرب مشروعاً إلا أنه يضر بموارد صندوق الضمان الإجتماعي، وما هو إلا دليل على عدم الوعي والتحضر.

ب: غش المكلفين لإلتزامهم تجاه الضمان الإجتماعي:

لقد عرف "شركس" الغش على انه<sup>(1)</sup> >>كافة التصرفات التي تقوم على أساس التدليس وخيانة الأمانة<< أي كل التصرفات العمدية المستهدفة إلى تحقيق منفعة غير مشروعة على حساب الغير، كما أنه يمكن النظر إلى الغش من المنظور المحاسبي على أنه التلاعب في الحسابات التي تتضمنها السندات والسجلات.

يقصد به تلك السلوكات والممارسات الهادفة لمخالفة القانون، والتي يستعملها رب العمل من أجل التهرب من إلتزاماته<sup>(2)</sup> في مجال الضمان الإجتماعي كليا أو جزئيا .

يتمثل في الادلاء بالتصريحات الخاطئة للواقع أو تفسير مظلل ومن أجل ذلك يستعمل المكلف طرق تدليسية واحتيالية، مرتكبا بذلك مخالفات قانونية ومالية يعاقب عليها التشريع المعمول به في مجال الضمان الإجتماعي

ومن صورته:<sup>(3)</sup>

- عدم التصريح بالنشاط وبالعمال ووعاء الإشتراكات<sup>(4)</sup> ودفعها في الآجال القانونية

- تعمد إرتكاب المغالطات في أجور العمال.

- عدم إيداع التصريح السنوي للأجور والأجراء

1- ورده بوعو، الآليات القانونية لخاربة التهرب الضريبي في ظل قانون الإجراءات الجنائية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي، 2013-2014، ص 07.

2- سماتي الطيب، مرجع سابق، ص 74.

3- مقابلة مع السيد السعيد تباتي، مراقب معتمد محلف، ص.ب.ت.إ.ع.أ وكالة المسبلة، مقر الوكالة، بتاريخ 2019/05/13، (أذن بنشرها).

4- القاضي حسين عبد اللطيف حمدان، مرجع سابق، ص 730.

- التصريحات الكاذبة المتمثل في تصريح عامل غير حقيقي من أجل الاستفادة من امتيازات ووثائق الضمان الاجتماعي...

**الفرع الثاني: آثار التهرب وآليات محاربه في مجال الضمان الاجتماعي:**

**أولاً: آثار التهرب في مجال الضمان الاجتماعي:**

من نتائج تهرب أرباب العمل من التزاماتهم تجاه الضمان الاجتماعي هو ضعف مردودية الإشتراكات<sup>(1)</sup> وما ينتج عنه من اختلال التوازن المالي للصندوق وارتفاع ظاهرة العمل غير المصرح به وغير المنظم.

**أ: الآثار السوسيو ثقافية:**

إن المكلف بالتزامات الضمان الاجتماعي كفرد في المجتمع يسعى إلى تأمين وضعه المادي والاجتماعي والزيادة في حجم الثروة التي يحصل عليها، مما يجعله ينفر من أي التزام مالي، وهذا يشكل تعارضاً بينه وبين مصلحة الصندوق الاجتماعي، لذلك تطفو على السطح مسألة ضعف المواطنة التأمينية وغياب حوار وتوعية فيما يخص جانب التأمين.<sup>(2)</sup>

**ضعف المواطنة التأمينية:**

إدارة الضمان الاجتماعي تساهم في توعية وإعلام أرباب العمل بأهمية التأمين، لكن ربما يكون غير كاف.

إن علاقة رب العمل بإدارة الضمان الاجتماعي<sup>(3)</sup> تعتبر العنصر الأساسي في تدبير الشأن العام الاجتماعي المحلي والوطني، وتنظيم التأمين الصحي الوطني، فلا يمكن أن يكون لأي سياسة إجتماعية مفعول، دون أن يكون هناك تواصل بين إدارة الضمان الاجتماعي كهيكل تنظيمي وبين رب العمل كمصدر لتمويل الصندوق.

ويتميز جانب التأمين بضعف واضح في المواطنة التأمينية لدى أرباب العمل، ووجود نفور اتجاه حقوق العمال والدولة، وذلك ربما راجع إلى عدة عوامل منها إرتفاع نسبة الاشتراك، أو نقص في الجانب الاعلامي، أو تدهور الوضع الاقتصادي للبلاد وبالتالي نقص المشاريع وبالنتيجة الضعف المادي لأرباب العمل.

وعند انعدام روح المواطنة لدى المزمين يميلوا للجوء إلى التهرب والذي له عواقب وخيمة على المالي لصندوق الضمان الاجتماعي على المستوى الوطني، بحيث يفوت على الصندوق موارد مالية مهمة، الأمر الذي

1- القاضي حسين عبد اللطيف حمدان، مرجع سابق، ص731.

2- مقابلة مع السيد بوقرة عبد الرزاق، مراقب معتمد محلف، ص.وت.إ.ع.أ وكالة المسيلة، مقر الوكالة، بتاريخ 2019/05/13، (أذن بنشرها).

3- القاضي حسين عبد اللطيف حمدان، مرجع سابق، ص33.

يدفع هذه الأخير إلى البحث عن إجراءات أخرى للتخفيف من تزايد النفقات العلاجية كتقليص قائمة الادوية المعوضة...، أو ربما اللجوء إلى إجراءات استثنائية كالقروض.

وأمام ما تعانیه إدارة صندوق الضمان الإجتماعي من معضلة التهرب من دفع الإشتراكات والتصريح بالعمال...، فإن تأهيل أرباب العمل إلى ثقافة المواطنة أصبح مطلباً حقيقياً<sup>(1)</sup> وأصبح يفرض نفسه على الأقل كمحاولة لتجاوز الثغرات السابقة.

ويبقى تحقيق هدف التوازن المالي لصندوق الضمان الإجتماعي رهيناً بمستوى الإدارة التي تسهر على تطبيقه، إذا انطلقنا من هذه الفرضية، فإن تأهيل إدارة الضمان الإجتماعي بالجزائر يبقى أهم مدخل من مدخلات أي إصلاح يحقق أعلى مستوى في تحصيل الإشتراكات ويساهم في الوقت نفسه في خلق علاقات سوية بين أطراف العلاقة التأمينية، وهذا التأهيل يمر حتماً عبر عصرة آليات تسيير صندوق الضمان الإجتماعي وعبر تطوير آليات التواصل والاعلام.

وهكذا، فإن المعالجة العلمية للوعي و المشاكل المرتبطة به لا يمكن فصلها عن فلسفة المشرع و القانون من جهة، و أخلاق و نفسية الملزم المحلي من جهة أخرى، و في إطار التوعية، فإنه يلاحظ شبه غياب لإعلام الملزم رغم الأهمية التي أصبحت تكتسيها هذه المهمة بالنسبة للإدارة من أجل تحقيق أهدافها المتمثلة في زيادة الموارد المالية للصندوق و تفعيل دورها الإجتماعي على المستوى المحلي، كما يلاحظ نوعاً من المحدودية على مستوى وسائل الإعلام غير الرسمية في الدفع بالوعي التأميني لدى الملزمين، هذا بالإضافة إلى مشكل نشر مقالات باللغة الفرنسية يجعلها لا تخاطب إلا نخبة محدودة من المهتمين.

## ب: الآثار المالية والاقتصادية:<sup>(2)</sup>

ينتج عن تهرب أرباب العمل من التزاماتهم تجاه الضمان الإجتماعي آثار مالية تسبب عجزاً في التوازن المالي لصندوق الضمان الإجتماعي يتبعه بالضرورة عجزاً في صندوق التقاعد بإعتباره يمول من إشتراكات العمال التي يحصلها صندوق الضمان الإجتماعي، هذا العجز يؤدي كضرورة حتمية إلى تدخل الحكومة لتقليل من تبعات هذا العجز بالاقطاع من الخزينة العمومية، وبهذا يكون التأثير متعدياً إلى ميزانية الدولة ككل، مما يصعب التحكم في سياسة الإنفاق.

1- مقابلة مع السيد السعيد تباتي، مراقب معتمد محلف، ص.وت.إ.ع.أ. وكالة المسيلة، مقر الوكالة، بتاريخ 2019/05/13، (أذن بنشرها)..

2- ورده بومو، مرجع سابق، ص22.

## ج: الآثار الاجتماعية: (1)

إن المكلفين لإلتزاماتهم تجاه الضمان الإجتماعي له تأثير مباشر على السياسة الصحية والإجتماعية على المستوى الوطني والمحلي، تعتبر إشتراكات الضمان الإجتماعي المورد الوحيد لصندوق الضمان الإجتماعي لتحقيق السياسة الإجتماعية ولكن تهرب أرباب العمل يتسبب في آثار جد سلبية على الجانب الإجتماعي، حيث تظهر اللامساواة الإجتماعية بين أفراد المجتمع الواحد، إذ يتحمله المؤمنون إجتماعيا العاملين منهم والمتقاعدين.

إن العجز الذي تسجله إدارة صندوق الضمان الإجتماعي في تحصيل الإشتراكات والنتائج عن التهرب يؤدي بها إلى تداركه عن طريق تقليص قائمة الادوية المعوضة من طرف الصندوق، مما يزيد العبء على المؤمنون الإجتماعيين وأصحاب الامراض المزمنة من ذوي الدخل الضعيف أو منعدمي الدخل.

## ثانيا: آليات محاربة التهرب في مجال الضمان الاجتماعي: (2)

يؤدي تهرب أرباب العمل من إلتزاماتهم تجاه الضمان الإجتماعي إلى آثار سلبية إجتماعية وصحية ومالية، لذلك تعمل إدارة صندوق الضمان الإجتماعي على مكافحة هذه الظاهرة ويتم ذلك من خلال معالجة أسبابه عن طريق وسائل وقائية اتخذت على مستوى التنظيم والتشريع، ومعالجة النقائص البشرية والمادية لإدارة صندوق الضمان الإجتماعي، وبالمقابل توعية المكلفين لإلتزاماتهم تجاه الضمان الإجتماعي، ووسائل رقابية تتمثل في الرقابة بشكليها، الرقابة العامة المتمثلة في الرقابة الشكلية الي تتم على مستوى مصلحة الإشتراكات حيث تشمل المراقبة تصريحات رب العمل سواء التي صرح بها عن بعد أو الرقابة على الوثائق، بالإستعانة بمصلحة مراقبة المشغلين من أجل الرقابة المعمقة والتحقق المحاسبي لوضعية المكلفين تجاه الضمان الإجتماعي، بالإضافة إلى التعاون الداخلي المتمثل في التنسيق بين المصالح الصندوق، والتعاون الخارجي المتمثل في التنسيق بين الإدارات (إدارة الضرائب، الصندوق الوطني السجل التجاري، صندوق الضمان الإجتماعي لغير الأجراء، مفتشية العمل...).

منع وقوع التهرب يتحقق بمحاولة إزالة أسبابه،<sup>(3)</sup> وذلك عن طريق تبسيط نظام التصريح عن بعد ودفع الإشتراكات عن بعد وزيادة كفاءة الإدارة المالية، كذلك العمل على إزالة التوتر بين الإدارة والمكلف، وتوعيته بواجبه. مع التحكم الجيد في الرقابة التي تعتبر من أهم الوسائل لكشف التهرب.

إن الوسائل الوقائية لمعالجة التهرب تكون على مستوى التشريع والإدارة، وذلك بمحاولة إلغاء التعقيد والغموض الذي يشوب النصوص القانونية وجعلها تتماشى مع متطلبات الحياة الاقتصادية،<sup>(4)</sup> وإرساء العدالة

1- طورش بناة، مرجع سابق، ص86.

2- مقابلة مع السيد بوقرة عبد الرزاق، مراقب معتمد محلف، ص.و.ت.إ.ع.أ وكالة المسيلة، مقر الوكالة، بتاريخ 2019/05/13، (أذن بنشرها).

3- نفس المصدر السابق.

4- نفس المصدر السابق.

الإجتماعية، مع عصرنة المصالح المختلفة لإدارة الضمان الإجتماعي، وتقريبها من المؤمن، ومن رب العمل عن طريق توعيته بواجباته تجاه الضمان الإجتماعي مع التركيز على الإعلام من أجل إزالة التوتر القائم بين الإدارة و رب العمل.

### ثالثا: الإجراءات التشجيعية في مجال الضمان الإجتماعي:

أنشأت المديرية العامة خلية تهدف إلى التخفيض من نسبة البطالة وتحفيز المستخدمين على التشغيل من خلال الاستفادة من التخفيض في نسبة الإشتراكات بنسبة 90% حيث تقدر نسبة اشتراك المستخدم 3.5% والعامل 9% أي النسبة الإجمالية 12.5%، يتقدم رب العمل أو المحاسب إلى الخلية بالوثائق التالية:<sup>(1)</sup>

- طلب الاستفادة من الإمتياز.
- قائمة العمال اللذين تم توظيفهم في حالة ما إذا قام المستخدم بتوظيف العديد من طالبي الشغل.
- نسخ من عقود العمل موقعة من قبل الطرفين.
- طلب إنتساب العمال
- وثائق تثبت تسجيل البطال لدى الوكالة الوطنية للتشغيل يجب أن يتم إيداع هذا الطلب خلال العشرة (10) أيام التي تلي إنتساب طالب الشغل<sup>(2)</sup>.

يدرس الملف خلال 15 يوم وفق للقانون 06-21، يتم الموافقة أو الرفض للملف، ووفق شروط يحددها القانون.

ويتم بعدها تخفيض نسبة الإشتراك من طرف الخلية بناء على القرار المستلم، والإمتيازات متمثلة في:

### أ- مستخدم قام بتشغيل طالب عمل لمدة 12 شهرا:

يستفيد كل مستخدم يقوم بتوظيف طالب شغل مسجل لدى الوكالة الوطنية للتشغيل، من تخفيض بنسبة 20% من حصة إشتراك المستخدم أي بنسبة 20% من وعاء الإشتراك عوض نسبة 25% مدة عقد العمل هي 12 شهرا<sup>(3)</sup>.

1-معروف صابرة، مرجع سابق، ص:57.

2- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم التنفيذي رقم 10-71 المؤرخ في 31 يناير 2010، الجريدة الرسمية، العدد 02 الصادرة في 08/01/1992، ص:07.

3- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المادة 2 من الرسوم التنفيذية رقم 07-386 المؤرخ في 5 ديسمبر 2007 الذي يحدد مستوى وكميات منح الامتيازات المنصوص عليها في القانون رقم 06-21 المؤرخ في 11 ديسمبر 2006 والمتعلق بالتدابير التشجيعية لدعم وترقية التشغيل، الجريدة الرسمية، العدد 77، ص:23.

يتم تقليص مدة عقد العمل الى 6 اشهر بالنسبة لمستخدمي ولايات الهضاب العليا والجنوب وكذا بالنسبة لمستخدمي القطاعات التالية: السياحة، الصناعات التقليدية، الثقافة، الزراعة، البناء والأشغال العمومية والمؤسسات الخدمية.

#### ب- المستخدمون الذين يوظفون طالب شغل لأول مرة مسجل لدى الوكالة الوطنية للتشغيل:

كل مستخدم يقوم بتوظيف طالب شغل لأول مرة والمسجل لدى الوكالة الوطنية للتشغيل، يستفيد من تخفيض بنسبة 28% من حصة اشتراك المستخدم أي بنسبة 18% من وعاء الإشتراك عوض نسبة 25%.

مدة عقد العمل هي 12 شهرا، حيث يتم تقليص مدة عقد العمل الى 6 أشهر بالنسبة لمستخدمي ولايات الهضاب العليا والجنوب وكذا بالنسبة لمستخدمي القطاعات التالية: السياحة، الصناعة التقليدية، الزراعة البناء والأشغال العمومية والمؤسسات الخدمية<sup>(1)</sup>.

#### ج- مستخدم يوظف طالب عمل مسجل لدى الوكالة الوطنية للتشغيل بمناطق الهضاب العليا والجنوب:

يستفيد كل مستخدم يقوم بتوظيف طالب عمل بمناطق الهضاب العليا والجنوب، من تخفيض بنسبة 36% من حصة إشتراك المستخدم أي بنسبة 16% من وعاء الإشتراك عوض نسبة 25%، مدة عقد العمل هي 6 أشهر<sup>(2)</sup>.

#### د- مستخدم قام بمضاعفة عدد الاجراء(9 اجراء أو اكثر):

يستفيد<sup>(3)</sup> كل مستخدم يقوم بتوظيف 9 اجراء أو أكثر وكذا مضاعفة هذا العدد، من تخفيض بنسبة 8% من حصة إشتراك المستخدم أي بنسبة 23% من وعاء الإشتراك عوض نسبة 25%.

تسري الإمتيازات المبنية أعلاه لدة 3 سنوات كحد اقصى وبعدها يتم الرجوع إلى نسبة الإشتراك 35%

ويتم استعادة الفارق المخفض من طرف جهتين: الصندوق الوطني للتأمين على البطالة، والخزينة العمومية<sup>(4)</sup>.

وقد حققت هذه الخلية نجاحا في أنه منذ إدخال هذا النظام زادت نسبة التصريحات بالتقريب في الشهر ضعف ما كان يتم التصريح به في السنة قبل إدخال هذه البرمجية.<sup>(5)</sup>

1- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المادة 3 من القانون رقم 06-21 المؤرخ في 11 ديسمبر 2006 والمتعلق بالتدابير التشجيعية لدعم وترقية التشغيل، الجريدة الرسمية، العدد 02 الصادرة في 08/01/1992، ص 07.

2- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المادة 5 من نفس القانون.

3- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المادة 9 من نفس القانون.

4- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، لقانون 01-09 المتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2009 المعدل والنمّم للقانون التكميلي 2011. الجريدة الرسمية، العدد 09، ص 07.

5- مقابلة مع السيد مصطفى جريو، رئيس خلية التدابير التشجيعية، ص.وت.إ.ع.أ وكالة المسيلة، مقر الوكالة، بتاريخ 2019/05/13، (أذن بنشرها).

## المطلب الثالث: طرق التحصيل في مجال الضمان الإجتماعي وتسوية المنازعات:

يشكل تحصيل اشتراكات الضمان الإجتماعي إحدى الانشغالات الرئيسية والدائمة لهيئات الضمان الإجتماعي<sup>(1)</sup>، لأنها المورد الوحيد لضمان الأداءات التي يقدمها يوميا للمؤمنين اجتماعيا، من متقاعدین، وعاطلين عن العمل بصفة اضطرارية أو بسبب المرض أو حوادث العمل، أو الأمراض المهنية وكذا ذوي الحقوق .

### الفرع الأول: طرق التحصيل في مجال الضمان:

#### أولا : طرق التحصيل الودية للاشتراكات:

وهي أول طريقة يتم اللجوء إليها لتحصيل الاشتراكات وتسوية الوضعية مع المستخدم والمتمثلة في:

#### أ- الإعدار:

يتعين على هيئات الضمان الإجتماعي قبل اللجوء إلى تطبيق الإجراءات الخاصة لتحصيل ديونها إعدار المدين لتسوية وضعيته في ظرف ثلاثين يوما (30) التالية لاستلامه للاعدار إما بواسطة رسالة موصى عليها مع وصل الاستلام وإما بواسطة محضر قضائي أو عون مراقبة معتمد لدى الضمان الإجتماعي بمحضر استلام، في هذه الحالة يقوم المكلف بتسوية وضعيته وتسديد الاشتراكات الأساسية لصالح هيئة الضمان الإجتماعي وهو الهدف المقصود، وإما يقوم بالاعتراض على مبلغ غرامات وزيادات التأخير أمام اللجنة المحلية المؤهلة للطعن المسبق أو اللجنة الوطنية في أجل 15 يوما ابتداء من تاريخ استلام القرار المعارض عليه، ذلك بهدف مراجعة مبلغ الدين أو إلغاء أو تخفيض الغرامات أو الزيادات الواردة في الإعدار ذلك لا سيما إذا حالت دون التسديد قوة قاهرة منعت المدين من أداء ديونه.<sup>(2)</sup>

#### ب : آخر إنذار قبل المتابعة القضائية:

لم تنص القوانين على هذا الإجراء، فهو إجراء إداري تتخذه صناديق الضمان الإجتماعي كوسيلة أخيرة وغير ملزمة بها قبل كل متابعة قضائية ويتضمن هذا الإنذار جميع السنوات التي تستحق من زيادات التأخير وعقوبات التأخير واشتراكات، فللمكلف أجل 10 أيام من استلامه هذا الإنذار لتسوية وضعيته وإلا أرغمت مصالح المنازعات من تحصيل ديونها عن طريق المتابعة القضائية<sup>(3)</sup>.

1- والي عبد الطيف، لخلط فواز، طرق تحصيل الاشتراكات في منازعات الضمان الاجتماعي، مجلة الدراسات والبحوث القانونية، العدد 07 جامعة محمد بوضياف بالمسيلة،

2- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المادة 46 من القانون رقم 08/08 المؤرخ في 23/02/2008 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، الجريدة الرسمية، العدد رقم 11 بتاريخ 02/03/2008.

3- باديس كشيدة، مرجع سابق، ص 61.

