

جامعة ابن خلدون - تيارت -



كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم الحقوق



مذكرة لنيل شهادة الماستر في شعبة الحقوق

تخصص: قانون إداري

الموضوع:

حوكمة التسيير الإداري لأنظمة الضمان

الاجتماعي في الجزائر

إشراف الأستاذة:

- أ.د/قويدر ميمونة

من إعداد الطالبة:

- عدة أمينة سعديّة

لجنة المناقشة

رئيسا	أستاذ التعليم العالي	حبشي لزرق
مشرفا ومقررا	أستاذ التعليم العالي	قويدر ميمونة
مناقشا	أستاذ التعليم العالي	مكي خالدية
مدعو	أستاذ التعليم العالي	قايد ليلى

السنة الجامعية: 2024/2023

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة ابن خلدون - تيارت-

كلية الحقوق والعلوم السياسية



فريق ميدان التكوين :

إذن بالإيداع

أنا الممضي أسفله الأستاذ: قويدر مهنوت
المشرف على المذكرة الموسومة بـ: حقوق المستهلك الإداري لأغراض
الاجتماعية في الجزائر
من إعداد الطالب (01) : عبد الله أمينة كسعيد
الطالب (02): س
تخصص : القانون الإداري

امنح الإذن للطلبة بإيداع المذكرة على الأرضية الرقمية لاستكمال إجراءات المناقشة .

الأستاذ المشرف

قويدر مهنوت



كلمة شكر

نحمدك ربي على توفيقك وإحسانك، ونحمدك على فضلك وإنعامك، ونحمدك على جودك
وكرمك، الذي به يسر أمري ووفقت لإنجاز وإتمام هذا العمل المتواضع.
وإن كان التوفيق من الله عز وجل وحده، فإن تحقيقه لن يتم إلا بما سخره لي من أسباب
وجدناها في شخص أستاذتنا المحترمة الدكتورة "قويدر ميمونة"
لذلك ومن دواعي الاعتراف بالجميل أن أتقدم لها بجزيل الشكر وعظيم التقدير وخالص
الامتنان، لقبولها الإشراف على هذه المذكرة، وعلى خير عطائها، وعلى توجيهاتها وإرشاداتها
القيمة التي كانت لنا عوناً أثناء فترة بحثنا.

كما لا يفوتنا في هذا المقام أن نتوجه بجزيل الشكر إلى أعضاء لجنة المناقشة المحترمين كل من
الأستاذ الدكتور "حبشي لزرق" رئيساً والأستاذة الدكتورة "مكي خالدية" مناقشا. والأستاذة
الدكتورة "قايد ليلي"

على قبولهم تحمل عناء تصفح هذا العمل، وتقويمه، وإثرائه، فلهم عظيم التوقير
والتقدير، وجزاهم الله عنا خير جزاء.

كما نشكر كل من قدم لنا الدعم والعون، مادياً ومعنوياً، من قريب ومن بعيد، أساتذة
وإداريين، طلبة و أصدقاء... و ندعوا المولى عز و جل أن يجعله في ميزان حسناتهم.

شكراً لكم جميعاً

إِهْدَاء

الحمد لله حبا وشكرا وامتنانا على البدء، والختام وآخر دعواهم أن الحمد لله رب العالمين بعد تعب ومشقة دامت سنوات في سبيل الحلم والعلم حملت في طياته امنيات الليالي، وأصبح عنائي اليوم للعين قرّة، ها أنا اليوم أقف على عتبة تخرجي اقطف ثمار تعبي وارفع قبعتي بكل فخر، فاللهم لك الحمد قبل أن ترضى ولك الحمد إذا رضيت ولك الحمد بعد الرضى لأنك وفقنتني على إتمام هذا النجاح وتحقيق حلمي ...

إلى من جعل الله جنة تحت أقدامها، واحتضني قلبها قبل يديها وسهلت لي الشدائد بدعائها، إلى القلب الحنون، إلى سر قوتي ونباحي أمي الغالية.

إلى ملائكة رزقي الله بهم لأعرف من خلاهم طعم الحياة الجميلة الذين غيروا مفاهيم الحب والصدقة والسند في حياتي إحتوي "دعاء وضياء الدين".

إلى من ساندوني بكل حب عند ضعفي وأزاحوا عن طريقي المتاعب ممهدين لي الطريق وزرعوا الثقة والإصرار بداخلي فكانوا لي خير معين إلى محمد أمين بوخلوة وأسماء بوخلوة.

وإلى التي وإن غابت عن اعيننا هي دائما حاضرة في قلوبنا إلى روح أمي بن كحيل خيرة بها الله واسكنها فسيح جناته.

وأخيرا من قال: أنا لها نالها، وأنا لها وإن أبت رغما عنها

مقدمة

مقدمة:

يعتبر نظام الضمان الاجتماعي في الوقت الراهن من أهم النظم الاجتماعية الحديثة التي تعالج الآثار التي تنجم من الأخطار التي قد يتعرض لها الإنسان خلال حياته المهنية، سواء الأخطار المؤكدة الحدوث كالوفاة والشيخوخة، أو الأخطار الاحتمالية الحدوث كخطر العجز والمرض والبطالة.

يتولى تجسيد هذه الحماية نظام الضمان الاجتماعي أو ما يطلق عليه لدى بعض الفقه بمصطلح التأمينات الاجتماعية، حيث يتكفل هذا النظام بضمان لحماية الاجتماعية للشخص بتعويض مختلف الأخطار التي يتعرض لها.

لقد انقسم الفقه حول ثلاثة آراء في تعريفهم للضمان الاجتماعي، فمنهم من يعرفه باعتباره هدفا يسعى المجتمع لتحقيقه، ومنهم من يعرفه باعتباره نظاما بالنظر للوسائل المعتمدة لتحقيق هذه الأهداف، وهناك فريق يجمع بين الهدف والنظام في تعريف واحد، وقد أخذ الضمان الاجتماعي مفهومه الحديث بفضل تقرير اللورد بيفريدج حيث عرف الضمان الاجتماعي بأنه القضاء على الحاجة بضمان حد أدنى من الدخل لكل فرد في كل وقت لإشباع حاجته.

وقد انتقل الضمان الاجتماعي بمفهومه إلى الفقه الحديث فعرفه بعضهم بأنه مجموعة الوسائل التي تستخدم من أجل ضمان الأمن الاقتصادي لأفراد المجتمع.

كما يعتبر الضمان الاجتماعي نظام قانوني قائم بحد ذاته لأنه يصدر بقانون يحدد الأشخاص المؤمنين، والمخاطر المؤمن عنها، وكيفية مواجهة هذه المخاطر، وفي هذا الإطار يعرف الضمان الاجتماعي أيضا بأنه مجموعة الوسائل الوقائية والعلاجية المقررة لحماية الأفراد من المخاطر الاجتماعية وتحقيق الأمن الاقتصادي لهم.

مقدمة

وبهذا نستنتج أن الضمان الاجتماعي يجمع بين الهدف في ما يسعى لتحقيقه، والنظام القانوني في ما يستخدمه من وسائل لتحقيق هذا الهدف، وذلك بأن يتقرر بقانون يصدر عن السلطة التشريعية وهو قانون الضمان الاجتماعي.

والجزائر كغيرها من الدول التي عانت من مخلفات الاستعمار ورثت نظام اجتماعي تميز بتعدد أنظمتها حسب كل قطاع، غير أنه استبدل بنظام جزائري جديد كان بمثابة ولادة لنظام تأمينات اجتماعية جزائرية مطالع الثمانينات 1983 وذلك من أجل مواكبة حاجات المجتمع المتزايدة من جهة، وتحسين الأداء الاقتصادي من جهة أخرى، وقد اعتبرت اصلاحات 1983 اصلاحات جذرية أسست نظام الضمان الاجتماعي والتي عرفت تنمية كبيرة للنظام وتعميمه لجميع الشعب، وأيضا تنظيمه ومحاولة تكييفه وجعله قابل للتطبيق، ولقد جاءت هذه الإصلاحات في شكل ستة قوانين بتاريخ 02 جويلية 1983 تمثلت في قانون 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية الذي حدد المستفيدين من النظام ومختلف الخاضعين له، بالإضافة إلى نوع التعويضات التي يستفيد منها المؤمنون، والقانون 83-12 الذي نظم التقاعد، ويهدف هذا القانون إلى إنشاء نظام وحيد للتقاعد مركزا على توحيد القواعد المتعلقة بالحقوق والامتيازات وقواعد التمويل أيضا، والقانون 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، حيث يهدف إلى تغطية المخاطر الناتجة عن حوادث العمل والأمراض المهنية التي يتعرض لها العامل مهما كان قطاع النشاط الذي ينتمي إليه، والقانون 83-14 المحدد لالتزامات المكلفين المتمثلة في: التصريح بالنشاط، الانتساب، التصريح بالأجور ودفع الاشتراكات، والقانون 83-15 المتعلق بمنازعات الضمان الاجتماعي، والقانون 83-16 الذي يتضمن إنشاء الصندوق الوطني لمعادلة الخدمات الاجتماعية.

وجاء اصلاح 1985 المتمثل في مرسوم 85-223 بتاريخ 20 أوت 1985 المتعلق بالتنظيم الإداري للتأمينات الاجتماعية.

مقدمة

ثم اصلاح 1992 والممثل في المرسوم التنفيذي 92-07 المؤرخ في 04 جانفي 1992 والمتضمن الوضع القانوني لصناديق الضمان الاجتماعي والتنظيم الإداري والمالي للضمان الاجتماعي والذي حدد وجود ثلاث صناديق وهي: الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء CNAS، والصندوق الوطني للتقاعد CNR والصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال الغير الأجراء CASNOS، كما أنه تم إنشاء الصندوق الوطني للعطل المدفوعة الأجر والبطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية في قطاعات البناء والأشغال العمومية والري CACOBATH سنة 1997، والصندوق الوطني لمعادلة الخدمات الاجتماعية الذي تم إنشائه سنة 1983، وتم تنظيمه سنة 1996 بموجب المرسوم التنفيذي رقم 96-75.

إن صناديق الضمان الاجتماعي كانت تعتبر هيئات عمومية ذات طابع إداري إلى أن صدر القانون 88-01 المؤرخ في 12 جانفي 1988 المتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية، الذي غير من الطبيعة القانونية لصناديق الضمان الاجتماعي في مادته 49، بحيث أصبحت هيئات عمومية ذات تسيير خاص، إذ أنها تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي وتحمل الصفة التجارية في تعاملها مع الغير، وتحكم مستخدميها الاتفاقية الجماعية للعمل.

ورغم أن هيئات الضمان الاجتماعي تعتبر مؤسسات عامة، فإن المشرع ترك أمر إدارتها وتسييرها إلى مجالس إدارية تطبيقاً لمبدأ التسيير الذاتي لهذه الهيئات خاصة في ظل التحولات التي شهدتها النظام السياسي والاقتصادي الجزائري، والتي ساعدت على تبني قواعد جديدة من أهمها التعددية النقابية، باعتبار النقابات العمالية وأرباب العمل من أهم الأطراف المعنية بإدارة هيئات الضمان الاجتماعي، وسيرها إلى جانب مجلس الإدارة هيئة تنفيذية تتمثل في المدير العام وكذلك العون المكلف بالعمليات المالية.

وفي إطار حوكمة التسيير الإداري لأنظمة الضمان الاجتماعي نجد تعريف الجمعية الدولية للضمان الاجتماعي لحوكمة مؤسسات الضمان الاجتماعي بأنها الأسلوب الذي تستخدم من

مقدمة

خلاله الجهة المعنية صلاحياتها لتحقيق أهداف مؤسسة الضمان الاجتماعي لما في ذلك استخدام صلاحياتها لتصميم وتنفيذ وتبني سياسات المؤسسة وأحكامها وانظمتها وعملياتها وإشراك أصحاب المصلحة في ذلك وحثهم عليها. والحوكمة الرشيدة تعني أن ممارسة السلطة تكون قابلة للمسائلة وشفافة، وقابلة للإشراف وتشاركية وديناميكية.

