

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
Ministry of Education and Scientific Research
جامعة محمد البشير الإبراهيمي - برج بوعريريج -
University of Mohamed el Bachir el Ibrahimi- Bba
كلية الحقوق والعلوم السياسية
Faculty of Law and Political Sciences



مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات لنيل شهادة الماستر أكاديمي في الحقوق
تخصص:
قانون أعمال

حق العامل في الضمان الاجتماعي

تحت إشراف الدكتور:

نجار أمين

من إعداد الطالبتين:

العايب آية

بوخاري دنيا

الاسم و اللقب	الرتبة	الصفة
عشاش حمزة	أستاذ محاضر - ب -	رئيسا
نجار أمين	أستاذ مساعد - أ -	مشرفا
بوقرة عيسى	أستاذ محاضر - ب -	مناقشا

السنة الجامعية: 2024 - 2025.



ملحق بالقرار رقم 10824... المؤرخ في 27 صفر 2020
الذي يحدد القواعد المتعلقة بالوقاية من السرقة العلمية ومكافحتها

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

مؤسسة التعليم العالي والبحث العلمي:

نموذج التصريح الشرقي
الخاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث

(الطالب الأول)

أنا الممضي أسفله،

السيد (ة): الطالب أ. ب. ج. هـ. الصفقة: طالب. أ. ب. ج. د. هـ. طالب
الحامل (ة) لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 1234567890 والصادرة بتاريخ: 2020.08.18
المسجل (ة) بكلية / معهد للتعليم العالي قسم: قانوني
والمكلف (ة) بإنجاز أعمال بحث (مذكرة التخرج. مذكرة ماستر. مذكرة ماجستير. أطروحة دكتوراه).
عنوانها: حق العامل في التقدم إلى اجتماعي

أصبح بشرفي أنني ألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية والنزاهة الأكاديمية
المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه.

التاريخ: 2020.08.18

توقيع المعني (ة)

شروط تسجيل التصديق
السيد: أ. ب. ج. هـ.
بطاقة التعريف الوطنية رقم: 1234567890
0 جوان 2020

عازنيس الحسن لنعني لبتنر و بتقويعر منه
ضمايعة الحالة المدنية



ملحق بالقرار رقم 10821... المؤرخ في 27 ديسمبر 2020
الذي يحدد القواعد المتعلقة بالوقاية من السرقة العلمية ومكافحتها

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

مؤسسة التعليم العالي والبحث العلمي:

نموذج التصريح الشرفي
الخاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث

(الطالب الثاني)

أنا الممضي أسفله.

المسيد(ة): بوخاري دينا الصفة: طالب. أخذ. طالب
الحامل(ة) لبطاقة التعريف الوطنية رقم 412924873 والصادرة بتاريخ 2024.10.02
المسجل(ة) بكلية / معهد العلوم والتكنولوجيا فانود أعمال
والمكلف(ة) بإنجاز أعمال بحث (مذكرة التخرج، مذكرة ماستر، مذكرة ماجستير، أطروحة دكتوراه).
عنوانها: حفظ العامل في المنظمات الإدارية

أصرح بشرفي أنني ألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية والنزاهة الأكاديمية
المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه .

التاريخ: 2024.10.02

توقيع المعني (ة)

شهادة تسجيل التصديق
المعهد: المعهد
بطاقة التعريف الوطنية رقم: 412924873
مسجل بتاريخ: 2024.10.02
مكلف(ة) بالبحث: بوخاري دينا
عنوان البحث: حفظ العامل في المنظمات الإدارية
الرئيس للعلوم لشعبتي ليلالي وبتنوع من
ضابط الحالة المدنية
حروز زهير

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

١٤٣٨ هـ

إهداء

إلى روح والدي الغالي بوخاري عاشور
الذي رحل بجسده لكن ذكره ودعوته تظل نبراساً ينير دربي،
أهديك هذا التخرج عسى أن يكون نوراً يضيء قبرك،
وعملاً يرفع لك في موازين حسناتك،
رحمك الله وأسكنك فسيح جناته.

إلى أمي الحبيبة، سندي وقوتي،
الله يحفظك لي يا أغلى الناس ويدم عليك الصحة والعافية.
إلى إخوتي الأعمام الذين كانوا لي عوناً وسنداً في كل خطوة
شكراً لوجودكم الداعم في حياتي
(طيب، عبد الحق، الهواري، مرزاق).

إلى خطيبي لطفني الغالي وشريك دربي المستقبلي
أنت الدافع والسند، وبقربك تكتمل فرحتي.
إلى أخواتي العزيزات، صندوق أسراري ورفيقات دربي، محبتكن كنز لا يفنى
إلى فلذات أكباد إخوتي وأخواتي

(سلمى، عاشور، ضياء الدين، نضال، عبد الفتاح، محمد الأمين، يعقوب، تقوى رزان،
وصال، جواد عبد الهادي، إسحاق، رحيل، يوسف سند، ياسر)
أنتم بهجة الحياة ومستقبلها.

تخرجت اليوم بفضل الله، ثم بفضل دعمكم وحبكم.
هذا النجاح هو ثمرة غرسكم، وسندي الذي استندت عليه.

دنيا بوخاري

إهداء

إلى النخلة الباسقة التي استظللت بحنانها،
إلى الجبل الذي احتميت بثباته،
إليك يا أبي، يا من أفتخر بك كل يوم، وأستلهم من خطواتك معنى الاجتهاد والكفاح،
يا من كانت نظرتك دافعاً، وكلمتك عزاءً
أطال الله في عمرك، وبارك في صحتك، وأبقاك لي عزاً لا يُعوّض.
إلى من شكّلوا ملامح الحلم في داخلي، وكانوا الضوء في عتمة الطريق...
إلى أمي، نبض القلب وطمأنينة الروح، من كانت لي
دعماً لا يميل، وظهراً لا ينكسر من كانت دعواتك زادي، وصبرك ظلي حين مالت بي الأيام...
كل حرف في هذه الصفحات يهمس باسمك امتناناً.
إلى سندي في الحياة، زهرات قلبي، رفيقات العمر وبلسم التعب (إخواتي العزيزات)
كنتن دوماً مصدر دفتي وسكيني، واصواتكن كانت رجوع التفاؤل في لحظات الانكسار.
إلى رفاق الدرب الذين تقاسموا معي ساعات الجهد، وتقلبات الأيام (صديقاتي)
إلى من كان له الفضل في توجيهي، وتعزيزي بالعلم والراي السديد (استاذي المشرف)، أقدم
لكم كل عبارات الشكر والعرفان، لما بذلتموه من جهد كريم، وارشاد ثمين، كان له الأثر
الكبير في انجاز هذه المذكر.
أخيراً الشكر موصول لنفسني على الصبر والتي كانت أهلاً للمتاعب ها انا اختتم كل ما مررت
به الحمد لله من قبل ومن بعد راجية من الله تعالى ان ينفعني بما علمني وان يعلمني ما
اجهل ويجعله حجة لي لا علي

آية العايب

مقدمة

مقدمة:

لقد شكّل الاهتمام بالعنصر البشري محورًا أساسيًا في تطور المجتمعات، ذلك أن الإنسان هو الفاعل الرئيس في عملية البناء الاقتصادي والاجتماعي والثقافي، مما جعل الحفاظ على سلامته وتوفير الحماية له من المخاطر والأزمات من أبرز مهام الدول عبر مختلف العصور. ومع تصاعد التحديات الاقتصادية والاجتماعية، أصبحت الحماية الاجتماعية إحدى الدعائم الأساسية التي تقوم عليها سياسات الدولة الحديثة، باعتبارها تجسيدًا لالتزاماتها تجاه مواطنيها، ووسيلة لضمان الاستقرار والتوازن داخل المجتمع.

وفي هذا السياق، برز نظام الضمان الاجتماعي كآلية قانونية وتنظيمية تهدف إلى تأمين الأفراد من مختلف المخاطر التي قد تعترضهم خلال حياتهم المهنية أو بعدها، مثل المرض، العجز، حوادث العمل، الشيخوخة، الوفاة، والبطالة. وقد تطور هذا النظام عبر مراحل تاريخية متعددة، حيث كانت بداياته في شكل مبادرات خيرية ومساعدات عائلية، ليتحول تدريجيًا إلى مؤسسات منظمة وملزمة بقوة القانون.

وفي الجزائر، لم يكن نظام الضمان الاجتماعي وليد اللحظة، بل شهد تطورًا تدريجيًا مرتبطًا بالسياق التاريخي والسياسي للبلاد. ففي الحقبة الاستعمارية، خضعت الجزائر لنظام الضمان الاجتماعي الفرنسي، الذي كان تمييزيًا ومقصورًا على فئة محددة من السكان. وبعد الاستقلال، سعت الدولة الجزائرية إلى بناء نظام وطني مستقل وشامل، فصدر الأمر رقم 69-145 المؤرخ في 16 جوان 1969 المتعلق بالضمان الاجتماعي، والذي شكل الإطار القانوني الأول لتكريس هذا الحق في المنظومة التشريعية الوطنية.

وقد تعزز هذا المسار بصدور عدة قوانين وتنظيمات لاحقة، من بينها القانون رقم 83-11 المؤرخ في 2 يوليو 1983 المتعلق بالضمان الاجتماعي، والذي لا يزال يشكل المرجع الأساسي في هذا المجال، إلى جانب إنشاء مؤسسات متخصصة ك الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال الأجراء (CNAS) والصندوق الوطني لغير الأجراء (CASNOS)، بما يعكس حرص المشرع على توسيع الحماية الاجتماعية وتكييفها مع تطورات سوق العمل.

أسباب اختيار الموضوع:

*أسباب ذاتية:

- اهتمام شخصي بمجال حقوق الإنسان الاجتماعية، والرغبة في التعمق في المنظومة الحمائية للعامل.
- الطموح لفهم البنية القانونية للمؤسسات الاجتماعية ودورها في حياة الفرد.

*موضوعية:

- أهمية الموضوع وراهنيته في ظل الأزمات الاقتصادية والتحديات الاجتماعية الراهنة.
- كثرة النزاعات المرتبطة بحرمان العمال من بعض حقوقهم الاجتماعية أو صعوبة الحصول عليها.
- عدم وجود تغطية شاملة في بعض الدراسات السابقة لهذا الجانب بدقة قانونية وتحليلية.

أهداف الدراسة:

- بيان الأسس القانونية التي يقوم عليها حق العامل في الضمان الاجتماعي.
- التعرف على مختلف أنواع الأداءات التي يكفلها القانون للعامل.
- تحليل فعالية الحماية الاجتماعية في الجزائر.
- تسليط الضوء على الصعوبات التي تواجه العامل في الاستفادة من هذا الحق.

صعوبات الدراسة:

- مثل أي عمل أكاديمي، واجهت هذه الدراسة عدة صعوبات، أبرزها:
- نقص المراجع القانونية الحديثة المتخصصة في الموضوع.
- غياب المعطيات الإحصائية الدقيقة المرتبطة بتطبيق النظام.
- تداخل النصوص القانونية وكثرة التعديلات التي تعرقل الفهم المتكامل.
- صعوبة الحصول على وثائق تنظيمية وممارسات إدارية حديثة.
- الطابع المشتت للتنظيم القانوني، حيث نجد أن القوانين والمراسيم متفرقة ومتداخلة أحياناً.

إشكالية الدراسة:

هل توفر الأداءات المقررة ضمن منظومة الضمان الاجتماعي حماية كافية للعامل

في حالات المرض، حوادث العمل، الأمومة، والتقاعد؟

وتفرعت عنها الأسئلة التالية:

- ما هو الإطار القانوني والمؤسسي المنظم للضمان الاجتماعي في الجزائر؟
- ما هي طبيعة الأداءات التي يستفيد منها العامل؟ وهل تغطي فعليًا المخاطر الاجتماعية التي تهدده؟
- ما هي أبرز النقائص والصعوبات التي تعيق تفعيل هذا الحق في الواقع؟

المنهج المعتمد:

اعتمدنا في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، من خلال تحليل النصوص القانونية والتنظيمية المؤطرة للضمان الاجتماعي في الجزائر، مع الاستعانة ببعض الدراسات الفقهية والمقارنة لتقييم فعالية هذا النظام وبيان مكامن القوة والقصور فيه.

خطة الدراسة: تتوزع هذه المذكرة على فصلين رئيسيين، على النحو الآتي:

- **الفصل الأول:** الإطار المفاهيمي والقانوني للضمان الاجتماعي.
- **الفصل الثاني:** الأداءات المستحقة للعامل في الضمان الاجتماعي.

الفصل الأول:
الأسس العامة للضمان
الاجتماعي

تمهيد:

يعد الضمان من المفاهيم القانونية والاقتصادية المهمة التي تهدف الى تحقيق الاستقرار والطمأنينة في التعاملات المختلفة، سواء كانت مدنية او تجارية. فالضمان بمفهومه العام يمثل التزاما بتحمل نتائج ضرر معين او تعويض المتضرر في حال تحقق خطر محدد، مما يسهم في حماية الحقوق وتوزيع المخاطر بشكل عادل بين الأطراف.

ونظرا لأهمية الضمان وتعدد صوره وتطبيقاته في الأنظمة القانونية المختلفة، فقد بات من الضروري الوقوف على مفهومه وتحديد ابعاده. كما ان فهم طبيعة الاخطار التي يغطيها يعد خطوة أساسية لتقييم مدى فعاليته وتحقيق الغاية المرجوة منه.

لذلك سيتم في هذا البحث تناول موضوع الضمان عبر مبحثين رئيسيين (ماهية الضمان الاجتماعي) كمبحث اول ثم نسلط الضوء على (المخاطر المغطاة بالضمان) كمبحث ثاني.

المبحث الأول: الإطار المفاهيمي للضمان الاجتماعي

يعد الوقوف على ماهية الضمان خطوة أولى وإسبانية لفهم الإطار الذي يتحرك ضمنه هذا المفهوم في مختلف التطبيقات القانونية والعملية. فالضمان ليس مجرد مصطلح نظري، بل هو أداة لحماية الحقوق وتقادي الاضرار، وتحقيق التوازن بين أطراف العلاقة القانونية.

ومن أجل الإحاطة بهذا المفهوم من جميع جوانبه، لا بد أولاً من الرجوع الى الأصل اللغوي والاصطلاحي لكلمة "الضمان"، لما لذلك من أهمية في تحديد المقصود به عند الفقهاء وأصحاب القوانين. ثم ننقل الى استعراض الخصائص الجوهرية للضمان، والتي تميز هذا النظام عن غيره من النظم القانونية المشابهة. واخيراً، نتعرض لاهم الأسس والاحكام التي يقوم عليها الضمان، سواء في الفقه الإسلامي او في القوانين الوضعية، لنكشف عن الإطار الذي يحكم هذا النظام ويضبط آلياته.

المطلب الأول: تعريف الضمان الاجتماعي

لفهم الضمان فهما دقيقا ومتكاملا، لا بد من التأسيس لذلك بالرجوع الى معناه في اللغة والاصطلاح، حيث يسهم هذا التحديد في تمييزه عن المفاهيم القريبة منه. فالتعريف اللغوي يبين الأصل الدلالي للمصطلح، بينما يظهر التعريف التشريعي كيفية تنظيمه وتقنينه في النصوص القانونية والفقهية.

ولا يكتمل هذا التصور الا من خلال الوقوف على الخصائص المميزة للضمان، التي تظهر طبيعته القانونية وتحدد ملامحه في التطبيق العملي، بالإضافة الى المبادئ الأساسية التي يقوم عليها، والتي تعد بمثابة القواعد التي تنظم نطاقه وآليات تنفيذه.

الفرع الأول: التعريف اللغوي والتشريعي للضمان

للضمان عدة تعاريف لغوية وتشريعية أهمها:

أولاً: التعريف اللغوي

يشمل التعريف اللغوي للضمان كل من التعريف اللغوي والتعريف الفقهي له لذلك سوف نتطرق للتعريف اللغوي والتعريف الفقهي للضمان كالتالي:

1- تعريف الضمان لغة:

الضمان في اللغة العربي مأخوذ من "ضمن" ، ويقال "ضمن الشيء يضمنه ضمانا " أي كلفه والزمه، والضامن هو الكفيل، وهو من يتحمل تبعات امر ما عن غيره.¹ والضمان يعني الالتزام بشيء ما لصالح الطرف الاخر، سواء كان ذلك التزاما ماليا او معنويا ويتضمن شعورا بالأمان الناتج عن وجود من يكفل الحقوق ويصونها.² اما "الاجتماعي" فهو منسوب الى "المجتمع" والمجتمع في اللغة هو جماعة من الناس تربطهم روابط مشتركة، كالعادات، والقيم، والمصالح، ويعيشون في بيئة واحدة. فالصفة ³ "الاجتماعي" تشير الى كل ما يتصل بتنظيم العلاقات بين الافراد داخل الجماعة. وعليه فان "الضمان الاجتماعي" من حيث اللغة يعني: التزام جماعي او كفالة متبادلة بين افراد المجتمع، تقتضي حماية بعضهم لبعض من الاخطار او الحاجات، تحقيقا للاستقرار والأمان ضمن البنية المجتمعية.⁴

2- التعريف الفقهي للضمان

يُعرف "جيرار (Gérard) "الضمان الاجتماعي بأنه: *نظام قانوني وتقني يهدف إلى حماية الأفراد من المخاطر الاجتماعية التي تؤثر على قدرتهم في الحصول على دخل كافٍ، ويعتمد هذا النظام على مبدأ التضامن بين الأفراد، بحيث تُوزع الأعباء على الجميع لتُوجه المنافع نحو من يحتاجون إليها عند تحقق الخطر"⁵.. أما "سوميان (Somian) "، فيُعرفه بأنه: *مجموعة من الآليات والمؤسسات التي تنشئها الدولة لتكفل للأفراد، وخاصة فئة العمال، موارد بديلة عند توقف الدخل نتيجة وقوع إحدى المخاطر الاجتماعية، كالعجز، المرض، أو البطالة، وهي تهدف إلى تحقيق العدالة الاجتماعية وتوفير الاستقرار الاقتصادي"⁶..

¹-ابن منظور، لسان العرب، مادة ضمن، دار المعارف، ج13، ص 230.

²-الزبيدي، تاج العروس من جواهر القاموس، مادة "ضمن" ، تحقيق: عبد الكريم العزباوي، دار الهداية، ج10، ص122.

³-المعجم العربي الأساسي، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، تونس، ط1، 1989، ص792.

⁴-احمد مختار عمر، معجم اللغة العربية المعاصرة، عالم الكتب، ط1، 2008، ص517.

⁵ -Gerard ,p,le droit de la sécurité sociale ,paris ;daloz, 2002, p15.

⁶ Soumian, j, la protection sociale :approche juridique et economique, edution lharmattant, paris , 2010 ,p28.

يُظهر هذان التعريفان أن الضمان الاجتماعي لا يقتصر فقط على الدعم المالي، بل يُمثل منظومة متكاملة من الحماية التي تستند إلى مبادئ قانونية واقتصادية واجتماعية تهدف إلى صون كرامة الإنسان في مواجهة ظروف الحياة القاهرة.

3- التعريف التشريعي للضمان

هو مجموعة من السياسات والتشريعات التي تصدرها الدولة بهدف حماية الافراد من المخاطر الاجتماعية التي تؤثر على قدرتهم على العمل او الحصول على دخل، مثل المرض، الشيخوخة، العجز، البطالة، او وفاة المعيل.

ويعتبر الضمان الاجتماعي أداة تحقيق العدالة الاجتماعية والاستقرار الاقتصادي .

وقد نصت معظم الدساتير والتشريعات الحديثة على ان الضمان الاجتماعي حق لكل

"مواطن"، وهو ما يقر التزام الدولة بتوفيره وتنظيمه.

وقد عرفه الدكتور عبد الفتاح عبد المعطي على انه:

"نظام قانوني تقوم بمقتضاه الدولة او الهيئات العامة المختصة بتقديم خدمات او مبالغ مالية للأفراد الذين لا يستطيعون الحصول على دخل كاف بسبب تعرضهم لمخاطر معينة كالعجز او الشيخوخة او المرض او الوفاة".¹

كما عرفه الدكتور احمد حسن البرعي ان:

"الضمان الاجتماعي هو نظام تكافلي يهدف الى تحقيق حد أدنى من الدخل

للمواطنين في مواجهة مخاطر الحياة، ويعتمد مبدأ التضامن بين فئات المجتمع".²

ويرى الدكتور منذر الشاوي ان:

"الضمان هو تعبير تدخل الدولة لحماية المواطن من تقلبات الحياة التي قد تؤثر على

دخله، وذلك من خلال أنظمة تشريعية ملزمة".³

*الضمان الاجتماعي في المغرب ينظمه الظهير الشريف بمثابة قانون رقم 1.72.184 بتاريخ

27 يوليو 1972، المتعلق بالضمان الاجتماعي:

¹- عبد الفتاح عبد المعطي، "القانون الاجتماعي"، دار النهضة العربية، القاهرة، 1995، ص210.

²- احمد حسن البرعي، "الضمان الاجتماعي"، دار الفكر العربي، 1993، ص43.

³- منذر الشاوي، "النظام القانوني للضمان الاجتماعي في التشريع الأردني"، الجامعة الأردنية، 2004.