## ثانيا: طرق التحصيل الجبري للاشتراكات:

ويقصد بالتحصيل الجبري لإشتراكات الضمان الإجتماعي، الإجراءات الخاصة المطبقة من قبل هيئات الضمان الإجتماعي ضد المكلفين (المدينين)، لتحصيل المبالغ المستحقة بعنوان الإشتراكات الأساسية والزيادات والغرامات على التأخير عن طريق الإجراءات التالية:

### أ: تحصيل الإشتراكات عن طريق الجدول مصالح الضرائب:

تحصيل المبالغ المستحقة لهيئات الضمان الإجتماعي بمقتضى جدول، هذا الجدول المعد من قبل مصالح هيئة الضمان الإجتماعي وفق نموذج يحدد عن طريق التنظيم المتضمن مستحقات الصندوق التي يجب أن تكون محددة وثابتة وموقعة من مدير وكالة الضمان الإجتماعي وتحت مسؤوليته الشخصية، يقدم هذا الكشف أو الجدول الممضي من قبل مدير الضمان الإجتماعي إلى السيد الوالي قصد التأشير عليه في أجل ( 08 ) ثمانية أيام يصبح الجدول معجل النفاذ بغض النظر عن كل طرق الطعن، يبلغ الجدول المؤشر عليه قانونا طبقا للأحكام المنصوص عليها، في قانون الإجراءات الجبائية،<sup>(1)</sup> وتقوم مصالح الضرائب إقليميا بتنفيذ الجدول وفقا لإجراءات تحصيل الضرائب.

### ب: التحصيل عن طريق الملاحقة:

يتم تحصيل المستحقات عن طريق الملاحقة بنفس شكليات والشروط التي يعد بها التحصيل عن طريق الضرائب بحيث يتم إعداد كشف المستحقات من قبل المصالح المختصة لهيئات الضمان الإجتماعي لتحصيل ديونها المستحقة وفق استمارة تحدد عن طريق التنظيم من مبالغ رئيسية وزيادات وغرامات التأخير ويشترط أن يكون هذا الدين ثابتا ونقدا وحال الأداء.

كما يشترط قبل إجراء الملاحقة أن يكون المدين قد أخطر بإعذار من طرف هيئة الضمان الإجتماعي طبقا للمادة 46 من القانون 08، ويوقع كشف المستحقات من طرف مدير هيئة الضمان الإجتماعي ليقدم للقاضي المختص<sup>(2)</sup>.

يقوم رئيس المحكمة بدائرة اختصاصها مكان إقامة المدين، بالتأشير على الملاحقة في أجل 10 أيام، بعد التأشير تصبح الملاحقة معجلة النفاذ بغض النظر عن كل طرق الطعن تنفذ وفق أحكام قانون الإجراءات المدنية في مجال التنفيذ الجبري.

1- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المادة 47 / 48 / 49 و50 من القانون رقم 08/08 المؤرخ في 2008/02/23 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، الجريدة الرسمية، العدد رقم 11 بتاريخ

..2008/03/02

2- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المادة من 51 إلى 56 من نفس القانون السابق.

بعد اكتساب الملاحقة الصيغة التنفيذية يتم تبليغها للمدين أو المكلف من طرف عون مراقبة معتمد لدى الضمان الإجتماعي وفق المادة 53 من القانون 08-08 المؤرخ في 2008/02/23 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الإجتماعي، كما يمكن تبليغها بواسطة محضر قضائي في كلتا الحاليتين تبلغ الملاحقة بمحضر استلام. بعد تبليغ الملاحقة يجوز الطعن فيها من طرف المدين، أمام الجهة التي أشرت عليها في مدة ( 30 ) ثلاثين يوما إبتداء من تاريخ استلام التبليغ.

### ج: المعارضة على الحسابات الجارية والبنكية:

المبدأ العام، لا يمكن القيام بالمعارضة إلا بإذن من القضاء، غير أن المشرع أعطى امتيازاً لهيئة الضمان الإجتماعي، لتقديم المعارضة على أموال المدين في حدود المبالغ المستحقة لدى المؤسسات المالية والبنوك وكذا بريد الجزائر ممثلاً بالمركز الوطني للصكوك البريدية، عن طريق رسالة موصى عليها مع وصل استلام طبقاً لنص المادتين 57 و 58 من. -08 القانون 08 تلتزم المؤسسات المذكورة أعلاه التي تسلمت المعارضة بحفظ المبالغ المستحقة تحت مسؤوليتها المدنية والجزائية ابتداء من تاريخ استلام تبليغ المعارضة.

عند عدم التزام المدين بتسوية وضعيته، تقوم هيئة الضمان الإجتماعي بتثبيت المعارضة طبقاً لأحكام قانون الإجراءات المدنية والإدارية وأمام الجهات القضائية المختصة في أجل خمسة عن ( 15 ) يوماً للحصول على السند التنفيذي طبقاً للمادة 60 من نفس القانون المذكور أعلاه<sup>(1)</sup>.

### د: التحصيل عن طريق الاقتطاع من القروض:

لقد مكن المشرع الجزائري دون غيرها من الهيئات والمؤسسات إجراء بسيط وإداري لاستيفاء ديونها من المكلفين حيث ألزم البنوك والمؤسسات المالية تحت طائلة مسؤوليتهم المدنية عند تمكين ومنح المكلفين قروض مالية مطالبة هؤلاء بشهادة استيفاء الإشتراكات مسلمة من هيئات الضمان الإجتماعي المختصة، في حالة عدم تقديمها تقوم باقتطاع المبالغ المستحقة لهيئة الضمان الإجتماعي الدائنة<sup>(2)</sup>.

### ه: الامتياز والتأمينات العينية:

نظراً لما تقوم به هيئات الضمان الإجتماعي من خدمة عامة، لضمان استمرار المرفق العام وسيره المتمثل في الأداءات الإجتماعية حول القانون لهيئات الضمان برسم تشريع الضمان الإجتماعي أن تتمتع بامتياز على

1- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المادة من 57 إلى 61 من القانون رقم 08/08 المؤرخ في 2008/02/23 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، الجريدة الرسمية، العدد رقم 11 بتاريخ 2008/03/02.

2- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المادة من 62 إلى 64 من نفس القانون السابق.

المنقولات وعقارات المدين، والذي يأتي مباشرة بعد الأجور والمبالغ المستحقة للضريبة العمومية، هذا بالإضافة إلى الحق في رهن عقاري قانوني مسجل وفق القانون المدني هذا كله ضمنا للمبالغ المستحقة لهيئات الضمان الإجتماعي.<sup>(1)</sup>

### الفرع الثاني: تسوية المنازعات أمام لجان الطعن:

تسهيلا لإجراءات فض المنازعات في مجال الضمان الإجتماعي بصفة عامة، جعل المشرع الجزائري نظام التسوية الداخلية هو الأصل لحل منازعات الضمان الإجتماعي كما جعل اللجوء إلى القضاء استثناء على القاعدة العامة ومن اجل هذا الغرض تم إنشاء لجنتين هما:<sup>(2)</sup>

#### أولاً: اللجنة المحلية المؤهلة للطعن المسبق:

التي نصت<sup>(3)</sup> عليها المواد من 6 إلى 9 من القانون 08/08، تنشأ في كل ولاية لجنة محلية مؤهلة للطعن المسبق تتولي تبت في الطعون التي يرفعها المكلفون ضد القرارات التي تتخذها مصالح هيئات الضمان الإجتماعي، وهو إجراء وجوبي قبل اللجوء إلى القضاء، تبت اللجنة أيضا في الاعتراضات المتعلقة بالزيادات وغرامات التأخير عندما يقل مبلغها عن مليون دينار 1000.000 دج.

تخفض الزيادات والغرامات على التأخير بنسبة 50% من مبلغها، بالنظر إلى ملف صاحب العريضة المبررة،<sup>(4)</sup> لا تفرض الزيادات والغرامات على التأخير، في حالة القوة القاهرة المثبتة قانونا من قبل اللجنة.

تلزم اللجنة باتخاذ قرارها في اجل ثلاثين 30 يوما ابتداء من استلام العريضة. علما أن قرارات اللجنة المحلية تتخذ بصفة ابتدائية قابلة للطعن فيها أمام اللجنة الوطنية.

#### ثانيا: اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق:

نصت عليها المواد من 10 إلى 14 من القانون 08/08: تنشأ هذه اللجنة لدي كل هيئات الضمان الإجتماعي تختص بالنظر في ما يلي:<sup>(5)</sup>

الاعتراضات المتعلقة بالزيادات وغرامات التأخير المنصوص عليها في مجال التزامات المكلفين مباشرة أمام اللجنة الوطنية المؤهلة للطعن المسبق، التي تفصل فيها بصفة ابتدائية ونهائية، عندما يساوي مبلغها أو يفوق مليون دينار 1000.000 دج، وكذا القرارات الصادرة عن اللجنة المحلية للطعن المسبق المؤهلة.

1- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المادة من 67 إلى 68 من القانون رقم 08/08 المؤرخ في 23/02/2008 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، الجريدة الرسمية، العدد رقم 11 بتاريخ 02/03/2008.

2- أحية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ط5، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010-2011، ص185.

3- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المادة من 62 إلى 64 من نفس القانون السابق.

4- مصطفى طيبي، مرجع سابق، ص77.

5- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المادة من 62 إلى 64 من نفس القانون السابق.

تطبق أحكام الفقرتين 3 و4 من المادة 7 أعلاه على الاعتراضات المنصوص عليها في هذه المادة.

## المبحث الرابع: مفهوم الرقابة في مجال الضمان الإجتماعي.

الرقابة هي حجر الزاوية في أداء المؤسسة، والعين الساهرة على بقية العمليات الإدارية للمؤسسة.

### المطلب الأول: مفهوم المراقبة

نتعرض فيه إلى مفهوم المراقبة، نظام المراقبة لأرباب العمل في نظر الضمان الإجتماعي، أشكال الرقابة، آليات الرقابة.

#### الفرع الأول: تعريف المراقبة.

يقوم بالمراقبة في مجال الضمان الإجتماعي أعوان تعتمدهم الوزارة الوصية،<sup>(1)</sup> يؤدون اليمين القانوني أمام المحكمة المختصة إقليميا يقوم المراقب بتحرير تقرير بما يجده من حيثيات وإشكالات سريان المراقبة، ويحدد فيه ما عاينه من عيوب أو مخالفات، يوزع تقريره على مصالح الصندوق المعنية، لتقوم بالإجراءات التي يخولها القانون. (أنظر الشكل رقم 1: إعداد مخطط جدول العمل المسطر لمراقبي أرباب العمل)

#### الفرع الثاني: نظام المراقبة لأرباب العمل في نظر الضمان الإجتماعي.

هي نشاط إداري ومنظم تقوم به الجهات المسؤولة، يشمل على الملاحظات المستمرة للأداء وقياس أساليبه ومقارنتها بالمعايير الموضوعية، حيث يتمثل عمل المراقبين في مراقبة التطبيق الصحيح لقانون الضمان الإجتماعي من طرف المكلفين، بمعنى آخر التأكد من أن المستخدم قد أدى كل التزامات الضمان الإجتماعي التي هي على عاتقه.<sup>(2)</sup>

#### الفرع الثالث: أشكال الرقابة.

هناك عدة أشكال للمراقبة (أنظر الشكل رقم 2: أشكال المراقبة. لمراقبي أرباب العمل)

#### أولا: المراقبة المخططة:

هي عملية مبرمجة في إطار المخطط العملي المسطر تجاه المستخدمين والمنخرطين لدى مصالح الصندوق.

1 -Direction du Recouvrement et du Contentieux, **Le Guide des Procédures de l'Agent de contrôle**, CNAS, alger,2017,p11.

2 -Direction du Recouvrement et du Contentieu, Op.cit.p23.

ثانيا: المراقبة الظرفية:

وهي عملية تدخل في إطار المهام الظرفية قصد (تطهير القوائم، تطهير المستحقات، من أجل مرافقة عمليات أو ظرف معين).

ثالثا: المراقبة الفجائية:

هذا النوع من المراقبة موجه نحو المستخدمين غير المنخرطين في الصندوق ومجهولين لدى الإدارات الأخرى. هذه الفئة من المستخدمين لا يمكن كشفها إلا من خلال الزيارات الميدانية المفاجئة.

الفرع الثالث: آليات تفعيل الرقابة والصعوبات التي تواجهها.<sup>(1)</sup>

أولا: التقارير:

وتعتبر هذه الآلية الأكثر تداولاً، حيث نصت عليه مختلف الأدوات القانونية في مجال الرقابة كما أوضحت ذلك المادة 04 والمادة 05 من المرسوم 05-130 المؤرخ في 24 أفريل 2005. المعدل والمتمم بالمرسوم 18/17 : "إعداد التقارير وجوبية من قبل أعوان الرقابة خلال المعاينات الميدانية".

ثانيا: محاضر السماع:

بتدوين شهادات الأشخاص في محاضر سماع بتوقيع الشهود أو العمال وأعوان المراقبة.

ثالثا: التبليغات:

تبليغ التقارير التي أعدها أعوان المراقبة للمعنيين بالأمر خلال الشهر الذي يلي انتهاء عمليات المراقبة. تبليغ الاعذار والملاحقات طبقاً للتشريع المعمول به.

المطلب الثاني: مهام المراقب المعتمد.

الفرع الأول: مهام المراقب المعتمد.

وهي المذكورة على سبيل المثال لا الحصر، كما حددها القانون 14/83 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المعدل والمتمم و المرسوم التنفيذي 130/05 المؤرخ في 24 أفريل 2005. المعدل والمتمم:

✓ القيام بزيارات المراقبة في أماكن العمل التابعة لدائرة اختصاصه الإقليمي.

1 -Direction du Recouvrement et du Contentieux, Op.cit.p25.

- ✓ مباشرة مهام المراقبة في أماكن العمل في أي وقت من الليل أو النهار خلال ساعات العمل.
  - ✓ يكلفه بمهام المراقبة على كامل التراب الوطني حسب برنامج عمل. (أنظر الشكل رقم 01، إعداد مخطط جدول العمل المسطر)
  - ✓ القيام بعمليات المراقبة برفقة مفتشية العمل وفقا للبرنامج المسطر.
  - ✓ فحص كل وثيقة ضرورية لأداء عمليات المراقبة.
  - ✓ سماع كل شخص موجود في أماكن العمل..
  - ✓ القيام بالتحقيقات التي تكلفه بها هيئات الضمان الإجتماعي.
  - ✓ تبليغ الاعذارات و الملاحظات طبقا للتشريع المعمول به،
- الفرع الثاني: المراقبة وأهميتها القانونية.**<sup>(1)</sup>

وتبدو أهمية التقرير الذي يحرره العون المراقب في التالي:

#### أولاً: حماية مصلحة المؤمن اجتماعياً:

- تبدو حماية مصالح المؤمنين اجتماعياً، في التصريح السنوي، في التالي:
- أنه يعتبر مرجعاً أساسياً أثناء حساب معاشات العمال.
- أنه يحمي العمال من تجاوزات أرباب العمل، في عدم التصريح بهم في التصريحات الشهرية أو الفصلية.

#### ثانياً: حماية مصلحة هيئة الضمان الإجتماعي:

وتبدو حماية مصالح هيئة الضمان الإجتماعي في التصريح الشهري والفصلي والسنوي،<sup>(2)</sup> في النقاط الآتية:

- إلزام المكلفين بتقديم الوثائق والمعلومات الضرورية، وكذلك العمال تقديم المعلومات الضرورية التي تساعد العون المراقب في ممارسة مهامه.
- حق هيئة الضمان الإجتماعي في الاستعانة بالقوة العمومية أثناء ممارسة العون للمراقبة.
- اعتبار الأعمال المعيقة للمراقبة مخالفة معاقب عليها بالمادة 183 من قانون العقوبات 14 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المواد من 28 إلى 38 من القانون 83.
- حق هيئة الضمان الإجتماعي في اطلاع الإدارات المختصة بالمخالفات التي عاينها العون المراقب.
- إلزام العون المراقب بكتمان السر المهني، تحت طائلة المسؤولية التأديبية والجزائية.
- تمكين هيئات الضمان الإجتماعي، من وضع الفاتورة الخاصة، التي تحدد فيها مستحقاها.

1- مقابلة مع السيد السيد السعيد تيباني، مراقب معتمد محلف، ص.وت.إ.ع.أ. وكالة المسيلة، مقر الوكالة، بتاريخ 2019/05/13، (أذن بنشرها).

2- نفس المصدر.

- أنه الأساس لحساب وضبط ومراقبة التصريجات الشهرية والفصلية للأجور والإشتراكات .
- أنه يعتبر مرجعا لفتح الحقوق، في مجال الضمان الإجتماعي الأداءات، من خلال معرفة حركية العمال.

### المطلب الأول: مفهوم التسيير العمومي الجديد.

إن المفهوم التقليدي للإدارة العامة لم يعد قادراً للتعامل مع المتطلبات المتسارعة للدولة الحديثة،<sup>(1)</sup> و يعني ذلك أن العديد من دول العالم أخذت في التخلي عن الأسلوب البيروقراطي التقليدي للإدارة العامة لصالح الإدارة العامة الحديثة، لذا يتوجب الاستفادة من تلك المفاهيم الإدارية و تجارب الدول في هذا المجال، ومن هذا المنطلق فقد ركزنا في هذا العمل على إلقاء الضوء على مؤشرات تطبيق نموذج الإدارة العامة الحديثة.

### الفرع الأول: تعريف التسيير العمومي.

التسيير في القطاع العمومي هو مزيج من القوانين واللوائح التنظيمية والعلاقات التي تساعد على تنفيذ السياسة العامة للدولة، كما أن ممارسة هذا النوع من التسيير لا تتم بصورة عشوائية وإنما يجب مراعاة عنصرين أساسيين هما:<sup>(2)</sup>

- ✓ الإهتمام بالموارد البشري، إذ أن ترشيد الأداء هو من الأهداف التي تعنى لتحقيقها الإدارة العامة لذا يجب أن تتضمن اللوائح والقواعد التي تحددها هذه الأخيرة ما يعين موظفيها على حسن الأداء على إعتبار أن عملية إختيار الموظفين وتعيينهم، وتفويض الصلاحيات إليهم قياس كفاءاتهم، تدريبهم وتحفيزهم على العمل تعتبر عناصر أساسية تدخل ضمن مفهوم الوظائف الإدارية.
- ✓ الإهتمام بالموارد المالي بإعتباره الركيزة الأساسية لتنفيذ المشاريع.

### الفرع الثاني: مبادئ التسيير العمومي الجديد.

من خلال الملاحظات المستمدة من الدراسات التقييمية لتجارب إصلاح الإدارة فإن هناك ثلاث مبادئ<sup>(3)</sup> منها مبدأ المساواة، الاستمرارية، ومبدأ التكيف والمرونة.

1- تومي شافية، أثر التسيير العمومي الجديد على المؤسسات العمومية في الجزائر، دراسة حالة مؤسسة سونغاز سعيدة نموذجاً، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر ل م د في العلوم السياسية، تخصص تسيير وإدارة الجماعات

الخليية، جامعة الدكتور مولاي الطاهر بسعيدة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم العلوم السياسية، 2018-2018، صص-09-12.

2- نفس المرجع، ص 11.

3- لحبيب بلية، التسيير العمومي الجديد كآلية لتحسين حكامه مؤسسات القطاع العام، مداخلة مقدمة في فعاليات المنتدى العلمي الدولي الأول حول: "تفعيل الدور التنموي للقطاع العام كآلية للنهوض بالاقتصاد خارج قطاع الخروقات"، المنظم من طرف كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير بالتعاون مع محتر تسيير الجماعات الخلية ودورها في تحقيق التنمية، جامعة. ، لونيبي علي، البلدة2، 27 و 28 نوفمبر 2018، صص-10.

## أولاً: مبدأ المساواة.

يعني أن يحصل الأفراد في المجتمع على الخدمة العامة، وأن تتشابه التعريفية (التعريفية: وهي الرسم أو السعر المطبق على الخدمة العامة وهذا إذا كان لها سعر) في المواقع المتشابهة ويدفع الجميع بنفس الطريقة وأن يحصلوا على نفس الضمانات بالنسبة لأية قرارات شكوى أمام أي محكمة أو قانون، وأيضاً عند الدفاع عن مصالحهم في مواجهة المرفق العام. (1)

ويلاحظ أن هذا المبدأ يحدد الخدمة العامة ويتضمن ضرورة توفيرها بدون عوائق وإتاحتها لجميع المواطنين دون استثناء وبصورة عادلة، ولا يعني مبدأ المساواة إطلاقاً مجانية تقديم الخدمة العمومية أو الحصول عليها، وهو ما يظهر جلياً في الخدمات العمومية الاقتصادية التي يتطلب الحصول عليها تقديم مقابل.

## ثانياً: مبدأ الاستمرارية.

تهدف الخدمات العمومية إلى تلبية حاجات ذات منفعة عامة، ومن أجل تحقيق هذا الهدف يشترط عدم انقطاعها، لهذا فإن مبدأ الاستمرارية يعتبر مبدأً أساسياً لقيام الخدمة العمومية، فالخدمات العمومية هي خدمات جوهرية ينظم الأفراد شؤونهم على أساسها، لذلك لا بد من استمرارية سيرها بانتظام حتى لا يحدث خلل واضطراب في حياة الناس، ويمكن تصور ذلك مثلاً عند توقف مرفق الماء أو الكهرباء أو المواصلات عن العمل.

## ثالثاً: مبدأ التكيف أو المرونة.

هي قابلة للتغيير أي قابلة للتكيف مع كل الظروف والاحتياجات، فإذا كانت المنفعة العامة تتطور بتطور الزمن كان لا بد من أن تستجيب المؤسسة العمومية لتلك التغييرات لكي تتمكن من تقديم الخدمات التي أنشأت من أجلها بأحسن طريقة فمبدأ المرونة أو التكيف يعتبر شرطاً أساسياً لمتابعة تطور الحاجات العامة، وهو ما يبرر التغييرات التي تحدث على سير الخدمات العمومية تبعاً للتغيرات التكنولوجية وتبعاً كذلك لتطور الطلب الاجتماعي أو الحاجات الاجتماعية.