وتجسد آليات حوكمة الضمان الاجتماعي من حيث تسييره الإداري في محاور أساسية تمثلت في تحسين الخدمات المقدمة للمؤمنين لهم اجتماعيا واصلاح الجانب المالي لمؤسسات الضمان الاجتماعي وعصرنة نظام الضمان الاجتماعي من استحداث العمل بنظام البطاقة الالكترونية الشفاء.

تكمن أهمية الدراسة في مدى فعالية وتأثير حوكمة التسيير الإداري لأنظمة الضمان الاجتماعي في تحسين جودة الخدمات المقدمة من قبل الهيئات الضمان الاجتماعي وكذلك مدى مرونة ومواكبة الصناديق للتطورات الحاصلة، والأهم من ذلك التأثير الإيجابي لحوكمة تسيير أنظمة الضمان الاجتماعي إداريا على حياة المؤمن لهم.

إن الهدف من دراسة هذا الموضوع هو تحديد آليات الحوكمة التي تساعد على عصرنة وتطوير هيئات الضمان الاجتماعي، وتحقيق جودة الخدمات المقدمة لمنتسبي الصناديق، وترشيد النفقات للحفاظ على التوازن المالي لمنظومة الضمان الاجتماعي، وإبراز الوسائل المستحدثة لعصرنة أجهزة الضمان الاجتماعي.

وتم اختياري للموضوع بناء على أسباب ذاتية تمثلت في الرغبة والميول الشخصي إلى دراسة مجال التأمينات الاجتماعية فيما يخص الجانب الإداري لها بهدف معرفة ما تمتاز به هذه المنظومة القانونية، والأسباب الموضوعية تمثلت في أن المرافق الاجتماعية لها أهمية كبيرة ودورها المهم في الحياة الاجتماعية بإعتبارها مظهر من مظاهر الوظيفة الإدارية في الدولة ومن حيث مزجها بين قواعد القانون الخاص وقواعد القانون العام وكيفية التسيير وهذا كان حافزا لدراستها.

مقدمة

ومن خلال ما تم ذكره حول صناديق الضمان الاجتماعي نطرح الإشكالية التالية والمتمثلة

في:

كيف يتم تسيير هيئات الضمان الاجتماعي إدارياً؟.

وما هي آليات حوكمة هذا القطاع؟.

وللإجابة على هذه الإشكالية تم مواجهة صعوبات من بينها قلة المراجع التي تعالج موضوع الدراسة، وكذلك صعوبات وتعقيدات في نقص الدراسات المعمقة المتعلقة بحوكمة منظومة الضمان الاجتماعي.

وبغية الوقوف على متغيرات الدراسة تم إتباع المنهج الوصفي لعرض المفاهيم والإجراءات الخاصة بكل صندوق، والمنهج الاستقرائي بهدف دراسة واستقراء بعض الكتابات والدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة بهدف الاستفادة منها في معالجة مشكلة البحث.

وفي سعي للإجابة على إشكالية موضوع البحث قمنا بتقسيم الدراسة إلى فصلين:

-الفصل الأول الذي كان تحت عنوان التسيير الإداري لأجهزة الضمان الاجتماعي، في محثه الأول تم التطرق إلى الإطار القانوني والهيكلي لصناديق الضمان الاجتماعي من حيث التطرق إلى الطبيعة القانونية للصناديق والتنظيم المؤسسي لها، أما في المبحث الثاني فيتم التطرق للإطار الوظيفي لصناديق الضمان الاجتماعي من حيث أساليب التسيير الإداري لهيئات الضمان الاجتماعي من الناحية المركزية واللامركزية واسلوب التسيير الذاتي لصناديق الضمان الاجتماعي.

-الفصل الثاني معنون بحوكمة أنظمة الضمان الاجتماعي، بحيث تم التطرق في المبحث الأول إلى الإطار المفاهيمي للحوكمة من خلال المفهوم والأهمية وأهدافها، وركائزها، أما في المبحث الثاني فتم التطرق إلى حوكمة الصناديق من حيث تحسين الخدمات المقدمة للمؤمن لهم اجتماعياً وترشيد نفقات الصناديق وعصرنة تسيير هيئات الضمان الاجتماعي.

الفصل الأول

التسيير الإداري لأجهزة الضمان الاجتماعي

الفصل الأول: التسيير الإداري لأجهزة الضمان الاجتماعي

إن الضمان الاجتماعي من خلال سعيه لتحقيق أهدافه المنوطة به والمتمثلة أساساً في حماية المواطنين من أية مخاطر قد تحدث بهم أثناء أدائهم لمصالحهم المختلفة، والضمان الاجتماعي من خلال تطوره وضعت له العديد من الأهداف التي تخدم مصلحة المواطن ونهج السياسة الاقتصادية المتبعة والمكرسة لموجب القوانين التأمينات الاجتماعية.

ولتحقيق هذه الأهداف، يتوقف الأمر على وجود إدارة تقوم بذلك وعلى اعتبار أجهزة الضمان الاجتماعي من المرافق الاجتماعية، ذات التسيير التشاركي التي يعهد في إدارتها إلى الأطراف المشاركة والمستفيدة من امتيازات الحماية الاجتماعية تجسيد الفكرة الديمقراطية الاجتماعية عن طريق تكريس التسيير الذاتي لهذه الأجهزة، وضماناً لتوسيع السلطات بين الشركاء الاجتماعيين والدولة داخل المجالس الإدارية، هذا ما تقتضي به المادة 49 من القانون 88-01 المؤرخ في 12 يناير 1988 المتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية على أنه: "تعتبر أجهزة الضمان الاجتماعي عن طريق التنظيم".

كما يحدد لنا المرسوم التنفيذي 92-07 المؤرخ في 04/01/1992 المتعلق بالنظام القانوني لصناديق الضمان الاجتماعي صناديق الضمان الاجتماعي وهيكلتها وصلاحياتها.

وهذا ما سوف نتطرق إليه من خلال دراستنا للفصل الأول للتسيير الإداري لأجهزة الضمان الاجتماعي من خلال المبحث الأول الإطار القانوني والهيكلية لصناديق الضمان الاجتماعي والمبحث الثاني الإطار الوظيفي لصناديق الضمان الاجتماعي.

المبحث الأول: الإطار القانوني والهيكلية لصناديق الضمان الاجتماعي:

إن قانون الضمان الاجتماعي هو قانون تنظيمي يحمي القيم التي تشكل أساس المجتمع الجديد في نطاق الضمان الاجتماعي ولكنه لم يعد يقتصر على الحفاظ على الحرية والاستقلالية الفردية بالمعنى المجرد، بل على ضمان عدالة التوزيع في المجتمع في إطار تنمية معقولة وقيادة رشيدة للتطور الاجتماعي والاقتصادي ككل.

فهو يتولى تحقيق الحقوق والالتزامات الناشئة عن العلاقات التأمينية ويعد قانون الضمان الاجتماعي من النظام العام فقواعده آمرة تتعلق بالنظام العام الاجتماعي والاقتصادي حيث يغلب عليه الطابع الجبائي وليس التوجيهي.

ومما لا جدال فيه أن قدرة الضمان الاجتماعي على تحقيق أهدافه المرجوة تعتمد على إدارة عامة كفؤة ومنظمة مسؤولة عن تنفيذ النظام، فتبسيط الإجراءات والسرعة في دفع الأداءات وتقديم الخدمات دون إرهاق ومماثلة يجب أن يكون شعار الإدارة المنفذة لسياسة الضمان الاجتماعي المهيكلة جدا لتكون أقرب للمؤمن لهم.

وعليه من خلال هذا المبحث سنتطرق إلى تبيان الطبيعة القانونية لصناديق الضمان الاجتماعي والتنظيم المؤسساتي لها من خلال المرسوم التنفيذي 92-07 وفيما تتمثل صلاحيات كل صندوق.

المطلب الأول: الطبيعة القانونية لصناديق الضمان الاجتماعي

كما نعلم جميعا أن الأوساط القانونية فقها وقضايا متفقة على ان قانون الضمان الاجتماعي هو قانون تنظيمي ينظم علاقات التأمين بين أفراد المجتمع سواء كانوا أشخاص طبيعيين فيما بينهم (قانون خاص) أو بين الأفراد والسلطة التي تحكمهم (قانون عام) وذلك أن

قواعده إلزامية، إلا أن السؤال الذي يطرح: ما هو الوضع القانوني للمؤسسات الضمان الاجتماعي في تنظيم العلاقات التأمينية؟.

الفرع الأول: التكيف القانوني لصناديق الضمان الاجتماعي:

يتجاوز قانون الضمان الاجتماعي وظيفته الأساسية المتمثلة في إرساء المبادئ الأساسية وحماية القيم الأساسية للمجتمع، وإنما يتطرق إلى تفاصيل علاقات التأمين، بما في ذلك جوهرها ومدتها وإنشاءها¹.

يحدد قانون الضمان الاجتماعي أطراف العلاقة التأمينية، أي الأشخاص اللذين ينطبق عليهم قانون الضمان الاجتماعي، وبالتالي فإن قانون الضمان الاجتماعي هو المسؤول عن تحديد الحقوق والالتزامات الناشئة عن علاقة التأمين ولا يمكن للمؤمن عليه التنازل عن الحقوق التي يكفلها القانون، كما لا يمكنه التنازل عن دفع أقساط التأمين من قبل العمال أو المستخدمين وعلاوة على ذلك، يعتبر قانون الضمان الاجتماعي فرعاً من فروع القانون الخاص، لأنه ينظم الحقوق الفردية وهي حق العامل وحماية مصالحه².

هذا وتنص المادة 49 من القانون رقم 88-01 المؤرخ في 12 جانفي 1988 المتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية³ على أنه: تعتبر أجهزة الضمان الاجتماعي هيئات عمومية ذات تسيير خاص تحكمها القوانين المطبقة في هذا المجال ويحدد التنظيم الإداري لأجهزة الضمان الاجتماعي عن طريق التنظيم وتنقسم الهيئات العمومية إلى 03 أقسام:

- هيئات عمومية ذات طابع إداري وهو ما نصت عليه المادة 43 من القانون 88-01.

¹ - مصطفى أحمد عمر، الأسس العامة للضمان الاجتماعي، المنشور الحلبي الحقوقية، ط1، 2010، ص 68.

² - طيب سماتي، التأمينات الاجتماعية في مجال الضمان الاجتماعي، دار الهدى، عين مليلة، الجزائر، 2014، ص 39، 40.

³ - قانون رقم 88-01 المؤرخ في 12 جانفي 1988، المتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية (الملغى جزئياً)، الجريدة الرسمية العدد 02، المؤرخة في 13 جانفي 1988.

-هيئات عمومية ذات تسيير خاص كما جاء في نص المادة 49 من نفس القانون (وهي تسمية خص بها المشرع الجزائري أجهزة الضمان الاجتماعي).

حيث أن النصوص القانونية التي جاءت بعد القانون رقم 88-01 الملغى جزئيا لم تستعمل مصطلح الهيئة العمومية، بل بقيت تستعمل مصطلح المؤسسة العمومية.¹

من خلال نص هذه المادة يتضح أن هيئة الضمان الاجتماعي هيئة عامة تابعة للدولة وتترتب على خاصية الهيئة العامة التابعة للدولة باعتبار أموالها أموال عامة غير قابلة للتصرف فيها أو حجزها²، وتتضح خصائص واحكام النظام القانوني لمؤسسات الضمان الاجتماعي من نص المادة 79 من القانون 83-11³ وتنص هذه المادة على أن صلاحيات هيئات الضمان الاجتماعي وتنظيمها الإداري والمالي وسيرها منصوص عليها في التنظيم⁴، ويشار إلى هذه الصناديق المذكورة في المادة 10 من المرسوم التنفيذي 92-07⁵ بالترقيم:

-الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء "ص.و.ت.أ".

-الصندوق الوطني للضمان للتقاعد: "ص.و.ت".

-الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال الغير أجراء "ص.أ.غ.أ".