"ينص على ان الضمان يهدف الى حماية العمال واسرهم من المخاطر التي قد تؤدي الى فقدان الدخل او الاحتياج للخدمات الصحية والاجتماعية".¹

*اما في القانون الجزائري فقد نصت عليه المادة 72من الدستور الجزائري لسنة 2020على ما يلي:

"يؤسس الحق في الحماية الاجتماعية. تعمل الدولة على ضمان الضمان الاجتماعي لكل المواطنين".²

وجاء في المادة 01 من القانون 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية في الجزائر:

"يهدف هذا القانون الى تنظيم نظام التأمينات الاجتماعية الذي يغطي المخاطر المتعلقة بالمرض، الامومة، العجز، الشيخوخة، والوفاة".³

مما سبق عرضه نخلص الى القول ان الضمان الاجتماعي هو نظام حكومي يهدف لتوفير الحماية المالية والدعم للمواطنين في حالات مثل التقاعد، العجز، الوفاة، او فقدان العمل. يساهم فيه الافراد وأصحاب العمل لتأمين دخل منتظم ومستقر للفئات المستحقة.

الفرع الثاني: خصائص الضمان الاجتماعي

ويتميز هذا النظام بجملة من الخصائص القانونية والتنظيمية التي تميزه عن غيره من نظم الحماية، وتُعبّر عن فلسفته القائمة على مبادئ التضامن والتكافل الاجتماعي. وفي هذا الإطار، سنسلط الضوء على أبرز خصائص الضمان الاجتماعي بوصفها الأساس لفهم طبيعته ووظيفته.

أولا: الطابع الإجباري

يقصد بالإجبارية أن الانخراط في نظام الضمان الاجتماعي ليس خياراً شخصياً بل واجب قانوني تفرضه الدولة على كل شخص يمارس نشاطاً مأجوراً، سواء كان ذلك في القطاع العام أو الخاص، ويُلزم القانون أصحاب العمل بتسجيل عمالهم لدى الصندوق الوطني

¹-الظهير الشريف رقم1.72.184،الفصل الأول.

²-الدستور الجزائري المعدل سنة2020،المادة72،الجريدة الرسمية رقم 82.

³-انظر المادة 01 من القانون 83-11المؤرخ في 10 يوليو1983،المتعلق بالتأمينات الاجتماعية،الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية،العدد34، 1983.

للتأمينات الاجتماعي (CNAS) وودفع الاشتراكات في الآجال المحددة، كما يُلزم العامل بالمساهمة بجزء من راتبه في تمويل النظام.¹

ثانيا: الطابع التضامني

يُبنى نظام الضمان الاجتماعي في الجزائر على مبدأ التضامن الاجتماعي، أي أن فئات المجتمع تتكافل فيما بينها، حيث تُمول المنافع التي يستفيد منها المتقاعدون، المرضى، والمعاقون، من الاشتراكات المدفوعة من طرف العمال وأرباب العمل هذا المبدأ يُترجم عملياً في كون بعض المستفيدين من النظام لا يساهمون فيه بصورة مباشرة (كالمعاقين منذ الولادة أو أفراد الأسرة المستفيدين من التغطية الصحية)، لكنهم يحصلون على حماية اجتماعية ممولة جماعياً.²

ثالثا: التسيير عن طريق هيئات عمومية متخصصة

يتم تسيير نظام الضمان الاجتماعي في الجزائر عن طريق هيئات عمومية مستقلة مالياً وإدارياً، وتخضع هذه الهيئات إلى إشراف وزارة العمل. ومن أبرز هذه الهيئات:

- الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء.- CNAS
- الصندوق الوطني للتقاعد.- CNR
- الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة - CNAC
- كل صندوق يختص بإدارة جانب معين من الحماية الاجتماعية، ويملك صلاحيات واسعة في التحصيل، التسيير، والمراقبة.³

رابعا: التنوع في التغطية

نظام الضمان الاجتماعي في الجزائر لا يقتصر على تغطية مرضية أو تقاعد فقط، بل يشمل مجموعة من المخاطر الاجتماعية، منها:

- المرض والأمومة: التكفل بالعلاج والولادة
- العجز والوفاة: منح المعاشات للمعاقين وذوي الحقوق

-عبدالقادر بن عبد الله،"الضمان الاجتماعي في الجزائر: الأسس القانونية والتطبيقات"،دار النشر الجامعية،2018،ص45-47¹.

²-ساعد خمليش،قانون الضمان الاجتماعي في الجزائر،ديوان المطبوعات الجامعية،الجزائر،ص45.

³-عبد الكريم بن الطيب،النظام القانوني للضمان الاجتماعي في الجزائر،دار هومة،الجزائر، 2018،ص67.

- حوادث العمل والأمراض المهنية: التعويض والعلاج
- التقاعد: معاش شهري عند بلوغ السن أو العجز
- البطالة: منح مالية ومرافقة مهنية.

وهذا ما يجعل النظام واسعاً وشاملاً مقارنة ببعض الأنظمة الأخرى.¹

خامسا: المساهمة حسب القدرة المالية

يُحتسب الاشتراك في الضمان الاجتماعي بنسبة مئوية من الأجر، أي أن الشخص الذي يتقاضى أجراً أعلى يدفع اشتراكات أكثر، والعكس صحيح. هذه النسبة تُقسم بين العامل وصاحب العمل، مما يخفف العبء المالي على الأجير.

* مثال: العامل يدفع 9%، وصاحب العمل 26%، من الراتب الشهري-

وهذا النظام يعكس مبدأ العدالة التوزيعية ويأخذ في الاعتبار القدرة المالية لكل مساهم.²

سادسا: الرقابة والإشراف الحكومي

رغم أن الهيئات المسيرة مستقلة مالياً، فإنها تخضع لرقابة وزارة العمل والضمان الاجتماعي، التي تسهر على حسن تسيير الأموال العامة والتأكد من التزام الهيئات بالقوانين والتعليمات. كما يمكن للدولة أن تتدخل في حالات العجز المالي أو الإخلال بالتسيير.³

سابعا: الطابع غير الربحي

الضمان الاجتماعي لا يُدار بمنطق تجاري، بل هو خدمة اجتماعية عامة، أي أن أموال الاشتراكات تُستخدم فقط لدفع المنافع والتعويضات، ولا يمكن توجيهها لتحقيق أرباح أو استثمارات رأسمالية.⁴

¹ -بن داود عبد الله، الضمان الاجتماعي في التشريع الجزائري، دار المعرفة، ط5، الجزائر، 2018، ص45.

-راجع المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 97-330 المؤرخ في 10-12-1997 المحدد لنسبة الاشتراكات في الضمان الاجتماعي.

-عبد الكريم خضير، "الرقابة على مؤسسات الضمان الاجتماعي في الجزائر"، مجلة العلوم القانونية، العدد9، 2020، ص88.

⁴ -زهير بوزيدي، "مبادر الضمان الاجتماعي في الجزائر"، أطروحة دكتوراه، جامعة الجزائر 1، 2018، ص134.

الفرع الثالث: مبادئ الضمان الاجتماعي

يُعدّ الضمان الاجتماعي من أبرز أدوات الحماية الاجتماعية التي تعتمد عليها الدول لضمان حدّ أدنى من الكرامة الإنسانية، ويقوم على مجموعة من المبادئ والأسس التي تهدف إلى تحقيق العدالة والتكافل بين أفراد المجتمع.

أولاً: مبدأ التضامن الاجتماعي

يُعدّ هذا المبدأ الركيزة الأساسية للضمان الاجتماعي، إذ يقوم على مشاركة جميع الأفراد في تحمّل الأعباء الاجتماعية، من خلال اشتراكات دورية تُجمع من الفئات العاملة لتمويل المنافع التي تُقدّم للمخاطرين أو المحتاجين، مثل العاطلين عن العمل، المرضى، أو المتقاعدين. هذا التضامن لا يقتصر على المستوى الاقتصادي فحسب، بل يشمل أيضاً البعد الإنساني والاجتماعي.¹

ثانياً: مبدأ الشمولية

يهدف الضمان الاجتماعي إلى تغطية جميع فئات المجتمع دون تمييز، بما يشمل العمال، الموظفين، أصحاب الحرف، والعاطلين عن العمل، مع توسيع مظلة الحماية لتشمل مختلف الأخطار الاجتماعية كالبطالة، المرض، الشيخوخة، والإعاقة.²

ثالثاً: مبدأ الاستمرارية

يُفترض في أنظمة الضمان الاجتماعي أن تكون مستدامة ودائمة، حيث تضمن تقديم الخدمات في مختلف الظروف الاقتصادية والسياسية، مما يستدعي إدارة رشيدة للصناديق وتخطيطاً بعيد المدى لضمان ديمومة التمويل.³

¹-رزوقي محمد، "التأمينات الاجتماعية في الجزائر: دراسة قانونية مقارنة"، دار هومة، 2018، ص45.

-بن صالح عادل، "دور هيئات الضمان الاجتماعي في تحقيق التنمية الاجتماعية على ضوء التشريع الجزائري" مجلة العلوم السياسية والقانون، العدد 17، سبتمبر 2019، ص115.

³-رشيد بلا، "الحماية القانونية للمؤمن له في تشريع الضمان الاجتماعي الجزائري" جامعة ادرار، ص88.

رابعاً: مبدأ العدالة الاجتماعية

يهدف هذا المبدأ إلى إعادة توزيع الدخل بطريقة عادلة بين مختلف طبقات المجتمع، من خلال توفير الدعم للفئات الهشة، دون المساس بحقوق المساهمين أو الكفاءات الإنتاجية، بما يحقق توازناً بين الحماية والتحفيز.¹

خامساً: مبدأ المساواة وعدم التمييز

يُفترض أن تكون منافع الضمان الاجتماعي متاحة لجميع الأفراد المؤهلين دون تمييز بسبب الجنس، العرق، الدين، أو الانتماء السياسي، مما يعكس احترام حقوق الإنسان والمساواة أمام القانون.²

سادساً: مبدأ المشاركة الثلاثية

في العديد من الدول، يتم تمويل الضمان الاجتماعي من خلال مساهمة ثلاثة أطراف رئيسية: العامل، رب العمل، والدولة. ويُعزز هذا التوزيع المشترك للمسؤولية من مصداقية النظام ويقلل من الضغط على فئة واحدة.³

المطلب الثاني: تمييز الضمان عن بعض المصطلحات المشابهة له

الفرع الأول: التأمينات الاجتماعية والضمان الاجتماعي:

تهدف التأمينات الاجتماعية بصفة عامة إلى توفير الأمن والأمان في نفوس الطبقة العاملة في المجتمع، سواء كان ذلك في القطاع العام أو الخاص، وذلك عن طريق تعويض المؤمن له أو من يعولهم من أفراد أسرته، عن الخسارة التي تلحق به نتيجة لتحقق أحد المخاطر الاجتماعية المنصوص عليه في قوانين التأمينات الاجتماعية كخطر المرض، العجز، الوفاة والأمومة مثل ما هو الشأن في الجزائر، ويتمثل التعويض في تقديم مبالغ نقدية على شكل إيراد مالي أو خدمات عينية، تتمثل على الخصوص بالرعاية الطبية ودفع نفقات العلاج للمؤمن له وذلك مقابل اشتراكات إجبارية، يدفعها كل من العامل وصاحب العمل، وبمشاركة من الدولة أحياناً.

¹-بن صالح عادل، المرجع السابق، ص115.

²-رشيد بلا، المرجع السابق، ص89.

³-زروقي محمد، المرجع السابق، ص134.

فالتأمينات الاجتماعية، هي تلك النظم التي تحقق حماية للمؤمن له من الخطر المؤمن منه وذلك عن طريق جبر نتائج هذا الخطر، في حين يهدف نظام الضمان الاجتماعي إلى حماية الأفراد من الأخطار والأعباء الاجتماعية التي تهددهم بالبؤس والحاجة كالمرض والعجز والوفاة والبطالة والتقاعد.

تمثل التأمينات الاجتماعية أداة من الأدوات التي يستعملها الضمان الاجتماعي لتوفير الأمن الاجتماعي والاقتصادي للأفراد، حيث يؤدي التأمين عن المرض إلى توفير الحماية للمؤمن له إذ توفر له الحماية الطبية الكافية، كما تقدم له نفقات العلاج. ويحميه التأمين عن العجز، مما قد ينجر عليه من مخاطر نتيجة لانقطاع دخله عند العجز عن العمل. ويؤمن التأمين عن الوفاة الأعباء العائلية الناتجة عن فقدان المعيل كما يوفر التأمين عن الأمومة راحة للأم وحماية للطفل.

بذلك يمثل التأمين الاجتماعي فعلاً وسيلة من الوسائل التي يستعملها الضمان الاجتماعي لتحقيق غايته، والمتمثلة في الأمن الاجتماعي الذي تسعى الدولة إلى تحقيقه لمواطنيها، عن طريق ضمان دخلهم في حالة تعرضهم إلى الانقطاع أو النقص أو في حالات مواجهتهم لأخطار اجتماعية سواء كانت دائمة أو مؤقتة.

فيكون الضمان الاجتماعي أكثر شمولية من التأمينات الاجتماعية لأن نظام الضمان الاجتماعي عبارة عن مجموعة من الوسائل القانونية التي تهدف إلى تحقيق الأمن الاجتماعي والتأمين الاجتماعي إحدى هذه الوسائل.¹

الفرع الثاني: التأمينات الاجتماعية والتأمينات الخاصة

تتولى القيام بمهمة التأمينات الخاصة، شركات تجارية هدفها تحقيق الربح، حيث تتعهد بتغطية الخسائر والأضرار التي تلحق بالمؤمن له، إذا تحقق الخطر المؤمن منه وذلك في مقابل أقساط يدفعها المؤمن له حسب ما تم الإتفاق عليه يوم إبرام عقد التأمين . في الجزائر ولغاية صدور الأمر رقم 07/95 كانت عمليات التأمينات الخاصة محتكرة من قبل الدولة إذ تمارسها بواسطة الشركات المحددة بموجب مرسوم رقم 82/85 المؤرخ في 30 افريل 1985.

¹ -محمد شريف عبد الرحمان احمد عبد الرحمان، قانون التأمين الاجتماعي، دار الكتاب الحديث، القاهرة، ط2، 2004، ص48.

غير أنه بتوجه الجزائر نحو اقتصاد السوق فقد تراجع المشرع على نظام احتكار الدولة لقطاع التأمين و ذلك بموجب الأمر رقم 07/95 الذي فتح مجال التأمين للقطاع الخاص حيث نص في المادة 215 منه على أن شركات التأمين أو إعادة التأمين تمارس نشاط التأمين بشرط خضوعها للقانون الجزائري، كما حددت هذه المادة الشكل الذي يجب أن تتخذه هذه الشركات حسب الهدف من التأمين، فإذا كان الهدف تجاريا يجب أن تأخذ شكل شركة المساهمة وإذا كان الهدف تعاونيا تأخذ شكل شركة ذات شكل تعاضدي، مع الإبقاء على شركات التأمين التابعة للدولة لممارسة نشاط التأمين، لكن الشركات ذات الصبغة التجارية تسعى إلى تحقيق الربح وليس تقديم خدمة عمومية .

تُبقي أحكام قانون التأمين الخاص على إلزامية بعض التأمينات، لكن يبقى عقد التأمين كما هو في هذا المجال يبرم بين شركة التأمين والمؤمن له بطلب من هذا الأخير مما يوضح بأن التأمين الخاص هدفه حماية المصلحة الخاصة، بينما التأمينات الاجتماعية عبارة عن مشروع عام يهدف إلى تحقيق الأمن الاجتماعي لأفراد المجتمع وغالبا ما تكون الدولة أحد أطراف علاقته التي تسعى إلى تحقيق النفع العام، حيث تدفع اشتراكات هذا التأمين من قبل كل من العامل وصاحب العمل وكذا الدولة بنسب مختلفة يحددها القانون . يلاحظ أن هذه الاشتراكات لا يدفعها المؤمن له كما هو الشأن في التأمينات الخاصة وإنما تقتطع من راتبه أو أجرته، كما لا يؤخذ في الاعتبار عند تحديد نسبتها جسامه الخطر المؤمن منه، ولا درجة احتمال وقوعه، وإنما يرتبط بالقدرة على المساهمة في عبء التأمين الاجتماعي ككل.

هذا ما يبرر إلزامية هذا التأمين، سواء للمؤمن والمؤمن له على خلاف التأمينات الخاصة، هذا وإذا كان القصد من التأمينات الاجتماعية هو إضفاء الحماية التأمينية على أشخاص محددة في القانون، فلا يجوز للمؤمن أو المؤمن له رفض هذا التأمين على خلاف التأمين الخاص الذي يهدف إلى تحقيق مصلحة خاصة لأطرافه، فيكون لأي فرد من الأفراد الحرية

في أن يلجأ إلى شركات التأمين لأجل التأمين على حياته أو منزله أو متجره... الخ، كما له أن لا يفعل ذلك.¹

الفرع الثالث: التأمينات الاجتماعية والمساعدات الاجتماعية

تتفق التأمينات الاجتماعية مع المساعدات الاجتماعية، في أن كليهما تحققان الأمن الاقتصادي لفئات معينة من المجتمع، حيث تهدف التأمينات الاجتماعية إلى تحقيق الأمن الاقتصادي لفئة غالبا ما تكون من العمال، في حين تحقق المساعدات الاجتماعية الأمن الاقتصادي لفئة المعوزين في المجتمع، ومع ذلك تختلف الواحدة عن الأخرى في كون هذه الأخيرة تكون بصورة مؤقتة، قد تكون في المناسبات كما هو الشأن في منحة 3000 دج التي تمنحها الدولة للتلاميذ المعوزين في بداية كل سنة دراسية، كذلك ما تقدمه الدولة بما يعرف بقفة رمضان، التي تمنح للمعوزين خلال شهر رمضان.

بينما تختلفان في أن التأمينات الاجتماعية، تحقق الأمن الاقتصادي بصورة دائمة للمؤمن له عند تحقق الخطر المؤمن منه، حيث يتلقى المريض مرضا مزمنًا دخله لمدى الحياة كما تتلقى المرأة الحامل راتبها طول مدة عطلة الأمومة.

كما تختلف التأمينات الاجتماعية عن المساعدات الاجتماعية، من حيث مصدر التمويل حيث تُمول اشتراكات التأمينات الاجتماعية من العامل وصاحب العمل، وفي بعض الأحيان، في حين يمول نظام المساعدات الاجتماعية من قبل الدولة، حيث تخصص من الدولة مبلغا معينًا للمساعدات الاجتماعية، بقدر ما تسمح به مواردها المالية وما تخصصه لذلك من ميزانيتها العامة، ولا تقدم للفرد إلا إذا أثبت الفحص الاجتماعي لحالته واحتياجه الفعلي لهذه المساعدات في حين يحصل المؤمن له على مزايا التأمينات الاجتماعية بمجرد توافر شروط استحقاقها دون حاجة لإجراء تحقيق عن حالته الاجتماعية فيما إذا كان معوزا أو غير معوز لأن الإلزام بها يقرره القانون، حيث يستطيع المؤمن له في حالة عدم حصوله على حقوقه اللجوء للقضاء، وإلزام هيئة الضمان الاجتماعي بدفع مستحقاته.

-داب سومية مودود غنية، "حق العامل في الحماية الاجتماعية في التشريع الجزائري"، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون لفرع قانون اجتماعي، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2013، ص 18.

في حين لا يستطيع المعوز إجبار الدولة على دفع المساعدات الاجتماعية، باعتباره عمل اختياري تقوم به الدولة اتجاه الطبقة المعوزة، ويقوم على مدى قدرتها على الدفع ولا يستطيع المعوز إجبارها على ذلك ما لم تسمح به مواردها المالية.¹

المبحث الثاني: المخاطر المغطاة في الضمان الاجتماعي بالنسبة للعامل الأجير

يُعتبر الضمان الاجتماعي أحد الركائز الأساسية إلى تعتمد عليها الدولة لحماية الطبقة العاملة، لا سيما فئة العمال الأجراء، من مختلف الأخطار التي قد تهدد استقرارهم المهني والمعيشي، ويهدف هذا النظام إلى تقديم دعم مادي ومعنوي في حال وقوع أحداث تؤثر سلباً على قدرة العامل على ممارسة نشاطه، أو تمثل عبئاً اقتصادياً عليه، كالأمراض، حوادث العمل، العجز، الشيخوخة، والوفاة، وغيرها من المخاطر الاجتماعية. وفي هذا الإطار، يأتي هذا المبحث لتسليط الضوء على هيئات الضمان الاجتماعي (المطلب الأول) مع إبراز أهم المخاطر المشمولة بنظام الضمان الاجتماعي (المطلب الثاني).

المطلب الأول: هيئات الضمان الاجتماعي

يُعتبر تنظيم هيئات الضمان الاجتماعي الركيزة الأساسية لضمان فعالية هذا النظام، وتحقيق أهدافه الاجتماعية والاقتصادية. هذه الهيئات تشكل الإطار المؤسسي الذي يُشرف على تنفيذ السياسات الاجتماعية، ويضمن تغطيه مختلف فئات المجتمع بالخدمات التأمينية والاجتماعية. وتتنوع هذه الهيئات من حيث طبيعتها القانونية وتنظيمها الإداري، باختلاف المهام الموكّلة إليها والفئات التي تُعنى بها. وعليه، سنتطرق في هذا المطلب إلى مختلف هيئات الضمان الاجتماعي.