## الفرع الثالث: ركائز التسيير العمومي الجديد.

أجمع المختصين والباحثين في مجال الإدارة العمومية الحديثة إلى أن هناك ركائز بني عليها هذا النمط، وهي ركائز نعتقد أنها ممكنة التطبيق في مجال الضمان الاجتماعي، بغرض ترقية هذا القطاع وذلك كما يلي: (2)

1- لحبيب بلية، مرجع سابق، ص 05.

2- نفس المرجع، ص 10.

أولاً: تغيير الإستراتيجية الحكومية: الإدارة العمومية الجديدة تشمل تغيير في البناء الهيكلي للحكومة كما يلي:

- إعادة هيكلة الإدارات ( تبسيط الهياكل الإدارية من خلال خلق وحدات بسيطة متجانسة في الأهداف)

- اللامركزية في السلطة والمسؤولية (لتحقيق الاستجابة السريعة)
  - الاتجاه نحو آلية السوق ( القيمة مقابل النقود أو الرضا)
  - الاستخدام الكفؤ للموارد (تقليل النفقات)
  - تحسين الجودة (الاهتمام بنوعية الخدمات المقدمة واستخدام مفهوم التسويق)
  - المشاركة ( مشاركة المواطن)
  - ميثاق للمواطن (إلتزام من طرف الإدارة بتحقيق خدمات تستجيب لتطلعات المواطنين)
- ثانياً: تغيير في أسلوب الإدارة: ويشمل التغيير في الإدارة من خلال العناصر التالية: <sup>(1)</sup>

تبني القطاع العمومي لممارسات الإدارة في القطاع الخاص من خلال التميز، إدارة الجودة الشاملة، الحوافز، خدمة العملاء، تقليل العمالة... الخ

- التركيز على الكفاءة والفاعلية.
- الانتقال من التحكم في المدخلات، إلى إجراءات وأنظمة باتجاه قياس المخرجات
- اتباع أسلوب التعاقد والمنافسة لتقديم الخدمات العمومية،
- اعتماد آلية السوق، والنظر للمواطن على أنه زبون.
- تجديد البناء التنظيمي للمنظمات الحكومية، بحيث تكون منظمات القطاع العام تعمل في إطار تسيير شفاف وحكومة ذات فعالية أكبر، وهو ما اقترحه (D. Osborne & T. Geabler) من خلال وضعهم للشروط الداعمة للحكومة الفعالة، والمتمثلة، في: أن تكون الحكومة تنافسية، تعمل في شفافية، تهتم بالنتائج، تهدف لتحقيق الصالح العام، مهتمة بالمواطن وتنظر إليه على أساس أنه زبون، تحمل نظرة تجارية في أداء الخدمات، تتسم باللامركزية، تنشط ضمن آليات السوق عوضاً لآلية البيروقراطية.

1- لحبيب بلية، مرجع سابق، ص 09.

### ثالثا: تقليص دور الدولة:

ويشمل تقليص دور الدولة وفقا لمفهوم الإدارة العمومية الجديدة تدعيم الخصوصية والشراكة مع القطاع الخاص ورفع مستوى الإستقلالية في المصالح الإدارية باللجوء إلى الأشكال التعاقدية بينها وبين الجهات الوصية،<sup>(1)</sup> ومن الجانب المالي يفترض بالمنظمات العامة الاهتمام أكثر بكيفيات تسيير الميزانية واعتماد نظام مراقبة التسيير.

إن المتأمل في مبادئ الحكامة يلمس بوضوح اشتراكها مع مبادئ التسيير العمومي الجديد، باعتبار أن تبني مبادئ الحكامة الجيدة يقدم ويهيئ الإطار العام والأرضية المساعدة على تفعيل تطبيق مبادئ التسيير العمومي الجديد.

### الفرع الرابع: أزمة النموذج التقليدي في الإدارة العمومية ودوافع التغيير.

هنا يتعلق الأمر بالمشاكل التي واجهت المؤسسات والهيئات العمومية في طريقة تسييرها وانعكاسه على مستوى أدائها وتمثل في:<sup>(2)</sup>

#### أولا: التعقيدات الإدارية:

إن التعقيدات الإدارية في الواقع وشدة تمسك الموظفين العموميين بلوائح وقواعد العمل، (بالرغم من عدم قناعتهم بها في كثير من الحالات) والنظر إليها كغاية ينبغي الوصول إليها وليست وسيلة لتحقيق النفع العام، أدى إلى تشكل قناعة لدى المواطن بأنه يتعامل مع آلة تعمل وفق مخطط محدد مسبقا تنتج في الكثير من الحالات البطء وعدم الاستجابة إلى احتياجاته بالشكل الذي يطمح إليه، وبالمقابل نجد أن القطاع الخاص يتعامل بألية تعتمد على الحوار، التشاور والإقناع و الحرص الشديد على تفهم العميل وكسب رضاه، وبهذا الشكل تلبس الإدارة العمومية صفة الدكتاتورية وعدم الإنسانية.

#### ثانيا: التضخم في التوظيف والتكاليف:

ما يلاحظ على آلية إدارة الخدمات العمومية هو التضخم في التوظيف الذي لا يرافقه ارتفاع في نوعية الخدمات العمومية، وهذا يترجم في تعدد المديرات والمراكز الخدمية العمومية التي ليس لها علاقة بتلبية احتياجات المواطنين، لهذا يطالب المواطن بإدخال مبدأ العقلانية في تسيير الخدمات العمومية وفي تسيير الموارد البشرية، خصوصا إذا أدخل الزمن اللازم لتلبية الاحتياجات بعين الاعتبار، إذ أن كثرة الإجراءات وتشتت المسؤوليات يؤدي إلى البطء في معالجة احتياجات المواطن.

1- لحبيب بلية، مرجع سابق، ص09.

2- نفس المرجع، ص05.

### ثالثا: تبني أهداف وغايات خارجية:

من المعروف أن القطاع الخاص يتبنى بشكل مستقل أهدافا داخلية خاصة بالتطور والنمو، في حين أن الإدارة العمومية تخضع لغايات خارجية محددة في صورة الصالح العام، ومنه إستراتيجية الإدارة العمومية مقيدة بالأهداف الخارجية من خلال تطبيق اللوائح والقوانين لاغير.

### رابعا: غياب مردودية أرس المال:

لا تجبر الإدارة العمومية على تحقيق مردودية مالية لمحمّل تدخلاتها ولا تعد القيمة المضافة لرأس المال المستثمر معيار لتحليل الأنشطة المنجزة، وهذا بسبب غياب السعر بمفهوم السوق (هنا نتكلم عن الخدمات ذات الطابع الصناعي والتجاري).

### خامسا: إنجاز المهام في إطار منافسة معدومة أو غير واضحة المعالم:<sup>(1)</sup>

بفعل القوانين واللوائح، غيّبت المنافسة في تحقيق الأنشطة العمومية، ورسخت الاحتكارية وشبه الاحتكارية التي عملت على إلغاء الضبط عن طريق السوق، هذه الوضعية أدت إلى عدم قدرة المنظمات الحكومية على التأقلم مع معطيات المحيط نظرا لترسخ آلية الإدارة البيروقراطية.

### سادسا: أنظمة معقدة وشديدة الإغلاق:

توصف الإدارة العمومية بالتعقيد بالنظر إلى العديد من المعايير: المهام الموكلة إليها غير متجانسة (تقوم البلدية مثلا بتسيير النفايات، الأمن العمومي، بناء المنشآت والمساحات الخضراء، الثقافة، المنشآت التعليمية..). بمقابل ذلك نجد أن حجم الإدارة الموافق لكل نشاط معتبر جدا، أما البناء التنظيمي البيروقراطي الهرمي فهو جد معقد.

### سابعا: خضوع الإدارة العمومية للسياسة:

تخضع أنشطة الإدارة العمومية للقرارات السياسية، ففي مناسبة الفترات الانتخابية تجند الإدارة العمومية تشويشا في الوتيرة العادية لتحقيق مختلف الإستراتيجيات، إذ أن العمل والقرارات التي تتخذ في هاته الفترات تسعى إلى تحقيق الأنشطة الممؤدية إلى تحقيق قيمة انتخابية مضافة، كما أنه وفي الحالات العادية تفرض رزنامة من القرارات التي تكون في كثير من الحالات لا تتصل بالواقع المعاش واحتياجات المواطن الفعلية.

1- لحبيب بلية، مرجع سابق، ص06.

## المطلب الثاني: مفهوم الحكامة.

نتعرف فيه على تعريف الحكامة، مفهوم الخدمات العمومية وعلاقة التسيير العمومي الجديد بالحكامة.

### الفرع الأول: تعريف الحكامة.

يعتبر البنك الدولي أول من وظف هذا المفهوم<sup>(1)</sup>، إذ استعمله سنة 1989 عند تشخيصه للأزمة الاقتصادية في إفريقيا الذي ضمنه في تقريره المعنون ب: "إفريقيا جنوب الصحراء من الأزمة إلى النمو المستدام"، والذي تضمن السمات العامة للحكم وأساليب الحكم والإدارة في دول هذه المنطقة، وابتداء من هذا التاريخ انتشر استخدام هذا المفهوم لدى مختلف الأوساط الأكاديمية الغربية والمؤسسات الدولية المهتمة بالتنمية.

من جهة أخرى، فقد تم إدراج مفهوم الحكامة في إطار المحيط المعقد والمتحرك للمجتمعات الديمقراطية المتقدمة في نهاية القرن العشرين ليعبر عن الانتقال من دولة متسلطة ومركزية إلى دولة مشاركة لا يمكنها لوحدها تسيير المؤسسات العمومية دون مشاركة الأطراف المعنية. حيث يعرفها البنك الدولي بأها: "الطريقة التي تباشر بها السلطة في إدارة موارد الدولة الاقتصادية والاجتماعية بهدف تحقيق التنمية".

وقد اتفق معظم الكتاب<sup>(2)</sup> على أن الحكامة تتعلق باتخاذ القرارات المتعلقة بالتوجه نحو المجتمع ومؤسساته المختلفة، مثلا يتضح بأن الحكامة تتضمن التفاعلات ضمن الهياكل والعمليات والتقاليد والتي تحدد كيفية ممارسة السلطة وكيفية اتخاذ القرارات وكيفية تعبير المواطنين ومن يهمهم الأمر (أصحاب المصلحة) عن وجهات نظرهم. لهذا فإنها تتعلق بالسلطة، والعلاقات والمساءلة: من له التأثير، ومن يتخذ القرار، وكيف يتم مساءلة متخذي القرارات. لهذا من الممكن استخدام الفكرة في مضامين مختلفة على المستوى العالمي، والوطني، والمحلي، والمجتمعي والمؤسسي.

### الفرع الثاني: مفهوم الخدمات العمومية

الخدمة العامة أو الخدمة المدنية هي تلك الرابطة التي تجمع بين الإدارة العامة الحكومية، والمواطنين على مستوى تلبية الرغبات، وإشباع الحاجات المختلفة للأفراد من طرف الجهات الإدارية والمنظمات العامة.<sup>(3)</sup>

1- لحبيب بلية، مرجع سابق، ص09.

2- نفس المرجع، ص13.

3- عشور عبد الكريم، دور الإدارة الإلكترونية في ترشيد الخدمة العمومية في الولايات المتحدة الأمريكية والجزائر، مذكرة ماجستير، جامعة منتوري قسنطينة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم العلوم السياسية والعلاقات الدولية، 2009-2010، ص40.

الخدمة العمومية هي مهمة عامة أو أداء خاص يقدم من قبل الدولة لجميع المواطنين لإستخدامها للاستفادة منها، وهي نشاط ينفذ مباشرة من قبل الدولة سواء أكان محليا أو إقليميا تحت رقابتها، تهدف لخدمة المصلحة العامة.

تعرف الخدمة العمومية أيضا وفقا للقانون الإداري الفرنسي<sup>(1)</sup>، بأنها " تلك التي تعد تقليديا خدمة تزود بصورة دائمة بواسطة منظمة عامة كاستجابة لحاجة عامة ويتطلب توفرها أن يحترم القائمين على إدارتها مبادئ المساواة والاستمرارية والتكيف لتحقيق الصالح العام".

### الفرع الثالث: علاقة التسيير العمومي الجديد بالحكومة.:

إن أحد أهم الملامح المشتركة للبلدان التي سارت في درب إصلاحات التسيير العمومي الجديد<sup>(2)</sup> كان هو تجربة الأزمات الاقتصادية والمالية، التي دفعت للبحث عن تحقيق الفعالية وتخفيض تكاليف الخدمات العامة، كما أن أزمة دولة الرفاهية في بعض البلدان المتقدمة قد أدت إلى السؤال حول دور الدول ومجال مساهمتها في الخدمات العامة، في حين انه في أغلب الدول النامية فقد حددت أكثر بواسطة عوامل وضغوط خارجية، حيث أخذت مكانها في سياق برامج التعديل الهيكلي، إضافة إلى تنامي دور المستشارين العالميين والثقل المتزايد لمفهوم الحكم الراشد وتأثير تطور تقنيات المعلومات.

منذ نهاية التسعينيات شكل النقاش حول الحكومة ومتطلباتها دافعا لمقاربات جديدة لإصلاحات إدارة القطاع العام،-الإدارة الرشيدة مع التركيز على المساءلة والاستجابة لحاجات العملاء- أصبح ينظر إليها كمجال للحكومة، بالنسبة للمؤسسات المانحة الداعمة للإصلاحات في الدول النامية، فبالنسبة للبنك العالمي الحكم الجيد يتضمن خدمة عمومية فعالة، نظام قضائي يمكن الاعتماد عليه، وإدارة عامة مسؤولة أمام الجمهور.

1- محمد بن بوزيان و نجيب بن سليمان، قياس جودة أداء مرفق عمومي (دراسة حالة الإدارة الجبانية الجزائرية)، المؤتمر الدولي للتنمية الإدارية نحو أداء متميز في القطاع الحكومي، الرياض المملكة العربية السعودية، أيام من 01 إلى 04 نوفمبر 2009، ص11.

2- لحبيب بلية، مرجع سابق، ص19.

## خلاصة الفصل:

بعد هذا العرض نستخلص مايلي:

✓ الصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية للعمال الأجراء هو مؤسسة ذات تسيير خاص ومبني على التصريح برب العمل والعامل، ويقوم بجمع وتحصيل الاشتراكات وفق نسب محددة قانونا ثم إعادة توزيعها، ويضمن التوزيع العادل للدخل الوطني لتغطية الأخطار الإجتماعية.

✓ نظام المنح العائلية تستخدمه الانظمة السياسية لتنفيذ سياستها العامة للتأثير في الهيكل السكاني للمجتمع، لذلك نلاحظ أن الدول التي تشكوا من نقص في عدد السكان تقدم هذه المنح العائلية لتشجيع زيادة عدد المواليد كفرنسا مثلا.

✓ من بين المميزات والاشياء الإيجابية للصندوق أن إقبال العمال على سداد اشتراكات الضمان الإجتماعي يفوق إقبالهم على سداد الضرائب.

✓ يشكل هرب أرباب العمل من إلتزامهم تجاه صندوق الضمان الإجتماعي وسيلة يلجأ إليها رب العمل من أجل عدم دفع الحقوق الملقاة على عاتقه، وهذه الظاهرة هي من أهم انشغالات المشرع والقائمين على تسيير صندوق الضمان الإجتماعي لأنها تهدده بالافلاس، كما نعلم أن اشتراكات التأمين هي مصدر تمويل الصندوق، ويترتب على هرب أرباب العمل من إلتزامهم تجاه صندوق الضمان الإجتماعي انعكاسات سلبية على صناديق الضمان الإجتماعي على غرار صندوق التقاعد، وعلى السياسة الصحية التي تسطرها الدولة لحماية المواطنين.


✓ التحكم الجيد في الرقابة يعتبر من أهم الوسائل لكشف التهرب.

✓ إن المتأمل في مبادئ الحكامة يلمس بوضوح اشتراكها مع مبادئ التسيير العمومي الجديد، باعتبار أن تبني مبادئ الحكامة الجيدة يقدم ويهيئ الإطار العام والأرضية المساعدة على تفعيل تطبيق مبادئ التسيير العمومي الجديد.

دراسة تطبيقية

للصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية للعمال الأجراء

وكالة المسيلة.



في هذا الفصل سنتناول تقييم عام لصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية للعمال الأجراء وكالة المسيلة، إلتزامات ص.و.ت.إ في ظل تطبيق الإتجاه الحديث للتسيير العمومي، تطبيق الحكامة في صندوق التأمينات الإجتماعية للعمال الأجراء وكالة المسيلة، والنتائج المحققة من تطبيق لإجراءات التشجيعية في مجال الضمان الإجتماعي.

## المبحث الاول: تقييم عام للصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية للعمال الأجراء وكالة المسيلة.

وفيه نتناول لمحة عن الصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية للعمال الأجراء وكالة المسيلة، الإيرادات والنفقات للصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية وكالة المسيلة.

### المطلب الأول: لمحة عن الصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية للعمال الأجراء وكالة المسيلة:

في هذا المبحث سنتطرق إلى إعطاء لمحة عن تاريخ نشأة الصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية للعمال الأجراء بولاية المسيلة بصفة عامة، وتحديد هياكلها مع إعطاء تعاريف لبعض هياكلها والمصالح المكونة لها والمهام التي تقوم بها بصفة خاصة.

يتميز صندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية للعمال الأجراء بتنظيم قانوني يختلف عن باقي المرافق العامة باعتباره مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص، حولت له مهام تسيير أداءات التأمينات الإجتماعية ضد الأخطار (المرض، العجز، الوفاة، حوادث العمل والأمراض المهنية)، كما يقوم بتحصيل الإشتراكات التي من خلالها يتم تغطية هذه الأداءات المقدمة لهذه الفئات.

### الفرع الأول: تعريف بالصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية للعمال الأجراء وكالة المسيلة:

أنشئت فرع التأمينات الإجتماعية لولاية المسيلة في شهر ديسمبر 1976، حيث كانت عبارة عن مكتب مراسلة تابع لمقاطعة قسنطينة<sup>(\*)</sup>، خاصة بتسيير المنح العائلية والعطل المرضية وتعويض الأدوية. ثم أصبحت فرعا تابع إداريا لوكالة سطيف غير أنه وفي إطار اللامركزية الإدارية التي إنتهجتها<sup>(1)</sup> الدولة، تم إنشاء وكالة قائمة بذاتها بمقتضى المرسوم رقم 233/85 المؤرخ في 20 أوت 1985م، مكلفة بتسيير الأخطار الإجتماعية المنصوص عليها قانونا والقيام بمهام تحصيل الإشتراكات وتقديم التعويضات وإجراء المراقبة الطبية فهو مؤسسة

1- محمد محمود الطعمنة، مرجع سابق، ص7.

(\*) في السابق كانت هناك ثلاث مقاطعات جهوية للضمان الاجتماعي: 1-مقاطعة الجزائر CASORAL: يضم ولايات الوسط. 2-مقاطعة قسنطينة CASOREC: يضم ولايات الشرق 3-مقاطعة وهران CASORAN: يضم ولايات الغرب.

عمومية ذات تسيير خاص وفق المادة 49 من القانون 01-88 المؤرخ في 12 يناير 1988 المتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية.

تتمتع وكالة مسيلة ل ص.و.ت.إ.ع.أ بالشخصية المعنوية والإستقلالية المالية المسيرة من طرف القوانين والتنظيمات الخاصة بها، باعتبارها وكالة مصنفة من الدرجة الثالثة طبقا للمرسوم التنفيذي 07/92 المؤرخ في 1992/01/04م المتضمن الوضع القانوني لصناديق الضمان الإجتماعي والتنظيم الإداري والمالي للضمان الإجتماعي.

حسب رئيس قسم المستخدمين فإن عدد العمال 638 من بينهم :

- الاطارات العليا 5

- الاطارات المتوسطة 105

- الاعوان التنفيذيين 127

- اعوان التحكم 401

**الفرع الثاني: الموقع الجغرافي للصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية للعمال الأجراء وكالة المسيلة**

تقع وكالة المسيلة<sup>(1)</sup> بشارع طريق برج بوعريريج حيث تقدر مساحتها بحوالي 2000م<sup>2</sup> يحدها شمالا حي 12 مسكن ومن الجنوب المركز الثقافي وغربا شارع العقيد عميروش وحي غالية العيد وشرقا حي 140 مسكن، وفي إطار سياسة تقريب الضمان الإجتماعي من المؤمنين الإجتماعيين فان أهم ما يميز ولاية مسيلة هو التوزيع المنظم لمراكز الدفع وفروع (ملاحق) الضمان الإجتماعي عبر تراب الولاية:

**أولاً: المركز:** تطلق هذه الكلمة على المؤسسة التي تضم مصالح متعددة في غالب الأحيان وتضم العديد من المؤمنين وتختص في عدة مجالات للتأمين الإجتماعي مثل: التعويض عن الأدوية، المنح العائلية، العطل، لمراقبة الطبية وتضم عدة عمال.

**ثانياً: الملحق:** هو مكتب يضم عمال أقل من عمال المركز ويكون تابعا للمركز القريب منه ولا يضم مصالح كثيرة.

كلا من المركز والملحق تابع لمديرية مؤسسة الضمان الإجتماعي بالمسيلة التي تحتوي على جل مصالح التأمينات الإجتماعية، حيث تحتوي وكالة المسيلة على 9 مراكز و18 ملحقا (أنظر جدول رقم 01: مراكز و ملاحق الضمان الإجتماعي).