¹ - ابراهيم فتاحين، الاطار القانوني لصناديق الضمان الاجتماعي على ضوء المرسوم 92-07 المؤرخ في 04 جانفي 1992 ومراقبتها، مجلة العلوم القانونية والاجتماعية، المجلد 08، العدد 02، مخبر السيادة والعولمة، جامعة يحي فارس المدينة، الجزائر، بتاريخ 01 جوان 2023، ص 343.

² - المرجع نفسه، ص 343.

³ - المادة 79 من القانون 83-11 المؤرخ في 02 جويلية 1983 تحدد صلاحيات هيئات الضمان الاجتماعي وكذا تنظيمها الإداري والمالي وسيرها عن طريق التنظيم، الجريدة الرسمية العدد 28.

⁴ - ابراهيم فتاحين، الاطار القانوني لصناديق الضمان الاجتماعي على ضوء المرسوم 92-07 المؤرخ في 04 جانفي 1992 ومراقبتها، المرجع السابق، ص 343.

⁵ - المرسوم التنفيذي رقم 92-07 المؤرخ في 04 جانفي 1992 المتضمن الوضع القانوني لصناديق الضمان الاجتماعي والتنظيم الإداري والمالي للضمان الاجتماعي، الجريدة الرسمية عدد 02 لسنة 1992.

-وتنص المادة 02 من نفس المرسوم على أنه يخضع لأحكام هذا المرسوم والقوانين والتنظيمات السارية الصناديق التي تتولى تسيير الافكار المنصوص عليها في قوانين الضمان الاجتماعي وتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي وتخضع في علاقتها مع الآخرين للتشريع التجاري وكذا القوانين والتنظيم السارية المفعول ولأحكام هذا المرسوم.

الفرع الثاني: نتائج اعتبار صناديق الضمان الاجتماعي مرفق عمومي ذو تسيير خاص

وفقا لبعض النظريات الفقهية، تخضع الصناديق لوصاية وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، وفقا لأحكام المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 07/92 المتعلق بالوضع القانوني والتنظيم الإداري والمالي لصناديق الضمان الاجتماعي، جعلها تابعة لأحكام القانون الخاص¹ من خلال مايلي:

واعتبار موظفي الصندوق عمال اجراء حسب المادة 54² من المرسوم 92-07 حيث يخضعون إلى القانون رقم 90-11³ المتعلق بعلاقات العمل وكذا الاتفاقيات الجماعية للعمل.

-اعتبار تاجرة في علاقتها مع الغير حسب نص المادة 02 الفقرة 02 من المرسوم التنفيذي 92-07 بنصها: "وتخضع في علاقتها مع الآخرين للتشريع التجاري وكذا القوانين والتنظيمات سارية المفعول وأحكام هذا المرسوم"⁴.

-وبالنسبة لدعاوى فحص المشروعية والدعاوى التفسيرية ودعاوى إلغاء القرارات الادارية المتعلقة بصناديق الضمان الاجتماعي فتختص بالفصل فيها المحاكم الإدارية طبقا للمادة 801 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية¹.

¹ - ابراهيم فتاحين، الاطار القانوني لصناديق الضمان الاجتماعي على ضوء المرسوم 92-07 المؤرخ في 04 جانفي 1992 ومراقبتها، المرجع السابق، ص344.

² - المادة 54 من المرسوم التنفيذي 92-07 السالف الذكر تحدد شروط العمل ومنح مرتبات مستخدمي الصناديق والمؤسسات التابعة لها والخدمات الاجتماعية باستثناء اعوان المديرية والأطباء المرشدين في الاتفاقية الجماعية للعمل.

³ -القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل وكذا الاتفاقية الجماعية للعمل.

⁴ - المادة 02 من المرسوم التنفيذي 92-07، السالف الذكر.

ومن خلال ما سبق، يمكن اعتبار صندوق الضمان الاجتماعي مؤسسة عمومية ذات طابع اجتماعي خاص، حيث تدير مرفقا يحكمه مجلس إدارة مكون من مستخدمين (المؤمنين) ومن مساهمين (أرباب عمل).

رغم أن المشرع الجزائري لم يحدد صراحة طبيعتها القانونية، كما أنها تخضع للقانون الخاص في علاقتها مع الغير وهذا ما جاء في المادة 02 الفقرة 02 من المرسوم التنفيذي 92-07 السالف الذكر وكذا خضوع أعوان المتعاقدين والعمال إلى قانون العمل والاتفاقية الجماعية وهي من اختصاص القانون العادي².

المطلب الثاني: التنظيم المؤسسي لصناديق الضمان الاجتماعي

ويشمل الإطار المؤسسي جميع الصناديق المنظمة للضمان الاجتماعي التي حدد إطارها العام المرسوم التنفيذي رقم 92-07 المتعلق بالوضع القانوني لصناديق الضمان الاجتماعي والتنظيم الإداري والمالي للضمان الاجتماعي بعد أن أعاد تنظيمها وأصبحت تتمثل في الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء والصندوق الوطني للتقاعد والصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء³.

وقد جمع الصندوق الأول بين مهام التغطية الاجتماعية للمخاطر ومهمة التحصيل وهي نفس المهمة التي قام بها الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء إلى جانب تكفله بمهام أساسية شملت تغطية التأمينات الاجتماعية والتقاعد، حيث استعمل الجمع بين مهمة التغطية والتحصيل إلى غاية سنة 2006 تاريخ إصدار المرسوم التنفيذي المتضمن إنشاء الصندوق

¹ - فتاحين فتحية، النظام القانوني لهيئات الضمان الاجتماعي، مذكرة مقدمة في إطار نيل شهادة ماجستير، تخصص دولة ومؤسسات عمومية، جامعة الجزائر، 2016/2015، ص 25، 26.

² - إبراهيم فتاحين، الإطار القانوني لصناديق الضمان الاجتماعي على ضوء المرسوم 92-07 المؤرخ في 04 جانفي 1992 ومراقبتها، المرجع السابق، ص 344.

³ - المادة 01 من المرسوم التنفيذي 92-07، السالف الذكر.

الوطني لتحصيل اشتراكات الضمان الاجتماعي تمت إعادة النظر استمراريته لاحقا، حيث تقرر إلغاؤه بناء على المرسوم التنفيذي رقم 15-155 المعدل والمتمم للمرسوم التنفيذي 92-07¹ ترتبط سيرورة منظومة الضمان الاجتماعي وديمومتها بمدى تكيفها مع احتياجات الفئات المستفيدة وتغطية جل المخاطر التي تتعرض لها، وقد عمدت الجزائر منذ الاستقلال تطبيق منظومة ضمان اجتماعي تعكس الوطنية الاجتماعية للدولة والتي من أساسيتها جعل الحماية الاجتماعية من الأولويات التي تبني عليه السياسة الاجتماعية، التي تقتضي أحيانا استحداث أطر جديدة للحماية تتماشى مع الانعكاسات المختلفة للتحوّل الاقتصادي.

الفرع الأول: الصناديق التقليدية

يتشكل نظام الضمان الاجتماعي في بعده المؤسساتي والهيكلي مبدئيا من ثلاثة صناديق أساسية، تتقاسم وتغطي المخاطر المؤمنة المنصوص عليها في قانون 1983، أما بالنسبة للفئات المشمولة بالتأمين وهي العمال الأجراء ومن في حكمهم فيقوم الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء والصندوق الوطني للتقاعد بالتكفل بتغطية التأمينات المقرر لها، أما بالنسبة لفئة العمال الغير الاجراء، فإن الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء هو المسؤول عن التأمين وهو ما سيتم تفصيله.

أولا: الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء CNAS:

يعد من اقدم الصناديق الموجودة في نظام التأمينات الاجتماعية إذ يتواجد منذ نشوء النظام العام سنة 1957²، فقد تحول صندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية وحوادث العمل والأمراض المهنية السابقة (CNASAT) إلى الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء

¹ - المرسوم التنفيذي رقم 15-155 المؤرخ في 16 جوان 2015، يعدل ويتمم المرسوم التنفيذي 92-07 والمتضمن الوضع القانوني لصناديق الضمان الاجتماعي والتنظيم الإداري والمالي للضمان الاجتماعي، الجريدة الرسمية العدد 33، ص 08.

² - بغدادي نوال، بساعد خالدية، المرافق العامة الاجتماعية، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر، تخصص قانون إداري، قسم قانون عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة ابن خلدون تيارت، الجزائر، 2022/2021، ص 17.

(CNAS) والموحد للتأمينات الاجتماعية¹، وكما يعتبر مؤسسة عمومية ذات التسيير خاص طبقا للمادة 49 من 88-01 المؤرخ في 12 يناير 1988 المتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية، ويتمتع بالشخصية القانونية والاستقلالية المالية، ويهيكل في مصالح مركزية ووكالات جهوية (ولائية) ومراكز دفع.²

أ-صلاحيات الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء:

يتولى الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء في إطار القوانين والتنظيمات السارية تسيير الأداءات العينية والنقدية للتأمينات الاجتماعية وحوادث العمل والأمراض المهنية والأداءات العائلية، وضمان التحصيل والمراقبة ونزاعات تحصيل الاشتراكات المخصصة لتمويل الأداءات المنصوص عليها في الفقرات السابقة، والمساهمة في ترقية سياسة الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية المقرر بموجب أحكام المادة 79 من القانون رقم 83-13³ المؤرخ في 02 يوليو 1983، كما يقوم الصندوق بتسيير الأداءات المستحقة للأشخاص المستفيدين من المعاهدات والإتفاقات الدولية في مجال الضمان الاجتماعي، وتنظيم وتنسيق وممارسة المراقبة الطبية، وكذا القيام بأعمال في شكل إنجازات ذات طابع صحي واجتماعي وفقا للمادة 92 من القانون 83-11⁴ المؤرخ في 02 يوليو 1983 ويقوم بأعمال تخص الوقاية والتربية والإعلام الصحي بعد اقتراح من مجلس إدارة الصندوق، وتسيير صندوق المساعدة والإغاثة وهذا بموجب المادة 90 من القانون 83-11 ويقوم الصندوق بإبرام المعاهدات المنصوص عليها في المادة 60 من القانون 83-11 ويتولى الصندوق منح رقم تسجيل وطني للمؤمنين اجتماعيا والمستخدمين ويضمن إعلام المستفيدين والمستخدمين، ويقوم الصندوق بتسديد النفقات الناجمة عن تسيير

¹ - فتاحين فتحية، النظام القانوني لهيئات الضمان الاجتماعي، المرجع السابق، ص16.

² - أ.د قادية عبدالله بلقاسم، الضمان الاجتماعي في الجزائر (المبادئ والأحكام)، دار وائل للنشر والتوزيع الطبعة الأولى، الأردن -عمان، 2020، ص180.

³ - القانون رقم 83-13 المؤرخ في 02 يوليو 1983 والمتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، الجريدة الرسمية عدد 28، المعدل والمتمم.

⁴ - القانون رقم 83-11 المؤرخ في 02 يوليو 1983 والمتعلق بالتأمينات الاجتماعية، الجريدة الرسمية عدد 28، المعدل والمتمم.

مختلف اللجان أو الجهات القضائية التي تقوم بالبت في الخلافات الناتجة عن القرارات التي يتخذها الصندوق.¹ وبالتالي يضمن الصندوق تطبيق أحكام القانون 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل والمتمم والقانون 83-13 المتضمن حوادث العمل والأمراض المهنية المعدل والمتمم في إطار مهمة تسيير الأداءات والقانون 83-14 والقانون 08-08 في إطار مهمة التحصيل والنزاعات.²

ب- هياكل الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الإجراء:

يتولى عملية تنظيم وتنسيق ومراقبة المهام السابقة التذكر مديرية عامة مهيكلة ومنظمة تحت سلطة المدير العام يساعده في ذلك أربعة مدراء مركزيون وأربعة مستشارين وتشمل المديرية العامة التي تشرف على الوكالات المحلية (الولائية) على الهياكل التالية³:

- مديرية الأداءات.
- مديرية التحصيل والمنازعات.
- مديرية المفتشية العامة.
- مديرية المراقبة الطبية.
- مديرية الإعلام الآلي.
- مديرية المالية.
- مديرية التجهيزات والإنجازات والوسائل العامة.
- مديرية المستخدمين والتكوين.