-زريمي نعيمة، "الحماية الاجتماعية بين المفهوم والمخاطر والتطور في الجزائر"، ملتقى دولي، جامعة حسبية بن بوعلي، الشلف، 2012، ص52-53..¹

الفرع الأول: صناديق الضمان الاجتماعي في الجزائر

بعد صدور قوانين جويلية 1983، أصبح عدد صناديق الضمان الاجتماعي خمسة، إلا أننا في موضوع دراستنا سنتطرق لثلاث صناديق تتناسب مع موضوع بحثنا، وتتمثل في:

أولاً: الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء CNAS

الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء هو مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص، طبقاً للمادة 49 من القانون رقم 88-01 المؤرخ في 12 يناير 1988 المتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية، يتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلالية المالية¹، ويتكون زيادة على المصالح المركزية للمديرية العامة، من وكالات محلية، أو جهوية، ومراكز الدفع، وملحقات المؤسسة الإدارية، وكذا من مؤسسات².

ثانياً: الصندوق الوطني للتقاعد CNR

تم إنشاء الصندوق الوطني للتقاعد بمقتضى المرسوم رقم 223/85 المؤرخ في 1985 الملغى والمستبدل بالمرسوم رقم 07/92 المؤرخ في 04 جانفي 1992 الذي حدد التنظيم الداخلي للصندوق³.

يتضمن الصندوق الوطني للتقاعد إضافة إلى المقر المركزي، وكالات ولائية، وعند الاقتضاء على مراكز بلدية وفروع مؤسسة أو فروع إدارة⁴.

¹ قانون رقم 88/01 المؤرخ في 12 يناير 1988، المتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية، ج.ر، عدد 2، لسنة 1988.

² بن سعدة كريمة: تسيير صناديق الضمان الاجتماعي في الجزائر، دراسة حالة CNAB، وكالة تلمسان، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، فرع تسيير المالية، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، 2011، ص 88.

³ www.cnr-dz.com/la-cnr/presentation.php.

⁴ بن سعدة كريمة: مرجع سابق، ص 89.

ثالثاً: الصندوق الوطني للتأمين على البطالة CNAC

تم انشاء الصندوق الوطني للتأمين على البطالة بموجب المرسوم رقم 188¹/94، ولقد تم إنشاؤه في فترة تميزت بضغط اجتماعي كبير ناتج عن إقفال عدد كبير من المؤسسات وتسريح عمالها. يتكون الصندوق من إدارة مركزية تشمل مديريات، ومن هياكل جهوية.

الفرع الثاني: دور صناديق الضمان الاجتماعي في حماية العامل الأجير

تلعب صناديق الضمان الاجتماعي دوراً هاماً في حماية العامل الأجير، سنتطرق لها بالتفصيل، وهي كالتالي:

أولاً: الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء:

- تسيير نفقات التعويضات والأداءات المتعلقة بالأجراء، ومختلف حوادث العمل والأمراض المهنية.
- تسيير نفقات التعويضات والأداءات للمستفيدين من مزايا الضمان الاجتماعي الدولي.
- تسجيل وترقيم العمال الأجراء.
- ترقية التنبؤ بحوادث العمل والأمراض المهنية.
- ترقية التوعية والإعلام الصحي.
- ترقية وتنظيم المراقبة الصحية.
- إنشاء مؤسسات ذات طابع صحي واجتماعي.
- تحصيل ومراقبة المنازعات لمختلف اشتراكات الضمان الاجتماعي.
- إعلام وتوعية أرباب العمل والعمال المستفيدين بضرورة الانخراط في النظام.
- عقد الاتفاقيات مع الأطباء والممارسين والمؤسسات الطبية الخاصة.
- تسيير المنح العائلية لحساب الدولة.

¹ مرسوم تنفيذي رقم 188/94 مؤرخ في 06 جويلية 1994، يتضمن القانون الأساسي للصندوق الوطني للتأمين على البطالة، معدل و متمم بالمرسوم التنفيذي رقم 99-37 المؤرخ في 10 فيفري 1999، والمرسوم الرئاسي رقم 04-01 المؤرخ في 03 جانفي 2004، والمرسوم التنفيذي رقم 05-129 المؤرخ في 24 أفريل 2005. المرسوم التنفيذي رقم 2006-370 مؤرخ في 19 أكتوبر 2006، المتضمن إنشاء الصندوق الوطني لتحصيل اشتراكات الضمان الاجتماعي وتنظيمه وتسييره.

- تحصيل اشتراكات الصندوق الوطني للتأمين على البطالة والصندوق الوطني للتقاعد.
- تحويل المنح العائلية من حساب الدولة إلى ذوي الحقوق الخاصة.

ثانياً: الصندوق الوطني للتقاعد

- يتولى الصندوق الوطني للتقاعد في إطار القوانين والتنظيمات السارية، المهام التالية¹:
- تسيير معاشات ومنح التقاعد، وكذا معاشات ومنح ذوي الحقوق.
 - ضمان عملية التحصيل والمراقبة والنزاعات، وتحصيل الاشتراكات المخصصة لتمويل أداءات التقاعد.
 - تطبيق الأحكام المتعلقة بالتقاعد، المنصوص عليها في المعاهدات والاتفاقات الدولية في مجال الضمان الاجتماعي.
 - القيام بإعلام المستفيدين والمستخدمين.
 - تسيير صندوق المساعدة والإغاثة.
 - يبرم اتفاقيات مع صندوق الضمان الاجتماعي لضبط الشروط التي يمكن أن تُستخدم فيها.
 - مصالح الرقابة والمنازعات ذات الصلة بالتحصيل.

ثالثاً: الصندوق الوطني للتأمين على البطالة

- يتولى الصندوق الوطني للتأمين على البطالة في إطار القوانين والتنظيمات السارية المفعول بالمهام التالية²:
- يضبط باستمرار بطاقة المنخرطين، ويضمن تحصيل الاشتراكات المخصصة لتمويل أداءات التأمين عن البطالة ورقابة ذلك ومنازعاته.
 - يسيّر الأداءات المقدمة بعنوان الخطر الذي يغطيه.

¹ مرسوم تنفيذي رقم 92-07 المؤرخ في 28 جمادي الثانية عام 1412 الموافق لـ 4 جانفي 1992، يتضمن الوضع القانوني لصناديق الضمان الاجتماعي والتنظيم الإداري والمالي للضمان الاجتماعي، معدل ومتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 05-69 المؤرخ في 06 فبراير سنة 2005، المحدد لأشكال الأعمال الاجتماعية لهيئات الضمان الاجتماعي، والمرسم التنفيذي رقم 20068-370 المؤرخ في 19 أكتوبر سنة 2006، المتضمن اتحاد الصندوق الوطني لتحصيل اشتراكات الضمان الاجتماعي وتنظيمه وسيره.

² المادة 4 من المرسوم التنفيذي رقم 94-188، مرجع سابق.

- يساعد ويدعم، بالاتصال مع المصالح العمومية للتشغيل وإدارتي البلدية والولائية، إعادة انخراط البطالين المستفيدين قانونياً من أداءات التأمين عن البطالة في الحياة النشيطة.
- ينظم الرقابة التي ينص عليها التشريع المعمول به في مجال التأمين عن البطالة.
- يؤسس ويحفظ صندوق الاحتياط حتى يمكنه من مواجهة التزاماته إزاء المستفيدين في جميع الظروف.
- المترشحين للاستفادة من التأمين عن البطالة.
- إمكانية المساهمة في تمويل إحداث نشاطات من طرف المترشحين للاستفادة من التأمين عن البطالة، إما بخصص من قروض تكميلية للمستفيدين من القروض المصغرة، وإما بمساهمة في تركيب قروض خاصة مع المؤسسات المالية، والموجهة إلى البطالين المترشحين.
- تعليم البطالين لتمكينهم من الحصول على الكفاءة وتحسين المستوى.

المطلب الثاني: المخاطر المشمولة بنظام الضمان الاجتماعي

يُعدّ نظام الضمان الاجتماعي من أبرز الآليات التي تعتمد عليها الدول لضمان الحماية الاجتماعية لمواطنيها، حيث يهدف إلى تأمين الأفراد ضد مجموعة من المخاطر التي قد تؤثر سلباً على استقرارهم المعيشي والاجتماعي. وتتنوع هذه المخاطر بتنوع مجالات الحياة والعمل، ما يستدعي تغطية شاملة وفعالة من طرف هذا النظام.

وعليه، سنتناول في هذا المطلب أهم المخاطر التي يشملها نظام الضمان الاجتماعي، مع توضيح نطاق كل نوع من هذه المخاطر، وطبيعة الحماية التي يوفرها.

الفرع الأول: المخاطر المنصوص عليها في قانون التأمينات الاجتماعية

أولاً: المرض

المشرّع الجزائري لم يُعرّف خطر المرض، وإنما اكتفى بتنظيمه بموجب القانون رقم 11/83 المعدل والمتمم، تاركاً هذه المهمة للفقهاء.

"المرض العادي هو كل مرض غير ناتج عن طارئ عمل، ولا يمكن اعتباره مرضاً مهنياً"¹.

أما الدكتور أحمد حسين البرعي، فقد عرّفه بأنه عارض من العوارض المألوفة التي قد تصيب الفرد، فتسبب له العديد من المشاكل، وتهدد أمنه الاقتصادي².

يمنح التأمين على المرض المستفيد الحق في الاستفادة من العلاج والرعاية الطبية، فضلاً عن أنه يعطيه الحق الكامل في تعويض يحل محل الأجر الذي قد يفقده نتيجة توقفه عن العمل بسبب المرض، على ألا تتجاوز مدة 3 سنوات، لأنه في هذه الحالة تتحول التغطية والتعويض من باب التأمين عن المرض إلى باب التأمين عن العجز، غير أنه إذا استأنف المؤمن له اجتماعياً العمل بعد انتهاء مدة 3 سنوات، واعتراه مرض مصنف ضمن الأمراض طويلة الأمد، فإنه يُتاح له أجل جديد وبنفس المدة، شرط أن يكون ذلك بعد سنة كاملة على تاريخ استئنافه العمل، وألا يكون التوقف الجديد بسبب ذات المرض الذي يسببه التوقف عن النشاط في السابق، كما تنص على ذلك المادة 16 من القانون 11/83 والمطبقة بموجب المادة 22 من المرسوم 27/84

أما في غير ذلك من الحالات المرضية الأخرى، فإن التأمين على المرض يغطي الإصابات والعلل الأخرى غير طويلة الأمد التي يتعرض لها المؤمن اجتماعياً، على نحو يضمن طوال فترة مدتها سنتين متتاليتين، وذلك على علة أو عدّة علل مختلفة، على ألا يتقاضى المؤمن له أكثر من 300 تحويلة يومية خلال كل تلك الفترة.

ثانياً: الولادة

نصت المادة الثانية من قانون 11/83 على التأمين عن المخاطر المتعلقة بالأمومة، ذلك أن حالة الحمل والوضع أيضاً تُعتبر من الحالات المرضية التي تؤدي إلى التوقف عن

¹ حسين عبد اللطيف حمدان: أحكام الضمان الاجتماعي، الدار الجامعية، بيروت، 1992، ص 212.

² أحمد حسين البرعي: الوجيز في القانون الاجتماعي (قانون العمل والتأمينات الاجتماعية) دار النهضة العربية، القاهرة، 1992، ص 25.

النشاط، وبالتالي فإن المرض في مجال التأمينات الاجتماعية لا يقتصر مفهومه على المعنى الضيق، بل أيضاً حالة الحمل والوضع بالنسبة للمرأة العاملة¹.

وبالنظر إلى خصوصية المخاطر المتعلقة بالأمومة، فقد نظمها المشرع بأحكام خاصة، بحيث يتم التكفل بالمرأة العاملة عبر كل المراحل المرتبطة بها، سواء كان ذلك أثناء الحمل أو خلال الوضع وتبعاته، وحتى إلى ما بعد الولادة أيضاً، فقد نصت المادة 29 من القانون 11/83 والمعدلة بموجب المادة 12 من الأمر 17/96،² على أن تستفيد المرأة العاملة من التغطية في مجال التأمين على الأمومة طيلة مدة 14 أسبوعاً متتالية، على أن تبدأ على الأقل 6 أسابيع منها قبل التاريخ المحتمل للولادة.

تجدر الإشارة إلى أن هذه المدة غير قابلة للتقليص، حتى في حالة ما إذا تم الوضع قبل التاريخ المحتمل، ذلك أن القانون قد منح للمؤمن لها الحق في إكمال مدة 14 أسبوعاً في الاحتفاظ بحقها في الانتفاع بالأداءات المقررة في باب التأمين على الأمومة.

ثالثاً: العجز

يرتبط مفهوم العجز بالنشاط المهني، بحيث يمكننا القول عن شخص أنه قادر، أي أن لديه القدرة الجسدية والذهنية للقيام بنشاط مهني، والعكس صحيح، أن يكون عاجزاً، أي أن تضع عليه هذه القدرة على القيام بالنشاط المهني. تُقاس القدرة على تحقيق قيمة اقتصادية على أساس المداخل المحققة من هذه الأنشطة، والعجز يُقاس على أساس التضييع الكلي أو الجزئي لهذه المداخل.

التأمين على العجز جاء من أجل التعويض على هذا الضياع، وذلك في إطار التضامن، وهو يمثل ضماناً ضد المخاطر الناتجة عن العجز الكلي أو الجزئي، وبالتالي مساعدة المستفيدين من أجل استخدام المداخل المعوضة.

وتختلف درجة العجز من شخص إلى آخر، ولهذا فإن المشرع الجزائري في المرسوم رقم 27/84 المؤرخ في 11 فيفري 1984 عرّف هذا المفهوم كما يلي:

¹ السيد محمد السيد عمران: الموجز في أحكام قانون التأمينات الاجتماعية، الفتح للطباعة والنشر، مصر، 2004،

² أمر رقم 96-17 الصادر بتاريخ 06 يوليو 1996 المعدل والمتمم للقانون 83-11 ج-ر، عدد 42 لسنة 1996.

تُعتبر حالة العجز فيما إذا المؤمن ينقص على الأقل نصف 50% قدرته على العمل أو على تحقيق الربح، أي ضمان دخل أعلى من نصف الدخل القاعدي...
التأمين على العجز يغطي حالات العجز الناتجة عن المرض، الأمومة، الشيخوخة، أو الحوادث المهنية أو غير المهنية. وتقدير العجز هو من صلاحيات الطبيب، والذي يُستشار من طرف هيئة التأمين. أيضاً يُشترط تقديم ملف طبي ورقابة صارمة على حالة العجز، ويُعتبر قرار الطبيب مهماً جداً في تقدير عدم القدرة على العمل. وهناك ثلاثة أصناف من العجز:

- الصنف الأول: وهم العمال العاجزين، ولكنهم قادرين على تكمله القيام بنشاطهم الأولي، أو أي نشاط مطابق لحالة عجزهم.
- الصنف الثاني: وهم العمال العاجزين وغير القادرين على القيام بنشاطهم الأساسي أو أي نشاط آخر مأجور.
- الصنف الثالث: وهم العمال العاجزين، ليس فقط على القيام بأي نشاط مأجور، ولكن أيضاً يحتاجون إلى أشخاص آخرين يساعدهم في حياتهم اليومية، كالتغذية، الكساء، وتحقيق حاجياتهم الطبيعية... إلخ.¹

رابعاً: الوفاة

التأمين على الوفاة يهدف إلى توفير الحماية لذوي حقوق المؤمن الذين قُطع دخلهم سبب الوفاة، وما يصاحب ذلك من ارتباك في نظام حياة الأسرة نتيجة فقدانها لعائلها وانقطاع مورد رزقها، وكل هذا لضمان مواجهة المصاريف العاجلة الناجمة عن الوفاة.²
فمنحة الوفاة إذن هي في الأصل موجهة لمواجهة المصاريف الناتجة عن وفاة المؤمن له، إضافة إلى تعويض انقطاع موارد الدخل التي كان يضمنها لذوي حقوقه قيد الحياة.

¹ بن سعدة كريمة: واقع الضمان الاجتماعي في الجزائر، مجلة الاقتصاد والتنمية، مخبر التنمية المحلية المستدامة، جامعة المدية، العدد 4 جوان 2005، ص11.

² Dominique Grandguillo , l'essentiel du droit de la sécurité, gualino editeur, paris, 2010, P67.

إن التأمين على الوفاة يستهدف استعادة ذوي حقوق المؤمن له المتوفي من منحة وفاة، مما يستلزم بالضرورة الرجوع للأحكام القانون 12/83 المتعلق بالتقاعد¹ المعدل والمتمم لتحديد المستحقين لمعاش الوفاة، وكذا أنصبتهم وشروط استحقاقهم، وقد نصَّ المشرع الجزائري في نص هذا القانون على أنه: "إثر وفاة صاحب المعاش أو العامل، يستفيد كل من ذوي حقوقه من معاش منقول وفقاً للشروط المنصوص عليها في هذا القانون".

في هذا الصدد، تجدر الإشارة إلى أن الاستفادة من منحة الوفاة لا تشترط فقط أن تكون أثناء فترة خدمة المؤمن له، وإنما هي مقررة كذلك لذوي حقوق صاحب معاش العجز أو معاش التقاعد أو معاش التقاعد المسبق أو ريع حادث العمل الموافق لنسبة عجز عن العمل معادلة لـ 50% على الأقل. حيث، وبناءً على ما هو مقرر في المادة 51 من القانون 11/83،² فإنه يحق لذوي حقوق الأشخاص المذكورين الاستفادة من منحة الوفاة دون الإخلال بالحقوق الأخرى التي يخولهم إياها التشريع الخاص بالتأمينات الاجتماعية، لا سيما منها التعويضات التي تقدمها هيئات الضمان الاجتماعي في باب التأمين على المرض.

من هذا، تجدر الإشارة إلى أن المشرع الجزائري حدد ذوي الحقوق في نص المادة 67 من قانون التأمينات الاجتماعية، وحصرتهم في زوج المؤمن عليه أو صاحب المعاش المكفول وأبنائه المكفولين وأصول المؤمن عليه أو أصول زوجته.

الفرع الثاني: المخاطر المنظمة للتشريعات الخاصة

أولاً: حوادث العمل والأمراض المهنية

بموجب القانون 13/83 المؤرخ في 02/07/1983 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، المعدل والمتمم لموجب الأمر 19/96 المؤرخ في 06/07/1996 تم تأمين نظام وحيد يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية³، يسري على العمل مهما كان قطاع النشاط

¹ قانون رقم 83-12 مؤرخ في 02 جويلية 1983، يتعلق بالتقاعد، الجريدة الرسمية، عدد 28، معدل بموجب أمر 96-18 مؤرخ في 06 جويلية 1996، الجريدة الرسمية، عدد 42 لسنة 1996.

² المادة 51 من قانون رقم 83-11 مؤرخ في 02 يوليو 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، الجريدة الرسمية، عدد 28 لسنة 1983، معدل بموجب الأمر 76-17 مؤرخ في 06 يوليو 1996، ج-ر، عدد 42 لسنة 1996.

³ المواد 60-63-64 من قانون رقم 83-13 مؤرخ في 2 يوليو 1983، يتضمن حوادث العمل والأمراض المهنية ج.ر، عدد 28 لسنة 1983، معدل ومتمم بموجب أمر رقم 96-19 مؤرخ في 6 يوليو 1996، ج.ر، عدد 42 لسنة 1996.

الذي ينتمون إليه، وتشمل التغطية الحوادث والطواري التي يمكن أن يتعرض لها العامل أثناء العمل أو بسببه، سواءً داخل مكان العمل أو خارجه¹.

وفي هذا الإطار، اعتبر المشرع الجزائري حادث عمل كل حادث انجرت عند إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ وخارجي، وطراً في إطار علاقة العمل. ويعرفه "لورانت ميلا" على أنه: "الحادث الذي ينشأ في الوقت الذي يكون فيه العامل تحت إدارة رب العمل، ويتعرض للحادث في الوقت نفسه الذي يكون يتلقى راتبه².

أما الأمراض المهنية، فهي تلك الأمراض التي تصيب العامل كنتيجة مباشرة لعمله، وبالرجوع إلى القانون رقم 13/83،³ المعدل والمتمم المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، أشار في المادة 63 من القانون أعلاه بأنه تعتبر كأمراض مهنية كل أمراض التسمم والتعفن والاعتلال التي تعزى إلى مصدر تأهيل مهني خاص.

تحدد صفة المرض المهني من قبل الطبيب المختص، ومنه فلا يمكن لا للعامل ولا لصاحب العمل اعتبار المرض الذي أصاب العامل مرضاً مهنيًا، بل يجب أن يحدد ذلك من قبل الطبيب المعالج، ومن بين الأمراض المحددة من قبل اللجنة المختصة. ويمكن أن نراجع ونتم هذه القوائم كلما دعت الضرورة لذلك. وعليه، متى اعتُبر المرض مهنيًا، أصبح من حق العامل والمؤمن له الحصول على الامتيازات التي يمنحها قانون 13/83، وليس لهيئة الضمان الاجتماعي مناقشة الصفة المهنية لهذا المرض⁴.

وسّع المشرع الجزائري من دائرة التكفل بحوادث العمل من قبل هيئات الضمان الاجتماعي بالتوسع في حالات وأسباب هذه الحوادث، ويتجلى ذلك من خلال مضمون المواد 7 و 8 و 12 من قانون 13/83 المعدل والمتمم بالأمر 9/96 المؤرخ في 6 جويلية 1996، حيث قرر المشرع اعتباره حادث عمل الحادث الذي يطرأ أثناء القيام خارج المؤسسة بمهمة

¹ هادفي بشير: الوجيز في شرح قانون العمل، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2006، ص150.