1- مقابلة مع السيد بوضياف لمين، نائب مدير الإدارة العامة والوسائل و.ت.إ.ع.أ وكالة المسيلة، مقر الوكالة، بتاريخ 2019/05/06، (أذن بنشرها).

## الفرع الثالث: الهيكل التنظيمي للصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية وكالة المسيلة

يتفرع الهيكل التنظيمي لمؤسسة ص.و.ت.إ.وكالة المسيلة إلى المستويات التالية: (أنظر الشكل رقم 03: الهيكل التنظيمي لصندوق الضمان الإجتماعي للعمال الأجراء وكالة المسيلة).

### أولاً- المدير:

حاليا يشرف على إدارة الصندوق الدكتور سهيلي جمال،<sup>(1)</sup> وذلك منذ شهر ماي 2017، حيث ان له عدة صلاحيات في اتخاذ القرارات المناسبة والمتعلقة بالصندوق، وذلك في حدود الأطر التنظيمية والقانونية المتعامل بها وبالتالي فهو يتكفل ب:

- ✓ متابعة كل مهام الصندوق والتصديق على كل الوثائق والبيانات المهمة وكل وثيقة رسمية ادارية او مالية تجاه مختلف وحدات الولاية.
- ✓ متابعة نشاط وأعمال الصندوق.
- ✓ تقديم التقارير للجهات الوصية وتمثيل الصندوق في المناسبات الرسمية.

وتحتوي أمانة المديرية على خلية الإصغاء والاتصال والإعلام، خلية الإحصاء، مصلحة الأمن والوقاية، مصلحة المراقبة الداخلية، الخلية المحلية للأرشيف.

### ثانيا- نيابة المديرية للإعلام الآلي:

وتسمى مركز الحسابات وتعتبر القلب النابض للعمليات التي تسير في الوكالة وعلى المستوى الوطني<sup>(2)</sup>، حيث تقوم بكل أعمال الإعلام الآلي والمهمة الأساسية لها هي تخزين المعلومات الخاصة بالوكالة واستغلالها في حساب الميزانية لأنها تحتوي على جميع قواعد البيانات الخاصة بها، وكذلك معالجة تحصيل الإشتراكات وحساب عدد الناشطين (العاملين) وغير الناشطين (الفئات الخاصة).

### ثالثا- نيابة مديرية الإدارة العامة:

تقوم هذه النيابة بتسيير مجموع الوسائل المادية والبشرية للوكالة، وهي تتكون من المصالح التالية:

قسم الإدارة العامة، مصلحة المستخدمين، فرع الأجور، قسم الوسائل العامة، الجرد ومتابعة الاستثمارات، مصلحة الإنجاز، مصلحة الأمن والصيانة.

1- مقابلة مع السيد بوضياف لمين، نائب مدير الإدارة العامة والوسائل.و.ت.إ.وكالة المسيلة، مقر الوكالة، بتاريخ 2019/05/06، (أذن بنشرها).

2- نفس المصدر.

رابعاً- نيابة مديرية المالية والتحصيل:

تشمل هذه النيابة على قسمين وهما: قسم التحصيل وقسم المالية.

1/ قسم التحصيل: ويشمل المصالح التالية:

أ- مصلحة التقييم:

تعتبر هذه المصلحة همزة وصل بين أعوان الصندوق وأرباب العمل وهي أول مصلحة يقصدها رب العمل من أجل الانتماء للضمان الإجتماعي.

ب- مصلحة الإشتراكات :

تمثل مهام هذه المصلحة في تتبع وتحصيل المبالغ المالية وبذلك تعتبر المورد الأساسي لتغطية نفقات الضمان الإجتماعي.

ج- مصلحة المنازعات:

هذه المصلحة مكلفة بتتبع المنازعات بين الوكالة والمشاركين حيث أنه لا يمكن اللجوء إلى العدالة مباشرة إلا بعد إحالة القضية إلى هذا القسم للنظر فيها.

د- مصلحة مراقبة المشغلين:

تتكون هذه المصلحة من أمانة المصلحة ومن رئيس المصلحة ومن مراقبين محلفين ومعتمدين<sup>(1)</sup> ، يتم العمل على أساس قانون 83-14 المؤرخ في 02-07-1983 المعدل والمتمم في 10-11-2004، حيث أنشأت للنظر في مدى تطبيق تشريع الضمان الإجتماعي من طرف المستخدمين وكذلك للتصدي لعمليات التهرب من تسديد إلتزاماتهم المتمثلة في دفع الإشتراكات .

وكذلك تتمثل مهمتهم مراقبة عدد العمال الحقيقيين المصرح بهم والتصريحات المقدمة بخصوص رب العمل والعمال.

و- خلية التدابير التشجيعية: تهدف هذه الخلية المبرمجة من طرف المديرية العامة إلى تحفيز المستخدمين على التشغيل وكذلك من أجل التخفيض من نسبة البطالة.

1- مقابلة مع السيد السعيد تباتي، مراقب معتمد محلف، ص.وت.إ.ع.أ وكالة المسيلة ، مقر الوكالة، بتاريخ 2019/05/13، (أذن بنشرها).

2/قسم المالية: وتمثل مهام هذه المصلحة في تتبع ومراقبة العمليات في مجال المحاسبة والميزانية والتخليص، وتشمل على كل من مصلحة المحاسبة و مصلحة الميزانية و مصلحة التخليص.

#### خامسا- نيابة مديرية التعويضات

تتكفل هذه النيابة بتأدية الخدمات العينية والنقدية لكل أنواع الأخطار (تأمين على المرض، الولادة، العجز، الوفاة، حوادث العمل، والأمراض المهنية والمنح العائلية) ،

وتنقسم نيابة التعويضات إلى المصالح التالية :

مصلحة الأخطار الجسيمة، مصلحة العجز، مصلحة الدفع من قبل الغير، مصلحة الإنتماء، مصلحة الفوترة... الخ

#### سادسا- نيابة المراقبة الطبية

دورها الأساسي يتمثل في مراقبة جميع العمليات في شقها الطبي وهذا من أجل المحافظة على التوازن في صندوق الضمان الإجتماعي ومحاربة الغش في جميع الملفات المقدمة للصندوق

### المطلب الثاني: الإيرادات والنفقات للصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية للعمال الأجراء وكالة المسيلة

#### الفرع الأول: عدد المؤمنين في الصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية للعمال الأجراء وكالة المسيلة

يعطي نظام التأمينات الإجتماعية العديد من المزايا للمؤمنين لذلك يسعى معظم الأفراد التسجيل في إحدى شركات التأمين للاستفادة من تعويضات المخاطر الغير متوقعة و في محيطهم المهني والمعيشي بصفة عامة. (1)

يبلغ مجموع عدد المؤمنين بوكالة المسيلة: 346650 مؤمن له إجتماعيا. (أنظر جدول رقم 03: يوضح: عدد المؤمنين المنتسبين النشطين وغير النشطين وذوي الحقوق) منهم 50116 مؤمن في القطاع الخاص، و 284739 مؤمن في القطاع العام و 11795 غير نشطين، (أنظر الشكل رقم 04: نسبة المؤمنين حسب القطاع)، نلاحظ ارتفاع طفيف في كل من عدد الشغلين والمؤمنين وبالنتيجة ارتفاع عدد ذوي الحقوق، (أنظر جدول رقم 02: يوضح: تطور عدد المشغلين والمؤمنين وذوي الحقوق إلى غاية 2019/04/31)، وهذا نتيجة القوانين المشجعة للتشغيل التي تلعب دورا كبيرا في امتصاص البطالة، سيما قانون المالية التكميلي لسنة 2015 الذي يهدف لتسوية وضعية المتأخرين عن تسديد مستحقات الضمان الإجتماعي، (أنظر الشكل رقم 05: التطور بياني لعدد المشغلين والمؤمنين وذوي الحقوق).

1- القاضي حسين عبد اللطيف حمدان، مرجع سابق، ص 186.

حيث يوزع عدد المراكز والملاحق حسب التوزيع الجغرافي لعدد المؤمنين (أنظر جدول رقم 03: يوضح: توزيع هياكل الصندوق حسب التوزيع الجغرافي للمؤمنين).

### الفرع الثاني: إيرادات الصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية للعمال الأجراء وكالة المسيلة

يتأتى تمويل الضمان الإجتماعي أساسا من اشتراكات العمال المستخدمين<sup>(1)</sup> ولذا فإن حجم الموارد مرتبط مباشرة مع حجم التشغيل في المؤسسات والهيئات، والإيرادات التي تدفع مستحقاها للضمان الإجتماعي إذن هناك علاقة طردية بين تعداد العمال وموارد الصندوق فأبي تقليص في عدد العمال يؤدي إلى تقليص موارد للصندوق.

إن الأساس أو القاعدة المستعملة لحساب الاشتراكات هو الأجور فهي المصدر الوحيد المتعلق بهذا المجال (إيرادات) هي معلومات سرية وغير قابلة للنشر وهذا ما جعل دراسة هذه المعطيات محدودة نوعا ما والمبالغ بصفة تقريبية.

### الفرع الثالث نفقات الصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية للعمال الأجراء وكالة المسيلة

يتكفل صندوق الضمان الإجتماعي للعمال الأجراء (وكالة المسيلة) بتغطية الأخطار المتعلقة بالمرض، الولادة، الوفاة، والعجز وكذا حوادث العمل والأمراض المهنية... الخ (أنظر جدول رقم 04: نفقات صندوق الضمان الإجتماعي للعمال الأجراء (وكالة المسيلة).

نلاحظ إنخفاض نسبي لنفقات التعويضات اليومية (العطل المرضية). (أنظر الشكل رقم 07: النفقات حسب نوع التعويض ل ص.و.ت.إ.ع.أ. وكالة المسيلة) نتيجة: لمجهودات أعوان الرقابة بالصندوق لإجراء المراقبة الطبية الفورية عند إيداع العطلة المرضية (دور الطبيب المستشار<sup>(2)</sup>) في كبح نزيف نفقات الصندوق للعطل المرضية الكاذبة)، إضافة إلى مجهودات خلية الرقابة الإدارية في محاربة أصحاب العطل المرضية الكاذبة (أنظر الشكل رقم 06: نفقات التعويض ص.و.ت.إ. وكالة المسيلة). هذا الإنخفاض يقابله إرتفاع كبير في نفقات المنتجات الصيدلانية نظرا لتزايد عدد المصابين بالأمراض المزمنة والإرتفاع الكبير في فاتورة علاجهم مقارنة ببقية المؤمنين.

وعلى العموم فإن النفقات الإجمالية في تزايد يتناسب نسبيا مع تزايد عدد المؤمنين الجدد.

1- القاضي حسين عبد اللطيف حمدان، مرجع سابق، ص79.

2- مقابلة مع السيد بورحلة العمري، رئيس مصلحة المراقبة الطبية، ص.و.ت.إ.ع.أ. وكالة المسيلة، مقر الوكالة، بتاريخ 2019/05/07، (أذن بنشرها).

## المبحث الثاني إلتزامات الصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية للعمال الأجراء في ظل تطبيق الإتجاه الحديث للتسيير العمومي:

وفيه سوف نتطرق إلى مدى إلتزام الصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية للعمال الأجراء بتبني خيار التسيير العمومي الجديد، التكيف المستمر مع المتغيرات البيئية، توجيه مهام الإدارة العمومية في اتجاه جديد، تحسيس الموظفين العموميين بالمسؤولية، السعي لتحقيق الفعالية والكفاءة، التقرب من المواطن، و السرعة.

كما سنتطرق إلى حوكمة الضمان الإجتماعي: -حوكمة التأمين على المرض<sup>(1)</sup>، الاتفاقيات بين الضمان الإجتماعي وممارسي الصحة العمومية، التحكم في العلاجات المقدمة من طرف المستشفيات العمومية، السياسة الدوائية، قيادة او توجيه السياسة الصحية، المراقبة والخبرة الطبية.

### المطلب الأول: مدى إلتزام الصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية للعمال الأجراء بتبني خيار التسيير العمومي الجديد:

إن انتقال الإدارة العمومية من التسيير البيروقراطي إلى التسيير العمومي الجديد سوف يغير من وضعية الإدارة العمومية بإعطائها صبغة جديدة تتضمن:<sup>(2)</sup>

#### الفرع الأول: التكيف المستمر مع المتغيرات البيئية:

من خلال رصد مختلف هاته التغيرات ومتابعتها (البيئة التكنولوجية، البيئة الإجتماعية والثقافية...) ومحاولة التأقلم مع هاته المتغيرات، بدل التمسك بالقواعد الثابتة والجمود.

نلاحظ أن هناك إعتقاد كبير على التقنية إستحداث فضاءات للتقديم خدمة عمومية للمرتفقين:

- على مستوى التسيير الداخلي للصندوق لإنجاز مختلف الاجراءات الادارية، حيث يعتمد على الشبكة الداخلية للمعلوماتية: Web Rente A.T , Web AF, SIGAP ? SIGMA ,SECU .01, SIGAS, SIGCM...

- على مستوى المرتفقين (المؤمنين): تم إستحداث فضاءات تطبيقات جديدة: فضاء الهناء لمعرفة كل ما يتعلق بالوصفات الطبية....

1- Jean-Jacques Dupeyroux et Michel Borgetto et Robert Lafore, Droit de la Securite sociale, 17e édition, éditions DALLOZ, France, 2011, p485.

2- محمد بن بوزيان و نجيب بن سليمان، مرجع سابق، ص13.

- بالنسبة لأرباب العمل: وضعت تحت تصرفهم فضاء خاص للتصريح عن بعد ب العمال، وعاء الإشتراكات ، التصريح السنوي للأجور والاجراء، التخليص عن بعد عبر تقنية الدفع الالكتروني.
- استحداث بوابة الكترونية ( [www.cnas.dz](http://www.cnas.dz) ) للاطلاع على المستجدات وكافة القوانين والتشريعات في مجال الضمان الإجتماعي.
- ترميم جل مراكز وملاحق الوكالة لتأهيلها لإستقبال المؤمنين. وهذا ما يحسب للإدارة.
- لكن مأيعاب على بعض المسيرين الموظفين هو ذهنية التسيير التقليدي.

### الفرع الثاني: توجيه مهام الإدارة العمومية في اتجاه جديد:

من خلال سعيها نحو الفعالية،<sup>(1)</sup> وتحقيق رغبات وطموحات المواطن بتقديم خدمات ذات نوعية جيدة، وهذا بالاعتماد على موظفين أكفاء، لذا على الإدارة العمومية الاهتمام بالموارد البشري واعتباره حجر الزاوية من خلال اتباع استراتيجية واضحة فيما يتعلق بتنمية وتطوير هذا المورد، والعمل على استقطاب الكفاءات، والانتقال إلى معاملة الموظف على أساس الأداء وليس على أساس الخبرة فقط.

حيث نلاحظ تسهيلات في مجال تشجيع انشاء المؤسسات المصغرة بهدف محاربة البطالة عن طريق إجراءات التدابير التشجيعية لتوظيف طالبي العمل، كما نلاحظ تسهيلات في مجال التأمين الارادي حيث تم تسجيل 1737 مؤمن جديد في إطار التأمين الارادي.

### الفرع الثالث: تحسيس الموظفين العموميين بالمسؤولية

لأن التحسيس بالمسؤولية يحفز الموظف العمومي ويولد الشعور بالإنتماء للمنظمة التي يعمل لديها، مع ممارسة العمل على أساس قيادي تحفيزي، وليس على أساس استغلال المنصب.

حيث أنه من أجل التحسيس بالمسؤولية يُحفز الموظف لدى مؤسسة الضمان الإجتماعي عن طريق عدة علاوات للمردودية الفردية والجماعية، ويولد الشعور بالانتماء للمنظمة التي يعمل لديها، كما تجرى فترات تكوينية دورية لفائدة الاعوان الإداريين لاسيما أعوان الاستقبال

### الفرع الرابع: السعي لتحقيق الفعالية والكفاءة

من خلال العمل على تحقيق الأهداف المسطرة وفي كل المستويات، كما يجب أن تعمل الإدارة على الاقتصاد في الموارد والعمل على استغلالها استغلالا أمثلا .<sup>(2)</sup>

1- تومي شافية، مرجع سابق، ص 12.

2- نفس المرجع، ص 17 .

في كل تحديث لأنظمة التسيير وتقديم الخدمة العمومية يقوم الصندوق بإختيار وكالات للضمان الإجتماعي من اجل ان تكون قيادية لإختبار مؤشرات الاداء والفعالية لهذه البرامج ومدى نجاعتها أو فشلها، لتعمم فيما بعد على كافة الوكالات المحلية في حالة تحقيق فعالية.

### الفرع الخامس: التقرب من المواطن

هو صميم عمل الصندوق <sup>(1)</sup> بإنتهاج مبدأ اللامركزية في تقديم الخدمات المرفقية حسب ما يتطلبه الأسلوب الجديد من التسيير -تم إستحداث خلية الاصغاء في إطار تعليمات الوزارة الوصية بحسن إستقبال المرتفقين، للإستماع لإنشغالاتهم واستقبال شكاويهم- وفق مقتضيات الحكامة المحلية والتنمية المستدامة بغرض تحقيق تطلعات المؤمنين عموما والعمال خصوصا من خلال تسخير النمو الاقتصادي وتحويله إلى تنمية بشرية وإنسانية عموما، وهذا ما سعت إليه إدارة ص.و.ت.إ من خلال فتح ملاحق ومصالح المراقبة الطبية عبر كامل تراب الولاية.

وهذا من أجل استجابة أفضل لمتطلباته و احتياجاته، كما يجب إشراكه في عملية إدارة المنظمات العمومية.

### بطاقة الشفاء: التي تسمح بـ: <sup>(2)</sup>

- ✓ مراقبة حقوق المؤمن لهم اجتماعيا في أداءات الضمان الإجتماعي.
- ✓ مراقبة استهلاك المنتجات الصيدلانية.
- ✓ الإعداد الأوتوماتيكي للفاتورة الالكترونية(ورقة العلاج).
- ✓ التأكد من هوية حامل البطاقة.
- ✓ انتاج وارسال الفواتير الالكترونية من قبل مهني الصحة إلى الصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية للعمال الأجراء.

### المعلومات المقررة ببطاقة الشفاء:

#### المعلومات الإدارية:

- ✓ الحق في أداءات الضمان الإجتماعي.
- ✓ معلومات حول التعاقدات الطبية.

1- مقابلة مع السيد طاهر الشريف، نائب مدير التعويضات ص.و.ت.إ.ع.أ وكالة المسيلة ، مقر الوكالة، بتاريخ 2019/05/06، (أذن بنشرها).

2- مقابلة مع السيد اليمين لطرش، رئيس خلية الشفاء، ص.و.ت.إ.ع.أ وكالة المسيلة ، مقر الوكالة، بتاريخ 2019/05/06، (أذن بنشرها).

## المعلومات الطبية:

- ✓ لحالات الاستعجالية والامراض طويلة الأمد.
- ✓ معلومات حول الأعمال الطبية المعوضة من قبل الضمان الإجتماعي

## المستعملين الأساسيين للبطاقة:

- ✓ الأطباء، الصيادلة، مخابر التحاليل الطبية، المستشفيات (مكاتب الدخول)، صانعي زجاجات النظارات الطبية، الأطباء المستشارين للصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية للعمال الأجراء، مختلف أعوان الصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية للعمال الأجراء.
- ✓ إقتناء الدواء باستخدام بطاقة الشفاء في أي ولاية من ولايات الوطن.
- ✓ إمكانية تحيين بطاقة الشفاء على مستوى الصيدلية، وبدون ايداع شهادة العمل على مستوى مصالح الصندوق، يقوم بتحيين جميع المؤمنين الذين قام صاحب العمل أو مُشغلهم بإيداع التصريح السنوي للأجرة والأجراء، وهذا باستحداث بوابة على النت على مستوى الصيدلي من أجل تحيين بطاقات الشفاء.
- ✓ -إمكانية استخراج وثيقة عدم الانتساب من الملاحق بعد ان كانت تستخرج حصريا من مقر الوكالة
- ✓ استحداث مراكز للمراقبة الطبية وجدولت ايام محددة من الاسبوع لاجراء الرقابة الطبية في الملاحق، وهذا ما يقتضيه مبدأ الحكامة المحلية.
- ✓ إمكانية اجراء المراقبة الطبية في مكان الاقامة للذين تستحيل حالتهم الصحية ان يتنقلوا للمصالح المراقبة الطبية
- ✓ إمكانية إجراء المراقبة الطبية بين الوكالات

## الفرع السادس: السرعة:

في حقيقة الأمر من الصعوبة بمكان الحديث عن الحكامة المحلية والتسيير العمومي الجديد في ظل التباطؤ الإداري و البيروقراطي، لأن الوقت عامل مهم في الحكم على أداء الإدارة العمومية، وبالتالي على المنظمات العمل على إتباع الأساليب الكفيلة بتخفيف الإجراءات المتعلقة بالخدمات المقدمة. ، ومن ثم فإن أهمية السرعة في العمل الإداري على مستوى مصالح الضمان الإجتماعي يحقق لنا مايلي: (1)

- ✓ تم إستحداث الشباك الموحد لتفادي التنقل بين المكاتب وتسريع استخراج جميع الوثائق من عند نفس المكتب.

1- مقابلة مع السيد طاهر الشريف، نائب مدير التعويضات ص.و.ت.إ.ع.أ وكالة المسيلة ، مقر الوكالة، بتاريخ 2019/05/06، (أذن بشرها).

- ✓ - تخليص المؤمنين والصيدالة في ظرف 15 يوما كأقصى تقدير.
- ✓ - تحيين بطاقة الشفاء مرة واحدة في السنة نتيجة تطوير المعلوماتية فيما يخص التصريح السنوي للأجرة والاجراء.