¹ - المادة 08 من المرسوم التنفيذي 92-07 السالف الذكر.

² -أ د قادية عبد الله بلقاسم، الضمان الاجتماعي في الجزائر (المبادئ والأحكام)، المرجع السابق، ص 180-181.

³ - المادة 04 من القرار 11 مارس 1998، المتضمن التنظيم الداخلي للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الإجراء المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية العدد 46، سنة 1998.

مديرية النشاط الاجتماعي.

وتتولى الوكالات المحلية مسؤولية المحاسبة وتنسيق العمليات المالية وتنفيذها والتسيير العادي للوسائل العامة والبشرية في الوكالة وإدارة الهياكل الصحية والاجتماعية التابعة لاختصاصها. وتقديم الأداءات وتحصيل الاشتراكات وتنظيم أعمال مراكز البلديات والملحقات الخاصة بالمؤسسات¹.

ووفقا للمادة 17 من القرار المؤرخ في 11 مارس 1998 تصنف الوكالات المحلية (الولائية) إلى ثلاثة أصناف :

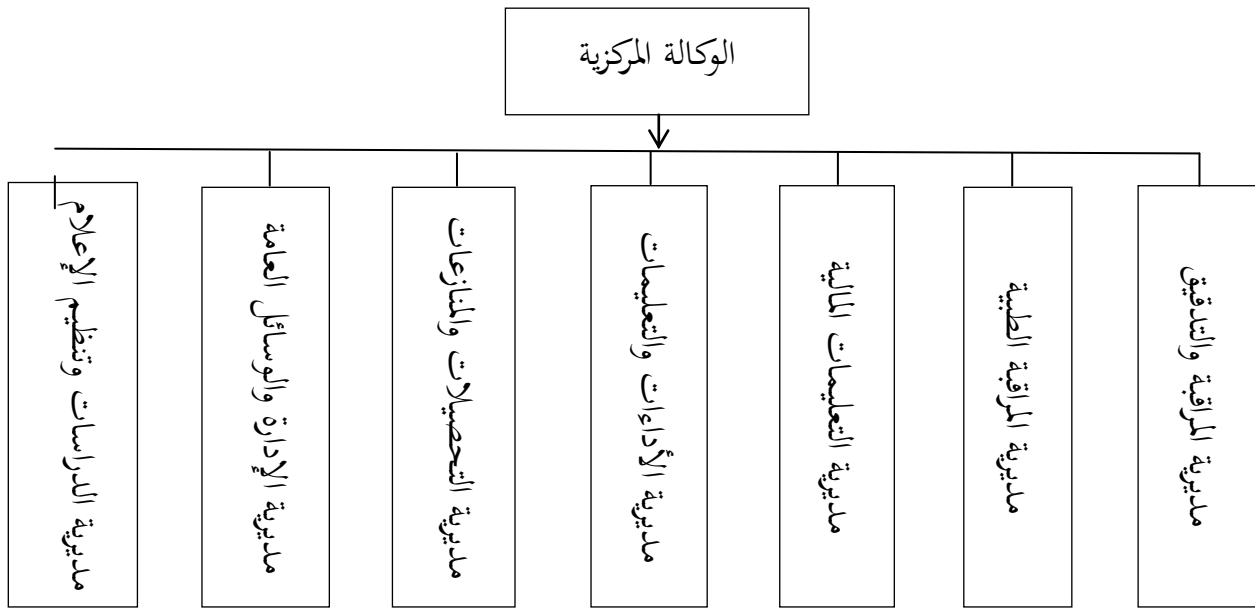
- الصنف الأول : وكالات تسيير 200.000 مؤمن لهم اجتماعيا على الأقل.
- الصنف الثاني : وكالات تسيير على الأقل 100.000 مؤمن لهم اجتماعيا.
- الصنف الثالث : وكالات تسيير أقل من 100.000 مؤمن اجتماعيا ويتكون الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء على المستوى المركزي والمحلي من:
- 49 وكالة ولائية (إثنان على مستوى الجزائر العاصمة)².
- 839 هياكل دفع (منها 368 مركز دفع، 405 ملحقة دفع، 66 ملحقة محلية)
- 4 عيادات متخصصة (الجراحة القلبية للأطفال، العظام والتأهيل، أمراض الأذن والأنف والحنجرة وجراحة الأسنان)
- 4 مراكز للتصوير الطبي الشعاعي.
- 35 مركزا للتشخيص والعلاج.
- 55 صيدلية تابعة للصندوق.
- 30 حديقة ورياض للأطفال.

¹ - باديس كشيدة، نظام التأمينات الاجتماعية في التشريع الجزائري، أطروحة مقدمة لنيل درجة دكتوراه في العلوم القانونية، تخصص قانون أعمال، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة باتنة 01، 2021/2020، ص81.

² - عبيد حليلة، بوحادة سامية، الضمان الاجتماعي، الملتقى الوطني الخامس حول حماية المستهلك مشكلات المسؤولية المدنية، 9-10 ديسمبر 2015، جامعة أدرار الجزائر، ص 20.

- مطبوعة

- مركز عائلي ذو طابع اجتماعي¹.



الشكل رقم (01): هيكلية الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء² CNAS.

ثانيا : الصندوق الوطني للتقاعد: CNR

أنشئ الصندوق الوطني للتقاعد في 02 جويلية 1983 بموجب المرسوم 85-223 المؤرخ في 20 أوت 1985 الذي ألغي بموجب المرسوم التنفيذي 92-07 المؤرخ في 04 جانفي

¹ - الموقع الرسمي للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء صفحة التعريف بالصندوق، تاريخ الإطلاع 2024/05/04، على

الساعة 16:46، على الرابط <https://cnas.dz>

² - بن دهمة هوارية، الحماية الاجتماعية في الجزائر دراسة تحليلية لصندوق الضمان الاجتماعي (دراسة استحالة صندوق الضمان الاجتماعي تلمسان)، مذكرة لنيل شهادة الماجستير تخصص تسيير مالية عامة) كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان، الجزائر، 2015/2014، ص80.

1992 والمتضمن الوضع القانوني لصناديق الضمان الاجتماعي والتنظيم الإداري والمالي للضمان الاجتماعي.¹

الصندوق الوطني للتقاعد هيئة عمومية تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي² بموجب المرسوم التنفيذي 92-07 وهو عبارة من دمج ثمانية صناديق أنشأت عام 1985³، كانت مكلفة بتسيير معاشات أنظمة التقاعد المختلفة في الجزائر قبل توحيد الأنظمة.⁴

أ- صلاحيات الصندوق الوطني للتقاعد:

يتولى الصندوق الوطني للتقاعد جملة من المهام في إطار القوانين والتنظيمات السارية بحيث تمثلت هذه المهام في: تسيير معاشات ومنح ذوي الحقوق وكذلك تسيير المعاشات والمنح الممنوحة بسند تشريع ما قبل الفاتح من يناير 1984 إلى غاية انقضاء حقوق المستفيدين، ويضمن الصندوق عملية التحصيل والمراقبة ونزاعات

تحصيل الاشتراكات المخصصة لتحويل أداءات التقاعد، ويقوم الصندوق بتطبيق الأحكام المتعلقة بالتقاعد المنصوص عليها في مجال الضمان الاجتماعي، ويضمن المعاهدات والاتفاقيات الدولية اعلام المستفيدين وأرباب العمل، ويعمل الصندوق على تسيير صندوق المساعدة والنجدة وذلك بتطبيق المادة 52 من القانون رقم 83-12 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بالتقاعد، ويقوم الصندوق بأعمال ذات شكل صحي اجتماعي وفقا لنص المادة 92 من القانون

¹ - الموقع الرسمي للصندوق الوطني للتقاعد، صفحة التعريف بالصندوق، تاريخ الإطلاع 2024/05/05، على الساعة 22:30 على الرابط <https://dz.cnr.dz/>

² - بن دهمة هوارية، الحماية الاجتماعية في الجزائر دراسة تحليلية لصندوق الضمان الاجتماعي (دراسة استحالة صندوق الضمان الاجتماعي تلمسان)، المرجع السابق، ص 88.

³ - إبراهيم فتاحين، الاطار القانوني لصناديق الضمان الاجتماعي على ضوء المرسوم 92-07 المؤرخ في 04 جانفي 1992 ومراقبتها، المرجع السابق، ص 339 .

⁴ - معرف جميلة، مساهل نسيم، نظام التقاعد في التشريع الجزائري دراسة حالة الصندوق الوطني للتقاعد وكالة أدرار، مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر مهني في الحقوق، تخصص تسيير مؤسسات، كلية الحقوق والعلوم السياسية، الجامعة الافريقية أحمد دراية أدرار، الجزائر 2015/2016، ص43.

رقم 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية¹، وذلك قصد استفادة المؤمن لهم وذوي حقوقهم من أداءات جماعية ويتم تحويل هذه الأعمال من قبل صندوق العمل الاجتماعي والصحي الذي تم تحويله هو الآخر باقتطاع جزء من الاشتراكات المخصصة من حصته لتمويل الخدمات الاجتماعية، وكذا حوادث العمل والأمراض المهنية وخدمات التأمينات الاجتماعية المتعلقة بالتقاعد.²

ب - هياكل الصندوق الوطني للتقاعد:

يتكون الصندوق في إطار المهمة المسندة إليه من إدارة مركزية ووكالات ولائية ومراكز دفع، وتقوم المصالح المركزية بتنظيم وتخطيط وتنسيق عمل الوكالات الولائية ومراقبتها وخروج الإدارة والمؤسسات من خلال الإدارة المركزية تحت سلطة المدير العام والمتمثلة في:³

- مديرية التقاعد.

- مديرية مسارات الحياة المهنية للمؤمن لهم اجتماعيا.

- مديرية المالية أو العون المكلف بالمالية.

- مديرية الإعلام الآلي والتنظيم .

- مديرية الإدارة العامة.

- المفتشية العامة.

- خلية استقبال المواطن، الاتصال والاصفاء الجماعي.

- خلية الدراسات الالكترونية للضمان الاجتماعي.

¹ - المادة 09 من المرسوم التنفيذي 92-07 السالف الذكر .

² - فتاحين فتحية ، النظام القانوني لهيئات الضمان الاجتماعي، المرجع السابق، ص 64.

³ - الموقع الرسمي للصندوق الوطني للتقاعد، صفحة التعريف بالصندوق، تاريخ الاطلاع 2024/05/06 ، على الساعة 23:33 ، على الرابط

<https://dz.cnr.dz>

هذا وتصنف الوكالات المحلية وفروعها الموضوعة تحت سلطة المدير العام الى ثلاثة أصناف بالاستناد الى عدد المتقاعدين وهي¹:

- خارج الصنف: الوكالات التي تسيل 60.000 متقاعد.
- الصنف الأول: الوكالات التي تسيل 20.000 متقاعد.
- الصنف الثاني: الوكالات التي تسير أقل من 20.000 متقاعد.