² Laurent Milet, droit social, actualité jurisprudentielle, N718, juillet-Aout 2007, P836.

³ المادة 63 من قانون رقم 83-13 مؤرخ في 2 جويلية 1989، يتضمن حوادث العمل والأمراض المهنية، ج.ر، عدد 28، معدل ومتمم بموجب أمر رقم 96-19 مؤرخ في 6 جويلية 1996، ج.ر، عدد 42 لسنة 1996.

⁴ وزارة صالحى الواسعة: المخاطر المضمونة في قانون التأمينات الاجتماعية، رسالة دكتوراه، دولة في القانون الخاص، جامعة منتوري، قسنطينة، 2007، ص161.

ذات طابع استثنائي أو مزاولة الدراسة بانتظام خارج ساعات العمل أو أثناء المسافة التي يقطعها المؤمن للذهاب إلى عمله أو الإياب منه، وإذا وقع أي حادث حتى ولو لم يكن المعني بالأمر مؤمناً له اجتماعياً، الحادث الواقع أثناء النشاطات الرياضية التي تنظمها الهيئة المستخدمة، أو القيام بعمل للصالح العام، أو لإنقاذ شخص معرض للهلاك¹.

ثانياً: التقاعد

يُعدّ التقاعد حقاً من الحقوق المقررة للعامل في ظل التأمينات الاجتماعية، وهو نهاية طبيعية لعقد العمل بعد بلوغ العامل الحد الأقصى من السن المحددة قانوناً واستيفائه لسنوات الخدمة المقررة². فالتقاعد من حيث طبيعته القانونية حق ذو طابع شخصي ومالي يستفيد منه المتقاعد مدى الحياة³. يمنح الخيار للعامل دون أن يعرض عليه ذلك أن يقوم بتقديم طلب إحالته على التقاعد لتصفية معاشه التقاعدي وفق إجراءات وشكليات محددة⁴.

تنص المادة 6 من القانون رقم 83-12،⁵ المعدل والمتمم على الشروط الواجب توفرها لطلب الإحالة على التقاعد، حيث أنه: "يتوقف وجوباً استفادة العامل من معاش التقاعد على استيفاء الشرطين التاليين: بلوغ ستين (60) سنة بالنسبة للرجال، وخمسة وخمسين (55) سنة بالنسبة للنساء، وقضاء خمسة عشر (15) سنة في العمل على الأقل". إلا أن هذا المبدأ ليس مطلق. بل تم تعديله بمقتضى القانون رقم 87-13 لجعله أكثر مرونة، حيث ألغى هذا الأخير شرط السن بالنسبة للعمال، وجعل هذا الحق يتوقف على دفع اشتراكات لمدة 32 سنة على الأقل أو لمدة 20 سنة فيما يخص التقاعد النسبي. كما تم استحداث نظام جديد للتقاعد بموجب المرسوم التشريعي رقم 94-10 والمتمثل في التقاعد

¹ باديس كسيدي: المخاطر المضمونة وآليات فض المنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم القانونية، تخصص قانون أعمال، جامعة باتنة، 2010، ص 26.

² معاشو نبالي فطة: إزالة التنظيم في قانون العمل وحماية العمال المسرحين لأسباب اقتصادية، رسالة دكتوراه في الحقوق، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2008، ص 12.

³ أميمة سليمان: التنظيم القانوني في علاقات العمل في التشريع الجزائري (علاقة العمل الفردية)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1994، ص 339.

⁴ بن رجال أمال: حماية العامل عند انتهاء علاقة العمل في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الحقوق، فرع عقود ومسؤولية، كلية الحقوق، جامعة بن يوسف بن خدة، الجزائر، 2008، ص 87.

⁵ قانون رقم 83-12، مرجع سابق.

المسبق، والذي فرضته الظروف الاقتصادية السائدة آنذاك، والذي كان هدفه الرئيسي هو تحقيق ضمانات وتكريس حقوق أكثر للعمال المهتدين بعملية تقليص عدد العمال لأسباب اقتصادية¹.

ويمكن تعريف التقاعد المسبق على أنه: "إحالة العامل إلى التقاعد بصفة مسبقة بفترة قد تصل إلى عشرة (10) سنوات قبل السن القانوني عما هو محدد في القانون الخاص بالتقاعد"²، إذ هي تعتبر تقنية جديدة تسمح الهيئة الضمان الاجتماعي بالتدخل لصالح الأجيال الذي قارب السن القانوني للتقاعد، ولصالح المؤسسة التي تعاني من صعوبات اقتصادية، وتخفيف العبء عليها³.

يمثل معاش أو منحة التقاعد مبلغاً مالياً يُصرف للعمال عند انتهاء علاقة العمل بصورة منتظمة من كل شهر ابتداءً من اليوم الثالث والعشرين والرابع والعشرين كأقصى حد يستفيد منه مدى الحياة، وهو ما نصت عليه المادة 03 من القانون رقم 83-12 السالف الذكر⁴، ينقسم إلى نوعين: معاش مباشر ومعاش منقول.

أ- **معاش مباشر:** ويُمنح هذا المعاش على أساس نشاط العامل، إضافة إلى منحة عن الزوج المكفول.

وقد تم تحديد شروط الاستفادة منه بموجب المادة السادسة من القانون رقم 83-12 السالف الذكر⁵، والتي تتمثل في قضاء خمسة عشر (15) سنة من الخدمة الفعلية وبلوغ السن القانونية المحددة والمتمثلة في ستين (60) سنة بالنسبة للرجال وخمسة وخمسين (55) سنة بالنسبة للنساء، مع استفادتهن من 03 سنوات تخفيض لكل طفل في حدود ثلاثة أولاد.

¹ معاشو نبالي فطة: النظام القانوني للتسريح لأسباب اقتصادية، دراسة مقارنة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 1998، ص124.

² المادة 1 من المرسوم التشريعي رقم 94-10، مؤرخ في 26 مايو 1994، المتعلق بالتقاعد المسبق، ج.ر، عدد 38 لسنة 1994.

³ فتحي وردية: ضوابط إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية في القانون الجزائري، رسالة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم، تخصص القانون، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2013، ص286.

⁴ المادة 03 من قانون رقم 83-12، مرجع سابق.

⁵ المادة 06 من قانون رقم 83-12، مرجع سابق.

ب- معاش منقول: ويمنح هذا المعاش إلى ذوي حقوق المؤمن المتوفى، وهو عبارة عن مبلغ من المال يدفعه للزوجة والأصول والأولاد المكفولين من صلبه بصفة دورية ومنتظمة. يتم تقسيم معاش التقاعد المنقول بينهم حسب النسب والشروط المحددة قانوناً، وتجدر الإشارة إلى أنه لا يخضع إلى قواعد الميراث¹.

ثالثاً: البطالة

يمكن تعريف البطالة على أنها عدم توفر فرص العمل لمن يرغب في ذلك، وعدم قدرته على ممارسة نشاط مهني مأجور².

أما نظام التأمين عن البطالة، فقد تم استحداثه بموجب المرسوم التشريعي رقم 94-11³ وكان ذلك كنتيجة حتمية لما خلفته الإصلاحات الاقتصادية من انعكاسات سلبية على عالم الشغل، حيث تم حل العديد من المؤسسات الاقتصادية، أو إعادة هيكلتها، وبالتالي تسريح كافة عمالها أو تقليص عددهم لأسباب اقتصادية.

مما جعل المشرع الجزائري يُدرج خطر البطالة ضمن المخاطر التي تغطيها التأمينات الاجتماعية، وذلك لهدف التقليل من الآثار السلبية التي قد تطرأ على حياة الأفراد وأسره⁴. إذ يضمن التأمين عن البطالة دخلاً بديلاً عما كان يتقاضاه العامل قبل تسريحه بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية.

وقد ترجم ذلك ضمن أحكام المادة 01 من القانون رقم 94-11 السالف الذكر، والتي تنص على أنه: يهدف هذا المرسوم إلى إحداث نظام التأمين عن البطالة لفائدة الأجراء، من أخطار فقدان العمل بصفة لا إرادية ولأسباب اقتصادية".

وحتى يستوفى العامل المسرّح حقه في التأمين عن البطالة، لا بد من تحقق الشروط المنصوص عليها قانوناً، والمتمثلة في:

¹ القانون رقم 83-12، المرجع نفسه.

² براق محمد، بوسبعين تسعديت: مداخلة بعنوان: أسباب انتشار البطالة وإجراءات مواجهتها في الجزائر، ملتقى دولي تحت عنوان: استراتيجيات الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، المنعقد في الجزائر، ص5.

³ مرسوم تشريعي رقم 94-11 مؤرخ في 26 مايو 1994، يحدث التأمين عن الأسباب لفائدة الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية، ج.ر، عدد صادر بتاريخ 01 جوان 1994، معدل ومتمم بموجب القانون رقم 98-07 المؤرخ في 02 أوت 1998، ج.ر، عدد 97 الصادر بتاريخ 5 أوت 1998.

⁴ فتحي وردية: ضوابط إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص253.

- أن يكون منخرطاً في الضمان الاجتماعي لمدة إجمالية لا تقل عن ثلاث سنوات.
 - أن يكون مثبتاً في منصبه داخل الهيئة المستخدمة قبل التسريح.
 - أن يكون قد سدد كل الاشتراكات المفروضة عليه بصفة منتظمة طوال مدة لا تقل عن ستة أشهر.
 - أن يكون قد رفض عملاً أو تكويناً تحويلياً قصد شغل منصب.
 - أن يرد اسمه في قائمة العمال الذين تم تسريحهم في إطار تقليص عدد العمال أو انتهاء نشاط الهيئة المستخدمة.
 - أن يكون مقيماً في الجزائر.
 - أن يكون مسجلاً كطالب عمل لدى المصالح المكلفة بالتشغيل منذ شهرين¹.
 - يترتب على قبول الأجير في نظام التأمين على البطالة من الحقوق التالية:
 - الحق في مجموع الأداءات للضمان الاجتماعي المستحقة للأجراء.
 - التعويض الشهري عن البطالة.
 - أداءات عينية للتأمين عن المرض والأمومة.
 - المنح العائلية.
 - اعتبار فترة التكفل بالنسبة لنظام التأمين عن البطالة كفترة نشاط لدى نظام التقاعد.
 - الاستفادة من رأسمال الوفاة لفائدة ذوي الحقوق.
- ويحدد تعويض التأمين على البطالة لمدة 3 سنوات كما ذكرنا، وذلك بتطبيق النسب التنازلية التالية:

- 100% من الأجر المرجعي خلال الربع من مدة التكفل.
- 80% من الأجر المرجعي خلال الربع الثاني من مدة التكفل.
- 60% من الأجر المرجعي خلال الربع الثالث من مدة التكفل.
- 50% من الأجر المرجعي خلال الربع الثاني من مدة التكفل.

¹ قانون 07-98 المؤرخ في 2 أوت 1998، المعدل والمتمم للمرسوم التشريعي 94-11 مؤرخ في 26 ماي 1994، المتضمن تحديث التأمين على البطالة لفائدة الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية ولأسباب اقتصادية، ج.ر، عدد 57 لسنة 1994.

ويتحمل نظام التأمين على البطالة الالتزامات المترتبة على المستخدم في مجال الضمان الاجتماعي، وذلك بنسبة 15 % من الأجر الوطني المضمون¹.

¹ المادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم 94-11، مرجع سابق.

الفصل الثاني: الأذاعات
المستحقة للعامل وشروط
الاستفادة منها في إطار
التأمينات الاجتماعية

تمهيد:

تُعد التأمينات الاجتماعية من أبرز الوسائل التي تعتمد عليها الدولة لتوفير الحماية الاجتماعية للعامل، باعتباره الطرف الأضعف في العلاقة الشغلية. وتهدف هذه المنظومة إلى ضمان دخل بديل أو تعويض مناسب للعامل عند تحقق أخطار اجتماعية تهدد استقراره المهني أو الصحي، كالمرض، الأمومة، حوادث العمل، العجز، الشيخوخة، أو الوفاة.

وفي هذا الإطار، أقرّ المشرّع الجزائري مجموعة من الأداءات التي يستفيد منها العامل المؤمن له، سواء كانت مرتبة ضمن القانون العام للتأمينات الاجتماعية أو خاضعة لتنظيمات خاصة، مثل نظام حوادث العمل والأمراض المهنية أو نظام التقاعد. وتأتي هذه الأداءات على اختلافها في شكل تعويضات نقدية أو عينية، تهدف إلى التخفيف من الآثار الاقتصادية والاجتماعية المترتبة عن تحقق الخطر المؤمن عليه.

وعليه، سنتناول في هذا الفصل بالدراسة والتحليل مختلف الأداءات التي يحق للعامل الاستفادة منها، وذلك في المبحث الأول من خلال التطرق إلى الأداءات المنصوص عليها في قانون التأمينات الاجتماعية وكذا تلك المنظمة بموجب تشريعات خاصة، ثم ننتقل في المبحث الثاني إلى بحث شروط الاستفادة من هذه الأداءات، من حيث نطاقها الشخصي والزمني، وكذا الإجراءات الإدارية والقانونية الواجب احترامها لضمان الحصول على هذه الحقوق .

المبحث الأول : الأداءات المستحقة للعامل في إطار الضمان الاجتماعي

يُعد الضمان الاجتماعي من أبرز آليات الحماية الاجتماعية التي تكفل للعامل حياةً كريمة وتضمن له الحد الأدنى من الدخل عند تعرضه للأخطار الاجتماعية المختلفة التي قد تعوقه عن أداء عمله المعتاد أو تفقده مصدر رزقه. ويُترجم هذا الدور في جملة من الأداءات والتعويضات التي يقرها المشرع لفائدة العامل المؤمن له، سواء من خلال الإطار العام الذي ينظمه قانون التأمينات الاجتماعية، أو عبر أنظمة خاصة تُعنى ببعض الفئات أو الحالات الاستثنائية.

وتتوزع الأداءات المستحقة للعامل في هذا السياق على نوعين أساسيين: أولهما الأداءات المقررة بموجب القانون رقم 83-11 المؤرخ في 2 يوليو 1983، والمتعلق بالتأمينات الاجتماعية، والتي تشمل جملة من المنافع الصحية والنقدية تغطي أخطار المرض، الأمومة، العجز، الوفاة، وغيرها. وثانيهما، الأداءات التي تنظمها نصوص وتشريعات خاصة، مثل تلك المتعلقة بحوادث العمل والأمراض المهنية أو نظام التأمين على البطالة، وهي تشريعات تهدف إلى ضمان حماية موسعة في مواجهة الأخطار التي لا يغطيها النظام العام.

وسنعمل من خلال هذا المبحث على دراسة هذه الأداءات بشقيها، مع التركيز على شروط الاستحقاق، كيفية حسابها، الجهات المكلفة بصرفها، فضلاً عن الإشكالات العملية التي قد تعترض العامل في الاستفادة منها. كما سنُبرز مكانة هذه الأداءات ضمن النظام العام للضمان الاجتماعي، وفعاليتها في تحقيق الأمن الاجتماعي المنشود..

المطلب الأول : الاداءات المستحقة للعامل في قانون التأمينات الاجتماعية

وتتجلى أهمية هذه الأداءات في كونها تمثل تعويضاً عن الأجر الضائع، أو دعماً لمواجهة الأعباء التي تنشأ عن ظروف صحية أو اجتماعية استثنائية. ومن بين أبرز الحالات التي تستوجب تدخل الضمان الاجتماعي نذكر: المرض الذي يحول دون مواصلة العامل لنشاطه المعتاد، الولادة التي تتطلب رعاية خاصة للأم والطفل، العجز الذي يؤدي

إلى فقدان القدرة الكلية أو الجزئية على العمل، وأخيراً الوفاة التي تخلف آثاراً اجتماعية واقتصادية على ذوي الحقوق.

وعليه، سنتناول في هذا المطلب تفصيلاً لمختلف الأداءات التي يستحقها العامل تبعاً لكل حالة على حدة، وفق الترتيب التالي:

الفرع الأول: الأداءات المستحقة في حالة المرض،

الفرع الثاني: الأداءات المستحقة في حالة الولادة،

الفرع الثالث: الأداءات المستحقة في حالة العجز،

الفرع الرابع: الأداءات المستحقة في حالة الوفاة

الفرع الأول: التأمين على المرض

لم يعرف المشرع الجزائري المرض وانما اكتفى بتنظيمه بموجب القانون رقم 83-11 المعدل والمتمم تاركا هذه المهمة للفقهاء..

تختلف الحقوق المالية المتمثلة في الأداءات النقدية باختلاف السبب أو العلة التي أصابت المؤمن له اجتماعياً، بحيث يستفيد المؤمن له اجتماعياً من تعويض يومي تحسب على أساس نسبة 100 % أي قيمة ما يعادل كامل الأجرة التي كان يتقاضاها وذلك إما لتعرضه أو إصابته بإحدى العلل الطويلة الأمد، أو في حال ما إذا تطلبت الحالة الصحية للمؤمن له الدخول إلى المستشفى ولو بسبب مرض من غير الأمراض الطويلة الأمد.

عليه يستحق المؤمن له تعويض عن أجره كاملاً بعد اقتطاع اشتراك الضمان الاجتماعي والضريبة، على ألا تتعدى مدة الاستفادة من هذه الأداءات النقدية 3 سنوات فيما عدا حالة التوقف الذي يتبعه استئناف العمل لمدة سنة كاملة على الأقل ففي هذه الحالة يستفيد المؤمن له من أجل جديد مدته 3 سنوات أخرى .

غير أنه وفيما يتعلق بالأمراض من غير العلل الطويلة الأمد، فإن استحقاق التعويض اليومية يكون عن كل يوم توقف فيه المؤمن له عن العمل، ويتم احتساب مبلغ تعويض الأجر على أساس نسبة 50 % من الأجر اليومي بعد اقتطاع اشتراك الضمان الاجتماعي والضريبة وذلك ابتداء من اليوم الأول إلى غاية اليوم الخامس عشر الموالي للتوقف عن العمل الموالي للتوقف (1) (وتتحول إلى نسبة 100 % من الأجر اليومي ابتداء من اليوم السادس عشر عن العمل شرط ألا تتجاوز قيمة 60/1 أو 30/1 من الأجر الذي كان

يتقاضاه والمعتمد كأساس في حساب الاشتراكات، دون أن تقل قيمتها عن 8 مرات المبلغ الصافي لمعدل الساعات للأجر الوطني الأدنى المضمون، ومنه فإذا كان مبلغ التعويضة اليومية أقل من ذلك وجب على هيئة الضمان الاجتماعي تعديله ورفعته إلى الحد الأدنى للأجر الوطني الأدنى المضمون .

حسب المادة 16 الفقرة الثانية من قانون 11/83 فإنه لا يجب أن يستفيد المؤمن له أكثر من 300 تعويضة يومية إذا ما استمرت حالته المرضية أكثر من سنتين متتاليتين ولو بسبب علل مختلفة¹

يتم التأمين على المرض بواسطة الاداءات العينية وتتمثل في التكفل بمصاريف العناية الطبية والوقائية والعلاجية لصالح المؤمن له وذوي حقوقه و أداءات نقدية تتمثل في منح تعويضية يومية للعامل الذي يضطره المرض الى الانقطاع عن العمل و يكون التكفل أحيانا بصورة كاملة و أحيانا بنسبة ثمانون بالمئة².

الفرع الثاني: التأمين على الولادة

باعتبارها كذلك من الحالات المرضية الخاصة التي قد تتعرض لها المرأة العاملة أو المستفيدة من التأمين، فقد نصت الفقرة الثانية (02) من المادة الثانية (02) على التأمين عن المخاطر المتعلقة بالأمومة. ذلك أن حالة الحمل و الوضع أيضا تعتبر من الحالات المرضية التي تؤدي إلى التوقف عن النشاط. و بالتالي فإن المرض في مجال التأمينات الاجتماعية لا يقتصر مفهومه على المعنى الضيق، بل أنه يشمل فيما يشمل حالة الحمل و الوضع بالنسبة للمرأة العاملة أو المستفيدة من التأمين.

وبالنظر إلى خصوصية المخاطر المتعلقة بالأمومة، فقد نظمها المشرع بأحكام خاصة، بحيث يتم التكفل بالمرأة العاملة عبر كل المراحل المرتبطة بها سواء كان ذلك أثناء الحمل أو خلال الوضع و تبعاته، و حتى إلى ما بعد الولادة أيضا. فقد نصت المادة 29 من القانون والمعدلة بموجب المادة 12 من الأمر 17/96. على أن تستفيد المرأة العاملة من 11/83 التغطية في مجال التأمين على الأمومة طيلة مدة أربعة عشر (14) أسبوع متتالية على أن تبدأ على الأقل ستة (06) أسابيع منها قبل التاريخ المحتمل للولادة.

¹- داب سومية، مودود غنية، مرجع سابق، ص30.

²- خليف عبد الرحمان، مرجع سابق، ص105،.

وتجدر الإشارة إلى أن هذه المدة غير قابلة للتقليص حتى في حالة ما إذا تم الوضع قبل التاريخ المحتمل. ذلك أن القانون قد منح للمؤمن لها الحق في إكمال مدة الأربعة عشر (14) أسبوعا في الاحتفاظ بحقها في الانتفاع بالأداءات المقررة في باب التأمين على الأمومة¹.