فعندما يؤدي رب العمل ما عليه من إلتزامات خاصة منها التصريح السنوي للأجور والأجراء، فإن المؤمن غير ملزم بالذهاب إلى الصندوق وتقديم مجموعة من الوثائق لتحيين بطاقة الشفاء، بل يكفيه حينما يذهب للعلاج عند الطبيب ومنه إلى الصيدلي مباشرة لإقتناء الدواء. فالصيدلي كفيل بأن يقوم بتحيين بطاقة الشفاء عبر بوابة خاصة على الإنترنت.

### المطلب الثاني: حوكمة الضمان الإجتماعي: - حوكمة التأمين على المرض:

تهدف حوكمة الضمان الإجتماعي الى استقرار حالة التوازن المالي للصندوق عن طريق التحكم في النفقات مع الحرص على تقديم خدمة عمومية في مستوى تطلعات المرتفقين.<sup>(1)</sup>

حيث يعرف صندوق الضمان الإجتماعي عدة صعوبات تتمثل في مراقبة وتسيير حجم اموال الإشتراكات من جهة ونفقات العلاج من جهة أخرى.

### الفرع الأول: الاتفاقيات بين الضمان الإجتماعي وممارسي الصحة العمومية:

نعتقد بأن هناك إرادة سياسية للدولة من أجل كبح تزايد النفقات، وهذا ليس بالجديد، حيث يعتبر هذا الموضوع احد اهداف "حوكمة الضمان الإجتماعي"، حيث تهدف هذه الاتفاقيات إلى: <sup>(2)</sup> التحكم في النفقات، تقنين الاجراءات الطبية والوصفات، تشخيص الامراض، وضع اجراءات القبول من أجل التعويض، التصريح بتسويق الادوية. (أنظر جدول رقم 08: التعاقد مع ممارسي الصحة العمومية)

### الفرع الثاني: التحكم في العلاجات المقدمة من طرف المستشفيات العمومية:

حيث يهدف التعاقد إلى <sup>(3)</sup>

- ✓ تحسين خدمات العلاج المقدم للمرضى في المؤسسات العمومية للصحة.
- ✓ استهداف أكثر صرامة للمستفيدين من الميزانية الإجتماعية للدولة.

1- Jean-Jacques Dupeyroux et Michel Borgetto et Robert Lafore, Op.cit, p487.

2- Jean-Jacques Dupeyroux et Michel Borgetto et Robert Lafore, Op.cit, p500.

3- ibid, p501.

- ✓ التعرف بشكل أكثر دقة على وضعية الاشخاص المستفيدين من نظام العلاج
- ✓ تقييم تكاليف الفحوصات والإجراءات الاستشفائية كالعلاجات الجراحية، المكوث بالمستشفى.
- ✓ التوجه تدريجياً نحو علاقات تعاقدية بين المؤسسات العمومية للصحة ومقدمي العلاج..

### مساهمة الضمان الإجتماعي في تمويل الهيئات الاستشفائية:

تنص قوانين المالية الصادرة منذ سنة 1993 على أن مساهمة هيئات الضمان الإجتماعي في ميزانيات المؤسسات العمومية للصحة يجب أن تطبق على أساس علاقات تعاقدية.

إن صندوق الضمان الإجتماعي<sup>(1)</sup> يمول المؤسسات العمومية للصحة بمبلغ جزافي سنوي (38مليار دج سنة 2011، و88مليار دج سنة 2019) نظير ما تقدمه من فحوصات وخدمات إشتشفائية كالعلاجات الجراحية، ومن أجل التحكم في نفقات الصندوق تم إستحداث آلية التعاقد بين المؤسسات العمومية والممولين من أجل:

- التحكم في نفقات العلاج في المستشفيات، والتكيف مع المتغيرات البيئية والتقرب من المواطن.
- محاولة إستبدال مساهمات هيئات الضمان الإجتماعي من شكل المبلغ الجزافي إلى الشكل الفعلي المضبوط للتحكم في نفقات العلاج في المستشفيات.
- الشفافية في العلاقة بين مؤسسة الضمان الإجتماعي ومقدمي العلاج العموميين في تسيير تعويضات الادوية بجودة نوعية وكمية في تقديم الخدمات العلاجية.

### الفرع الثالث: السياسة الدوائية:

- ✓ تطبيق السعر المرجعي لتشجيع الاقتصاد الوطني<sup>(2)</sup> باعطاء أولوية لوصف وصرف المنتج الوطني عوض المنتج المستورد الباهض الثمن، وتشجيع استعمال الادوية الجنيسة لتخفيض النفقات، و التحكم في أسعار المنتجات الدوائية.

### الفرع الرابع: قيادة او توجيه السياسة الصحية:

تعتبر الدولة من الفاعلين العموميين والمحليين في وضع السياسات الصحية:<sup>(3)</sup>

1- مقابلة مع السيد طاهر الشريف، نائب مدير التعويضات ص.و.ت.إ.ع.أ وكالة المسيلة، مقر الوكالة، بتاريخ 2019/05/06، (أذن بنشرها).

2- نفس المصدر.

## أولاً: دور الدولة في وضع السياسات الصحية:

- وضع السياسات الصحية على المستوى الحكومي ومصالح مركزية استشارية ورقابية على المستوى المركزي، لاسيما ما تعلق منها بكيفية الحصول على العلاج لفائدة المعوزين غير المؤمن لهم إجتماعياً. (مرسوم تنفيذي مؤرخ في 2001/06/21).
  - توجيه إقتناء الادوية الجنيسة المحلية الصنع لدعم الاقتصاد الوطني وتخفيض فاتورة الادوية المعوضة، كون الادوية الاصلية مرتفعة الثمن بالمقارنة مع الادوية الجنيسة.
  - المصالح المركزية والاستشفائية والرقابية متمثلة في وزارة الصحة ووزارة العمال والتشغيل والضمان الإجتماعي ووزارة التضامن.
  - خدمات خارج الاطار الرسمي في الميدان الإجتماعي (تأطير العمل الجمعي)
  - تتمثل أيضا السياسة الصحية في التكفل بالطبقات الهشة في المجتمع (AFS الشبكة الإجتماعية، المعاقين...)
- ثانياً: لامركزية السياسة الإجتماعية:<sup>(1)</sup>

- على المستوى المركزي المخفف (الولايات) مقر وكالة الضمان الإجتماعي
- على المستوى اللامركزي (البلديات) المراكز والملاحق

## الفرع الخامس: المراقبة:

تعتبر الرقابة كمؤشر للأداء في الادارة العمومية الجديدة، ومما لاشك فيه هو أن من بين المؤشرات المعتمدة في تحقيق الحكامة المحلية والتسيير العمومي الجديد هو التطبيق الصارم لمبدأ الرقابة للتوصل إلى تجسيد مبدأ الشفافية<sup>(2)</sup>، ومن ثم الشراكة الصحيحة وهو ما تسعى إليه إدارة ص.و.ت.إ.ع.أ. بمختلف الوسائل.

## أولاً: الرقابة على أرباب العمل:

إنتشار ظاهرة العمل المؤقت والعمل غير المهيكل على حساب العمل الدائم هو ظاهرة تجب محاربتها لأنها تضر بالإقتصاد الوطني وبـ ص.و.ت.إ. وبالعامل على وجه الخصوص، (أنظر جدول رقم 09: حصيلة الرقابة على أرباب العمل).

1-Emmanuel Aubin, Op.cit, p-p57-65

2- القاضي حسين عبد اللطيف حمدان، مرجع سابق، ص755.

ثانيا: الرقابة على نفقات تعويض الاجهزة الطبية:

تُقتنى<sup>(1)</sup> الاجهزة الطبية سواءا من الديوان الوطني للأعضاء الإصطناعية للمعاقين (ONAAAPH) أو من القطاع الخاص فيفرض عليها الصنصندوق رقابة تقنية (طبية) وإدارية.

يوجد نوعين من الرقابة:

أ-رقابة إدارية عن طريق تطبيق معلوما تي (SIGAP)

ب- الرقابة الطبية والتقنية للطبيب المستشار:

لمدى تطابق الاجهزة الطبية الممنوحة مع القوانين لا سيما فيما تعلق بجدول الاسعار المعمول به، وكذلك تطابقها تقنيا مع الحالة الصحية للمريض لكي لا يستفيد من هذه الاجهزة إلا مستحقيها. (أنظر جدول رقم 13: جدول يوضح نفقات تعويض الاجهزة الطبية).

نلاحظ من تحليل البيانات أن:

- الإرتفاع المستمر لنفقات التعوض على الأجهزة الطبية من سنة 2014 إلى 2017 بسبب: (2)
- تحيين جدول المواصفات والأسعار (la Nomenclature) سنة 2017
- التجديد: حيث أن المؤمن المستفيد اليوم من الجهاز الطبي سيحدد مرة أخرى، وهذا حسب سن المستفيد ونوع الجهاز، وفي حالة تعرضه للتلف.
- الزيادة المستمرة للمرض الجدد.
- الإخفاض لنفقات التعوض على الأجهزة الطبية سنة 2018 بسبب: أن منتوجات الديوان الوطني للأعضاء الإصطناعية للمعاقين:
- مخالفة معايير الجودة المطلوبة مقارنة بالمنتوجات التي يسوقها القطاع الخاص.
- التأخر في التسليم (الندرة).
- أسعار المنتجات مرتفعة مقارنة بالقطاع الخاص.
- سحب الإستفادة -ظرفيا- لفئة المعوقين و منتسبي الشبكة الاجتماعية.

1- مقابلة مع السيد طاهر الشريف، نائب مدير التعويضات ص.وت.إ.ع.أ وكالة المسيلة، مقر الوكالة، بتاريخ 2019/05/06، (أذن بنشرها)..

2- نفس المرجع..

### ثالثا: الرقابة الادارية للعطل المرضية:

بعد إيداع المؤمن لعطلته المرضية على مستوى شبك العطل المرضية في مصلحة التعويضات،<sup>(1)</sup> وبعد توجيهه لإجراء المراقبة الطبية، يقوم أعوان الرقابة الإدارية بإجراء زيارة رقابية من أجل التأكد من تواجد المؤمن المريض في مكان إقامته.

حيث أسفرت الرقابة لسنة 2018 على النتائج الآتية:

من بين 17524 عطلة مرضية تمت رقابة 3788 مؤمن فلو حظ عدم تواجد 580 مؤمن بمكان إقامته، منهم 234 مؤمن قدّم تبريرا لسبب عدم تواجده بمكان الإقامة ليتم تعوضه، ومنهم المتحيلون من عوقب برفض التعويض وعددهم 346 مؤمن مايقابل 10272 يوم ومايعادل حوالي 8404363.63 دج

رابعا: خلية الرقابة الداخلية: تقوم من أجل:<sup>(2)</sup>

- ✓ الرشادة في تسيير النفقات
- ✓ توجيه العمال وتفسير الغموض في تطبيق القوانين والاجراءات الادارية
- ✓ محاربة الغش بكل أنواعه.
- ✓ مراقبة كل ما يتعلق بتقديم وتسيير الاداءات العينية والنقدية

## المبحث الثالث: تطبيق الحكامة في الصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية للعمال الأجراء وكالة المسيلة

سوف نتطرق إلى مبادئ الحكامة صندوق التأمينات الإجتماعية للعمال الأجراء وكالة المسيلة وفوائد تطبيق الحكامة في صندوق الضمان الإجتماعي للعمال الاجراء وكالة المسيلة.

### المطلب الأول: مبادئ الحكامة في الصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية للعمال الأجراء وكالة المسيلة

يختلف المهتمون من هيئات ومتخصصين في تحديد المبادئ والأبعاد التي يقوم عليها مفهوم الحكامة وذلك بحسب الزاوية التي ينظر من خلالها لهذا المفهوم.<sup>(3)</sup>

1- مقابلة مع السيد طاهر الشريف، نائب مدير التعويضات ص.وت.إ.ع.أ وكالة المسيلة ، مقر الوكالة، بتاريخ 2019/05/06، (أذن بنشرها).

2- نفس المرجع.

3- لحبيب بلية، مرجع سابق، ص14.

## الفرع الأول: استقلالية المؤسسة:

وفي ظل هذا الوضع يمكن أن تضطلع الدولة بأحد الأدوار التالية: <sup>(1)</sup> مالك، أو ممول أساسي، أو مخطط، أو شريك، أو عميل، أو منظم. في الواقع، غالبا ما يكون للدولة مزيج من هذه الأدوار، غير أن الوضع متجه عموما نحو التغيير باتجاه منح مزيد من الاستقلالية للمؤسسات العمومية. وفي هذا السياق، فقد أوصت منظمة السلطات العمومية بأن لا تشارك في الإدارة اليومية للمؤسسات التعاون والتنمية الاقتصادية العمومية، وينبغي لها أن تسمح لها باستقلالية تامة لتحقيق الأهداف التي أنشئت من أجلها. يجب على الدولة أن تترك مجالس إدارة المؤسسات العمومية تمارس مسؤولياتها المكلفة بها وتحترم استقلاليتها. <sup>(2)</sup>

لقد حدد المرسوم 07/92 المؤرخ في 4 جانفي 1992 المتضمن الوضع القانوني لصناديق الضمان الإجتماعي التنظيم الإداري والمالي للضمان الإجتماعي <sup>(3)</sup>، ومنه يعتبر الصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية هو مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلالية المالية المسيرة من طرف القوانين والتنظيمات الخاصة بها، ويعتبر تاجرا في علاقاته مع الغير.

## الفرع الثاني: المساءلة:

يعرف برنامج الأمم المتحدة الإنمائي المساءلة على أنها: "الطلب من المسؤولين تقديم التوضيحات اللازمة لأصحاب المصلحة حول كيفية استخدام صلاحياتهم وتصريف واجباتهم، والأخذ بالانتقادات التي توجه لهم وتلبية الطلبات الموكلة لهم، وتحمل "بعض" المسؤولية عن الفشل وعدم الكفاءة أو عن الخداع أو الغش"، حيث وتعد معظم المجتمعات الديمقراطية المساءلة الوجه الآخر للقيادة، وبدون المساءلة تكون القيادة دكتاتورية،

وهي التزام يلزم الآخرين بالمحاسبة أو الإجابة عن المسؤولية التي تم إسنادها لهم، <sup>(4)</sup> حيث أن مؤسسة ص.و.ت.إ.ع.أ ملزمة بارسال تقارير واحصائيات بصفة دورية إلى وزارة العمل والضمان الإجتماعي.

الاتصال بين الإدارة المركزية و الوكالات المحلية عن طريق شبكة اتصالات داخلية حديثة، <sup>(5)</sup> بموجبها تتم المسائلة عن طريق المسائلة الفورية عن طريق شبكة الهاتف الداخلي للمؤسسة، أو عن طريق الرسائل الالكترونية الفورية.

1- القاضي حسين عبد اللطيف حمدان، مرجع سابق، ص783.

2- نفس المرجع، ص15.

3- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، مرسوم 07-92 المؤرخ في 04-01-1992 المتضمن الوضع القانوني لصناديق الضمان الاجتماعي والتنظيم المالي والإداري للضمان الاجتماعي.

4- القاضي حسين عبد اللطيف حمدان، مرجع سابق، ص764.

5- مقابلة مع السيد طاهر الشريف، نائب مدير التعويضات ص.و.ت.إ.ع.أ وكالة المسيلة، مقر الوكالة، بتاريخ 2019/05/06، (أفّن بنشرها)..

حسب السلم الاداري يمكن مسائلة الرئيس في الوكالة المحلية للمرؤوس على مستوى المراكز والملاحق، سواءا تعلق الامر بالتسيير أو الانضباط.

### الفرع الثالث: المشاركة:

تعد المشاركة مكونا فاعلا من مكونات التنمية الإنسانية، إذ تسهم في عملية صنع القرارات التي تؤثر في حياة المواطنين من خلال مؤسسات شرعية تقوم على حرية التنظيم والتعبير، وينبغي على جميع الأفراد أن يكون لهم صوت في عملية صنع القرار، إما بصورة مباشرة أو عن طريق المؤسسات الوسيطة، وهذه المشاركة لا بد لها من أن تكون مبنية على حرية تكوين الجمعيات، وبذلك فإنه لا بد أن تحتوي الحكامة على مضامين المشاركة لمساندة الحكومة كنموذج فاعل في صنع السياسات العامة.

حيث تتجلى المشاركة في صنع القرار بمؤسسة الضمان الإجتماعي بالنسبة لمديري الوكالات المحلية في إعداد ميزانية الصندوق والتسيير بصفة عامة، عن طريق إبداء نظرهم في الاحتياجات المستقبلية على المستوى المركزي.

- المشاركة عن طريق مجلس الإدارة: حيث يُدير الصندوق مجلس إدارة يتكون من 29 عضوا ينقسمون كالتالي:

18 عضوا يمثلون العمال المعنيون من طرف التنظيمات الأكثر تمثيلا على المستوى الوطني.

02 عضو يمثلون الوظيف العمومي.

07 أعضاء يمثلون أرباب القطاع الخاص.

02 عضو يمثلون الصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية للعمال الأجراء.

ومنه يتبين بأن شكل إدارة الصندوق يختلف باختلاف الانظمة القائمة، والسياسات التي تحكمها، فهناك الادارة الذاتية، والادارة الحكومية، والادارة النقابية، وعليه فالضمان الاجتماعي بالجزائر يدار بأسلوب الادارة النقابية.<sup>(1)</sup>

1- القاضي حسين عبد اللطيف حمدان، مرجع سابق، ص 216.

## المطلب الثاني: فوائد تطبيق الحكامة في الصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية للعمال الأجراء وكالة المسيلة.

إن تطبيق الحكامة في صندوق التأمينات الإجتماعية من شأنه أن يحقق الفوائد التالية:<sup>(1)</sup>

- ✓ الاستخدام الأمثل للموارد وتعزيز المساءلة وحسن توزيع الخدمات وإدارتها.
- ✓ تعظيم قيمة صندوق التأمينات الإجتماعية ودعم قدراته التنافسية بما يساعده على جلب مصادر تمويل محلية ووطنية، وبالتالي التوسع والنمو وخلق فرص عمل جديدة.
- ✓ تحديد الاتجاه الإستراتيجي للصندوق عن طريق اتخاذ القرارات الإستراتيجية الصائبة للحفاظ على موارده.
- ✓ التخفيف من حالات الصراع في صندوق التأمينات الإجتماعية وزيادة من حالات الاندماج والتفاعل بين أصحاب المصالح، وذلك بزيادة فاعلية الإفصاح والمساءلة والرقابة والتحفيز.
- ✓ جعل المؤسسة قادرة على التكيف مع متغيرات البيئة الخارجية.

لكن مانراه في الواقع يحتاج إلى إهتمام حقيقي خاصة متعلق منه برأس المال البشري، فإنه يتوجب على الإدارة الوصية إشراك العمال في ما تعلق بإتخاذ القرارات الإستراتيجية لزيادة فاعلية هذه القرارات، القضاء على حالات الصراع في صندوق التأمينات الإجتماعية.

## المبحث الرابع: النتائج المحققة من تطبيق لإجراءات التشجيعية في مجال الضمان الاجتماعي:

هناك عدة نتائج محققة منها:

### المطلب الأول: نتائج تطبيق قانون التدابير التشجيعية لتشجيع العمل والتخفيف من البطالة.

تخفيضات<sup>(2)</sup> تصل إلى 90% من نسبة الإشتراكات لتخفيف الاعباء عن أرباب العمل جعلت أرباب العمل يقبلون على تأمين عمالهم، حيث تم رصد: 6083 مستخدم و 40354 عامل جدد. (أنظر جدول رقم 07: جدول يوضح: عدد الملفات المدروسة في إطار قانون التدابير التشجيعية لتشجيع العمل). نتيجة تطبيق هذه التدابير التشجيعية (أنظر جدول رقم 07: جدول يوضح: عدد الملفات المدروسة في إطار قانون التدابير التشجيعية لتشجيع العمل).

إذا يمكن إعتبارها نتيجة تستحق التثمين بالنسبة للتوظيف<sup>(3)</sup>، لكن ما يعاب عليها هو زيادة نفقات الصندوق بزيادة عدد المستفيدين وبمقابل نقص في نسب الاشتراك، وهو ما يعتبر عبئا على خزينة الدولة.

1- Jean-Jacques Dupeyroux et Michel Borgetto et Robert Lafore, Op.cit, p485.

1- مقابلة مع السيد مصطفى جريو، رئيس خلية التدابير التشجيعية، ص.وت.إ.ع.أ وكالة المسيلة، مقر الوكالة، بتاريخ 2019/05/13، (أذن بنشرها).

3- مقابلة مع السيد السعيد تياتي، مراقب معتمد محلف، ص.وت.إ.ع.أ وكالة المسيلة، مقر الوكالة، بتاريخ 2019/05/13، (أذن بنشرها).

## المطلب الثاني: نتائج تطبيق قانون المالية التكميلي لسنة 2015 :

تعد نتائج تطبيق المرسوم رقم 15-01 بتاريخ 29/01/2015 من قانون قانون المالية التكميلي (LFC 2015) نتائج مهمة<sup>(1)</sup> لما حققته للأطراف الثلاث: ص.و.ت.إ.ع.أ، رب العمل، والعامل.