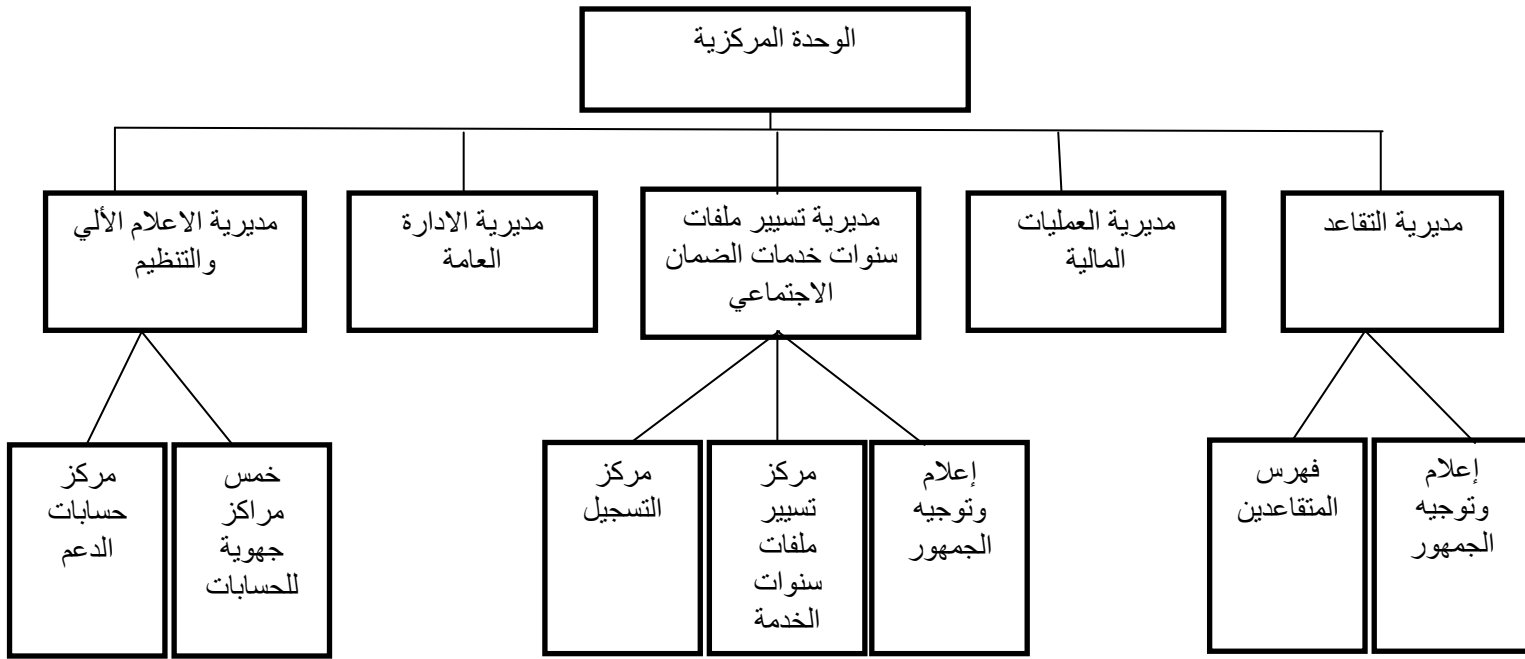
ويقوم التنظيم الاداري الصندوق الوطني للتقاعد حسب تحديده بموجب القرار الوزاري المؤرخ في 10 أفريل 1997 على الهياكل التالية:

- مصالح مركزية (المقر الرئيسي).
- الوكالات المحلية (51 وكالة محلية).
- مراكز الاعلام الألي الجهوية (10 وكالات).
- المراكز الجهوية الارشيف (5 وكالات).
- مراكز الاستقبال والتوجيه (52 وكالة)².

¹- باديس كشيدة، نظام التأمينات الاجتماعية في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص82.

²- الموقع الرسمي للصندوق الوطني للتقاعد، صفحة التنظيم الداخلي للصندوق تاريخ الاطلاع 2024/05/06، على الساعة 00:30، على

الرابط: <https://dz.cnr.dz/organisation/>



الشكل رقم(02): هيكل الصندوق الوطني التقاعد CNR.¹

ثالثا: الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الاجراء casnos:

يعد الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الاجراء هيئة عمومية ذات تسيير خاص بموجب المادة الأولى من المرسوم التنفيذي 92-07 ويتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلالية المالية، ويخضع في معاملاته مع الغير للقانون التجاري وفقا للمادة الثانية من ذات المرسوم، ويخضع لوصاية الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي.²

¹ - بن همة هوارية، الحماية الاجتماعية في الجزائر دراسة تحليلية لصندوق الضمان الاجتماعي (دراسة استحالة صندوق الضمان الاجتماعي تلمسان)، المرجع السابق، ص 90.

² -قويدر ميمونة، نظام التقاعد لفئة العمال الغير أجراء في الجزائر، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه، تخصص القانون الخاص (الاجتماعي)، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران 2، الجزائر، 2015-2016، ص ص 30-31.

تم اعتماد الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الاجراء ابتداء من سنة 1993.¹ بموجب المرسوم التنفيذي 93-119² الذي يحدد اختصاصات الصندوق وتنظيمه وسيره الإداري.

وتندرج أنشطة الصندوق في إطار الضمان الاجتماعي الذي يوفر التغطية الاجتماعية للعمال الذين يمارسون أنشطة مهنية لحسابهم الخاص، وخاصة التجار والحرفيين والصناعيين والمزارعين والعمال لحسابهم الخاص.³

أ- صلاحيات الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء:

تتمثل مهمة الصندوق في إطار القوانين والتنظيمات المعمول بها في: تسيير الخدمات العينية والنقدية للتأمينات الاجتماعية المقدمة لغير الاجراء، وكذا معاشات المتقاعدين من غير الاجراء ومنحهم، ومعاشات والمنح المصروفة بعنوان التشريع السابق للقاتح من جانفي سنة 1984 لغاية انقضاء حقوق المستفيدين، ويتولى الصندوق تحصيل الاشتراكات المخصصة لتمويل الخدمات، المنصوص عليها سلف، ومراقبتها ومنازعات التحصيل، ويسير عند الاقتضاء الخدمات المستحقة الاشخاص المستفيدين من اتفاقيات الضمان الاجتماعي واتفاقياته الدولية، وينظم الرقابة الطبية وينسقها ويمارسها، ويقوم بأعمال في تشكيل منجزات ذات طابع صحي و اجتماعي وفقا للمادة 92 من القانون 83-11 المؤرخ في 2 يونيو 1983، بعدد اقتراح من المجلس الإداري للصندوق، ويقوم بأعمال الوقاية والتربية والاعلام في المجال الصحي بعد إقتراح من مجلس الإدارة، ويسير صندوق المساعدة والاسعاف المنصوص عليه في المادة 90 من القانون رقم 83-11 المؤرخ في 2 يوليو 1983، ويبرم بالتنسيق مع صناديق الضمان الاجتماعي المعينة بالاتفاقيات المنصوص

¹- د. عبد الله قادية، تنظيم الضمان الاجتماعي في دول المغرب العربي: دراسة مقارنة بين الجزائر والمغرب، مجلة المعيار، مجلة 23، العدد 47، جامعة مصطفى إسطنبولي - معسكر -، 2019، ص 577.

²- المرسوم التنفيذي 93-119، المؤرخ في 15 ماي 1993، يحدد اختصاصات الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي الخاص بغير الاجراء وتنظيمه وسيره الإداري، جريدة رسمية عدد 33.

³- باديس كشيده، نظام التأمينات الاجتماعية في التشريع الجزائري، ص 89.

عليها في المادة 60 من القانون رقم 83-11 المؤرخ في 2 يوليو 1983، ويقوم الصندوق بتسجيل المؤمن عليهم اجتماعيا المستفيدين، واعلامهم، يسدد النفقات الناجمة عن سير مختلف اللجان أو الجهات القضائية المدعوة للبت في نزاعات ناشئة عن قرارات صدرت عن الصندوق، ويبرم اتفاقيات مع صناديق الضمان الاجتماعي لضبط الشروط التي يمكن أن تستخدم فيها مصالح الرقابة والمنازعات ذات الصلة بالتحصيل، وفقا لما ورد في المادة 11 من المرسوم التنفيذي 92-07، ويبرم الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الاجراء اتفاقيات مع صناديق الضمان الاجتماعي لتأمين الرقابة الطبية ومصالحة أداء الخدمات، ووردت هذه المهام والاختصاصات بموجب المادة 03 من المرسوم التنفيذي 93-119 الذي يحدد اختصاصات الصندوق وتنظيمه وسيهه الاداري.

ب- هياكل الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الاجراء:

يدير الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي سير الاجراء ويسير ويقدم الخدمات والاداءات عن طريق ادارة مهيكله ومنظمة متمثلة في ادارة مركزية، تشمل عدة مديريات حسب اختصاصها ومجال نشاطها. وهذا بموجب المادة 03 عن القرار المؤرخ في 15 جانفي 2015 الذي يحدد التنظيم الداخلي للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الاجراء¹، وتشتمل الهياكل المركزية على:

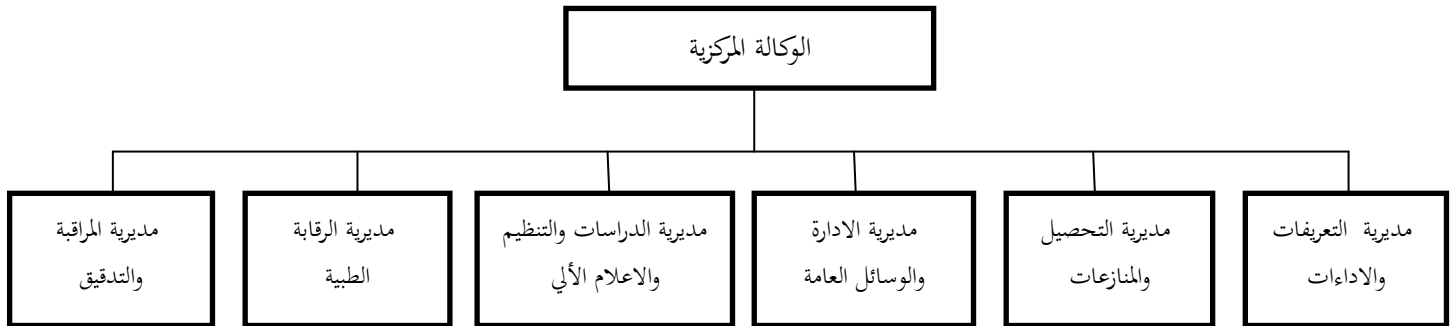
- مديرية الاداءات.
- مديرية التحصيل والمراقبة والمنازعات.
- مديرية الموارد البشرية والوسائل
- مديرية الدراسات والتنظيم وأنظمة بالإعلام.
- مديرية المراقبة الطبية والدراسات والتعاقد.

¹ -قرار مؤرخ في 15 جانفي 2015، يحدد التنظيم الداخلي للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي الخاص بغير الاجراء، الجريدة الرسمية العدد 17، المؤرخة في 5 أفريل 2015، ص 14.

- مديرية تدقيق الحسابات والمراقبة.
- خلية الدراسات الاكتوارية.
- خلية الاعلام والاتصال.
- خلية الاستقبال والاصفاء وتوجيه المواطن.

هذا ويضم الصندوق هيكل محلية تتضمن وكالات ولائية التي تلحق بها فروع وشبايك جوارية¹، تتولى تنظيم وتنسيق ومراقبة النشاطات المرتبطة بالاداءات الاجتماعية وتحصيل الاشتراكات وكذا المهام المالية²، بحيث تصنف الوكالات الولائية الى ثلاثة أصناف على أساس المعايير الآتية:

- عدد المكلفين والمتسبين للضمان الاجتماعي.
- عدد المؤمن لهم اجتماعيا.
- اشتراكات الضمان الاجتماعي ونفقات الاداءات³.



الشكل رقم (03): هيكله الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الاجراء⁴ CASNOS.

¹ - المادة 14 من القرار 15 جانفي 2015، المرجع السابق، ص 16.

² - باديس كشيده، نظام التأمينات الاجتماعية في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 83.

³ - المادة 17 من القرار 15 جانفي 2015، المرجع السابق، ص 17.

⁴ - بن دهمه هوايرة، الحماية الاجتماعية في الجزائر دراسة تحليلية لصندوق الضمان الاجتماعي (دراسة استحالته صندوق الضمان الاجتماعي تلمسان)، المرجع السابق، ص 85.