الفرع الثالث: التأمين عن العجز

لعجز بصفة عامة هو عدم القدرة عن العمل ، فهو حالة تصيب الإنسان في سلامته الجسدية فتؤثر في قواه البدنية ومقدرته على القيام بالعمل ، ويعد عاجزا في نظر المشرع الجزائري كل من لم يعد في مقدوره بعد حالة العجز التي أصابته لقيام بعمل يمكنه من الحصول عن دخل يفوق الدخل الذي كان يتحصل عليه من عمله قبل إصابته بالعجز سواء عند تاريخ العلاج الذي تلقاه أو عند تاريخ المعاينة الطبية للحادث الذي أدى إلى عجزه .

تقدر درجة العجز من طرف طبيب مختص أو لجنة خاصة ، ويحسب على أساسها مبلغ معاش وفقا للقواعد الخاصة المبنية في قوانين التأمينات الاجتماعية ، تأخذ في الاعتبار الحالة العامة البدنية والعقلية للعامل المعني ، إضافة إلى مؤهلاته وتكوينه ، إذا فالهدف الأساسي من التأمين على العجز في مجال الضمان الاجتماعي هو منح معاش للمؤمن له الذي يضطره العجز إلى الانقطاع عن عمله ولا يقبل معاش العجز إلا إذا كان عمر المؤمن له أقل من السن التي تخول له الحق في التقاعد ، غير أنه لا يعتمد بشرط السن في حق المؤمن الذي لا يستوفي شروط مدة العمل للاستفادة من معاش التقاعد .

وتجدر الإشارة أن العجز يمكن أن ينتج عن المرض أو عن حادث عمل بالنسبة للعجز الناتج عن المرض فإن المؤمن له بعدما يستفيد من التعويضات المنصوص عليها في المادة 15 من القانون 11 - 83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية ، سواء تعلق الأمر بعلة طويلة الأمد ، فهنا تدفع التعويضات اليومية طوال فترة مدتها ثلاث سنوات طبقا لما نصت عليه المادة 01/16 من القانون السالف الذكر أو تعلق الأمر بعلة قصيرة الأمد فهناك تدفع التعويضات اليومية على نحو مدة سنتان متتاليتان يتقاضى فيها العامل ثلاثة مائة تعويضه يومية على الأكثر طبقا لما نصت عليه المادة 02/16 من القانون 11/83 السالف الذكر².

¹-السماتي الطيب،مرجع سابق،ص8.

² - خليفي عبد الرحمان ، مرجع سبق ذكره ، ص 106.

هذا وبعد انقضاء المدة التي قدمت خلالها الأداءات النقدية للتأمين على مرض تتولى هيئة الضمان الاجتماعي تلقائيا النظر في الحقوق من باب التأمين على العجز دون انتظار الطلب من المعنى بالأمر وهذا طبقا لما نصت عليه المادة 35 من القانون سالف الذكر.

وبموجب المادة 36 إلى 39 من نفس القانون والتي جاءت على النحو التالي

* **الصف الأول:** العجزة الذين مازالوا قادرين على ممارسة نشاط مأجور وتكون نسبة العجز لهذه الفئة المقدرة بـ 60% من الأجر سنوي المتوسط للمنصب.

* **الصف الثاني:** العجزة الذين يتعذر عليهم إطلاق القيام بأي نشاط مأجور وتكون نسبة العجز لهذه الفئة بـ 80% من الأجر المتوسط للمنصب¹.

* **الصف الثالث:** العجزة الذين يتعذر عليهم ممارسة نشاط ويحتاجون إلى مساعدة من غيرهم وتقدر نسبة العجز لهذه الفئة بـ 80% من الأجر السنوي المتوسط للمنصب يضاف لها نسبة 40% تمنح للشخص المساعد².

أما بالنسبة للعجز الناتج عن حادث العمل فقد نص عليه القانون 83-13 المؤرخ في 02-07-1983 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية فالمؤمن له المصاب، بحادث العمل بعدما يستفيد من أداءات العجز المؤقت أو ما يطلق عليها بمصطلح الكلي المؤمن والذي يمنح للمؤمن له المصاب، فإنه صل على نسبة عجز عن العمل على يد طبيب المستشار لهيئة الضمان الاجتماعي وفقا لجدول يحدد عن طريق التنظيم وذلك بعد تحديد تاريخ الجبر³.

لكي يحصل المؤمن له على معاش العجز يجب أن يكون قد عمل:

- إما 60 يوما أو 400 ساعة على الأقل أثناء إثنتي عشر شهرا التي سبقت الانقطاع عن العمل.

- إما 180 يوما أو 120 ساعة على الأقل أثناء الثلاث سنوات التي سبقت التوقف عن العمل أو المعاينة الطبية للعجز⁴.

¹ - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، قانون 83-11 ، مؤرخ 02 جويلية 1983 ، المادة 36.

² الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، قانون 83-11 ، مؤرخ 02 جويلية 1983 ، المادة 39.

³ كشيدة باديس ، مرجع سبق ذكره ، ص 34.

⁴ الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، قانون 83-11 ، مؤرخ 02 جويلية 1983 ، المادة 56.

الفرع الرابع: التأمين على الوفاة

إن تأمين الوفاة موجه لإفادة ذوي حقوق المؤمن له المتوفى، من منحة وفاة تدفع فوراً ودفعة واحدة ما يعادل ما قيمته 12 مرة الأجر الشهري الأكثر نفعا المتقاضى خلال السنة السابقة لوفاة المؤمن له، والمعتمد كأساس لحساب الاشتراكات، ليتم حساب رأسمال الوفاة على أساس أعلى مرتب خلال السنة التي تسبق واقعة الوفاة بما يعادل أجر سنة كاملة من العمل.

تُعد حالة وفاة العامل من الحالات التي تُستوجب صرف تعويضات مالية وعينية لأفراد الأسرة أو المستحقين قانونياً، وذلك لتعويض الأضرار التي لحقت بهم نتيجة فقد المعيل. وضمن نظام الضمان الاجتماعي، تنتوع الأداءات المستحقة تبعاً للظروف والإجراءات القانونية المحددة.

1- تعويضات الوفاة

يُصرف لمستحقي العامل المتوفى بغرض تعويضهم عن الفقد المادي والمعنوي. مادة 50 من قانون الضمان الاجتماعي تنص على أن الورثة الشرعيين للعامل المتوفى لهم الحق في تعويض وفاة يعادل مبلغاً معيناً من الأجور أو الراتب الذي كان يتقاضاه العامل¹.

2- معاش الأيتام

يحصل أبناء العامل المتوفى (الأيتام) على معاش شهري يُصرف لهم حتى بلوغ سن معينة (غالباً 18 أو 21 سنة في بعض التشريعات يُنظم هذا المعاش بقوانين الضمان الاجتماعي ويهدف إلى تأمين حياة كريمة للأيتام².

3- معاش الأرملة

الأرملة أو الزوجة الشرعية للعامل المتوفى تستحق معاشاً شهرياً يُصرف لها. في بعض التشريعات، يشمل ذلك أيضاً حالات الطلاق إذا كانت الزوجة تتقاضى نفقة قانونية³.

¹ - القانون 83-11، مرجع سابق.

² - بلعالية محمد، الشرح العلمي لقانون الضمان الاجتماعي في الجزائر، دار هومة، الجزائر، 2012، ص 145.

³ - خليف نادية، "الحماية الاجتماعية في التشريع الجزائري"، مذكرة ماجستير، جامعة الجزائر 2017، ص 1، ص 92.

المطلب الثاني: الأداءات المستحقة بموجب تشريعات خاصة

لا يقتصر نظام الضمان الاجتماعي على تغطية المخاطر الاجتماعية التقليدية فحسب، بل يمتد ليشمل مجموعة من الأداءات التي تنظمها تشريعات خاصة، نظراً لطبيعتها الخاصة أو لحساسيتها الاجتماعية والاقتصادية، وهو ما يعكس التطور التدريجي في فلسفة الحماية الاجتماعية. وقد جاءت هذه التشريعات لتضمن حماية أكثر فاعلية لفئات معينة من المؤمن لهم، في حالات تستدعي تدخلاً تشريعياً متميزاً لضمان التوازن بين الحاجة للحماية من جهة، واستدامة صندوق الضمان الاجتماعي من جهة أخرى.

وفي هذا الإطار، سنتناول في هذا المطلب الأداءات المنظمة بموجب تشريعات خاصة، حيث سنعالج في الفرع الأول الأداءات المستحقة في إطار حوادث العمل والأمراض المهنية، باعتبارها من المخاطر المهنية التي تستوجب تغطية خاصة تختلف من حيث شروط الاستفاداة وطبيعة الأداءات. ثم ننتقل في الفرع الثاني إلى دراسة الأداءات المتعلقة بالتقاعد، بالنظر إلى الخصوصية التي يكتسبها هذا النظام من حيث ارتباطه بسن العامل وفترة اشتراكه. وأخيراً، سنتطرق في الفرع الثالث إلى الأداءات المستحقة في حالات البطالة، باعتبارها وضعية استثنائية تتطلب آليات تضامنية دقيقة تضمن الاستقرار الاجتماعي للعامل العاطل عن العمل قسراً.

الفرع الأول: التأمينات الخاصة بحوادث العمل والأمراض المهنية

تتمثل الحقوق التي تمنحها هيئة الضمان الاجتماعي في نوعين من الحقوق، عينية ونقدية وذلك زيادة للمزايا التي يتمتع بها المؤمن.¹

أولاً: المزايا العينية

تُعد المزايا العينية من أهم الحقوق التي يضمنها نظام الضمان الاجتماعي لفائدة العامل المتضرر من حادث عمل أو مرض مهني، وتهدف أساساً إلى استرجاع الحالة الصحية والمهنية للعامل في أقرب الآجال الممكنة.

¹ قالية فيروز، الحماية القانونية للعامل من الاخطار المهنية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع قانون المسؤولية المهنية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2012، ص98.

1-الرعاية الطبية

تشمل الرعاية الطبية مختلف الخدمات الصحية اللازمة لعلاج العامل المصاب، بدءاً من الفحص الطبي، والتحاليل، والتدخلات الجراحية، والإقامة في المؤسسات الاستشفائية، إضافة إلى الأدوية والمستلزمات الطبية الضرورية. وتتحمل هيئة الضمان الاجتماعي كل المصاريف المتعلقة بهذه الرعاية طوال مدة العلاج، إلى غاية شفاء العامل أو استقرار حالته الصحية.

وقد نصت المادة 66 من الأمر رقم 15-74 المتعلق بالضمان الاجتماعي على أن المصاب بحادث عمل أو مرض مهني يستفيد من الرعاية الطبية الكاملة التي تقتضيها حالته الصحية.¹

2-الأجهزة التعويضية

تشمل هذه الميزة توفير الوسائل والأجهزة التي تساعد العامل المتضرر على تعويض أو تجاوز فقدانه لوظيفة معينة نتيجة الحادث أو المرض، مثل الأطراف الاصطناعية، الكراسي المتحركة، النظارات الطبية، والسماعات، وغيرها. وتُمنح هذه الأجهزة حسب ما تقتضيه حالة المصاب، بناءً على تقارير طبية متخصصة.

وقد أكد المرسوم التنفيذي رقم 15-289 المؤرخ في 14 نوفمبر 2015، المحدد لقائمة الأجهزة التعويضية والمساعدات التقنية القابلة للتكفل بها من طرف الضمان الاجتماعي، على التزام الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية بالتكفل بهذه الأجهزة وفق شروط معينة.²

3-إعادة التأهيل الوظيفي

يقصد بها مجموع الخدمات العلاجية والإجراءات التقنية التي تهدف إلى مساعدة العامل المتضرر على استرجاع قدراته الجسدية أو الذهنية التي فقدتها بسبب الحادث أو المرض المهني، بما يتيح له العودة إلى مزاولة نشاطه الوظيفي بشكل طبيعي أو شبه

-الأمر 15-74 المؤرخ في 30 ديسمبر 1974 والمتعلق بالضمان الاجتماعي، الجريدة الرسمية

¹ للجمهورية الجزائرية، العدد 102، المادة 66.

² المرسوم التنفيذي رقم 15-289 المؤرخ في 14 نوفمبر 2015، يحدد قائمة الأجهزة التعويضية والمساعدات التقنية القابلة للتكفل بها من طرف هيئات الضمان الاجتماعي، الجريدة الرسمية، العدد 63، سنة 2015.

طبيعي. وتُجرى هذه العملية بمراكز متخصصة وبإشراف أطباء وأخصائيين في التأهيل الحركي والوظيفي¹.

وقد كرس القانون الجزائري هذا الحق في المادة 71 من الأمر 15-74 التي تنص على وجوب توفير خدمات التأهيل وإعادة الإدماج المهني للمؤمن اجتماعيا في حال العجز المؤقت أو الدائم.

4-التكيف المهني

في حالة عدم إمكانية عودة العامل إلى نفس العمل السابق نتيجة لعجز جزئي دائم، يمكن اللجوء إلى تكيف العمل أو إدماجه في منصب يتماشى مع قدراته الجديدة، وذلك في إطار سياسة الاحتفاظ بالعمال المتضررين. وتتحمل هيئة الضمان الاجتماعي تكاليف هذا التكيف، بما في ذلك التكوين المهني الجديد إذا لزم الأمر.

يهدف هذا الإجراء إلى حماية حق العامل في مواصلة النشاط المهني والتقليل من تبعات الحادث أو المرض على وضعه الاجتماعي².

ثانياً: المزايا النقدية

1- التعويضة اليومية:

تُمنح هذه التعويضة للعامل المصاب أثناء فترة العجز المؤقت عن العمل الناتج عن الحادث أو المرض المهني. وتُحتسب بنسبة 100% من أجره اليومي المرجعي ابتداءً من اليوم الأول لغيابه عن العمل، وتستمر طيلة مدة العلاج أو إلى حين ثبوت العجز النهائي. تنص المادة 69 من الأمر 15-74 على منح تعويضات يومية طيلة مدة العجز المؤقت عن العمل، وتشير إلى أن التعويض يعادل كامل الأجر المرجعي للعامل³.

¹- الأمر رقم 15-74 المؤرخ في 16 نوفمبر 1975، المتعلق بالزامية الضمان الاجتماعي، الجريدة الرسمية، العدد 92، سنة 1975، المادة 71.

²-بوشنافة، مصطفى، الوجيز في قانون الضمان الاجتماعي، الطبعة الثانية، دار هومة، الجزائر، 2017، ص. 157.

³-الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الأمر رقم 15-74 المؤرخ في 30 جانفي 1974، المتعلق بالضمان الاجتماعي، المادة 69.

2- التعويض في حالة ثبوت العجز:

إذا ترتب عن الحادث أو المرض عجز دائم، يستحق العامل المصاب تعويضاً مالياً يُحتسب حسب نسبة العجز المثبتة من طرف لجنة طبية مختصة. وفي حال تجاوزت نسبة العجز 10%، يُمنح المصاب معاشاً دائماً يُدفع شهرياً.

وتحدد المواد من 77 إلى 84 من الأمر 15-74 كيفية احتساب التعويضات في حالة العجز الجزئي أو الكلي، وشروط منح المعاشات أو الرسوم التعويضية.¹

3- التعويض في حالة وفاة العامل:

في حال وفاة العامل نتيجة لحادث عمل أو مرض مهني، تستفيد ذوي الحقوق (الزوج، الأبناء، الأصول) من معاشات التقاعد الخاصة بفقدان المعيل، وتُحتسب هذه المعاشات بنسبة مئوية من أجر العامل المتوفى، وفقاً لترتيب المستفيدين ودرجة قرابتهم. وقد حددت المادة 88 من الأمر 15-74 المستفيدين من هذا التعويض، وشروط استحقاقهم، كما نظم المرسوم التنفيذي رقم 07-90 كفيات حساب وتوزيع هذه المعاشات بين الورثة الشرعيين.²

الفرع الثاني: الأداءات المستحقة للعامل في حالة التقاعد

يعد التقاعد أحد أهم أوجه الحماية الاجتماعية التي يكرسها القانون الجزائري ضمن نظام الضمان الاجتماعي، حيث يضمن للعامل أو لذويه مورداً مالياً بعد نهاية المسار المهني أو في حال الوفاة. وتتمثل الأداءات المرتبطة بحالة التقاعد في نوعين رئيسيين: المعاش المباشر الذي يستفيد منه العامل نفسه، والمعاش المنقول الذي يستفيد منه ذوو حقوقه.

أولاً: المعاش المباشر

المعاش المباشر هو الأداء المالي الذي يستفيد منه العامل المؤمن له اجتماعياً عند توافر شروط التقاعد القانونية، ويشمل عدة مكونات تنظيمية ومالية منها منحة التقاعد، طريقة الحساب، ومقدار المبلغ.

¹ - نفس المرجع، المواد من 77 إلى 84.

² - نفس المرجع، المادة 88، وانظر أيضاً: المرسوم التنفيذي رقم 07-90 المؤرخ في 3 مارس 2007، يحدد كفيات حساب وتوزيع معاشات الوفاة.

1- منحة التقاعد:

منحة التقاعد هي مبلغ مالي يمنح دفعة واحدة للعامل الذي بلغ سن التقاعد، لكنه لم يستوف شرط فترة التأمين الدنيا (15 سنة). وتُعتبر تعويضًا جزئيًا عن اشتراكاته السابقة في النظام، وقد نظمها القانون رقم 83-12 المعدل والمتمم، لاسيما في مادته 4 التي تنص على: "يستفيد العامل الذي لا تتوفر فيه شروط التقاعد من منحة تقاعد حسب المدة المصرح بها "

وتُحسب هذه المنحة بناءً على مدة الاشتراك الفعلية، دون أن ترتب حقاً في المعاش الدوري.¹

2- حساب معاش التقاعد

يتم احتساب المعاش وفق قاعدة رياضية مضبوطة حددها المشرع في المادة 14 من القانون رقم 83-12، وهي:

$$\text{معاش التقاعد} = \text{الأجر المرجعي} \times \text{عدد السنوات المقبولة} \times 2.5\%$$

الأجر المرجعي يُقصد به معدل الأجر الخاضعة للاشتراك خلال فترة مرجعية، غالباً ما تكون آخر خمس (05) سنوات من العمل، أو حسب النظام الأكثر نفعاً للعامل عدد السنوات المقبولة يشمل السنوات التي تم الاشتراك فيها فعلياً في الضمان الاجتماعي، مع إمكانية احتساب بعض الفترات المعادلة، مثل الخدمة الوطنية أو فترات التوقف المرضي المدعمة بتعويض.³

3- مبلغ معاش التقاعد

حدد المشرع سقفاً لمبلغ المعاش، بحيث لا يتجاوز 80% من الأجر المرجعي مهما كانت مدة العمل، كما حدد حداً أدنى لا يمكن النزول عنه لضمان كرامة المتقاعد. وقد نصت المادة 15 من القانون ذاته على أن: "لا يجوز أن يقل معاش التقاعد عن الحد الأدنى المضمون المقرر في التشريع الساري..."

¹-المادة 4 من القانون رقم 83-12 المؤرخ في 2 يوليو 1983، المتعلق بالتقاعد، المعدل والمتمم .

²-المادة 14 من القانون رقم 83-12، مرجع سابق.

³-وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، دليل التقاعد، منشورات الصندوق الوطني للتقاعد، الجزائر، ص 12.

كما يُخضع مبلغ المعاش لتعديلات دورية ترتبط بمراجعة الأجور وغلاء المعيشة وفق ما تقرره الدولة سنويًا بقرارات حكومية أو مراسيم تنفيذية.¹

ثانيًا: المعاش المنقول

المعاش المنقول هو الأداء الذي يُمنح لذوي الحقوق بعد وفاة العامل المؤمن له، سواء كان لا يزال يمارس عمله أو كان متقاعدًا. ويُعد استمرارًا للحق الأصلي في المعاش، ويندرج ضمن منطوق التضامن الأسري الذي يكرسه نظام الحماية الاجتماعية.

1- المستفيدون من المعاش المنقول

نصت المادة 56 من الأمر رقم 03-06 المتعلق بالضمان الاجتماعي على أن ذوي الحقوق الذين يمكنهم الاستفادة من المعاش المنقول هم:

- الزوج أو الزوجة الشرعية: بشرط عدم الزواج مرة أخرى.
 - الأبناء القصر: حتى 18 سنة، أو 25 سنة إذا كانوا يزاولون الدراسة، أو بدون شرط السن إذا كانوا في حالة عجز دائم.
 - الوالدان: في حال كانا تحت كفالة المؤمن له، ولا يوجد مستفيدون آخرون.²
- يشترط إثبات صفة المستفيد من خلال وثائق رسمية مثل شهادة الزواج، شهادات الميلاد، بطاقة الإعاقة وغيرها

2- توزيع المعاش على ذوي الحقوق

يُوزع المعاش المنقول حسب نسب قانونية حددها التنظيم، أهمها:

- 50 % من المعاش للزوج أو الزوجة.
 - 30 % لكل طفل قاصر (أو موزعة بينهم إذا كانوا أكثر من واحد).
 - 10 % لكل من الوالدين في حال غياب الزوج/الزوجة والأبناء.
- ويشترط ألا يتجاوز مجموع النسب الموزعة 100% من المعاش الأصلي. كما يتم إعادة ضبط الحصص تلقائيًا في حال فقدان أحد المستفيدين أو انقطاع استحقاقه.