حيث بلغت نسبة سداد الدين في القطاع العام 42.25% وهي خطوة معتبرة في تحصيل ديون الصندوق (أنظر جدول رقم 10: حصيلة جدول الديون لسنة 2018)، حيث نرى أنه من أجل تسوية وضعيات أرباب العمل الذين هم في وضعيات مالية حرجة، ومن أجل إعطاء دفعة قوية لإسترجاع قواهم وإعادة الوقوف من جديد فإن ص.و.ت.إ.ع.أ قام بخطوة مهمة وهي إعفاء أرباب العمل المذكورين آنفا من غرامات وزيادات التأخير بأكثر من 64 مليار سنتيم. (647481145.18 دج)، وهي خطوة تستحق التثمين، (أنظر جدول رقم 05: إلغاء زيادات وغرامات التأخير)، ومن أجل تسوية وضعيات العمال العالقين بسبب وضعية أرباب عملهم الذين هم في وضعيات مالية حرجة، تمت تسويت وضعيتهم منهم 601 مستخدم. (أنظر جدول رقم 06: تسوية وضعية المستخدمين والعمال).

تسوية وضعية وضعية أرباب العمل الذين هم في وضعيات مالية حرجة بجدولة ديونهم وعددهم 268 رب عمل. (أنظر جدول رقم 11: حصيلة جدول الديون لسنة 2018 بعنوان المادة 57 من قانون المالية التكميلي لسنة 2017) ومنهم 472 عامل كان رب عمله في قائمة المدانين لدى الضمان الإجتماعي قد تمت تسوية وضعيتهم.

وهذا ما نثمنه من جانب تسوية وضعية العامل، لكن من جانب آخر له آثار غير مرغوب فيها، وهي بأن يصبح رب العمل إتكالي ويتهاون في الوفاء بالتزاماته، ويبقى في إنتظار تسوية من الصندوق.

### المبحث الثاني: إجمالي التغطية للضمان الإجتماعي للعمال الأجراء (وكالة المسيلة)

تم تحصيل الديون<sup>(2)</sup> عن طريق التحصيل الجبري لسنة 2018 ما نسبته 23.18% من الديون. وهو خطوة تستحق التثمين. (أنظر جدول رقم 12: حصيلة التحصيل الجبري: نتيجة المعارضة والملاحقة و جدول الضرائب والشكوى).

ومنه فإن هذه الديون تضاف إلى إشتراكات الضمان الإجتماعي لتمويل الأداءات المقدمة من طرف الصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية للعمال الأجراء، اي الأداءات المتعلقة بمصاريف العلاج الصحي، ودفع التعويضات اليومية التي تمثل بديل الدخل الذي تم فقده.

1- مقابلة مع السيد اعوينة احسيسين، رئيس قسم المنازعات، ص.و.ت.إ.ع.أ وكالة المسيلة، مقر الوكالة، بتاريخ 2019/05/13، (أذن بنشرها).

2- نفس المصدر.

## خلاصة الفصل:

ومنه يتبين أن موضوع الإرادة السياسية للدولة من أجل كبح تزايد النفقات هو أحد أهداف "حوكمة الضمان الإجتماعي".

كما يعتبر التقرب من المواطن هو صميم عمل الصندوق بإنتهاج مبدأ اللامركزية في تقديم الخدمات المرفقية حسب ما يتطلبه الأسلوب الجديد من التسيير، حيث يعتبر هذا التسيير لحجم اموال الإشتراكات ونفقات العلاج أكبر الصعوبات التي تواجه ميسري صندوق الضمان الإجتماعي.

تعتبر الرقابة كمؤشر للأداء في الإدارة العمومية الجديدة، ومما لاشك فيه هو أن من بين المؤشرات المعتمدة في تحقيق الحكامة المحلية والتسيير العمومي الجديد هو التطبيق الصارم لمبدأ الرقابة للتوصل إلى تجسيد مبدأ الشفافية، ومن ثم الشراكة الصحيحة وهو ما تسعى إليه إدارة ص.و.ت.إ.ع.أ. بمختلف الوسائل.

## الخلاصة:

من خلال هذا البحث نستخلص مايلي:

- ✓ يُعاب على بعض المسيرين الموظفين ذهنية التسيير التقليدي وعدم تقبل التغيير.
- ✓ قيمة تعويض بعض الاجراءات الطبية كالفحص الطبي والكشف بالأشعة والتحاليل الطبية و تركيب الانسان... هي غير كافية و غير مُحينة، وتُثير حفيظة المؤمنين.
- ✓ إمتناع ممارسي الصحة العمومية من التعاقد مع صندوق الضمان الإجتماعي يعطل مسار حوكمة الضمان الاجتماعي.
- ✓ إن من مميزات التمويل من الإشتراكات أن إقبال الناس على سداد اشتراكات الضمان الإجتماعي يفوق إقبالهم على سداد الضرائب.
- ✓ تساهم صناديق الضمان الإجتماعي في ترقية السياسة العامة الرامية الى الوقاية من الاخطار التي يغطيها الصندوق.
- ✓ نلاحظ أن نظام المنح العائلية تستخدمه الانظمة السياسية لتنفيذ سياستها العامة للتأثير في الهيكل السكاني للمجتمع، ذلك أن الدول التي تشكوا من نقص في عدد السكان تقدم هذه المنح العائلية لتشجيع زيادة عدد المواليد كفرنسا مثلاً.
- ✓ أن هناك إعتقاد كبير على التقنية في تسيير المرفق العام — ص.و.ت.إ وهذا شئى إيجابي.
- ✓ مبادئ الحكامة تشترك مع مبادئ التسيير العمومي الجديد، باعتبار أن تبني مبادئ الحكامة الجيدة يقدم ويهيئ الإطار العام والأرضية المساعدة على تفعيل تطبيق مبادئ التسيير العمومياالجديد.
- ✓ التقرب من المواطن هو صميم عمل الصندوق بإنتهاج مبدأ اللامركزية في تقديم الخدمات المرفقية حسب ما يتطلبه الأسلوب الجديد من التسيير.
- ✓ الارادة السياسية للدولة من أجل كبح تزايد النفقات ليس بالجديد، هذا الموضوع هو احد اهداف "حوكمة الضمان الإجتماعي".
- ✓ تعتبر الرقابة كمؤشر للأداء في الادارة العمومية الجديدة، ومما لاشك فيه هو أن من بين المؤشرات المعتمدة في تحقيق الحكامة المحلية والتسيير العمومي الجديد هو التطبيق الصارم لمبدأ الرقابة للتوصل إلى تجسيد مبدأ الشفافية، ومن ثم الشراكة الصحيحة وهو ما تسعى إليه إدارة ص.و.ت.إ.ع.أ. بمختلف الوسائل.

## التوصيات :

✓ لتفادي إفلاس صناديق الضمان الاجتماعي يجب:

- الإهتمام بالعنصر البشري، فهو رأس المال الحقيقي.
- ضرورة التفكير في تلقين خبرات العمال المقبلين على التقاعد إلى عمال آخرين، لأنهم يُعتبرون بنك معلومات، فهم "عُلب التفكير" للمؤسسة، لهذا يجب الاستفادة من خبراتهم المتراكمة، ومكافأهم برفعهم إلى درجات أعلى في مناصب المسؤولية والإستشارة أو تكوين الإطارات (بالأخذ بعين الاعتبار معيار الجدارة والاستحقاق).
- التفكير في جعل المكلفين في إطار الضمان الاجتماعي يؤدون إلتزامهم طوعية عن طريق التنسيق بين الادارات العمومية بفعيل المادة 38 من القانون 14/83 المؤرخ في 1983/07/02 معدل ب 17/04 المؤرخ في 2004/11/10
- التفكير في إستثمار أموال الإشتراكات في المشاريع المدرة للأموال لإضافة مداخيل إضافية للصندوق، لاسيما في مجال الخدمات الصحية (عن طريق إنشاء عيادات طبية، صيدليات مخابر للتحاليل الطبية والكشف بالأشعة...).
- ✓ إضفاء صفة الضبطية القضائية لأعوان المراقبة المعتمدين لدي هيئات الضمان الإجتماعي لتسهيل مهامهم، مع ضرورة التحفيز المادي لأعوان المراقبة من أجل رفع مردودية العمل الرقابي.
- ✓ في جانب المنازعات: تُعد آلية التأسيس كطرف مدني في الشكاوي المقدمة من طرف هيئة الضمان الإجتماعي من الآليات التي أثبتت نجاعتها في تحصيل ديون الضمان الإجتماعي على المستوى العملي ، لذا يجب على الجهات القضائية تسهيل الإجراءات لتفعيل آلية الشكاوي.
- ✓ إيجاد طريقة مثلي للتعاون والتواصل مع الجهات القضائية المختصة في مجال المنازعات الضمان الإجتماعي.
- ✓ استحداث هيئة قضائية مختصة في قضايا المنازعات في مجال الضمان الإجتماعي ، كما هو معمول به في بعض التشريعات الحديثة .

✓ وإجابة عن الاشكالية المطروحة بداية البحث:

فإن حوكمة الصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية للعمال الأجراء من أجل تفعيل الرقابة ضد التهرب من التصريح بالعمال قد بلغت مستويات هامة، لكنها مازالت تتطلب المزيد من العمل المنظم والتخطيط الاستراتيجي لتحقيق الكفاءة والفعالة من الرقابة على أرباب العمل، فالتنسيق مثلا بين الادارات العمومية من أجل إشتراط شهادة التحيين (La Mise a jour) في أي معاملة إدارية أو مالية أو في العقود

التوثيقية..، من شأنه أن يسهم بشكل كبير في انضباط أرباب العمل وجعلهم يراقبون أنفسهم بأنفسهم، ويقلص تكاليف الرقابة والمتابعات القضائية.

✓ من خلال العمل الميداني للمراقبين المعتمدين المحلفين فإن العمال متواطئون مع رب العمل، فيعتبرون أن قسط التأمين هو عبئ عليهم وينقص أجرهم الشهرية، فيتفقون مع رب العمل (غير الواعي طبعا) بأن يدفع قسط التأمين في أجره العامل عوض دفعها إلى ص.و.ت.إ.

✓ جهل العمال بحقوقهم في التأمين وقلة الحملات التوعوية.

✓ عدم تطبيق القوانين الرادعة هو سبب وراء تورب ارباب العمل.

✓ التحكم الجيد في الرقابة يعتبر من أهم الوسائل لكشف التهرب.

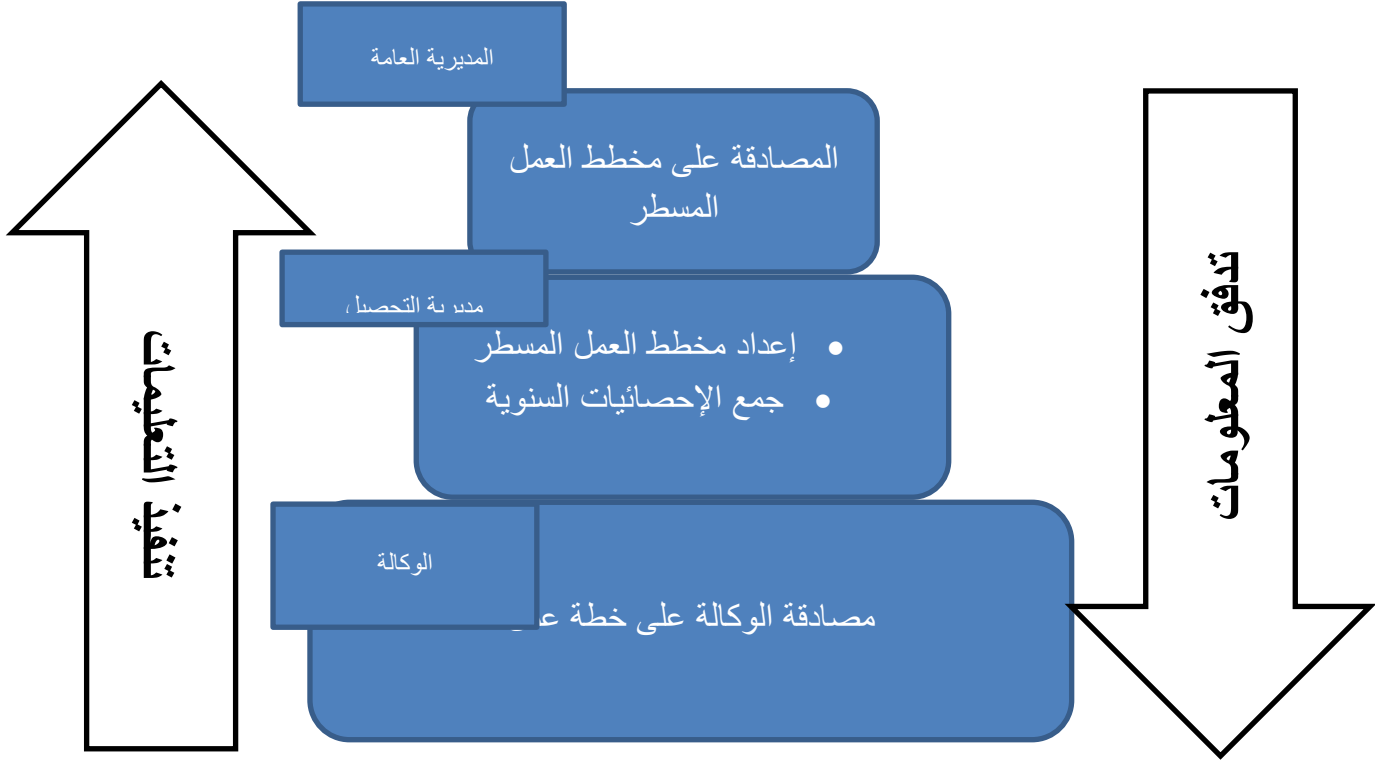
✓ المراقب المعتمد هو منفذ لخطط وبرامج الإصلاح الإداري في ص.و.ت.إ.ع.أ فهو سفير للضمان

الاجتماعي في التوعية ونشر ثقافة التأمين، ورجل القانون في الميدان لمحاربة كل أشكال التهرب، وهو

الاستشاري في المكتب، لهذا يجب تقدير مجهوداته، والتفكير في الإهتمام به وبإنشغالاته.

## قائمة الأشكال:

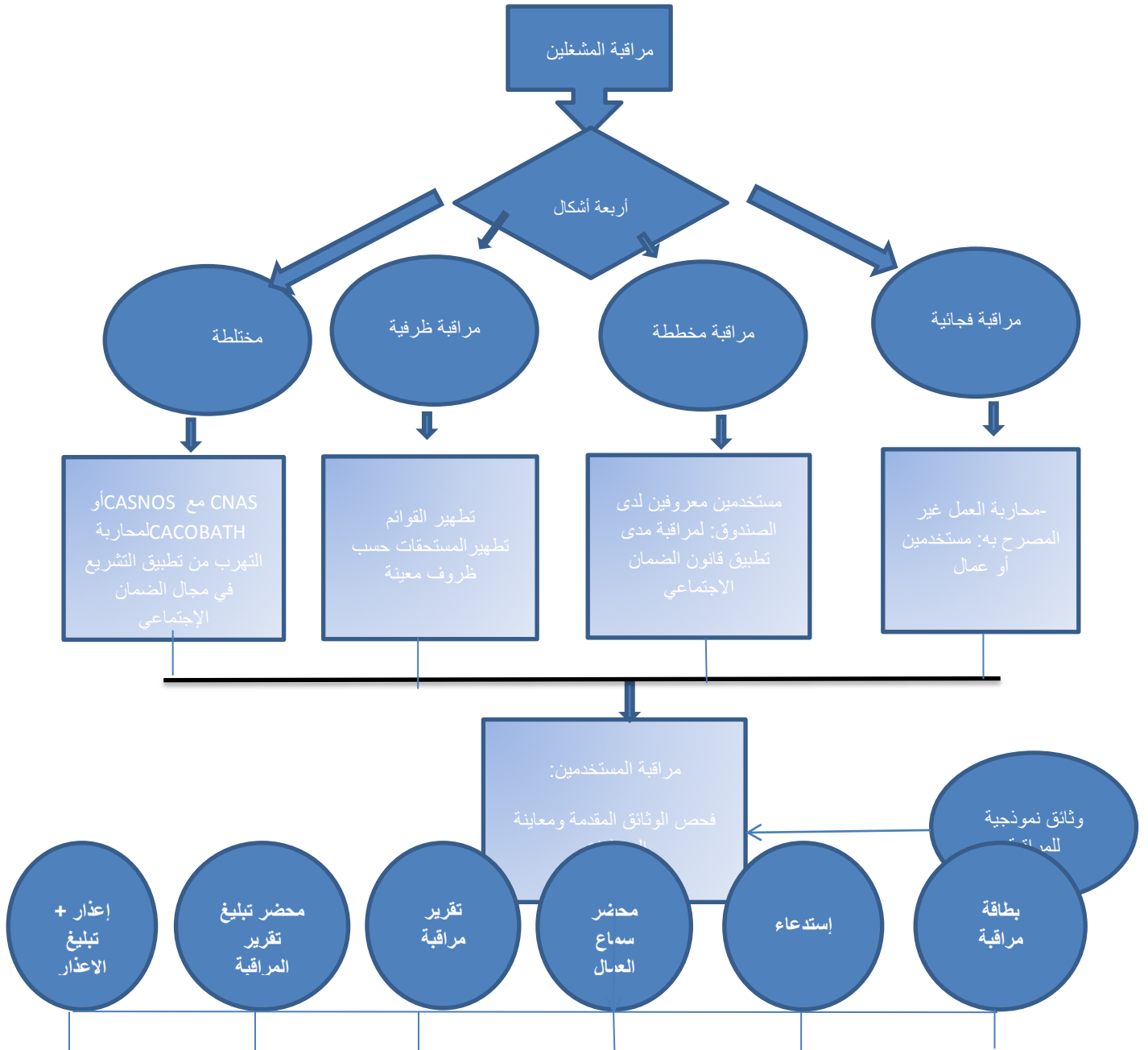
الشكل رقم 1: إعداد مخطط جدول العمل المسطر لمراقبي أرباب العمل .



المصدر:

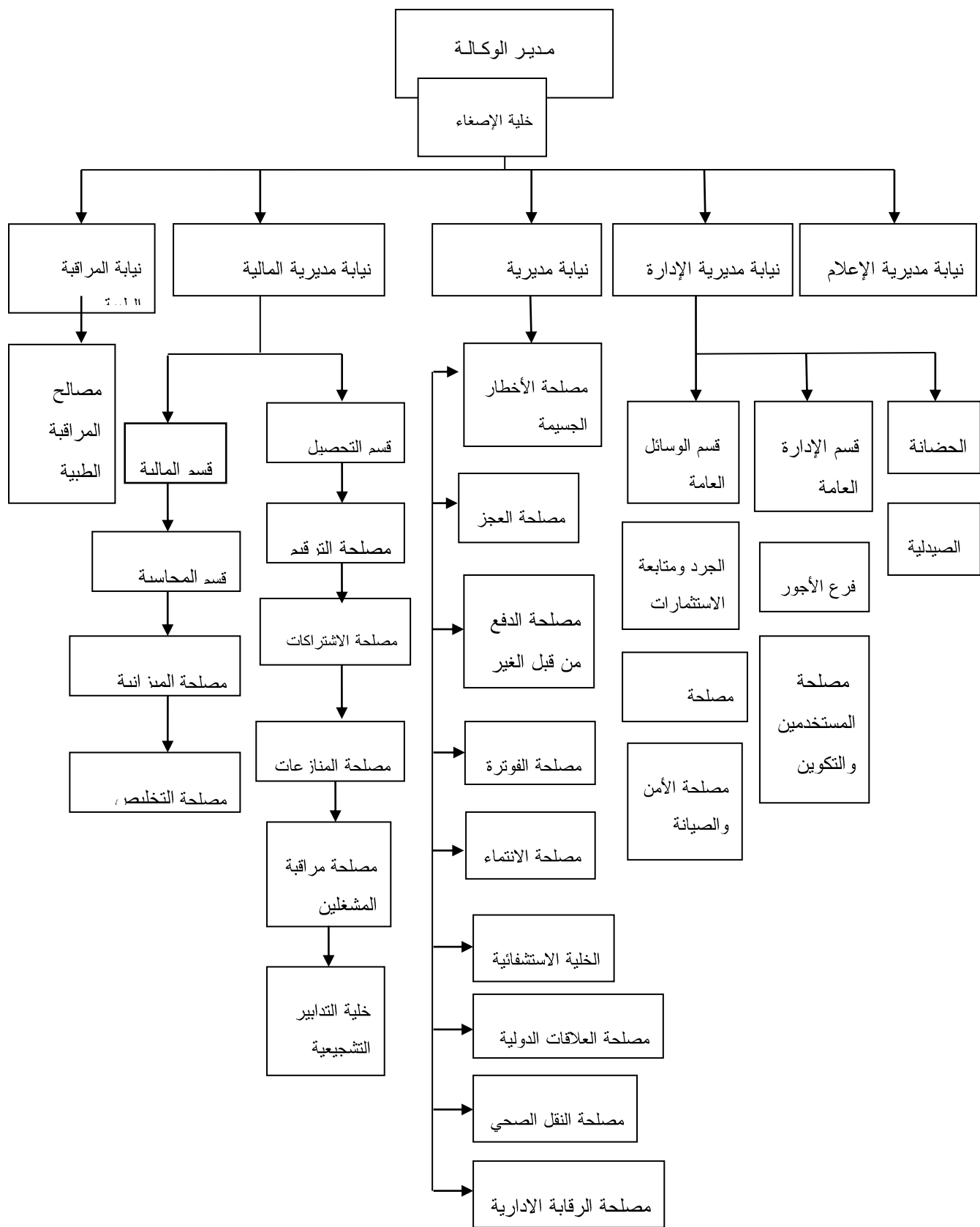
Direction du Recouvrement et du Contentieux, Le Guide des Procédures de l'Agent de contrôle, CNAS, alger,2017,p16