الفرع الثاني: صناديق مستحدثة:

وقد استحدث المشاع الجزائري صناديق جديدة تضاف إلى الصناديق التقليدية، وذلك من أجل مواكبة الوضع الاقتصادي والاجتماعي، بهدف توفير المزيد من الضمانات لحقوق المؤمن لهم اجتماعيا أو المستفيدين منها مثل ذوي الحقوق، حسب خصوصية كل مرحلة ومتطلبات الوضع الاقتصادي والاجتماعي، ويتعلق الأمر بالصندوق الوطني للتأمين على البطالة CNAC، والصندوق الوطني للعطل المدفوعة الأجر والبطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية CACOBATPH والصندوق الوطني لمعادلة الخدمات الاجتماعية FNPOS

أولا : الصندوق الوطني للتأمين على البطالة CNAC:

أحدث التأمين عن البطالة موجب المرسوم التشريعي 94-11¹ الذي تم موجه لأول مرة التأمين على البطالة لفائدة الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية² وحسب المادة 30 من هذا المرسوم " تعهد إدارة نظام التأمين عن البطالة إلى صندوق وطني مستقل، ويحدد القانون الأساسي للصندوق، و مهامه بمرسوم تنفيذي"، ويتمتع الصندوق الوطني لتأمين عن البطالة بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي³: ويوضع الصندوق تحت وصاية الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي⁴.

¹ - المرسوم التشريعي رقم 94-11 المؤرخ في 20 ماي 1994، يحدث التأمين على البطالة لفائدة الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية معدل و متمم . جريدة رسمية العدد 34.

² - د. عايب سامية ، مطبوعة بيداغوجية بعنوان " الضمان الاجتماعي". محاضرات ملقاة على طلبة السنة الأولى ماستر قانون أسرة وطلبة السنة الثانية ماستر قانون أعمال، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 08 ماي 1945، قالمة، الجزائر، 2021/2020، ص 126

³ - المادة 01 من المرسوم التنفيذي رقم 94-188 المؤرخ في 6 يوليو 1994 المتضمن القانون الأساسي للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، الجريدة الرسمية العدد 44 : معدل و متمم.

⁴ - المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 94-188. المرجع نفسه.

أ- صلاحيات الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة

تضمن المرسوم التنفيذي رقم 94-188 القانون الأساسي للصندوق الوطني للتأمين من البطالة، وبموجبه حددت صلاحياته التي شرع في تفعيل الأصلية منها بداية من سنة 1996¹، إذ تتمثل مهمة الصندوق في إطار القوانين والتنظيمات المعمول بها في ضبط بطاقية المنخرطين باستمرار ويضمن تحصيل الاشتراكات المخصصة لتحويل أداءات التأمين عن البطالة ورقابة ذلك ومنازعاته.

ويقوم الصندوق بتسيير الأداءات المقدمة بعنوان الخطر الذي يغطيه، ويساعد ويدعم بالاتصال مع المصالح العمومية للتشغيل وإدارتي البلدية والولاية، إعادة انخراط البطالين المستهدفين قانونيا من أداة التأمين عن البطالة في الحياة النشيطة، كما ينظم الصندوق الرقابة في مجال التأمين عن البطالة في إطار التشريع المعمول به، كما يؤسس ويحفظ صندوق الاحتياط حق يمكنه من مواجهة التزاماته إزاء المستهدفين في جميع الظروف²، وسياهم الصندوق في نطاق مهامه بالتمويل الجزئي للدراسات المتعلقة بالأشكال الغير نموذجية للعمل والاجور وتشخيص محالات التشغيل ومكانه، كما يقوم الصندوق بالتكفل بمراقبة البطالين الذين يتكفل بهم في مجال البحث عن التشغيل ودعم العمل الحر والتكوين، وذلك بالاتصال مع المصالح العمومية التشغيل، ويقوم بتقديم مساعدات للمؤسسات التي تواجه صعوبات في أعمالها من أجل المحافظة علا من صب الشغل حسب الأشكال والصيغ المقررة بموجب اتفاقية، وسيهر الصندوق على تنفيذ التدابير التشجيعية لدعم التشغيل وترقية³.

¹ - عبد الله قادية، تنظيم الضمان الاجتماعي في دول المغرب العربي، المرجع السابق. ص 577-578

² - المادة 04 من المرسوم التنفيذي 94-188، المرجع السابق

³ - المادة 02 من المرسوم التنفيذي 22-45 المؤرخ في 19 جانفي 2022، يعدل و يتم المرسوم التنفيذي رقم 94-188 المؤرخ في 6 يوليو 1994، المتضمن القانون الاساسي للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، جريدة رسمية العدد 06 لسنة 2022.

ب- هياكل الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة

تقوم بتسيير وتقديم الخدمات والأداءات المذكورة سابقا إدارة مهيكلة ومنظمة متمثلة في إدارة مركزية تتضمن عدة مديريات حسب اختصاصها ومجال نشاطها، نقوم بمراقبة وتسيير الهياكل الجهوية والولائية¹، حيث يشمل الصندوق الذي يوضع تحت سلطة المدير العام² على:

- مديرية الأداءات والتنظيم والمنازعات.
- مديرية العمليات المالية.
- مديرية الادارة العامة.
- مديرية الدراسات والبرامج.
- مستشارون مكلفون بمهام عامة.
- خلية مراقبة وتدقيق الحسابات.
- خلية الدراسات الالكترونية للضمان الاجتماعي.³
- خلايا استقبال المواطن، والاتصال والاصفاء الاجتماعي، تنشأ لدى المدير العام ومديري الوكالات الولائية⁴.

ويعمل الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة تحت وصاية وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، بتعداد يناهز 2734 أجير (عدد المستخدمين اعتبارا من 30 جوان 2021)، موزعا إقليميا عبر:

- مقر المديرية العامة،
- ثماني وخمسون (68) وكالة ولائية،
- ثلاثة عشر (13) وكالة فرعية،

¹ - باديس كشيدة، نظام التأمينات الاجتماعية في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص84

² - المادة 02 من القرار المؤرخ في 13 ماي 1996، يتضمن التنظيم الداخلي للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، الجريدة الرسمية العدد 52.

³ - المادة 02 من القرار المؤرخ في 26 نوفمبر 2006، يعدل ويتمم القرار المؤرخ في 13 ماي 1996 والمتضمن التنظيم الداخلي للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، الجريدة الرسمية العدد 16 لسنة 2006، المرجع نفسه.

⁴ - مادة 03 من القرار 26 نوفمبر 2006. المرجع نفسه.

- أكثر من عشرة (10) ممثلات،¹

ولايات الاختصاص	من الوكالة الجهوية
الجزائر	الجزائر
شلف: عين الدفلى، جلفة	شلف
بليدة، تيبازة، مدية	بليدة
تيزي وزو، بومرداس، بويرة	تيزي وزو
قسنطينة، ميله، جيجل	قسنطينة
عنابة، قالمة، سوق أهراس، الطارف، سكيكة، تبسة.	عنابة
باتنة، بسكرة، خنشلة، أم البواقي	باتنة
سطيف، مسيلة، بجاية، برج بوعريج.	سطيف
ورقلة، الوادي، أغواط، تامنغست، ايليزي، غرداية	ورقلة
وهران، مستغانم، غليزان	وهران
بشار، أدرار، تندوف، البيض	بشار
سيدي بلعباس، تلمسان، سعيدة، عين تموشنت، النعامة.	سيدي بلعباس
تيارت، تيسمسيلت، معسكر.	تيارت

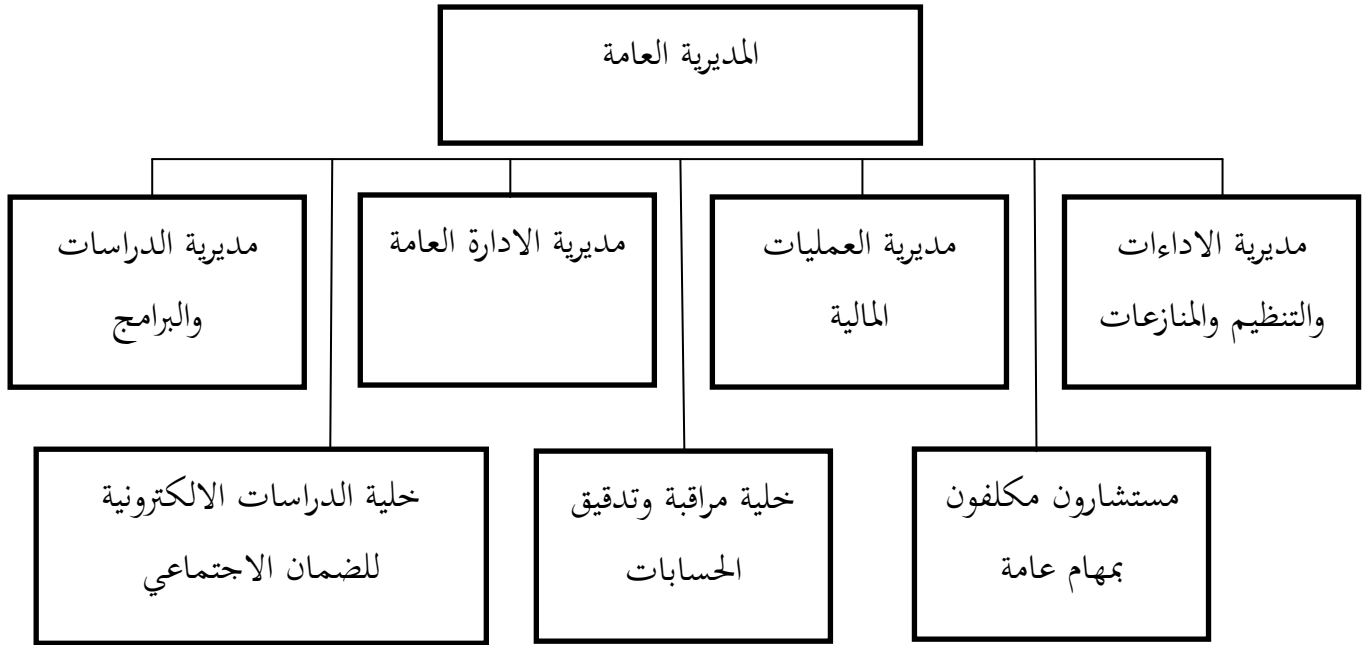
وبموجب المادة 11 من القرار 13 ماي 1996 تم تحديد الوكالات الجهوية.

وموقعها واختصاصها الاقليمي وفق الملحق الموضح أدناه:

الملحق 01: عدد وكالات الجمهورية للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة وموقعها

واختصاصها الاقليمي.

¹-الموقع الرسمي للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة: صفحة التنظيم والتوزيع للصندوق، تاريخ الاطلاع 2024/06/01، على الساعة 14:02، على الرابط: <https://cnac.dz/>



الشكل رقم (04): هيكل صندوق الوطني للتأمين عن البطالة¹ cnac.

ثانيا: الصندوق الوطني للعطل مدفوعة الأجل و البطالة الناجمة عن سوء الاحوال

الجوية لقطاعات البناء والأشغال العمومية والري:

أسس نظام التعويض عن البطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية في قطاعات البناء والأشغال العمومية والري بموجب الامر 97-01² مؤرخ في 11/01/1997، ويعد هذا النظام كنوع جديدة من أنواع التأمين ضد خطر إنهاء علاقة العمل او الفقدان اللاإرادي للعمل الذي تتسبب فيه سوء الأحوال الجوية او الظروف الجوية التي تجعل أداء العمل خطيرا فعلا على صحة العمال أو منهم أو مستحيلا نظرا الطبيعة العمل المنجز او تقنية وهذا وفقا للمادة 04 من الأمر 97-01، وتطبيقا لنص المادة الثانية من الامر السلف الذكر أسندت مهمة تسيير النظام الجديد الى هيئة تم استحداثها تمثلت في إنشاء الصندوق الوطني للعطل المدفوعة الأجل والبطالة الناجمة

¹ - بن دهمية هوارية، الحماية الاجتماعية في الجزائر دراسة تحليلية لصندوق الضمان الاجتماعي (دراسة استحالة صندوق الضمان الاجتماعي تلمسان)، المرجع السابق، ص 95.

² - الأمر 97-01، المؤرخ في 11/01/1997، يؤسس تعويض عن البطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية لعمال قطاعات البناء والأشغال العمومية والري، الجريدة الرسمية العدد 03.