¹-لمادة 15 من القانون رقم 83-12، مرجع سابق.

²-المادة 56 من الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 يوليو 2006، المتعلق بالضمان الاجتماعي، الجريدة الرسمية، العدد

الفرع الثالث: البطالة

يقصد بالتعويض عن البطالة ذلك المبلغ المالي الذي يصرف للعامل الاجير الذي فقد عمله بشكل لا ارادي، ويكون هذا التعويض مؤقتا ويهدف الى ضمان حد أدنى من المعيشة الى حين إعادة ادماجه في سوق العمل¹.

أولاً: التعويض الشهري عن البطالة

1- حساب التعويض عن البطالة

يستفيد العامل من تعويض شهري على البطالة، يحسب على أساس أجر مرجعي يساوي نصف المبلغ المحصل عليه بجمع متوسط الأجر الشهري الخام الذي تقاضاه العامل طوال 12 شهرا التي سبقت تسريحه مع الأجر الوطني الأدنى المضمون².

لا يمكن أن يقل التعويض عن البطالة عن 75% من الأجر الوطني الأدنى المضمون ولا يكون أكثر منه ب 3 مرات ليدفع هذا التعويض شهريا، يخضع هذا التعويض لاقطاع الضمان الاجتماعي كما يتقدم الحق في تعويض التأمين عن البطالة بمرور 12 شهرا ابتداء من اليوم الذي استوفى فيه العامل كل الشروط اللازمة للاستفادة من التعويض، كما يكون هذا التعويض قابلا للتنازل والحجز بتطبيق القواعد المتعلقة بالأجور في هذا المجال وفي مقابل هذه التعويضات التي يستفيد منها العامل، فيمكن أن يجبر على القيام بنشاط في إطار تنظيم وإقامة ورشات أعمال ذات منفعة عامة أو عمل مأجور ويكون ذلك حسب إمكانيات ومؤهلات العامل³.

2- حساب مدة التكفل بالعامل وكيفية توزيعه

لقد حدد المشرع الجزائري كيفية تحديد مدة التكفل في التأمين على البطالة، وتحسب هذه المدة بقدر شهرين من كل سنة اشتراك، وتعتبر كسنوات اشتراك، الأقدمية عند آخر

¹- عبد الكريم بن عربية، شرح قانون التأمينات الاجتماعية في ضوء التشريع الجزائري، دار هومة، الجزائر، 2015، ص. 202.

²- المادة 15 من المرسوم التنفيذي رقم 94-11 المؤرخ في 26 مايو 1994، المتعلق بكيفيات تطبيق نظام التأمين على البطالة لفائدة الأجراء المسرحين لأسباب اقتصادية.

³- محمد الصغير بعلي، الوجيز في قانون الضمان الاجتماعي الجزائري، دار العلوم للنشر، الجزائر، 2018، ص.

مستخدم وعند الاقضاء سنوات العمل عند مستخدمين آخرين في حالة تغير المستخدم بسبب¹ إعادة هيكلة أو إعادة توزيع العمال.

لا يمكن أن تقل المدة الدنيا للتكفل التي يتحملها نظام التأمين على البطالة عن 12 شهرا كما لا يمكن أن تتعدى مدة التكفل 36 شهرا وتوزع فترة التكفل على 4 فترات متساوية وتكون نسبة حساب التأمين عن البطالة تنازلية بالنسبة لكل فترة من الفترات الأربع من التكفل: ويحدد تعويض البطالة بتطبيق النسب التنازلية على الأجر المرجعي وفق ما يلي: 100 % من الأجر المرجعي خلال الربع الأول من مدة التكفل، وينتهي حق الأجير في الاستفادة من تعويض التأمين على البطالة بانتهاء المدة القصوى المحددة ب 36 شهرا، وإذا تعذر بعد ذلك إدماج العامل في الحياة العملية ثانية، فإنه يمكن إحالته على التقاعد المسبق حسب الشروط التي يحددها المرسوم التشريعي رقم 10/94 المتعلق بالتقاعد المسبق. في هذه الحالة يتكفل نظام التأمين على البطالة بالالتزامات.

- 80 % من الأجر المرجعي خلال الربع الثاني من مدة التكفل.

- 60 % من الأجر المرجعي خلال الربع الثالث من مدة التكفل.

- 50 % من الأجر المرجعي خلال الربع الرابع من مدة التكفل.²

لا يمكن أن تقل هذه النسبة عن 50 % من الأجر المرجعي مترتبة على المستخدم فيما يخص اشتراكات المستخدم في الضمان الاجتماعي وتقدر بنسبة 15 % من الأجر الوطني الأدنى المضمون عن كل عامل.

ثانيا: الأحكام الخاصة بالتعويض عن البطالة

1- حالات وقف التعويض عن البطالة:

يقصد بوقف التعويض عن البطالة توقيف صرف المنحة بصفة مؤقتة نتيجة تحقق ظروف معينة، دون أن يؤدي ذلك إلى فقدان الحق نهائياً، ويستأنف صرفها بزوال السبب. وقد نظم المشرع الجزائري هذه الحالات في إطار المرسوم التنفيذي رقم 94-189 المؤرخ

¹ -المادة 18 من المرسوم التنفيذي رقم 94-11 سالف الذكر.

² -نفس المرجع، المادة 19

في 6 جويلية 1994 المحدد لكيفيات حساب ومدة الاستفادة من تعويض التأمين عن البطالة¹.

يتم تعليق تعويض التأمين عن البطالة في الحالات التالية:

- عدم الامتثال للالتزامات القانونية:

يُعد عدم التزام العاطل عن العمل بالشروط التي يفرضها الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة سبباً موجباً لوقف صرف التعويض، ومنها عدم إثبات جدية البحث عن العمل، أو التغيب غير المبرر عن المواعيد المحددة مع مصالح التشغيل أو الصندوق، أو رفض المشاركة في دورات التكوين المهني أو إدماج العمال².

- عدم التصريح بالتغيرات الجوهرية:

يتوجب على المستفيد التصريح الفوري بكل تغيير قد يطرأ على وضعيته المهنية أو الاجتماعية (كالمعمل غير المصرح به، أو الاستفادة من دخل آخر)، وفي حالة الإخلال بذلك، يوقف صرف المنحة بصفة مؤقتة، ويمكن أن يؤدي لاحقاً إلى الإلغاء في حال ثبوت التحايل³.

إذا وجد العامل أثناء فترة التكفل به من نظام التأمين على البطالة عملاً بعقد محدد المدة فإن حقه في التعويض يعلق أو يتوقف بناء على تصريح من الهيئة المكلفة بتسيير التأمين على البطالة، فالتعويض يتوقف أثناء فترة العقد، وبعد انتهائها يستأنف العامل الاستفادة من هذا التعويض للفترة المتبقية، مع زيادة فترة ما بين شهر واحد كحد أدنى إلى 3 أشهر كحد أقصى⁴.

¹-المرسوم التنفيذي رقم 94-189 المؤرخ في 6 جويلية 1994، المحدد لكيفيات حساب ومدة الاستفادة من تعويض التأمين عن البطالة، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 41، سنة 1994.

²-محمد الصغير بعلي، الوجيز في قانون الضمان الاجتماعي الجزائري، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2018، ص. 148.

³-المادة 10 من المرسوم التنفيذي رقم 94-189، مرجع سابق.

⁴-المادة 18 من نفس المرسوم رقم 94-11، المرجع السابق.

2- حالات الغاء التعويض عن البطالة:

بعكس الوقف، فإن الإلغاء يُفرض إلى الحرمان النهائي من مواصلة الاستفادة من التعويض، ويكون في حالات تُعد إخلالاً جوهرياً بالتزامات المستفيد أو تغييراً جذرياً في وضعيته.

ومن بين حالات الإلغاء نجد:

- رفض عرضي عمل مناسبين دون مبرر شرعي: تُعد هذه من أبرز أسباب إلغاء المنحة نهائياً، إذ ينظر إليها كدليل على عدم جدية المستفيد.¹

- التصريح الكاذب أو الغش في التصريحات: إذا تبين أن المستفيد قدّم معلومات كاذبة أو أخفى وضعيات مؤثرة (كاشتغال غير مصرح به)، يُلغى التعويض فوراً مع إمكانية المتابعة القضائية.²

- الانتقال إلى منصب عمل جديد: عند الحصول على وظيفة جديدة، يُلغى الحق في المنحة باعتبار أن الغرض منها قد زال.³

- الاستفادة من معاش أو أداء اجتماعي آخر: إذا أصبح المعني يستفيد من معاش تقاعدي أو تعويض عن العجز، يُلغى تعويض البطالة لعدم الجمع بين الأداءات.⁴

- بلوغ سن التقاعد القانوني..

* الآثار:

- فقدان الحق نهائياً في الاستفادة من التعويض.

- في حالات الغش، يمكن للصندوق مطالبة المستفيد برد المبالغ التي تم صرفها دون وجه حق.

¹-المادة 70 من الامر 97-13 المؤرخ في 31 ماي 1997 المتعلق بالبطالة المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية، العدد 34، سنة 1997.

²-سعيداني، عبد الغني، الشرح العملي لقانون التأمين عن البطالة في التشريع الجزائري، دار هومة، الجزائر، 2019، ص 112.

³-بلعروسي، نوال، "الحماية الاجتماعية للعاطلين عن العمل في التشريع الجزائري"، مذكرة ماجستير، جامعة الجزائر 1، 2017، ص 87.

⁴- بن عيسى، فوزية، الضمان الاجتماعي في الجزائر بين النظرية والتطبيق، دار الخلدونية، الجزائر، 2020، ص 215.

ثالثا: الاداءات المرتبطة بالتأمين على البطالة

1- الاداءات العينية في إطار الضمان الاجتماعي:

تستمر التغطية الاجتماعية للمستفيد من منحة البطالة في إطار نظام الضمان الاجتماعي، بما في ذلك:

- التأمين عن المرض:

يحتفظ المستفيد من منحة البطالة بحقه في التغطية الصحية، حيث يستفيد من تعويضات الضمان الاجتماعي عن المرض كالعلاج المجاني أو المعوض، وفقاً لأحكام الأمر رقم 06-21 المتعلق بالضمان الاجتماعي، وخاصة المواد 15 وما بعده¹ وقد نص المرسوم التنفيذي رقم 22-70 المعدل، على اقتطاع اشتراك رمزي قدره 7% من مبلغ المنحة لصالح الضمان الاجتماعي لتغطية هذه المنافع.²

- الاستفادة من خدمات التأمين عن الأمومة:

في حال كانت المستفيدة من منحة البطالة حاملاً، فهي تواصل الاستفادة من الأداءات المتعلقة بالأمومة، من بينها تكاليف المتابعة الطبية والولادة، وذلك طبقاً للمواد 24 و25 من الأمر 06-21.³

- الأدوية والخدمات الطبية:

تتيح بطاقة الشفاء للمستفيد من منحة البطالة الاستفادة من الأدوية، الفحوص الطبية، الأشعة، وغيرها من الخدمات الصحية، شريطة أن يكون مسجلاً في مصالح الضمان الاجتماعي.⁴

¹-بن عيسى، فوزية، الضمان الاجتماعي في الجزائر بين النظرية والتطبيق، دار الخلدونية، الجزائر، 2020، ص 215

²-القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 20 سبتمبر 2002 المحدد لكيفيات وشروط الاستفادة من منحة البطالة، المادة 10. احكام البطالة بدءا من الغاء البطالة

³-الأمر رقم 06-21 المؤرخ في 6 يوليو 2021، المتعلق بتنظيم منحة البطالة وتحديد شروط الاستفادة منها، الجريدة

الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 49، السنة 2021، المواد 24 و25

⁴-المادة 34 من الأمر 06-21، المرجع السابق.

2- الأداءات العينية المقدمة من الخدمات الاجتماعية:

تساهم الخدمات الاجتماعية في دعم المستفيدين من منحة البطالة أو المؤمنين العاطلين عن العمل بصفة غير مباشرة عبر الآتي:

- الإعانات الاجتماعية الظرفية:

يمكن للمستفيدين من منحة البطالة الاستفادة من إعانات ظرفية مثل إعانة الدخول المدرسي أو إعانة رمضان، التي تُموّل من قبل لجان الخدمات الاجتماعية التابعة للضمان الاجتماعي أو الجماعات المحلية¹.

- التكفل بالنقل الصحي:

في حالات خاصة، يمكن التكفل بنقل المرضى أو العاطلين عن العمل نحو مراكز علاج مختصة، خصوصاً في المناطق المعزولة، وذلك ضمن الخدمات الاجتماعية ذات الطابع التكميلي².

- المساهمة في شراء النظارات أو الأجهزة الطبية:

تقدم بعض الخدمات الاجتماعية دعماً لشراء نظارات طبية أو كراسي متحركة، أو تجهيزات طبية ضرورية، بما فيها تقويم السمع أو الأطراف الاصطناعية، وفقاً للوائح الداخلية خاصة بالصندوق الوطني للضمان الاجتماعي³. CNAS

¹-بن عيسى، فتيحة، الضمان الاجتماعي وحماية العاطلين عن العمل في الجزائر، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، جامعة محمد بوضياف، المجلد 15، العدد 2، 2022، ص. 210.

²-بوشريط، نوال، الخدمات الاجتماعية في التشريع الجزائري ودورها في حماية الفئات الهشة، مذكرة ماستر، جامعة سطيف 2، كلية الحقوق، 2021، ص. 65.

³-دليل الخدمات الاجتماعية، الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية CNAS، طبعة 2020، ص. 23.

المبحث الثاني: شروط الاستفادة من أداءات الضمان الاجتماعي

يُعدّ الضمان الاجتماعي أحد الركائز الأساسية التي تعتمد عليها الدولة الحديثة لتحقيق العدالة الاجتماعية، وتوفير الحماية للفئات الهشة والطبقة العاملة ضد المخاطر الاجتماعية، كالمرض، الأمومة، العجز، الشيخوخة، وحوادث العمل. غير أن الاستفادة من مختلف أداءات الضمان الاجتماعي لا تتم بصورة مطلقة، بل تخضع لجملة من الشروط القانونية والتنظيمية التي تهدف إلى تحقيق التوازن بين استمرارية النظام وضمان عدالته وفعاليته. وفي هذا الإطار، يتناول هذا المبحث الشروط الواجب توافرها للاستفادة من الأداءات المختلفة التي يقدمها الضمان الاجتماعي، سواءً كانت شروطاً عامة تنطبق على كافة المنافع (المطلب الأول)، أو شروطاً خاصة تتعلق بكل أداء على حدة (المطلب الثاني).

المطلب الأول: الشروط العامة للاستفادة من أداءات الضمان الاجتماعي

يُعدّ الضمان الاجتماعي نظاماً أساسياً لحماية الأفراد من المخاطر الاجتماعية، مثل: المرض، العجز، والبطالة. للاستفادة من أدائه، يجب توفر بعض الشروط العامة مثل التسجيل، دفع الاشتراكات، وتقديم الوثائق المطلوبة. تهدف هذه الشروط إلى ضمان استفادة عادلة ومنظمة لكل مؤمن له.

الفرع الأول: الشروط المتعلقة بالعامل

حتى يُعترف للعامل بصفة المؤمن له، ويطبّق عليه قانون التأمينات الاجتماعية، ستعين استيفاء شرطين أساسيين:

أولاً: الانتساب (الانخراط)

يُشترط على كل شخص بعض النظر عن جنسيته يُمارس نشاطاً مأجوراً داخل إقليم الجمهورية، أن يقوم بالانخراط والتسجيل لدى الهيئات المختصة بالضمان الاجتماعي، ويترتب عن هذا الانخراط نشوء علاقة قانونية تُلزم المعني باحترام كافة الالتزامات الناتجة عن قانون التأمينات الاجتماعية.

قد أجاز القانون أن يتقدم المعني أو ذوي حقوقه إلى هيئة الضمان الاجتماعي بطلب الانتساب، كما أجاز أن يقدم الطلب لفائدتهم من طرف المنظمة النقابية، أو أي شخص آخر، ولو كان خارجاً عن إطار العلاقة القائمة بين المستخدم والعامل أو الموظف، كما

يجوز أيضاً لهيئة الضمان الاجتماعي وبمبادرة منها أن تجري هذا الانتساب، وذلك بعد قيامه بكل التحريات المخولة لها قانوناً بموجب المادة 12 من القانون 14/83 من أجل توفير المبررات والمعلومات الكافية بخصوص قيام علاقة العمل أو النشاط المهني، وبالنتيجة حق العامل في الانتساب¹.

بالنظر إلى أحكام المادة 3 من القانون رقم 83/14 المتعلق بالضمان الاجتماعي، يعتبر أصحاب العمل، سواء كانوا أشخاصاً طبيعيين أو معنويين، والذين يشغلون عاملاً واحداً أو أكثر، مكلفين قانوناً بالاشتراك في نظام الضمان الاجتماعي منذ اليوم الأول لبداية علاقة العمل. بغض النظر عن طبيعتها أو مدتها.

يترتب على هذا التكليف التزام أصحاب العمل بالتصريح بالعمال المستخدمين وتسجيلهم لدى هيئات الضمان الاجتماعي المختصة، وذلك في غضون عشرة (10) أيام من تاريخ توظيف العامل، أو بداية النشاط بالنسبة لأصحاب العمل والعمال على حد سواء، وذلك تطبيقاً لأحكام المادة الرابعة من ذات القانون.

ثانياً: دفع الاشتراكات

لا يعتد بالتصريح العمالي والانتساب لهيئة الضمان الاجتماعي وحده قرينة على اكتساب العامل صفة المؤمن له، بل يتعين على أصحاب العمل، بالإضافة إلى ذلك، دفع الاشتراكات المستحقة لهيئة الضمان الاجتماعي عن العمال والموظفين الذين يُشغَلونهم، وذلك خلال مدة أقصاها ثلاثين (30) يوماً من تاريخ التحاق العامل بالعمل إذا كانت مدة العمل تقل عن عشرة (10) أيام، وفي ظرف ثلاثين (30) يوماً التالية لمرور كل شهر إذا كانت مدة عمل العامل تزيد عن تسعة (9) أيام².

بعد الأجر الخاضع للضريبة أساساً لحساب قيمة الاشتراكات الواجب أدائها. وتقتطع تلقائياً من قبل الهيئة دون أن يكون للعامل الحق في الاعتراض على ذلك.

¹ المادة 12 من قانون رقم 83-14 مؤرخ في 2 جويلية 1983، يتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي، ج.ر، عدد 28 لسنة 1983، المعدل بقانون رقم 14-07، مؤرخ في 10 نوفمبر سنة 2004، ج.ر، عدد 72 لسنة 2004.

² السيد محمد السيد عمران: الموجز في أحكام قانون التأمينات الاجتماعية، مرجع سابق، ص 281.

غير أنه إذا لم يتم المكالفة بتسديد الاشتراكات في الأجل المحددة، يجوز لهيئة الضمان الاجتماعي بعد إعداره برسالة موصى عليها مع إشعار بالاستلام، أو بواسطة محضر قضائي، أو عن طريق مراقبة معتمدة لدى الضمان الاجتماعي مقابل محضر استلام منه، منحه أجلاً إضافياً لا يتعدى ثلاثين (30) يوماً لتسوية وضعيته¹. وتعتبر الاشتراكات أهم موارد التأمينات الاجتماعية، ولهيئة الضمان الاجتماعي امتياز دائن ممتاز يكون لها الحق في استيفاء دينها بالأسبقية على غيرها من الدائنين.

يتم التحصيل الجبري في المواد 47 إلى 64 من القانون 08/08 بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي بإحدى الطرق التالية:

1- التحصيل عن طريق الجدول:

يتم التحصيل عن طريق إعداد جدول بقيمة الاشتراكات وغرامات التأخير وباقي النفقات من طرف هيئة الضمان الاجتماعي، وتوقيعه من طرف مدير الوكالة، وبعد التأشير عليه من طرف الوالي خلال أجل أقصاه ثمانية (08) أيام من إمضائه، يُعتبر الجدول معجل للنفذ رغم كل طرق الطعن².

2- الملاحقة:

تتمثل في تقديم هيئة الضمان الاجتماعي للسند المثبت للدين إلى رئيس محكمة مقر إقامة المدين للتأشير عليه خلال أجل أقصاه عشرة أيام³، ليحوز صيغة تنفيذية ويتم تنفيذه وفقاً لأحكام قانون الإجراءات المدنية والإدارية في مجال التنفيذ الجبري، باعتباره سنداً تنفيذياً معجل للنفذ رغم كل طرق الطعن⁴.

3- المعارضة على الحسابات الجارية البريدية والبنكية:

تتمثل إجراءاتها في تبليغ هيئة الضمان الاجتماعي المعارضة المؤسسة المالية بموجب رسالة موصى عليها، والتي تلتزم بموجبها بحفظ المبالغ المستحقة إلى حين حصولها على

¹ المادة 46 من قانون رقم 08-08 مؤرخ في 02 مارس 2008، يتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، ج.ر، عدد 11 لسنة 2008.

² المادة 47 من نفس القانون.

³ المادة من القانون رقم 08-08، مرجع سابق.

⁴ عرار سامية: طرق التحصيل الجبري لاشتراكات الضمان الاجتماعي، مذكرة تخرج لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء، الجزائر، 2008، ص15.