الشكل رقم 2: أشكال المراقبة. لمراقبي أرباب العمل



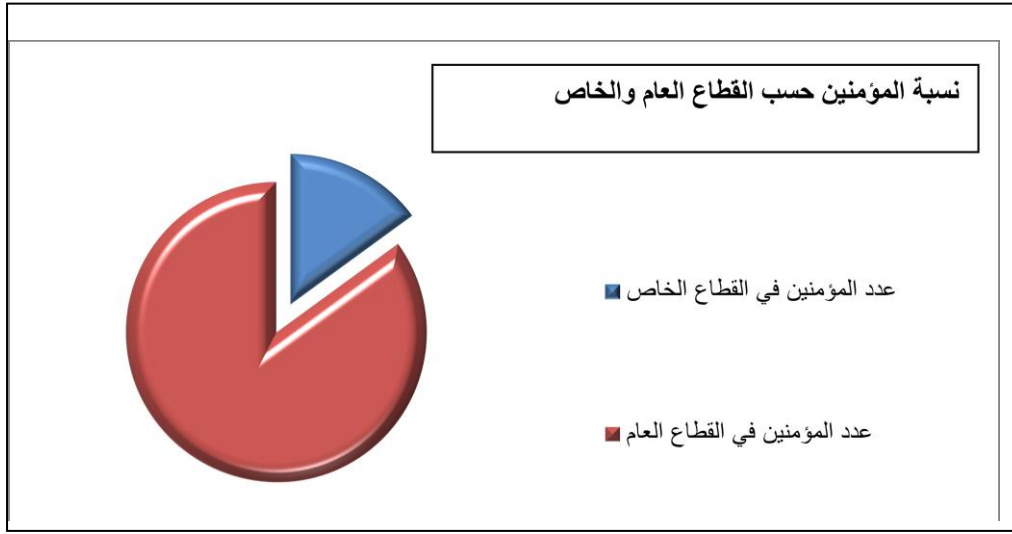
المصدر: Direction du Recouvrement et du Contentieux, Le Guide des Procédures de l'Agent de contrôle, CNAS, alger, 2017, p15

الشكل رقم 03: الهيكل التنظيمي لصندوق الضمان الإجتماعي للعمال الأجراء وكالة المسيلة



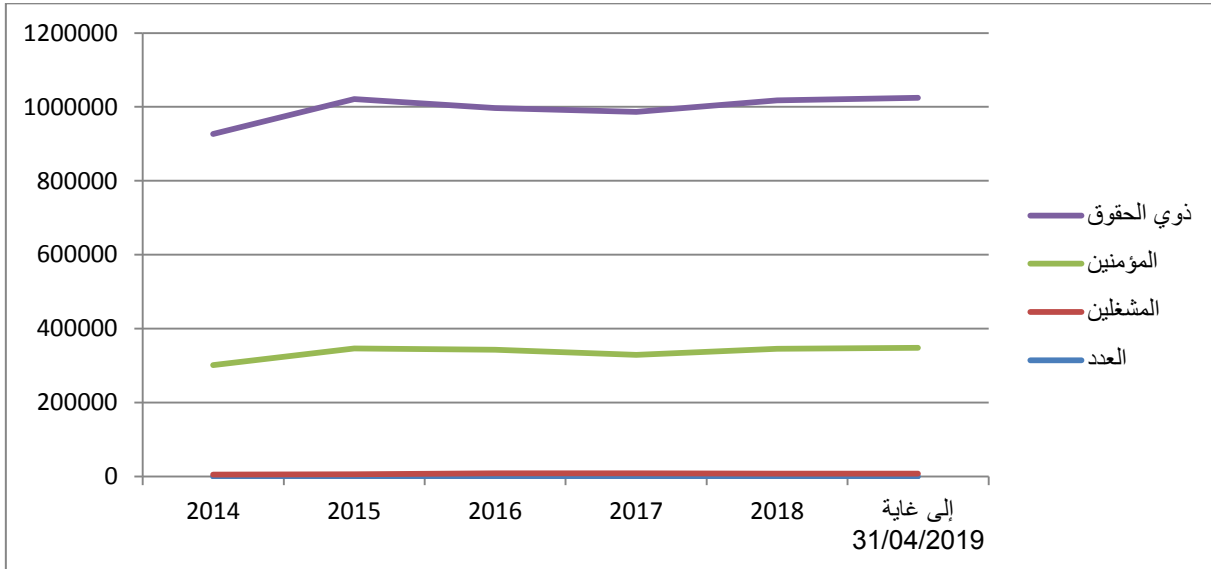
من إنجاز وإعداد الطالب المصدر: مديرية الادارة العامة وكالة المسيلة

الشكل رقم 04: نسبة المؤمنين حسب القطاع.



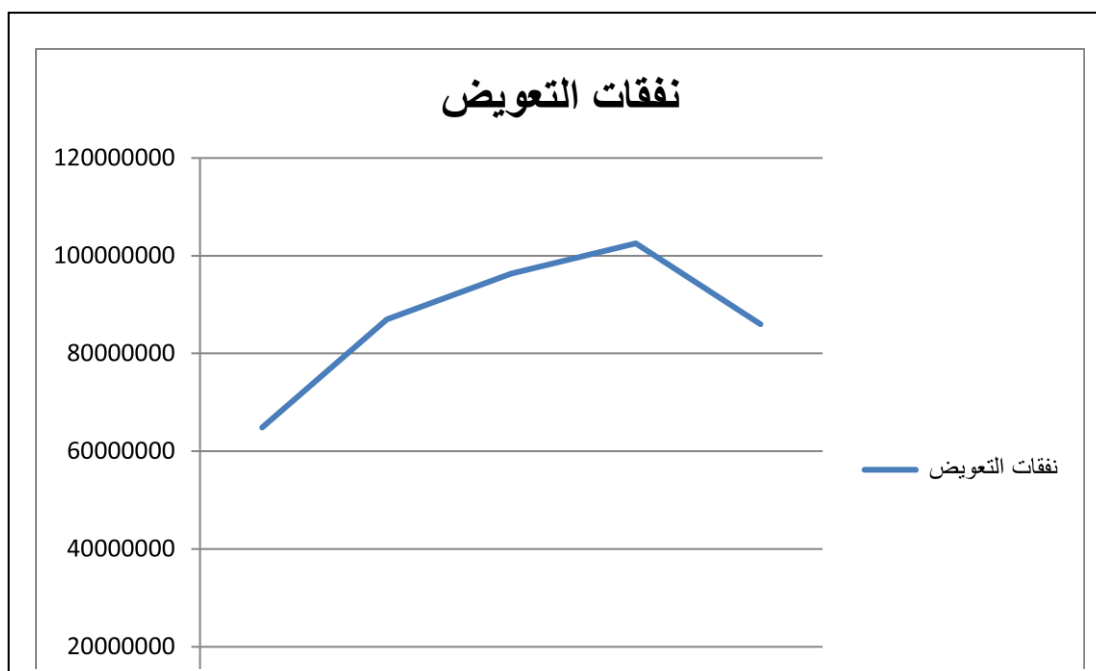
من إنجاز وإعداد الطالب. المصدر: مقابلة مع السيد سمير نعيجي، رئيس خلية الإحصائيات، ص.و.ت.إ.ع.أ وكالة المسيلة ، مقر الوكالة، بتاريخ 2019/05/06، (أذن بنشرها).

الشكل رقم 05: التطور بياني لعدد المشغلين والمؤمنين وذوي الحقوق



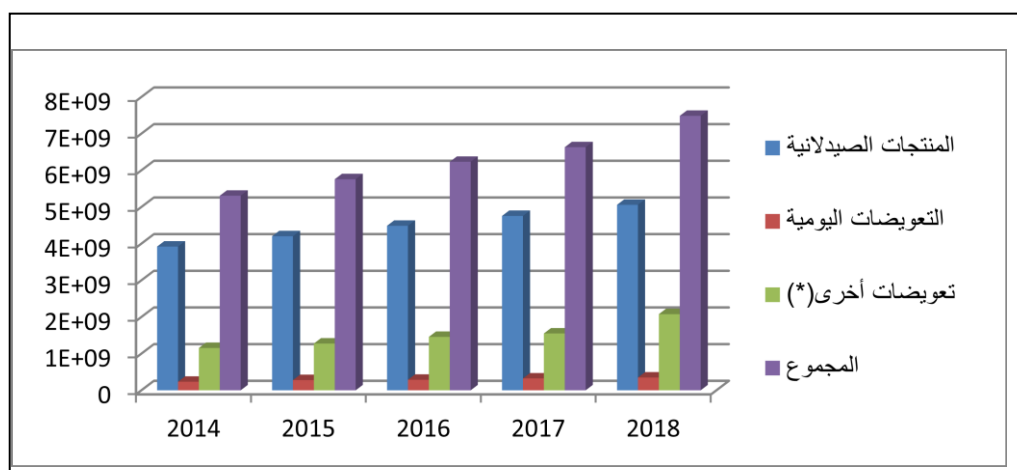
من إنجاز وإعداد الطالب. المصدر: مقابلة مع السيد طاهر الشريف، نائب مدير التعويضات ص.و.ت.إ.ع.أ وكالة المسيلة ، مقر الوكالة، بتاريخ 2019/05/06، (أذن بنشرها).

الشكل رقم 06: نفقات التعويض ص.و.ت.إ. (وكالة المسيلة).



من إنجاز وإعداد الطالب. المصدر: مقابلة مع السيد طاهر الشريف، نائب مدير التعويضات ص.و.ت.إ.ع.أ ووكالة المسيلة ، مقر الوكالة، بتاريخ 2019/05/06، (أذنَ بنشرها).

الشكل رقم 07: النفقات حسب نوع التعويض ل ص.و.ت.إ.ع.أ ووكالة المسيلة



من إنجاز وإعداد الطالب. المصدر: مقابلة مع السيد طاهر الشريف، نائب مدير التعويضات ص.و.ت.إ.ع.أ ووكالة المسيلة ، مقر الوكالة، بتاريخ 2019/05/06، (أذنَ بنشرها).

قائمة الجداول:

جدول رقم 01: مراكز و ملاحق الضمان الإجتماعي

| مراكز و ملاحق الضمان الإجتماعي | تاريخ الافتتاح | الصنف                                    |
|--------------------------------|----------------|--|
| مقر الوكالة مسيلة              | 1976           | وكالة المسيلة، مركز دفع، المراقبة الطبية |
| بوسعادة 1                      | 1979           | مركز دفع، المراقبة الطبية                |
| عين الملح                      | 1979           | مركز دفع، المراقبة الطبية                |
| مقرة                           | 1979           | مركز دفع، المراقبة الطبية                |
| حمام الضلعة                    | 1979           | مركز دفع، المراقبة الطبية                |
| عين الحجل                      | 1979           | ملحق                                     |
| أولاد دراج                     | 1980           | مركز دفع، المراقبة الطبية                |
| المعاظيد                       | 1980           | ملحق                                     |
| سيدي عيسى                      | 1982           | مركز دفع، المراقبة الطبية                |
| بن سرور                        | 1989           | ملحق                                     |
| سيدي عامر                      | 1994           | ملحق                                     |
| مجدل                           | 1996           | ملحق                                     |
| الحي الإداري مسيلة             | 1998           | مركز دفع، المراقبة الطبية                |
| برهوم                          | 1998           | ملحق                                     |
| عين الخضراء                    | 1999           | ملحق                                     |
| أولاد سيدي براهيم              | 2001           | ملحق                                     |
| ونوغة                          | 2002           | ملحق                                     |
| جبل مساعد                      | 2002           | ملحق                                     |
| سليم                           | 2002           | ملحق                                     |
| مسيف                           | 2002           | ملحق                                     |
| جامعة محمد بوضياف              | 2003           | ملحق                                     |
| أولاد عدي القبالة              | 2003           | ملحق                                     |
| الشلال                         | 2003           | ملحق                                     |
| عين الريش                      | 2004           | ملحق                                     |
| تامسا                          | 2004           | ملحق                                     |
| الهامل                         | 2005           | ملحق                                     |
| بوسعادة 2                      | 2008           | مركز دفع، المراقبة الطبية                |

من إنجاز وإعداد الطالب. المصدر: مقابلة مع السيد طاهر الشريف، نائب مدير التعويضات ص.و.ت.إ.ع.أ وكالة المسيلة ، مقر الوكالة، بتاريخ 2019/05/06، (أذن بنشرها).

جدول رقم 02: يوضح: تطور عدد المشغلين والمؤمنين وذوي الحقوق. إلى غاية 2019/04/31

| السنوات<br>العدد | 2014   | 2015   | 2016   | 2017   | 2018   | إلى<br>غاية<br>2019/04/31 |
|------------------|--------|--------|--------|--------|--------|---------------------------|
| المشغلين         | 5830   | 6698   | 8557   | 8829   | 8267   | 8474                      |
| المؤمنين         | 295486 | 339612 | 334713 | 320208 | 337370 | 340247                    |
| ذوي الحقوق       | 625548 | 675253 | 653650 | 657219 | 672390 | 676021                    |

من انجاز وإعداد الطالب. المصدر: مقابلة مع السيد سمير نعيجي، رئيس خلية الإحصائيات، ص.و.ت.إ.ع.أ وكالة المسيلة ، مقر الوكالة، بتاريخ 2019/05/06، (أذنَ بنشرها).

جدول رقم 03: يوضح: عدد المؤمنين المنتسبين النشطين وغير النشطين وذوي الحقوق.

| المركز او الملحق          | عدد المؤمنين المنتسبين | النشطين | غير النشطين | ذوي الحقوق |
|---------------------------|------------------------|---------|-------------|------------|
| مركز الحي الاداري المسيلة | 50146                  | 43363   | 6783        | 70734      |
| مقر الوكالة مسيلة         | 42948                  | 17153   | 25795       | 103194     |
| مركز بوسعادة 1            | 28112                  | 16459   | 11653       | 62319      |
| سيدي عيسى                 | 25444                  | 14215   | 11229       | 46497      |
| جامعة محمد بوضياف         | 25084                  | 4641    | 20443       | 11408      |
| بوسعادة 2                 | 19495                  | 10169   | 9326        | 27782      |
| حمام الضلعة               | 18665                  | 11018   | 7647        | 38450      |
| مقرة                      | 15529                  | 8601    | 6928        | 42922      |
| عين الملح                 | 12792                  | 6873    | 5919        | 31019      |
| عين الحجل                 | 11966                  | 6132    | 5834        | 27328      |
| بن سرور                   | 10878                  | 5585    | 5293        | 23340      |
| أولاد دراج                | 10077                  | 5995    | 4082        | 20258      |
| برهوم                     | 8219                   | 4562    | 3657        | 18845      |
| مجدل                      | 6334                   | 3172    | 3162        | 17766      |
| أولاد عدي القبالة         | 6159                   | 2659    | 3500        | 14754      |
| سيدي عامر                 | 6110                   | 3138    | 2972        | 13958      |
| أولاد سيدي براهيم         | 5874                   | 3881    | 1993        | 11204      |
| المعاضيد                  | 5402                   | 2169    | 3233        | 13321      |
| عين الخضراء               | 5072                   | 2145    | 2927        | 13074      |
| ونوغة                     | 4025                   | 1686    | 2339        | 9884       |
| جبل مساعد                 | 3954                   | 2011    | 1943        | 10181      |
| مسيف                      | 3936                   | 2018    | 1918        | 10377      |
| الهامل                    | 3823                   | 2056    | 1767        | 8817       |
| الشلال                    | 3544                   | 1605    | 1939        | 8982       |
| عين الريش                 | 3163                   | 1063    | 2100        | 8988       |
| سليم                      | 1883                   | 926     | 957         | 6088       |
| تامسا                     | 1613                   | 870     | 743         | 4531       |
| المجموع                   | 340247                 | 184165  | 156082      | 676021     |

من إنجاز وإعداد الطالب. المصدر: مقابلة مع السيد طاهر الشريف، نائب مدير التعويضات ص.و.ت.إ.ع.أ وكالة المسيلة ، مقر الوكالة، بتاريخ 2019/05/06، (أذنَ بنشرها).

جدول رقم 04: نفقات صندوق الضمان الإجتماعي للعمال الأجراء (وكالة المسيلة).

| 2018       | 2017       | 2016       | 2015       | 2014       |                     |
|------------|------------|------------|------------|------------|---------------------|
| 5058757162 | 4756222860 | 4487292553 | 4202549012 | 3919234978 | المنتجات الصيدلانية |
| 348926323  | 323839092  | 287604512  | 279234952  | 233558682  | التعويضات اليومية   |
| 2077563095 | 1550162438 | 1456875703 | 1275364519 | 1154831962 | تعويضات أخرى(*)     |
| 7485246580 | 6630224390 | 6231772768 | 5757148483 | 5307625622 | المجموع             |

من انجاز وإعداد الطالب. المصدر: مقابلة مع السيد طاهر الشريف، نائب مدير التعويضات ص.و.ت.إ.ع.أ وكالة المسيلة ، مقر الوكالة، بتاريخ 2019/05/06، (أذن بنشرها).

(\*)-تعويضات أخرى: تشمل تعويض:

- حوادث العمل(العجز الجزئي، منحة العجز الكلي، رأسمال الوفاة إثر حادث عمل مميت)  
-عطل الأمومة، رأسمال الوفاة، تصفية الكلي، النقل الصحي، المتعاقدين الصحيين، مرض طويل الأمد، العجز.

جدول رقم 05: إلغاء زيادات وغرامات التأخير

| مبلغ زيادات وغرامات التأخير | عدد المستخدمين المعنيين بالإلغاء |              |
|-----------------------------|----------------------------------|--------------|
| 524092832.81                | 143                              | القطاع العام |
| 123388312.37                | 3050                             | القطاع الخاص |
| 647481145.18                | 3193                             | المجموع      |

من انجاز وإعداد الطالب. المصدر: مقابلة مع السيد سمير نعيجي، رئيس خلية الإحصائيات، ص.و.ت.إ.ع.أ وكالة المسيلة ، مقر الوكالة، بتاريخ 2019/05/06، (أذن بنشرها).

جدول رقم 06: تسوية وضعية المستخدمين والعمال

| مبلغ التسوية للاشتراكات المحصلة | مبلغ الاشتراكات المستحقة | عدد العمال المعنيين | عدد المستخدمين |              |
|---------------------------------|--------------------------|---------------------|----------------|--------------|
| 80982867.04                     | 12128260855.04           | 472                 | 601            | القطاع الخاص |

من انجاز وإعداد الطالب. المصدر: مقابلة مع السيد سمير نعيجي، رئيس خلية الإحصائيات، ص.و.ت.إ.ع.أ وكالة المسيلة ، مقر الوكالة، بتاريخ 2019/05/06، (أذن بنشرها).

جدول رقم 07: جدول يوضح: عدد الملفات المدروسة في إطار قانون التدابير التشجيعية لتشجيع العمل.

| المقبولة | المودعة |             |
|----------|---------|-------------|
| 17110    | 19278   | عدد الملفات |
| 6083     | 6441    | مستخدم      |
| 40354    | 45942   | عامل        |

من إنجاز وإعداد الطالب. المصدر: مقابلة مع السيد سمير نعيجي، رئيس خلية الإحصائيات، ص.و.ت.إ.ع.أ وكالة المسيلة ، مقر الوكالة، بتاريخ 2019/05/06، (أذن بنشرها).

جدول رقم 08: التعاقد مع ممارسي الصحة العمومية

| العدد | ممارسي الصحة العمومية |
|-------|-----------------------|
| 29    | الأطباء العامون       |
| 07    | الاطباء الاخصائيون    |
| 26    | الصيدالة العموميون    |
| 237   | الصيدالة الخواص       |
| 08    | الحمامات              |
| 05    | عيادات التنفسيّة      |
| 06    | النقل الصحي           |
| 16    | صانعي النظارات        |
| 334   | المجموع               |

من إنجاز وإعداد الطالب. المصدر: مقابلة مع السيد سمير نعيجي، رئيس خلية الإحصائيات، ص.و.ت.إ.ع.أ وكالة المسيلة ، مقر الوكالة، بتاريخ 2019/05/06، (أذن بنشرها).

جدول رقم 09: حصيلة الرقابة على أرباب العمل.

| 2018          | 2017         | 2016         | 2015         | 2014         |                                     |
|---------------|--------------|--------------|--------------|--------------|-------------------------------------|
| 8267          | 8829         | 8557         | 6698         | 5830         | عدد أرباب العمل في القطاع الاقتصادي |
| 3015          | 2915         | 2870         | 2772         | 2641         | عدد أرباب العمل المراقبين           |
| 91            | 75           | 81           | 77           | 115          | مخالفة التصريح بالنشاط              |
| 528           | 612          | 547          | 734          | 762          | مخالفة التصريح بالعمال              |
| 601           | 624          | 595          | 811          | 877          | عدد المخالفات                       |
| 1962225117.14 | 185116249.66 | 174107019.92 | 182956581.45 | 114024214.02 | المبلغ المستحق                      |
| 129348667.28  | 135209158.33 | 119895864.58 | 157696819.56 | 102906180.75 | المبلغ المحصل                       |

من إنجاز وإعداد الطالب. المصدر: مقابلة مع السيد سمير نعيجي، رئيس خلية الإحصائيات، ص.و.ت.إ.ع.أ وكالة المسيلة، مقر الوكالة، بتاريخ 2019/05/06، (أذن بنشرها).