عن سوء الأحوال الجوية في قطاعات البناء والأشغال العمومية والري والذي تم تنظيمه بموجب المرسوم التنفيذي رقم 97-45¹

وهو مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص، يتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي وفقا للمادة الأولى من المرسوم التنفيذي 97-45، كما يوضع الصندوق تحت وصاية وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي،² كما يتولى إدارة الصندوق مجلس إدارة وسيهر مدير عام.³

أ- صلاحيات الصندوق الوطني للعتل المدفوعة الأجل والبطالة الناجمة عن سوء

الأحوال الجوية في قطاعات البناء والأشغال العمومية والري CACOBATH:

يتولى الصندوق عدة مهام وصلاحيات تتمثل في انه يتولى تسيير العطل المدفوعة الأجل والبطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية التي يتمتع بها العمال المتبقون الى قطاعات البناء والأشغال العمومية والري، ويقوم بتسجيل المستفيدين ومستخدميهم بالاتصال مع الهيئات المعنية، وإعلامهم، ويتولى الصندوق تحصيل الاشتراكات المقررة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 97-46، ويشكل احتياض ماليا قصد ضمان دفع هذه التعويضات في كل الظروف، وسياهم في إنشاء الخدمات الاجتماعية لصالح العمال في ميدان اختصاصه وذوي حقوقهم.⁴

¹- المرسوم التنفيذي رقم 97-45، المؤرخ في 04 فيفري 1997، يتضمن إنشاء الصندوق الوطني للعتل المدفوعة الأجل والبطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية في قطاعات البناء والأشغال العمومية والري، الجريدة الرسمية العدد 08، المؤرخة في 05 فيفري 1997. المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي 05-100 مؤرخ في 20 مارس 2005، الجريدة الرسمية العدد 20 لسنة 2005.

²- المادة 02، المرجع نفسه

³- المادة 05، المرجع نفسه.

⁴- المادة 04، المرجع نفسه.

ب- هياكل الصندوق الوطني للعطل مدفوعة الأجل والبطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية لقطاعات البناء والأشغال العمومية والري:

يتم تنظيم الصندوق في هياكل مركزية وأخرى محلية تكون تحت سلطة المدير العام،¹ وتضم الهياكل المركزية للصندوق مديريات تمثلت في:²

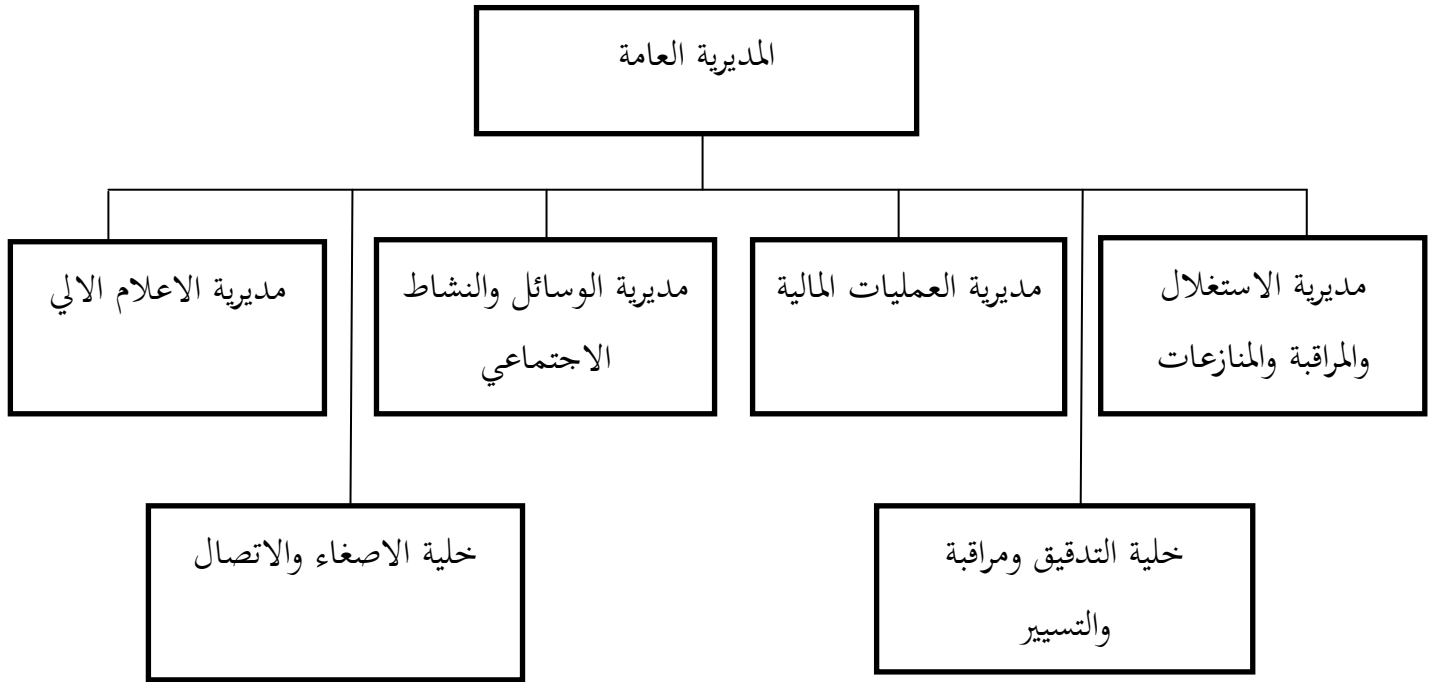
- مديرية بالاستغلال والمراقبة والمنازعات.
- مديرية الإدارة العامة.
- مديرية العمليات المالية.
- مديرية التنظيم وأنظمة الاعلام.

يلحق زيادة على ذلك، بالمدير العام ما يلي:

- المستشار المكلف بخلية التدقيق.
- المستشار المكلف بخلية مراقبة التسيير.
- المستشار المكلف بالشؤون القانونية.
- المستشار المكلف بالتلخيص.
- خلية الاصفاء والاتصال.

¹ - المادة 02 من قرار 10 ماي 2009، يتضمن التنظيم الداخلي للصندوق الوطني للعطل المدفوعة الأجل والبطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية في قطاعات البناء والأشغال العمومية والري، المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية العدد 50، المؤرخة في 02 سبتمبر 2009.

² - المادة 01 من القرار 13 مارس 2010، يعدل ويتمم القرار المؤرخ في 10 ماي 2009، المتضمن التنظيم الداخلي لصندوق الوطني للعطل المدفوعة الأجل والبطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية في قطاعات البناء والأشغال العمومية والري، الجريدة الرسمية العدد 33، المؤرخة في 19 ماي 2010.



الشكل رقم (05): هيكل الصندوق الوطني لعطل مدفوعة الأجر والبطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية لقطاعات البناء والأشغال العمومية والري:¹ أما هيكلته إقليميا أو محليا فغنها تتشكل من وكالات جهوية تتوزع عبر التراب الوطني،² حسب ملحق المادة 11 من الامر 10 ماي 2009.

الوكالات الجهوية	الاختصاص الإقليمي
الجزائر	الوكالة الولائية للجزائر
قسنطينة	الوكالة الولائية: قسنطينة، سكيكدة، جيجل، ميلة
وهران	الوكالة الولائية: وهران، مستغانم، سعيدة، معسكر
باتنة	الوكالة الولائية: باتنة، بسكرة، بسكرة، أم البواقي، خنشلة
سطيف	الوكالة الولائية: سطيف، مسيلة، برج بوعريبيج

¹ - بن دهمة هوارية، الحماية الاجتماعية في الجزائر دراسة تحليلية لصندوق الضمان الاجتماعي (دراسة استحالة صندوق الضمان الاجتماعي تلمسان)، المرجع السابق، ص92.

² - أ.د قادية عبد الله بلقاسم، الضمان الإجتماعي في الجزائر (مبادئ واحكام)، المرجع السابق، ص194.

عنابة	الوكالة الولائية: عنابة، سوق أهراس، قلمة، طارف، تبسة
بومرداس	الوكالة الولائية: بومرداس، البويرة
ورقلة	الوكالة الولائية: ورقلة، الوادي، إيليزي، تامنغست
تلمسان	الوكالة الولائية: تلمسان، عين تموشنت، سيدي بلعباس، النعامة
الشلف	الوكالة الولائية: الشلف، تيارت، عين الدفلى، تيسمسيلت، غليزان
الأغواط	الوكالة الولائية: الأغواط، البيض، الجلفة، غرداية
بشار	الوكالة الولائية: بشار، أدرار، تيندوف
البليدة	الوكالة الولائية: البليدة، المدية، تيبازة
تيزي وزو	الوكالة الولائية: تيزي وزو، بجاية

الملحق 02: قائمة الوكالات الجهوية واختصاصها الإقليمي للصندوق الوطني للعطل المدفوعة الأجر والبطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية في قطاعات البناء والأشغال العمومية والري.

ثالثا: الصندوق الوطني لمعادلة الخدمات الاجتماعية FNPOS:

نشأ الصندوق الوطني لمعادلة الخدمات الاجتماعية بموجب القانون 83-16 المؤرخ في 02 يوليو 1983، في إطار السياسة العامة الرامية إلى تحقيق الحماية الاجتماعية بمنظورها الواسع، من خلال تنويع الأداءات والخدمات خاصة لفئة العمال الأجراء¹، ويعد الصندوق الوطني لمعادلة الخدمات الاجتماعية مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص، يتمتع بالشخصية المعنوية والإستقلال

¹ - قادية عبدالله بلقاسم، الضمان الاجتماعي في الجزائر (مبادئ وأحكام)، المرجع نفسه، ص 194.

المالي¹، ويوضع الصندوق الوطني تحت وصاية وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي²، ويعهد بإدارته مدير عام وتسييره لمجلس إدارة³.

أ-صلاحيات الصندوق الوطني لمعادلة الخدمات الاجتماعية:

تتمثل مهام الصندوق في إطار القوانين والتنظيمات المعمول بها لاسيما أحكام المادة 03 من القانون 83-16 في العمل على ترقية السكن الاجتماعي لصالح العمال الأجراء وفقا لمبادئ التوزيع المصرف والتضامن بين العمال الأجراء في جميع قطاعات النشاط، ويساهم الصندوق في تمويل المشاريع التي تقوم بها الهيئات والمؤسسات المكلفة بالخدمات الاجتماعية في مجال ترقية السكن الاجتماعي لصالح العمال الأجراء والتأكد من الإنجاز الفعلي للمشاريع التي يساهم الصندوق في تمويلها ضمن هذا الإطار، ويعمل الصندوق على تعبئة كل موارد التمويل من اجل ترقية السكن الاجتماعي لصالح العمال الأجراء، والقيام بكل الأعمال الرامية إلى تحسين ظروف سكن العمال الأجراء، والقيام بكل الأعمال بكل الدراسات الرامية إلى تحسين النشاطات التي تستهدف تطوير السكن الاجتماعي لصالح العمال الأجراء⁴، والقيام بكل الأعمال وتعبئة كل موارد التمويل من أجل إنشاء وتسيير هياكل الراحة والإستجمام لصالح العمال الأجراء⁵.

¹ - المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 15-264، المؤرخ في 11 أكتوبر 2015، يعدل ويتم المرسوم التنفيذي 96-75 المتضمن كفاءات تنظيم الصندوق الوطني لمعادلة الخدمات الاجتماعية، جريدة رسمية العدد 54.

² - المادة 03 من المرسوم التنفيذي 96-75 المؤرخ في 03 فبراير 1996، يتعلق بكفاءات تنظيم الصندوق الوطني لمعادلة الخدمات الاجتماعية وسيره، الجريدة الرسمية العدد 09، المؤرخة في 04 فبراير 1996.

³ - قادية عبدالله بقاسم، الضمان الاجتماعي في الجزائر (مبادئ وأحكام)، المرجع السابق، ص 195.

⁴ - المادة 05، المرسوم التنفيذي 96-75، المرجع السابق.

⁵ - المادة 03، المرسوم التنفيذي 15-264، المرجع السابق.