السند التنفيذي من هيئة الضمان الاجتماعي، أو قيام هذه الأخيرة باتباع إجراءات تثبيت المعارضة في أجل 15 يوم من تاريخ إجرائها¹.
والمعارضة جائزة حتى بالنسبة لأموال المدين التي يحوزها الغير من غير المؤسسات المالية.

4- الاقتطاع من القروض:

تلزم المؤسسات المالية عند تقديمها للقروض باقتطاع المبالغ المستحقة لهيئة الضمان الاجتماعي ودفعها إليها، وذلك بعد التحقق من وضعية الاشتراكات من خلال اشتراط تقديم شهادة تثبت استيفاءها. ويحق لهذه المؤسسات المالية الرجوع قضائياً على المؤسسات المدينة في حال عدم قيامها بإجراءات التحصيل عن طريق الاقتطاع من قيمة القروض².
مع ذلك، تجدر الإشارة إلى أنه على الرغم من اشتراط كل من الانتساب وتسديد الاشتراكات لاكتساب صفة المؤمن له، وحمايةً لحقوق العامل أو الموظف، فقد أجاز القانون وألزم هيئة الضمان الاجتماعي بموجب المادة 85 من القانون رقم 11/83 بتقديم الأداءات المستحقة للمؤمن له مع احتفاظها بحق الرجوع على أصحاب العمل في حالة عدم وفائهم بالتزاماتهم، وخاصة ما يتعلق بتسديد الاشتراكات الخاصة بالعمال أو الموظفين.

الفرع الثاني: الشروط المتعلقة بذوي الحقوق

يشترط في اكتساب صفة ذوي حقوق المؤمن له توفر شرطي السن وعدم ممارسة نشاط مهني.

أولاً: شرط السن

يشترط في ذوي الحقوق، حتى ينشأ لهم الحق في الاستفادة من خدمات التأمينات الاجتماعية من باب الأداءات العينية عدم بلوغ السن المحددة في المادة 67 والتي تقدر ما بين 18 سنة بالنسبة للأولاد في جميع الحالات، و 21 سنة للأولاد الذين يواصلون دراستهم، و 25 سنة بالنسبة للأولاد الذين أبرم بشأنهم عقد تمهين يمنحهم أجراً يقل عن نصف الأجر الوطني الأدنى المضمون بحسب الحالة. مع وجوب احترام شرط الكفالة، والذي يتمثل في

¹ المادة 60 من قانون رقم 08-08، مرجع سابق.

² المادة 62 من قانون رقم 08-08، مرجع سابق.

إثبات أن المضمون أو المؤمن له اجتماعياً هو من يعيل ويتكفل بذوي الحقوق باستثناء زوج المؤمن له وأصوله وأصول زوجته¹.

غير أنه لا يعتد بشرط السن فيما يخص الأولاد المكفولين والحواشي من الدرجة الثالثة والمكفولين من الإناث والذين ليس لديهم أي دخل. وكذلك الأولاد الذين يتعذر عليهم ممارسة أي نشاط مأجور بسبب عاهة أو مرض مزمن.

ثانياً: عدم ممارسة نشاط مهني

يشترط كذلك للاستمرار في ضمان الأداءات العينية لذوي حقوق المؤمن له بصفته هذه، ألا يمارسوا أي نشاط مهني، سواءً لحسابهم الخاص أو لحساب أشخاص آخرين، ذلك أن ممارسة أي نشاط مهني يعني انتسابهم بصفة شخصية في هيئات الضمان الاجتماعي، مما يترتب عليه اعتبارهم مستفيدين بصفتهم مؤمن لهم اجتماعياً، وليس بصفتهم ذوي حقوق.

المطلب الثاني: الشروط الخاصة للاستفادة من أداءات الضمان الاجتماعي

تتعلق هذه الشروط على وجه الخصوص بمدّة العمل المطلوبة لاستحقاق الحق في الأداءات، بالإضافة إلى الالتزامات المفروضة على المستفيد عن التأمين في حالة تعرّضه لأحد الأخطار المضمونة بموجب التشريع الخاص بالضمان الاجتماعي.

الفرع الأول: الشروط المتعلقة بمدّة العمل

أولاً: الشروط المتعلقة بمدّة العمل

1- بالنسبة للمرض والعجز:

يشترط لاستحقاق الحق في التعويضات اليومية للتأمين عن المرض خلال السنة الأولى، أن يثبت المؤمن له أنه مارس فعلياً نشاطاً مهنيّاً لمدة خمسة عشر (15) يوماً أو مائة (100) ساعة خلال الفصل الثلاثي الذي يسبق تاريخ تقديم العلاج، ولمدة ستين (60) يوماً أو أربع مائة (400) ساعة على الأقل خلال السنة التي تسبق تاريخ تقديم العلاج محل طلب التعويض².

¹ عامر سليمان عبد الملك: الضمان الاجتماعي في ضوء المعايير الدولية والتطبيقات العملية، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 1998، ص 50.

² المادة 52 من قانون رقم 83-11، مرجع سابق.

وفي حالة ما إذا استمرت الحالة المرضية للمؤمن له لأكثر من ستة (6) أشهر، فإن الحق في الاستفادة من التعويضات اليومية، وكذا من معاش العجز، لا يثبت له إلا إذا كان قد عمل إما ستين (60) يوماً أو أربعمئة (400) ساعة على الأقل خلال السنة التي تسبق التوقف عن العمل أو المعاينة لطبيعة العجز، وإما مائة وثمانين (180) يوماً أو ألف ومائتي (1200) ساعة على الأقل خلال ثلاث (3) سنوات التي تسبق تاريخ التوقف عن العمل أو المعاينة الطبية للعجز.

2- بالنسبة لحالة الولادة:

فيما يتعلق بخطر الولادة، يمنح القانون للمرأة العاملة الحق في إجازة أمومة، بشرط أن تكون قد قضت مدة عمل لا تقل عن الحد الأدنى المقرر بموجب أحكام التشريع المتعلق بالضمان الاجتماعي¹.

وفيما يخص التعويضات العينية المترتبة على الولادة، يشترط في المرأة العاملة للاستفادة منها أن تكون قد سددت اشتراكات الضمان الاجتماعي لمدة خمسة عشر (15) يوماً أو مائة (100) ساعة عمل على الأقل خلال الأشهر الثلاثة (3) التي تسبق تاريخ تقديم العلاج الطبي المطلوب، أو أن تكون قد سددت اشتراكات الضمان الاجتماعي لمدة ستين (60) يوماً أو أربعمئة (400) ساعة عمل على الأقل خلال السنة التي تسبق تاريخ الولادة الموجبة للتعويض.

أما فيما يتعلق بالتعويضات النقدية اليومية المستحقة للمرأة العاملة بمناسبة إجازة الأمومة، فيشترط للاستفادة منها أن تثبت ممارستها الفعلية للعمل لمدة خمسة عشر (15) يوماً أو مائة (100) ساعة عمل على الأقل خلال الأشهر الثلاثة (3) التي تسبق تاريخ المعاينة الطبية الأولى للحمل، أو أن تكون قد سددت اشتراكات الضمان الاجتماعي لمدة ستين (60) يوماً أو أربعمئة (400) ساعة عمل على الأقل خلال السنة التي تسبق تاريخ المعاينة الطبية الأولى للحمل.

في جميع الحالات، لا يتم وصف العلاج وتشخيص الحالة المرضية للمؤمن له والمستفيد من التأمين إلا من طرف طبيب أو شخص مؤهل قانوناً، كما يشترط أن يتم

¹ المادة 54 من قانون رقم 83-11، مرجع سابق.

الفحص في العيادات الطبية، باستثناء الحالات المرضية التي يتعذر معها على المصاب التنقل بسببها¹.

3- بالنسبة للوفاة:

باعتبار أن الأداءات المستحقة في حالة الوفاة المتمثلة في رأس مال الوفاة مقررة لفائدة ذوي الحقوق، فإنه ولكي يحق لهم الاستفادة منها، وطبقاً لأحكام المادة 53 من القانون 11/83 يجب عليهم إثباتوا بأن المؤمن له المتوفى قد عمل فعلياً 15 يوماً أو 100 ساعة على الأقل خلال 3 أشهر التي تسبق تاريخ الوفاة.

الفرع الثاني: الشرط المتعلق بمراعاة الالتزامات المفروضة قانوناً

يشترط لاستحقاق المؤمن له للأداءات المقررة نظاماً في إطار التأمينات الاجتماعية التقيد بالالتزامات والقيود المنصوص عليها قانوناً. وتتنوع هذه الالتزامات تبعاً لطبيعة الإصابة أو الخطر الموجب للحق في التقديرات، واستثناء من ذلك، وفيما يتعلق بالتعويضات النقدية، فإن هذا الشرط يقتصر تطبيقه على حالات المرض والولادة والعجز، ولا يمتد ليشمل خطر الوفاة، وعلى ذلك أن الأداءات المستحقة في حالة الوفاة تقتصر على منحة التي تصرف لصالح المستحقين من ورثة المؤمن له المتوفى.

أولاً: بالنسبة لحالة المرض والعجز

يلتزم المؤمن له متى ما طرأ ما يستدعي التوقف عن العمل لسبب المرض بإخطار هيئة الضمان الاجتماعي بواقعة المرض الموجبة للحق في التعويض المالي، وذلك خلال أجل أقصاه يومان ابتداءً من تاريخ معاينة التوقف عن العمل².

كما يلتزم المؤمن له بالامتثال لكافة إجراءات المراقبة التي تجريها هيئة الضمان الاجتماعي للتحقق من وضعه الصحي، وفقاً لأحكام المادة 18 من القانون رقم 83-11 والمادة 29 من المرسوم رقم 84-27، والتي تشمل على وجه الخصوص الخضوع للفحوصات والكشوف الطبية، وتلقي العلاجات المقررة، واتخاذ جميع التدابير التي تحددها الهيئة.

¹ المادة 55 من نفس القانون.

² قرار مؤرخ في 13 فبراير 1984، يحدد مدة الأجل المضروب للتصريح بالاعطال المرضية لدى هيئات الضمان الاجتماعي، الصادر عن وزارة العمل والحماية الاجتماعية، ج.ر، عدد 07 لسنة 1984.

ويمنح على المؤمن له خلال فترة المرض ممارسة أي نشاط مهني أو القيام بأي تنقل إلا بموجب ترخيص صادر عن الهيئة، كما يلزم بعدم مغادرة مسكنه إلا بإذن من الطبيب المعالج ولأغراض العلاج فقط، ويتقيد في ذلك بالفترة الزمنية الممتدة من الساعة العاشرة صباحاً إلى الرابعة مساءً، ما لم يكن ذلك بسبب قوة القاهرة.

وعلى المؤمن له واجب إعلام الهيئة بكافة التطورات المتعلقة بحالته الصحية طيلة فترة مرضه¹، ويترتب على إخلال المؤمن له بالالتزامات المنصوص عليها أنفاً سقوط حقه في التعويض المالي عن مدة الانقطاع عن العمل. وذلك تطبيقاً لأحكام المادة 28 من المرسوم رقم 27-84.

وفيما يتعلق بحالة العجز، فبالإضافة إلى الالتزامات المقررة في فرع التأمين على المرض، ووفقاً لما نصت عليه المادة 44 من المرسوم رقم 27-84، يلتزم المؤمن له المستفيد من تعويض مالي من باب التأمين في العجز بالخضوع لجميع الفحوص الطبية التي تطلبها هيئة الضمان الاجتماعي في أي وقت.

ثانياً: بالنسبة للولادة

بخصوص جمع الأداءات المقررة في باب التأمين على الولادة، فإنه يُشترط لاستحقاقها أن يتم الوضع على يد طبيب أو مساعدين طبيين مؤهلين، باستثناء حالة القوة القاهرة. غير أنه فيما يخص التعويضات المالية، تلتزم المؤمن لها بأن تتوقف عن ممارسة أي نشاط مهني طيلة فترة التعويض، مع وجوب إشعار هيئة الضمان الاجتماعي بحالة الحمل المعايينة طبياً قبل 6 أشهر على الأقل من تاريخ توقع الوضع، مع الإشارة إلى تاريخ توقعه عملاً بأحكام المادة 33 من المرسوم 27/84.²

كما تلتزم بإجراء الفحوص الطبية التي تسبق أو تلحق الولادة، خاصة منها:

- فحص طبي كامل قبل انتهاء الشهر الثالث من الحمل.

- فحص قبالي خلال الشهر السادس من الحمل.

¹ المادة 26 من المرسوم رقم 27/84 مؤرخ في 11 فبراير 1984، يحدد كيفية تطبيق العنوان الثاني من القانون رقم 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج.ر، عدد 7 لسنة 1984، المعدل بالمرسوم التنفيذي رقم 92-273 مؤرخ في 6 يوليو 1992، ج.ر، عدد 52 لسنة 1992.

² المادة 26 من المرسوم رقم 27/84، مرجع سابق.

- فحصان مختصان بأمراض النساء، أحدهما قبل 4 أسابيع من الوضع في أقرب الحالات، والثاني 8 أسابيع بعد الوضع في أبعدها.

لقد ورد حكم في المرسوم 27/84 والتي تضمنت المادة 32 منه، التي تنص على تقييد حق المؤمن لها في الحصول على الأداءات النقدية في عدم الانقطاع عن عملها لأسباب غير المعوض عنها من طرف هيئة الضمان الاجتماعي طيلة المدة الفاصلة بين تاريخ المعاينة الأولى الحمل وتاريخ الوضع، بحيث يلاحظ أن أعمال هذا الحكم من الناحية العملية قد تسبب في حرمان العديد من المستفيدات من التعويض المالي، وهو ما يعتبر مساساً بالطابع الاجتماعي لنظام التعويضات المقررة في حالة الإصابة بإحدى الأخطار الاجتماعية، بما فيها خطر الولادة، لا سيما وأن الحق في الأداءات النقدية المرتبطة بها لا ينشأ إلا بداية من الشهر السادس الذي يسبق التاريخ المحتمل للولادة.

ثالثاً: تقادم حقوق الضمان الاجتماعي

تُعدّ العديد من الحقوق المكتسبة مثل الأداءات العينية والنقدية في إطار التأمين عن المرض، والأمومة، والوفاة المستحقة للمؤمن له، قابلة للتقادم إذا لم يتم المطالبة بها لدى هيئة الضمان الاجتماعي في أجل أقصاه أربع (4) سنوات من تاريخ الاستحقاق. وذلك وفقاً لما نصت عليه المادة 78 من القانون 08/08 دون تحديد دقيق لتاريخ بداية سريان أجل التقادم. وفي هذا السياق، وعلى خلاف ما كان معمولاً به في ظل القانون القديم رقم 83/15، الذي نص بوضوح على تقادم الحقوق بعد مرور 75 في حال عدم التقدم بالمطالبة، فقد أقر الاجتهاد القضائي أن تاريخ التبليغ برفض المؤسسة المؤمنة للحق في الأداءات يعدّ هو المنطق الوحيد لسريان أجل التقادم. وهذا ما كرّسه القرار الصادر عن الغرفة الاجتماعية لمجلس الدولة بتاريخ 08/04/2007 تحت رقم 07/1640 الذي اعتبر أن الحكم الصادر لفائدة المؤمن له ضد الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية يعدّ بمثابة مطالبة بحقوقه. وعليه، فإن حقوق المؤمن لهم في الأداءات، لا سيما في الحالات التي يكون فيها سبب الوفاة غير مرتبط بطلب مسبق، تعتبر خاضعة لأجل تقادم مدته أربع (4) سنوات، ما لم يتم تقديم شكوى أو طعن أمام الجهات المختصة. كما أن الأداءات المستحقة عن معاشات العجز تسقط بالتقادم بعد مرور خمس (5) سنوات، وذلك تطبيقاً لأحكام المادة 78 من القانون 08/08.

لقد تناولت هذه المذكرة موضوعاً ذا أهمية بالغة في حماية الحقوق الاجتماعية والاقتصادية للعامل، ألا وهو "حق العامل في الضمان الاجتماعي". فمن خلال استعراضنا للإطار النظري والتطبيقي لهذا الحق، تبين لنا الدور المحوري الذي يلعبه نظام الضمان الاجتماعي في توفير شبكة أمان أساسية للعامل وأسرته في مواجهة مختلف المخاطر التي قد تعترض حياتهم ومسارهم المهني.

ففي الفصل الأول الذي استعرض الأسس العامة للضمان الاجتماعي، تم التطرق إلى ماهية الضمان الاجتماعي كآلية تضامنية تهدف إلى تحقيق العدالة الاجتماعية والتكافل بين أفراد المجتمع، كما تم تسليط الضوء على المخاطر المغطاة من الضمان الاجتماعي، والتي تشمل طبعاً واسعاً من الحالات التي تستدعي الحماية، كالأمراض، والحوادث المهنية، والعجز، والشيخوخة، والبطالة، والأمومة، والوفاة. وقد تبين أن شمولية هذه المخاطر تعكس إدراك النظام لأهمية توفير الحماية الشاملة للعامل في مختلف مراحل حياته وظروف عمله.

أما الفصل الثاني، والذي خصصناه للأداءات المستحقة للعامل في إطار التأمينات الاجتماعية، فقد فصلنا في الأداءات المستحقة للعامل في الضمان الاجتماعي، والتي تتنوع بين تعويضات نقدية وخدمات عينية، تهدف إلى جبر الضرر وتخفيف الأعباء الناجمة عن تحقيق الخطر المؤمن منه. كما تم تحليل شروط الاستفادَة من أداءات الضمان الاجتماعي، والتي تهدف إلى تنظيم عملية الاستحقاق، وضمان وصول هذه الأداءات إلى مستحقيها وفقاً للضوابط القانونية والإجرائية المعمول بها. إن الحق في الضمان الاجتماعي ليس مجرد امتياز يمنح للعامل، بل هو حق أساسي يكفله القانون، وتهدف إليه السياسات الاجتماعية والاقتصادية للدولة. وتكمن أهميته في تعزيز الاستقرار الاجتماعي والاقتصادي، وتحسين ظروف عمل العمال، وضمان مستوى لائق من المعيشة لهم ولأسرهم.

وعلى الرغم من الجهود المبذولة لتطوير نظام الضمان الاجتماعي وتوسيع مظلته لتشمل أكبر شريحة من العمال، إلا أنه لا يزال يواجه بعض التحديات التي تستدعي المزيد من الدراسة والبحث، مثل ضمان استدامة النظام المالي، وتبسيط الإجراءات، وتوسيع التغطية لتشمل فئات العمال غير النظاميين.

في الختام، نأمل أن تكون هذه المذكرة قد قدمت تحليلاً وافياً وشاملاً لحق العامل في الضمان الاجتماعي في الجزائر، وأبرزت أهميته ودوره في تحقيق العدالة الاجتماعية والتنمية

الفصل الثاني.....الأداءات المستحقة للعامل وشروط الاستفادة منها في إطار التأمينات الاجتماعية

المستدامة، وتدعو إلى تضافر الجهود من أجل تعزيز هذا الحق، وتطوير آليات تطبيقية بما يخدم مصلحة العامل والمجتمع ككلّ.

خاتمة

خاتمة:

وفي الختام، يمكن القول إن الضمان الاجتماعي في الجزائر يُعد من المكاسب الأساسية للطبقة العاملة، غير أن فعالية هذا الحق تظل مرهونة بمدى التزام الدولة بتحديث التشريعات، وتحسين التسيير، وتوسيع نطاق الحماية لتشمل كل فئات العمال دون تمييز، بما يحقق العدالة الاجتماعية ويكرّس كرامة المواطن في جميع مراحل حياته المهنية وما بعدها.

في ختام هذه المذكرة، التي تناولت بالدراسة والتحليل حق العامل في الضمان الاجتماعي، يمكن القول إن الحماية الاجتماعية المقررة في المنظومة الجزائرية للضمان الاجتماعي تمثل إحدى الركائز الأساسية لتحقيق العدالة الاجتماعية وضمان استقرار الطبقة العاملة، لاسيما في مواجهة المخاطر التي تعترض حياتها المهنية والشخصية. فقد عكست الدراسة، من خلال تقسيمها إلى فصلين متكاملين، الإطار النظري والعملية لهذا الحق.

ففي الفصل الأول، تم التطرق إلى ماهية الضمان الاجتماعي، من خلال تعريفه وبيان خصائصه والمبادئ التي يقوم عليها، كما تم التطرق إلى الهيئات المكلفة بتسييره والمخاطر التي تدخل ضمن مجاله، مما سمح بتكوين تصور شامل عن البنية التنظيمية والوظيفية لهذا النظام.

أما الفصل الثاني، فقد خصص لدراسة الأداءات المستحقة للعامل في إطار الضمان الاجتماعي، حيث تم التركيز على مختلف أنواع الأداءات، سواء تلك المنصوص عليها في قانون التأمينات الاجتماعية، أو تلك المنظمة بموجب تشريعات خاصة، لاسيما ما تعلق بحالات المرض، حوادث العمل، الأمومة، والتقاعد. كما تم التطرق إلى شروط الاستفادة من هذه الأداءات، سواء العامة أو الخاصة، مما سمح بتقييم مدى نجاعة هذه الحماية وحدودها. وعند الإجابة عن الإشكالية المركزية للمذكرة، والمتمثلة في: "هل توفر الأداءات المقررة ضمن منظومة الضمان الاجتماعي حماية كافية للعامل في حالات المرض، حوادث العمل، الأمومة، والتقاعد؟"، يتضح من خلال المعالجة التحليلية أن هذه المنظومة، رغم ما توفره من حماية أساسية للعامل، لا تزال تعاني من جملة من النقائص، سواء على مستوى فعالية الأداءات، أو سرعة الحصول عليها، أو حتى شمولية التغطية لبعض الفئات، وهو ما يضعف من قدرة النظام على تحقيق حماية اجتماعية كافية وشاملة.