جدول رقم 10: حصيلة جدولة الديون لسنة 2018.

| الجداول المقبولين |              | عدد الجداول المقبولين | عدد الجداول المعالجة | عدد طالبي الجدولة | القطاع  |
|-------------------|--------------|-----------------------|----------------------|-------------------|---------|
| المبلغ المسدد     | مبلغ الديون  |                       |                      |                   |         |
| 40185205.18       | 104638271.08 | 6                     | 6                    | 6                 | العام   |
| 6840907.23        | 6649479.87   | 17                    | 17                   | 17                | الخاص   |
| 47026112.41       | 111287750.95 | 23                    | 23                   | 23                | المجموع |

من إنجاز وإعداد الطالب. المصدر: مقابلة مع السيد سمير نعيجي، رئيس خلية الإحصائيات، ص.و.ت.إ.ع.أ وكالة المسيلة، مقر الوكالة، بتاريخ 2019/05/06، (أذن بنشرها).

جدول رقم 11: حصيلة جدولتي الديون لسنة 2018 بعنوان المادة 57 من قانون المالية التكميلي لسنة 2017.

| المبلغ المحصل | عدد المخالفين للجدول | عدد المحترمين للجدول |              |
|---------------|----------------------|----------------------|--------------|
| 73203122.18   | 6                    | 10                   | القطاع العام |
| 6469317.22    | 39                   | 268                  | القطاع الخاص |
| 79672439.40   | 45                   | 278                  | المجموع      |

من إنجاز وإعداد الطالب. المصدر: مقابلة مع السيد سمير نعيجي، رئيس خلية الإحصائيات، ص.و.ت.إ.ع.أ وكالة المسيلة، مقر الوكالة، بتاريخ 2019/05/06، (أذن بنشرها).

جدول رقم 12: حصيلة التحصيل الجبري: نتيجة المعارضة والملاحقة وجدول الضرائب والشكوى:

| المبلغ المحصل | مبلغ الدين   | العدد | القطاع  |
|---------------|--------------|-------|---------|
| 94652228.83   | 225087704.27 | 14    | العام   |
| 32014788.44   | 321316481.35 | 1327  | الخاص   |
| 126667017.27  | 546404185.62 | 1341  | المجموع |

من إنجاز وإعداد الطالب. المصدر: مقابلة مع السيد سمير نعيجي، رئيس خلية الإحصائيات، ص.و.ت.إ.ع.أ وكالة المسيلة، مقر الوكالة، بتاريخ 2019/05/06، (أذن بنشرها).

جدول رقم 13: جدول يوضح نفقات تعويض الأجهزة الطبية

| 2018     | 2017      | 2016     | 2015     | 2014     |               |
|----------|-----------|----------|----------|----------|---------------|
| 86033945 | 102557180 | 96370670 | 86966703 | 64869525 | نفقات التعويض |

من إنجاز وإعداد الطالب. المصدر: مقابلة مع السيد طاهر الشريف، نائب مدير التعويضات ص.و.ت.إ.ع.أ وكالة المسيلة، مقر الوكالة، بتاريخ 2019/05/06، (أذن بنشرها).

## قائمة المراجع والمصادر باللغة العربية:

### قائمة المصادر

#### القرءان الكريم:

قوله تعالى في "سورة قريش" بعد بسم الله الرحمن الرحيم: {وآمنهم من خوف} الآية5.

### قائمة المراجع

#### الكتب:

- أحمد التيجاني بلعروسي ورشيد وابل ، قانون الضمان الإجتماعي، ط5، دار هومة، الجزائر، 2007.

- الطيب سماري ، منازعات هيئات الضمان الإجتماعي تجاه أصحاب العمل على ضوء القانون الجديد، دار الهدى، الجزائر، 2011.

- حمدان القاضي حسين عبد اللطيف ، الضمان الإجتماعي أحكامه وتطبيقاته دراسة تحليلية شاملة، ط1، منشورات الحلبي الحقوقية، ، لبنان، 2009.

- خليفني عبد الرحمن ، الوجيز في منازعات العمل والضمان الإجتماعي، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2008.

- سليمان أحمية ، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الإجتماعي في القانون الجزائري، ط5، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010-2011.

-مديرية التحصيل والمنازعات، دليل عون المراقبة، م.ت.م.ض.إ، الجزائر، 2013.

- طيبي مصطفى ، الاحكام الاساسية في منازعات الضمان الإجتماعي وفقا لقانون 08-08، منشورات كليك، الجزائر، 2017.

## المذكرات:

- الوردي جدي ، النظام القانوني للصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية للأجراء في الجزائر، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير تخصص قانون اداري، جامعة العربي التبسي تبسة، 2016/2015.
- باديس كشيده بعنوان "المخاطرة المضمونة واليات فض المنازعات في مجال الضمان الإجتماعي، تخصص قانون الاعمال"، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2010-2009.
- بيضة أسية، سهلة حنان، مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر في شعبة العلوم السياسية تخصص السياسات العامة و التنمية، سياسة التأمين الصحي في الجزائر، دراسة حالة الصندوق الضمان الإجتماعي للعمال الاجراء وكالة سعيدة، 2016-2015.
- بتاتة طورش ، مكافحة التهرب الجبائي في الجزائر، كلية الحقوق، قسم القانون الخاص جامعة قسنطينة، 2012-2011.
- شافية تومي ، أثر التسيير العمومي الجديد على المؤسسات العمومية في الجزائر، دراسة حالة مؤسسة سونلغاز سعيدة نموذجاً، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر ل م د في العلوم السياسية، تخصص :تسيير وإدارة الجماعات المحلية، جامعة الدكتور مولاي الطاهر بسعيدة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم العلوم السياسية، 2018-2018.
- صالحى زرارة الواسعة وراشد راشد، المخاطر المظمونة في قانون التأمينات الإجتماعية، دراسة مقارنة بين القانون الجزائري والقانون المصري، رسالة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه الدولة في القانون الخاص، جامعة منتوري، كلية الحقوق، قسنطينة، 2007-2006.
- صابرة معروف ، تطوير آليات تحصيل الإشتراكات لتحقيق التوازن المالي لصندوق التأمينات الإجتماعية، دراسة حالة وكالة المسيلة ، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر(أكاديمي) في العلوم الاقتصادية تخصص مالية وادارة المخاطر، قسم العلوم الاقتصادية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2015/2014.
- عياش درار ، أثر نظام الضمان الإجتماعي على حركية الاقتصاد الوطني دراسة حالة ص ض إ غ أ بومرداس، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة يوسف بن خدة، الجزائر 2005-2004.

- عمارة حاج وتيلوت سعاد، تسيير صناديق الضمان الإجتماعي بالجزائر دراسة حالة مركز CNAS مغنية، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، قسم العلوم التجارية، جامعة مغنية، 2015-2016.
- وردة بومو، الآليات القانونية لمحاربة التهرب الضريبي في ظل قانون الإجراءات الجبائية، مذكرة تكميلية لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي، 2013-2014.

#### الملتقيات باللغة العربية:

- الطعامنة .محمد محمود ، نظم الإدارة المحلية (المفهوم والفلسفة والأهداف)، الملتقى العربي الأول، نظم الإدارة المحلية في الوطن العربي، صلالة - سلطنة عمان 18-20 أغسطس 2003.
- بلية لحبيب ، التسيير العمومي الجديد كآلية لتحسين حكامه مؤسسات القطاع العام، مداخلة مقدمة في فعاليات الملتقى العلمي الدولي الأول حول: "تفعيل الدور التنموي للقطاع العام كآلية للنهوض بالاقتصاد خارج قطاع المحروقات"، المنظم من طرف كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير بالتعاون مع مخبر تسيير الجماعات المحلية ودورها في تحقيق التنمية، جامعة. ، لونيس علي، البليدة2، 27 و 28 نوفمبر 2018.

#### المجلات:

- عبد اللطيف والي ، لجلط فواز، طرق تحصيل الإشتراكات في منازعات الضمان الإجتماعي، مجلة الدراسات و البحوث القانونية، العدد07 جامعة محمد بوضياف بالمسيلة.

#### القوانين والمراسيم والقرارات:

- 1- المادة الأولى من المرسوم التنفيذي رقم06-339 المؤرخ في 25 سبتمبر 2006 الذي يعدل المرسوم التنفيذي رقم 94-187 المؤرخ في 06 يوليو 1994 الذي يحدد توزيع نسبة الإشتراكات في الضمان الإجتماعي.
- 2- المادة 05 من القانون 14/83 المؤرخ في 1983/7/2 المتضمن التزامات المكلفين في مجال الضمان الإجتماعي والمتمم بالقانون رقم 04-17 المؤرخ في 10 نوفمبر 2004.

3- مرسوم تنفيذي رقم 97-151 المؤرخ في 10/09/1997 المحدد لنسبة تسيير المنح العائلية وعلاوة الدراسات.

4- المادة 5 من القانون رقم 83/12 المؤرخ في 2/7/1983 المتعلق بالتقاعد المعدل بموجب المادة 03 من الأمر رقم 96-18 المؤرخ في 6 يوليو 1996.

5- قانون 83/11 المؤرخ في 02/07/1983 المتعلق بالتأمينات الإجتماعية.

6- قانون 83/12 المؤرخ في 02/07/1983 المتعلق بالتقاعد

7- قانون 83/13 المؤرخ في 02/07/1983 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية.

8- قانون 83/14 المؤرخ في 02/03/1983 المتعلقة بتحديد التزامات المكلفين والخاضعين للضمان الإجتماعي، الجريدة الرسمية رقم 72 بتاريخ 13/11/2004.

9- قانون 83/15 المؤرخ في 02/07/1983، المتعلق بالمنازعات الضمان الإجتماعي.

المواقع الالكترونية:

بوابة الكترونية [www.cnas.dz](http://www.cnas.dz)

قائمة المراجع والمصادر باللغة الأجنبية :

قائمة المراجع

1-Bernard Beignier, Droit des assurances, Montchresties lextenso édition, France, 2011.

2- DRC, Le guide des Procédures de l'Agent de contrôle, DRC-CNAS, Algerie, 2017.

3-Emmanuel Aubin, L'essentiel du Droit des Politiques sociales, gualino lextenso édition, 7<sup>e</sup> édition, France, 2012-2013.

4-Jean-Jacques Dupeyroux et Michel Borgetto et Robert Lafore, Droit de la Securite sociale, 17<sup>e</sup> édition, éditions DALLOZ, France, 2011.

الملتقيات باللغة الفرنسية:

Organisation internationale du Travail, **A GOUVERNANCE DES SYSTEMES DE SECURITE SOCIALE**, un guide pour les membres des conseils d'administration en afrique, Centre international de formation de l'Organisation internationale du Travail 2010.

## فهرس: الأشكال

| الرقم | العنوان  | الصفحة |
|-------|--|--------|
| 01    | إعداد مخطط جدول العمل المسطر لمراقبي أرباب العمل                     | 71     |
| 02    | أشكال المراقبة. لمراقبي أرباب العمل                                  | 72     |
| 03    | الهيكل التنظيمي لصندوق الضمان الإجتماعي للعمال الأجراء وكالة المسيلة | 73     |
| 04    | نسبة المؤمنین حسب القطاع   | 74     |
| 05    | التطور بياني لعدد المشغلين والمؤمنين وذوي الحقوق                     | 74     |
| 06    | نفقات التعويض ص.و.ت.إ. (وكالة المسيلة)                               | 75     |
| 07    | النفقات حسب نوع التعويض ل ص.و.ت.إ. ع.أ. وكالة المسيلة                | 75     |

## فهرس: الجداول

| الرقم | العنوان   | الصفحة |
|-------|---|--------|
| 01    | مراكز و ملاحق الضمان الإجتماعي  | 76     |
| 02    | تطور عدد المشغلين والمؤمنين وذوي الحقوق   | 77     |
| 03    | عدد المؤمنین المنتسبين النشطين وغير النشطين وذوي الحقوق                           | 78     |
| 04    | نفقات صندوق الضمان الإجتماعي للعمال الأجراء (وكالة المسيلة).                      | 79     |
| 05    | إلغاء زيادات وغرامات التأخير  | 79     |
| 06    | تسوية وضعية المستخدمين والعمال  | 79     |
| 07    | عدد الملفات المدروسة في إطار قانون التدابير التشجيعية لتشجيع العمل                | 80     |
| 08    | التعاقد مع ممارسي الصحة العمومية  | 80     |
| 09    | حصيلة الرقابة على أرباب العمل   | 81     |
| 10    | حصيلة جدولة الديون لسنة 2018.   | 81     |
| 11    | حصيلة جدولة الديون لسنة 2018 بعنوان المادة 57 من قانون المالية التكميلي لسنة 2017 | 82     |
| 12    | التحصیل الجبري نتيجة المعارضة والملاحقة و جدول الضرائب والشكوى                    | 82     |
| 13    | نفقات تعويض الاجهزة الطبية  | 82     |

الفهرس:

لاهداء

الشكر

مقدمة

06----- الفصل الأول: الإطار الفكري والنظري لمفهوم الضمان الإجتماعي في الجزائر

07----- المبحث الأول: الضمان الإجتماعي في الجزائر

07----- المطلب الأول: مفهوم الضمان الإجتماعي:

07----- الفرع الأول: تعريف الضمان الإجتماعي

08----- الفرع الثاني: نشأة الضمان الإجتماعي في الجزائر:

09----- الفرع الثالث: واقع الضمان الإجتماعي بالجزائر:

10----- الفرع الرابع: المستفيدون من نظام الضمان الإجتماعي في الجزائر.

11----- المطلب الثاني: الحماية الإجتماعية والتأمينات الإجتماعية في الجزائر

12----- الفرع الأول: مؤسسات الحماية الإجتماعية للضمان الإجتماعي:

13----- الفرع الثاني: مفهوم التأمين الإجتماعي

13----- الفرع الثالث: خصائص التأمين الإجتماعي

14----- المطلب الثالث: أهداف نظام التأمين الإجتماعي في الجزائر:

15----- المطلب الرابع: الفرق بين التأمين والضمان الإجتماعي

15----- المبحث الثاني: ماهية الصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية للعمال الأجراء

16----- المطلب الأول: مفهوم الصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية للعمال الأجراء

16----- الفرع الأول: تعريف الصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية للعمال الأجراء

- 17----- الفرع الثاني: مهام الصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية للعمال الأجراء
- 17----- الفرع الثالث: مزايا التأمين الإجتماعي
- 18----- الفرع الرابع: كيفية تسيير وتوزيع الإشتراكات .
- 19----- المطلب الثاني: الأخطار التي يغطيها الصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية للعمال الأجراء
- 19----- الفرع الأول: التأمين على المرض و التأمين الأمومة.
- 20----- الفرع الثاني: التأمين على العجز والتقاعد.
- 20----- الفرع الثالث: حوادث العمل ورأس مال الوفاة.
- 21----- الفرع الرابع: المنح العائلية.
- 21----- المبحث الثالث: تهرب المكلفين في مجال الضمان الإجتماعي من إلتزامهم
- 22----- المطلب الأول: التزامات المكلفين في مجال الضمان الإجتماعي والجزاء المترتبة على مخالفة التزاماتهم.
- 22----- الفرع الأول: التزامات المكلفين في مجال الضمان الإجتماعي.
- 23----- الفرع الثاني: الجزاءات المترتبة على مخالفة التزامات المكلفين في مجال الضمان الإجتماعي.
- 24----- المطلب الثاني: مفهوم التهرب في مجال الضمان الإجتماعي.
- 24----- الفرع الأول: تعريف وأنواع التهرب في مجال الضمان الإجتماعي.
- 27----- الفرع الثاني: آثار التهرب وآليات محاربه في مجال الضمان الإجتماعي
- 32----- المطلب الثالث: طرق التحصيل في مجال الضمان الإجتماعي وتسوية المنازعات.
- 32----- الفرع الأول: طرق التحصيل في مجال الضمان.
- 35----- الفرع الثاني: تسوية المنازعات أمام لجان الطعن.

- 36-----المبحث الرابع: مفهوم الرقابة في مجال الضمان الإجتماعي.
- 36-----المطلب الأول: مفهوم المراقبة.
- 36-----الفرع الأول: تعريف المراقبة.
- 36-----الفرع الثاني: نظام المراقبة لأرباب العمل في نظر الضمان الإجتماعي.
- 36-----الفرع الثالث: أشكال الرقابة.
- 37-----الفرع الرابع: آليات الرقابة.
- 37-----المطلب الثاني: مهام المراقب وأهمية المراقبة وآلية تفعيلها.
- 37-----الفرع الأول: مهام المراقب المعتمد.
- 38-----الفرع الثاني: المراقبة وأهميتها القانونية.
- 39-----المبحث الخامس: الإطار المعرفي للخدمة العمومية، الحكامة والتسيير العمومي
- 39-----المطلب الأول: مفهوم التسيير العمومي الجديد.
- 39-----الفرع الأول: تعريف التسيير العمومي.
- 39-----الفرع الثاني: مبادئ التسيير العمومي الجديد.
- 40-----الفرع الثالث: ركائز التسيير العمومي الجديد.
- 42-----الفرع الرابع: أزمة النموذج التقليدي في الإدارة العمومية ودوافع التغيير.
- 44-----المطلب الثاني: مفهوم الحكامة.
- 44-----الفرع الأول: تعريف الحكامة.
- 44-----الفرع الثاني: مفهوم الخدمات العمومية
- 45-----الفرع الثالث: علاقة التسيير العمومي الجديد بالحكامة.

- الفصل الثاني: دراسة تطبيقية للصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية للعمال الأجراء وكالة المسيلة. ---47
- المبحث الاول: تقييم عام لصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية للعمال الأجراء وكالة المسيلة. ---48
- المطلب الأول: لمحة عن الصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية للعمال الأجراء وكالة المسيلة. ---48
- الفرع الأول: تعريف بالصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية للعمال الأجراء وكالة المسيلة. ---48
- الفرع الثاني: الموقع الجغرافي للصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية للعمال الأجراء وكالة المسيلة. 49
- الفرع الثالث: الهيكل التنظيمي للصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية للعمال الأجراء وكالة المسيلة 50
- المطلب الثاني: الإيرادات والنفقات للصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية للعمال الأجراء وكالة المسيلة 52
- الفرع الأول: عدد المؤمنين في الصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية للعمال الأجراء وكالة المسيلة. 52
- الفرع الثاني: إيرادات الصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية للعمال الأجراء وكالة المسيلة. ---52
- الفرع الثالث نفقات الصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية للعمال الأجراء وكالة المسيلة. ---53
- المبحث الثاني: إلتزامات ص.و.ت.إ في ظل تطبيق الإتجاه الحديث للتسيير العمومي: ---54
- المطلب الأول: مدى إلتزام صندوق الضمان الإجتماعي بتبني خيار التسيير العمومي الجديد. ---54
- الفرع الأول: التكيف المستمر مع المتغيرات البيئية. ---54
- الفرع الثاني: توجيه مهام الإدارة العمومية في اتجاه جديد. ---55
- الفرع الثالث: تحسيس الموظفين العموميين بالمسؤولية. ---55
- الفرع الرابع: السعي لتحقيق الفعالية والكفاءة. ---55
- الفرع الخامس: التقرب من المواطن. ---56
- الفرع السادس: السرعة. ---57
- المطلب الثاني: حوكمة الضمان الإجتماعي: - حوكمة التأمين على المرض. ---58
- الفرع الأول: الاتفاقيات بين الضمان الإجتماعي وممارسي الصحة العمومية. ---58

- 58----- الفرع الثاني: التحكم في العلاجات المقدمة من طرف المستشفيات العمومية.
- 59----- الفرع الثالث: السياسة الدوائية.
- 59----- الفرع الرابع: قيادة او توجيه السياسة الصحية.
- 60----- الفرع الخامس: المراقبة
- 62----- المبحث الثالث: تطبيق الحكامة في صندوق التأمينات الإجتماعية للعمال الأجراء وكالة المسيلة.
- 62----- المطلب الأول: مبادئ الحكامة صندوق التأمينات الإجتماعية للعمال الأجراء وكالة المسيلة.
- 65----- المطلب الثاني: فوائد تطبيق الحكامة في صندوق الضمان الإجتماعي للعمال الأجراء وكالة المسيلة.
- 63----- المبحث الرابع: النتائج المحققة من تطبيق لإجراءات التشجيعية في مجال الضمان الإجتماعي.
- 65----- المطلب الأول: نتائج تطبيق قانون التدابير التشجيعية لتشجيع العمل والتخفيف من البطالة.
- 66----- المطلب الثاني: نتائج تطبيق قانون المالية التكميلي.
- 66----- المطلب الثالث: نتائج تطبيق الرقابة:
- (70-68)----- الخاتمة
- (87-83)----- قائمة المراجع
- 88----- قائمة الأشكال و الجداول
- 94----- الملخص

## الدور الرقابي لمؤسسة الضمان الإجتماعي في محاربة التهرب من التصريح بالعمال.

(دراسة حالة الصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية للعمال الأجراء وكالة مسيلة)

كان اختيارنا لهذا الموضوع نتيجة لتفاقم ظاهرة التهرب من التصريح بالعمال واتساع آثارها، وانتشارها الكبير في السنوات الأخيرة، فهي تهدد وجود نظام الضمان الإجتماعي، كما تفوت أموال طائلة على صندوق التأمينات الإجتماعية للعمال الأجراء مما يترتب عنه انعكاسات سلبية على الصندوق وعلى السياسة الإجتماعية للدولة.

### Abstract :

## **SUPERVISORY ROLE OF THE SOCIAL SECURITY INSTITUTION IN COMBATING THE EVASION OF WORKERS' DECLARATION.**

*(case study of the national fund for social insurance, M'sila Agency).*

This topic was selected as a result of the growing up of insurance fraud of employees' declaration phenomenon and its effects.

Its large spread in the recent years threatens the existence of the insurance system, In addition to that, it passed a lot of money on the insurance company which resulted with negative impacts on the national insurance policy.