أولاً: النتائج المتوصل إليها

1- الاعتراف التشريعي بحق العامل في الضمان الاجتماعي يتجلى هذا الحق بشكل واضح في المنظومة القانونية الجزائرية، سواء على مستوى الدستور (المادة 69 من دستور 2020)، أو عبر قانون الضمان الاجتماعي لسنة 1983، وقانون التأمينات الاجتماعية، وهو ما يكرّس الالتزام الدستوري للدولة بضمان الحماية الاجتماعية للمواطنين، لاسيما فئة العمال.

2- تنوع الأداءات وتعدد مصادر الحماية

توفر منظومة الضمان الاجتماعي تغطية لمجموعة واسعة من المخاطر: المرض، حوادث العمل، الأمومة، التقاعد، العجز، والوفاة. كما يتم تنظيم بعضها بموجب قوانين خاصة، مثل قانون حوادث العمل والأمراض المهنية رقم 83-13، وقانون التقاعد رقم 83-12، وهو ما يعكس حرص المشرّع على التخصص والدقة في معالجة كل خطر.

3- التمييز بين الشروط العامة والخاصة للاستفادة

وضع المشرّع شروطاً دقيقة للحصول على الأداءات، تراوحت بين الشروط العامة (الانخراط في الصندوق، دفع الاشتراكات) والخاصة المرتبطة بطبيعة كل أداء (مدة العمل، الوثائق الطبية، نسبة العجز، سن الإحالة على التقاعد...).

4- وجود هيئات متخصصة لتسيير النظام

من أبرزها الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء (CNAS) ، وصندوق حوادث العمل والأمراض المهنية، مما يعكس هيكلية تنظيمية واضحة لنظام الضمان.

ثانياً: النقائص المسجلة

رغم الإيجابيات المشار إليها، إلا أن المنظومة تعاني من عدد من النقائص الهيكلية والتطبيقية، أبرزها:

1- تراجع القدرة الشرائية للأداءات

العديد من المنح والتعويضات لم تعد تتماشى مع الواقع المعيشي، نظراً لثباتها مقارنة بتغير الأسعار والتضخم، خاصة معاشات التقاعد ومنحة المرض.

2- تعقيد الإجراءات الإدارية

يشكو العديد من العمال من البطء في معالجة الملفات، خاصة ما يتعلق بحوادث العمل أو العجز الدائم، بسبب البيروقراطية وضعف التنسيق بين الهيئات.

3- تفاوت التغطية بين فئات العمال

رغم شمولية النظام، إلا أن بعض الفئات، خاصة عمال القطاع غير الرسمي، أو أصحاب العقود المحددة المدة، لا يستفيدون من حماية فعلية رغم اشتغالهم في ظروف قاسية.

4- قصور الرقابة والردع ضد التجاوزات

هناك حالات تحايل على النظام من قبل أرباب العمل (عدم التصريح بالعمال أو التصريح بأجور أقل)، وهو ما يضعف من استدامة النظام المالي ويؤثر على جودة الخدمات المقدمة.

5- نقص التوعية لدى العمال بحقوقهم

أغلب العمال يجهلون طبيعة الأداءات التي يمكنهم المطالبة بها، والطرق القانونية للاستفادة منها أو الطعن في قرارات الرفض.

ثالثاً: الاقتراحات والتوصيات

بناء على ما سبق، يمكن تقديم مجموعة من الاقتراحات العملية التي من شأنها تعزيز فاعلية نظام الضمان الاجتماعي:

1- مراجعة قيم الأداءات بشكل دوري وربطها بمؤشرات المعيشة والتضخم لضمان كفايتها الواقعية.

2- تبسيط الإجراءات الإدارية باعتماد الرقمنة والتعامل الإلكتروني مع الملفات لتقليص الأجل وتحسين الشفافية.

3- توسيع التغطية لتشمل القطاع غير الرسمي عبر آليات مرنة تراعي طبيعة عملهم وتشجعهم على الانخراط الطوعي.

4- تعزيز آليات الرقابة على تطبيق أحكام الضمان من طرف أرباب العمل، وتشديد العقوبات على المتقاعسين أو المتحايلين.

5- إطلاق حملات توعية مستمرة لفائدة العمال حول حقوقهم الاجتماعية، وسبل المطالبة بها والتظلم عند الحاجة.

6- تحقيق توازن مالي في الصناديق من خلال إصلاح منظومة التمويل والاشتراكات بما يضمن استدامة النظام.

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع:

أولاً: المصادر

1- المواد والقوانين:

1. الامر 15-74 المؤرخ في 30 ديسمبر 1974 والمتعلق بالضمان الاجتماعي، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 102.
2. الامر 13-97 المؤرخ في 31 ماي 1997 المتعلق بالبطالة المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية، العدد 34، سنة 1997.
3. الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 يوليو 2006، المتعلق بالضمان الاجتماعي، الجريدة الرسمية، العدد 47.
4. الأمر رقم 21-06 المؤرخ في 6 يوليو 2021، المتعلق بتنظيم منحة البطالة وتحديد شروط الاستفادة منها، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 49، السنة 2021.
5. الأمر رقم 15-74 المؤرخ في 16 نوفمبر 1975، المتعلق بإلزامية الضمان الاجتماعي، الجريدة الرسمية، العدد 92، سنة 1975.
6. الأمر رقم 17-96 الصادر بتاريخ 06 يوليو 1996 المعدل والمتمم للقانون 11-83 ج-ر، عدد 42 لسنة 1996.
7. قانون 07-98 المؤرخ في 2 أوت 1998، المعدل والمتمم للمرسوم التشريعي 11-94 مؤرخ في 26 ماي 1994، المتضمن تحديث التأمين على البطالة لفائدة الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية ولأسباب اقتصادية، ج.ر، عدد 57 لسنة 1994.
8. قانون رقم 08-08 مؤرخ في 02 مارس 2008، يتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، ج.ر، عدد 11 لسنة 2008.
9. قانون رقم 11-83 مؤرخ في 02 يوليو 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، الجريدة الرسمية، عدد 28 لسنة 1983، معدل بموجب الأمر 17-76 مؤرخ في 06 يوليو 1996، ج-ر، عدد 42 لسنة 1996.
10. القانون رقم 12-83 المؤرخ في 2 يوليو 1983، المتعلق بالتقاعد، المعدل والمتمم .

11. قانون رقم 83-12 مؤرخ في 02 جويلية 1983، يتعلق بالتقاعد، الجريدة الرسمية، عدد 28، معدل بموجب أمر 96-18 مؤرخ في 06 جويلية 1996، الجريدة الرسمية، عدد 42 لسنة 1996.
12. قانون رقم 83-13 مؤرخ في 2 جويلية 1989، يتضمن حوادث العمل والأمراض المهنية، ج.ر، عدد 28، معدل ومتم بموجب أمر رقم 96-19 مؤرخ في 6 جويلية 1996، ج.ر، عدد 42 لسنة 1996.
13. قانون رقم 83-13 مؤرخ في 2 يوليو 1983، يتضمن حوادث العمل والأمراض المهنية ج.ر، عدد 28 لسنة 1983، معدل ومتم بموجب أمر رقم 96-19 مؤرخ في 6 يوليو 1996، ج.ر، عدد 42 لسنة 1996.
14. قانون رقم 83-14 مؤرخ في 2 جويلية 1983، يتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي، ج.ر، عدد 28 لسنة 1983، المعدل بقانون رقم 14-07، مؤرخ في 10 نوفمبر سنة 2004، ج.ر، عدد 72 لسنة 2004.
15. قانون رقم 88/01 المؤرخ في 12 يناير 1988، المتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية، ج.ر، عدد 2، لسنة 1988.
16. القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 20 سبتمبر 2002 المحدد لكيفيات وشروط الاستفادة من منحة البطالة.

3- المراسيم:

1. المرسوم التشريعي رقم 94-10، مؤرخ في 26 مايو 1994، المتعلق بالتقاعد المسبق، ج.ر، عدد 38 لسنة 1994.
2. المرسوم التنفيذي رقم 07-90 المؤرخ في 3 مارس 2007، يحدد كيفيات حساب وتوزيع معاشات الوفاة.
3. المرسوم التنفيذي رقم 15-289 المؤرخ في 14 نوفمبر 2015، يحدد قائمة الأجهزة التعويضية والمساعدات التقنية القابلة للتكفل بها من طرف هيئات الضمان الاجتماعي، الجريدة الرسمية، العدد 63، سنة 2015.
4. المرسوم التنفيذي رقم 2006-370 مؤرخ في 19 أكتوبر 2006، المتضمن إنشاء الصندوق الوطني لتحصيل اشتراكات الضمان الاجتماعي وتنظيمه وتسييره.

5. المرسوم التنفيذي رقم 370-20068 المؤرخ في 19 أكتوبر سنة 2006، المتضمن اتحاد الصندوق الوطني لتحصيل اشتراكات الضمان الاجتماعي وتنظيمه وسيره.
6. المرسوم التنفيذي رقم 92-07 المؤرخ في 28 جمادى الثانية عام 1412 الموافق لـ 4 جانفي 1992، يتضمن الوضع القانوني لصناديق الضمان الاجتماعي والتنظيم الإداري والمالي للضمان الاجتماعي، معدل ومتم بالمرسوم التنفيذي رقم 05-69 المؤرخ في 06 فبراير سنة 2005، المحدد لأشكال الأعمال الاجتماعية لهيئات الضمان الاجتماعي.
7. المرسوم التنفيذي رقم 94/188 مؤرخ في 06 جويلية 1994، يتضمن القانون الأساسي للصندوق الوطني للتأمين على البطالة، معدل ومتم بالمرسوم التنفيذي رقم 99-37 المؤرخ في 10 فيفري 1999.
8. المرسوم التنفيذي رقم 94-11 المؤرخ في 26 مايو 1994، المتعلق بكيفيات تطبيق نظام التأمين على البطالة لفائدة الأجراء المسرحين لأسباب اقتصادية.
9. المرسوم التنفيذي رقم 94-189 المؤرخ في 6 جويلية 1994، المحدد لكيفيات حساب ومدة الاستفادة من تعويض التأمين عن البطالة، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 41، سنة 1994.
10. المرسوم التشريعي رقم 94-11 مؤرخ في 26 مايو 1994، يحدث التأمين عن الأسباب لفائدة الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية، ج.ر، عدد صادر بتاريخ 01 جوان 1994، معدل ومتم بموجب القانون رقم 98-07 المؤرخ في 02 أوت 1998، ج.ر، عدد 97 الصادر بتاريخ 5 أوت 1998.
11. المرسوم رقم 84/27 مؤرخ في 11 فبراير 1984، يحدد كيفيات تطبيق العنوان الثاني من القانون رقم 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج.ر، عدد 7 لسنة 1984، المعدل بالمرسوم التنفيذي رقم 92-273 مؤرخ في 6 يوليو 1992، ج.ر، عدد 52 لسنة 1992، 1998.

ثانيا: المراجع

1- الكتب

1. أحمد حسين البرعي: الوجيز في القانون الاجتماعي (قانون العمل والتأمينات الاجتماعية) دار النهضة العربية، القاهرة، 1992.
2. أميمة سليمان: التنظيم القانوني في علاقات العمل في التشريع الجزائري (علاقة العمل الفردية)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1994.
3. بلعالية محمد، الشرح العلمي لقانون الضمان الاجتماعي في الجزائر، دار هومة، الجزائر، 2012.
4. بن عيسى، فوزية، الضمان الاجتماعي في الجزائر بين النظرية والتطبيق، دار الخلدونية، الجزائر، 2020.
5. بوشنافة، مصطفى، الوجيز في قانون الضمان الاجتماعي، الطبعة الثانية، دار هومة، الجزائر، 2017، ص. 157.
6. حسين عبد اللطيف حمدان: أحكام الضمان الاجتماعي، الدار الجامعية، بيروت، 1992.
7. دليل الخدمات الاجتماعية، الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية CNAS، طبعة 2020.
8. سعيداني، عبد الغني، الشرح العملي لقانون التأمين عن البطالة في التشريع الجزائري، دار هومة، الجزائر، 2019.
9. السيد محمد السيد عمران: الموجز في أحكام قانون التأمينات الاجتماعية، الفتح للطباعة والنشر، مصر، 2004.
10. عامر سليمان عبد الملك: الضمان الاجتماعي في ضوء المعايير الدولية والتطبيقات العملية، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت.
11. عبد الكريم بن عربية، شرح قانون التأمينات الاجتماعية في ضوء التشريع الجزائري، دار هومة، الجزائر، 2015.
12. محمد الصغير بعلي، الوجيز في قانون الضمان الاجتماعي الجزائري، دار العلوم للنشر، الجزائر، 2018.

13. محمد الصغير بعلي، الوجيز في قانون الضمان الاجتماعي الجزائري، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2018.
14. هادفي بشير: الوجيز في شرح قانون العمل، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2006.
- 2- المذكرات والرسائل:
1. باديس كسيده: المخاطر المضمونة وآليات فض المنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم القانونية، تخصص قانون أعمال، جامعة باتنة، 2010.
2. بلعروسي، نوال، "الحماية الاجتماعية للعاطلين عن العمل في التشريع الجزائري"، مذكرة ماجستير، جامعة الجزائر 1، 2017.
3. بن رجال أمال: حماية العامل عند انتهاء علاقة العمل في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الحقوق، فرع عقود ومسؤولية، كلية الحقوق، جامعة بن يوسف بن خدة، الجزائر، 2008.
4. بن سعدة كريمة: تسيير صناديق الضمان الاجتماعي في الجزائر، دراسة حالة CNAB، وكالة تلمسان، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، فرع تسيير المالية، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، 2011.
5. بوشريط، نوال، الخدمات الاجتماعية في التشريع الجزائري ودورها في حماية الفئات الهشة، مذكرة ماستر، جامعة سطيف 2، كلية الحقوق، 2021.
6. خليفي نادية، "الحماية الاجتماعية في التشريع الجزائري"، مذكرة ماجستير، جامعة الجزائر 1، 2017.
7. عرار سامية: طرق التحصيل الجبري لاشتراكات الضمان الاجتماعي، مذكرة تخرج لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء، الجزائر، 2008.
8. فتحي وردية: ضوابط إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية في القانون الجزائري، رسالة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم، تخصص القانون، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2013.
9. قالية فيروز، الحماية القانونية للعامل من الاخطار المهنية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع قانون المسؤولية المهنية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2012.

10. معاشو نبالي فطة: إزالة التنظيم في قانون العمل وحماية العمال المسرحين لأسباب اقتصادية، رسالة دكتوراه في الحقوق، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2008.

11. معاشو نبالي فطة: النظام القانوني للتسريح لأسباب اقتصادية، دراسة مقارنة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 1998.

12. وزارة صالحى الواسعة: المخاطر المضمونة في قانون التأمينات الاجتماعية، رسالة دكتوراه، دولة في القانون الخاص، جامعة منتوري، قسنطينة، 2007.

3- المجالات والملتقيات:

1. براق محمد، بوسبعين تسعديت: مداخلة بعنوان: أسباب انتشار البطالة وإجراءات مواجهتها في الجزائر، ملتقى دولي تحت عنوان: استراتيجيات الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، المنعقد في الجزائر.

2. بن سعدة كريمة: واقع الضمان الاجتماعي في الجزائر، مجلة الاقتصاد والتنمية، مخبر التنمية المحلية المستدامة، جامعة المدية، العدد 4 جوان 2005.

3. بن عيسى، فتيحة، الضمان الاجتماعي وحماية العاطلين عن العمل في الجزائر، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، جامعة محمد بوضياف، المجلد 15، العدد 2، 2022.

4- المواقع الالكترونية:

- www.cnr-dz.com/la-cnr/presentation.php.

5- المراجع باللغة الأجنبية:

- Dominique Grandguillo , l'essentiel du droit de la sécurité, gualino editeur, paris, 2010, P67.

- Laurent Milet, droit social, actualité jurisprudentielle, N718, juillet-Aout 2007, P836.

فهرس المحتويات

فهرس المحتويات

أ.....	مقدمة
.....	الفصل الأول: الأسس العامة للضمان الاجتماعي
5.....	تمهيد
6.....	المبحث الأول: ماهية الضمان الاجتماعي
6.....	المطلب الأول: تعريف الضمان الاجتماعي
6.....	الفرع الأول: التعريف اللغوي والتشريعي للضمان
9.....	الفرع الثاني: خصائص الضمان الاجتماعي
12.....	الفرع الثالث: مبادئ الضمان الاجتماعي
13.....	المطلب الثاني: تمييز الضمان عن بعض المصطلحات المشابهة له
13.....	الفرع الأول: التأمينات الاجتماعية والضمان الاجتماعي
14.....	الفرع الثاني : التأمينات الاجتماعية والتأمينات الخاصة
16.....	الفرع الثالث: التأمينات الاجتماعية والمساعدات الاجتماعية
17.....	المبحث الثاني: المخاطر المغطاة في الضمان الاجتماعي بالنسبة للعامل الأجير
17.....	المطلب الأول: هيئات الضمان الاجتماعي
18.....	الفرع الأول: صناديق الضمان الاجتماعي في الجزائر
19.....	الفرع الثاني: دور صناديق الضمان الاجتماعي في حماية العامل الأجير
21.....	المطلب الثاني: المخاطر المشمولة بنظام الضمان الاجتماعي
21.....	الفرع الأول: المخاطر المنصوص عليها في قانون التأمينات الاجتماعية
25.....	الفرع الثاني: المخاطر المنظمة للتشريعات الخاصة
.....	الفصل الثاني: الاداءات المستحقة للعامل وشروط الاستفادة منها في إطار التأمينات الاجتماعية
32.....	اجتماعية
33.....	تمهيد
34.....	المبحث الأول : الأداءات المستحقة للعامل في إطار الضمان الاجتماعي
34.....	المطلب الأول : الاداءات المستحقة للعامل في قانون التأمينات الاجتماعية

35	الفرع الاول: التأمين على المرض
36	الفرع الثاني: التأمين على الولادة
37	الفرع الثالث: التأمين عن العجز
39	الفرع الرابع: التأمين على الوفاة
40	المطلب الثاني: الأذءاء المستحقة بموجب تشريعات خاصة
40	الفرع الأول: التأمينات الخاصة بحوادث العمل والامراض المهنية
43	الفرع الثاني: الأذءاء المستحقة للعامل في حالة التقاعد
46	الفرع الثالث: البطالة
52	المبحث الثاني: شروط الاستفءاءة من أذءاء الضمان الاجتماعي
52	المطلب الأول: الشروط العامة للاستفءاءة من أذءاء الضمان الاجتماعي
52	الفرع الأول: الشروط المتعلقة بالعامل
55	الفرع الثاني: الشروط المتعلقة بذوي الحقوق
56	المطلب الثاني: الشروط الخاصة للاستفءاءة من أذءاء الضمان الاجتماعي
56	الفرع الأول: الشروط المتعلقة بمدة العمل
58	الفرع الثاني: الشرط المتعلق بمراعاة الالتزامات المفروضة قانوناً
64	خاتمة
68	قائمة المراجع
75	فهرس المحتويات
	ملخص

ملخص:

الضمان الاجتماعي هو حق أساسي لكل عامل، يهدف إلى حمايته من المخاطر مثل المرض، الإصابة، الشيخوخة، أو فقدان العمل. يضمن للعامل دخلاً بديلاً ورعاية صحية، ويساهم في تحقيق الاستقرار الاجتماعي. تلتزم الدولة وأصحاب العمل بتوفير هذا الحق عبر أنظمة قانونية تضمن التسجيل والاشتراك للعاملين.

ويُعتبر هذا الحق جزءاً من منظومة العدالة الاجتماعية، حيث يساهم في صون كرامة العامل وتأمين حياة كريمة له ولأسرته. كما يساهم في تحفيز الإنتاج والاستقرار في سوق العمل، ويشمل في كثير من الدول تأمينات متعددة مثل التقاعد، إصابات العمل، والأمومة. ضمان هذا الحق يعكس مدى التزام الدولة بحقوق الإنسان والتنمية المستدامة.

الكلمات المفتاحية: الضمان الاجتماعي، حق العامل، الحماية الاجتماعية، إصابات العمل، التقاعد، الرعاية الصحية.

Abstract:

Social security is a fundamental right for every worker, aiming to protect them from risks such as illness, injury, old age, or job loss. It guarantees workers an alternative income and health care, and contributes to achieving social stability. The state and employers are obligated to provide this right through legal systems that ensure worker registration and participation.

This right is considered part of the social justice system, as it contributes to preserving the dignity of the worker and ensuring a decent life for them and their families. It also contributes to stimulating production and stability in the labor market. In many countries, it includes multiple insurances such as retirement, work-related injuries, and maternity. Ensuring this right reflects the state's commitment to human rights and sustainable development.

Keywords: Social security, worker's rights, social protection, work-related injuries, retirement, health care.