ب- هياكل الصندوق الوطني لمعادلة الخدمات الاجتماعية:

يتم تنظيم الصندوق الوطني لمعادلة الخدمات الاجتماعية في هياكل مركزية تضم مجموعة من المديرين، وفي هياكل محلية تضم مديريات جهوية تلحق بها ملحقات ولأية.¹

-تضم الهياكل المركزية للمديرية العامة على²:

-المديرية التقنية.

-مديرية تسيير الخدمات.

-مديرية المالية والمحاسبة.

-مديرية الغدارة العامة والوسائل.

-مديرية أنظمة الإعلام والعصرنة.

وتلحق بالمدير العام:

-المفتشية العامة.

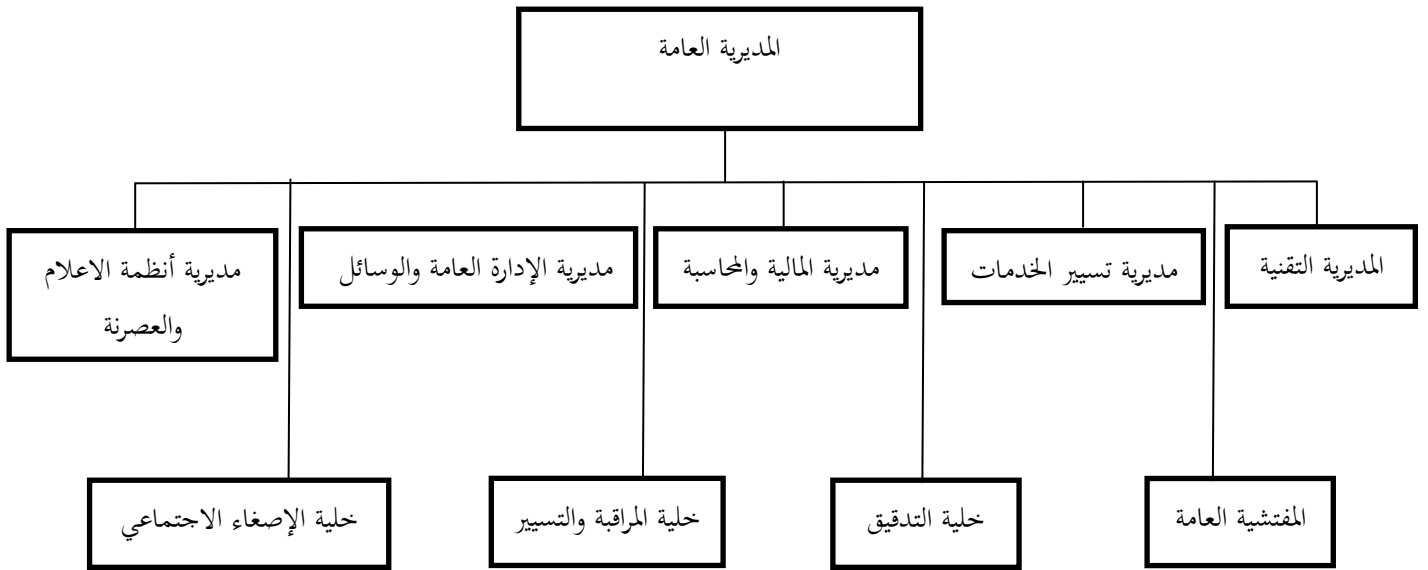
-خلية التدقيق.

-خلية مراقبة التسيير.

-خلية الإصغاء الاجتماعي

¹ - المادة 04، المرجع السابق.

² - المادة 13 من قرار 27 أكتوبر 2022، يحدد التنظيم الداخلي للصندوق الوطني لمعادلة الخدمات الاجتماعية، الجريدة الرسمية العدد 08، المؤرخة في 08 نوفمبر 2023.



الشكل رقم (06): هيكلة الصندوق الوطني لمعادلة الخدمات الاجتماعية

وتتضمن الهياكل المحلية للمديريات الجهوية التي تلحق بها ملحقات ولائية، حسب المادة 14 من

قرار 27 أكتوبر 2022.

-المديرية الفرعية للمالية والمحاسبة.

-المديرية الفرعية للغدارة والوسائل.

-المديرية الفرعية لتسيير الخدمات.

-المديرية الفرعية التقنية.

المبحث الثاني: الإطار الوظيفي لهيئات الضمان الاجتماعي

إن نجاح صناديق الضمان الاجتماعي في القيام بدورها ومسؤولياتها في تحسين الرعاية الاجتماعية يتطلب ضمان تحقيق التنمية الإدارية والتغلب على العوائق الإدارية التي تحد من فعالية الموارد البشرية والمادية والتقنية¹، كما تعد المركزية واللامركزية من أهم القضايا التي حظيت باهتمام كبير في إدارة صناديق الضمان الاجتماعي في العصر الحديث، لتجنبها التعقيدات وتقريبها لتحسين الخدمات الاجتماعية للمؤمنين²، وتقديم الحماية الاجتماعية التي تشير إلى مجموعة من المزايا الممنوحة من قبل الدولة للمواطنين ووضع آليات لإدارة المخاطر بغية تحقيق الأمان للمؤمنين ويقتضي ذلك إدارة حريصة لتسيير صناديق الضمان الاجتماعي³، وعليه سنتطرق في هذا المبحث على أساليب التسيير الإداري لهيئات الضمان الاجتماعي في المطلب الأول وفي المطلب الثاني ثم التطرق إلى الهيئات المكلفة بتسيير صناديق الضمان الاجتماعي.

المطلب الأول: أساليب التسيير الإداري لهيئات الضمان الاجتماعي.

إن النمو المتزايد للمؤسسات والقطاعات المركزية للضمان الاجتماعي واللامركزية التي تقتضي بإنشاء مكاتب وصناديق خارجية تكون قريبة من المصنفين للتخفيف من السلطة المركزية مع الزيادة في تفريز صلاحيتها⁴، فيقوم بتسيير صناديق الضمان الاجتماعي من مديريات وإدارات بإدارة هذه الهيئات وتشكل من غدارة مركزية التي هي مقر للإدارة العامة ووكالات محلية وفروع إدارية، ويعتمد الصندوق على اللامركزية في التسيير.⁵

¹ - فوزي محمد صالح الشامي، دور صناديق الضمان الاجتماعي في تحقيق التنمية الاجتماعية في اليمن، رسالة ماجستير، جامعة صنعاء، 2007، ص24.

² - داود خطيب، المركزية واللامركزية في تطبيق نظم الضمان الاجتماعي، مجلة العمل، العدد 48، سنة 1989، ص61.

³ - فتاحين فتحية، النظام القانوني لهيئات الضمان الاجتماعي، المرجع السابق، ص50-51.

⁴ - عامر سلمان عبد الملك، الضمان الاجتماعي في ضوء المعايير الدولية والتطبيقات العملية، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان، المجلد 01، 1998، ص62.

⁵ - فتاحين فتحية، النظام القانوني لهيئات الضمان الاجتماعي، المرجع السابق، ص58.

وعليه نجد ان صناديق الضمان الاجتماعي اعتمدت على التسيير الذاتي كونه نتيجة حتمية لواقع تاريخي وجذور نشأة أنظمة الضمان الاجتماعي في ظل الإدارة الفرنسية.¹

الفرع الأول: المركزية واللامركزية في تنظيم إدارة الضمان الاجتماعي.

غن الهدف الكبير والنهائي الذي يسعى إليه نظام الضمان الاجتماعي هو الوصول إلى الكفاءة العالية والقدرة والتنظيم الاداري لصناديق الضمان الاجتماعي لضمان إمكانية تقديم خدمات التأمين بشكل كامل وفعال، وبسرعة فائقة الفعالية من خلال فترة زمنية بسيطة وإلى أقرب مكان يعيش فيه المؤمن عليه، لذلك كانت المركزية واللامركزية من أهم الموضوعات التي أثرت بشكل كبير في تنظيم إدارة أجهزة الضمان الاجتماعي²، لذلك سنلقي الضوء على تعريف المركزية واللامركزية ومزاياها وأنواعها وإمكانية تطبيقها على نظم الضمان الاجتماعي.

أولاً: تعريف المركزية واللامركزية:

تعني المركزية عموماً جمع السلطة في يد هيئة رئاسية تعرف بالسلطة المركزية في جميع أنحاء الدولة.³

كما يقصد بها أيضاً تركيز السلطة الإدارية في يد رجال السلطة المركزية وتابعيهم من رؤوسين بالعاصمة، بغض النظر عما غذا كانوا يمارسون وظائفهم في العاصمة أو الاقاليم مع خضوعهم جميعاً للسلطة الرئاسية⁴، ويستوي ان تكون هذه السلطة الرئاسية فرداً أو لجنة أو هيئة أو مجلس.⁵

¹ - فتاحين فتحية، النظام القانوني لهيئات الضمان الاجتماعي، المرجع السابق، ص 60.

² - قويدر ميمونة، نظام التقاعد لفئة العمال الغير أجراء في الجزائر، المرجع السابق، ص 22.

³ - محمد فؤاد مهنا، القانون الإداري المصري المقارن، ج 1، مطبعة نصر، القاهرة، مصر، 1958، ص 185.

⁴ - شاكور علي ناجي الشايف، الإتجاهات العامة للامركزية الاقليمية في العالم العربي، رسالة دكتوراه في الحقوق، جامعة عين شمس، مصر، 20011، ص 16.

⁵ - محمد محمد بدران، الإدارة المحلية (دراسات في المفاهيم والمبادئ)، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر 1986، ص 14.

ويتم تعريف اللامركزية على انها درجة عدم تركيز السلطة أي تشتيت الصلاحيات وتوزيعها بين الأشخاص في المؤسسة والمستويات الإدارية المختلفة.¹

ويتم تعريف اللامركزية أيضا على أنها تفويض الصلاحيات لعمال الغدارة المركزية الذين يعملون بعيدا عنها إقليميا لأداء بعض المهام الموكلة إليهم.²

في حين البعض يميز بين المركزية واللامركزية وتفويض السلطة، يتم تعريف المركزية على انها تركيز السلطة في يد القيادة الإدارية العليا وحدها، أما اللامركزية تعني أن القيادة العليا تتخلى عن سلطاتها ومسؤولياتها وتنقلها بالكامل إلى مستويات دنيا، أما تفويض السلطة يعني نقل بعض الاختصاصات أو الوظائف للمستوى الأدنى والذي يتصرف كوكيل من المستوى الأعلى وتبقى القيادة العليا مسؤولة عن إصدار التعليمات والقرارات والتوجيهات لذلك لا يعني التفويض نقل السلطة والمسؤولية إلى المستويات الدنيا.³

وعليه فإن المركزية واللامركزية لا تعتبر صورة من الصور أو شكل من الأشكال التي يقوم عليها الهيكل أو البناء التنظيمي لأي منشأة أو هيئة بل هي المظهر التنظيمي لدرجة تفويض السلطة.⁴

ويرى المختصون بأن الجمع بين المركزية واللامركزية كأسلوب إداري لتنظيم هيئات الضمان الاجتماعي يعتبر هو الاسلوب الأمثل.⁵

¹ - خليل الشماع، مبادئ إدارة الاعمال، مطبعة جامعة الموصل، 1980، ص222.

² - اكرم محسن الياسري، اللامركزية في تطبيق نظام التقاعد المدني في العراق، رسالة لنيل شهادة الماجستير، جامعة المستنصرية، سنة 1988، ص33.

³ - داود الخطيب، المركزية واللامركزية في تطبيق نظم الضمان الاجتماعي، المرجع السابق، ص62.

⁴ - داود الخطيب، المركزية واللامركزية في تطبيق نظم الضمان الاجتماعي، المرجع نفسه، ص62.

⁵ - قويدر ميمونة، نظام التقاعد لفئة العمال الغير أجراء في الجزائر، المرجع السابق، ص23.

ثانيا: مزايا المركزية واللامركزية

أ- مزايا المركزية:

تسهل المركزية عملية الإشراف خاصة في بداية انشاء المؤسسات، مما يساهم ايضا في التكامل والوحدة في التنظيم والتنسيق بين الإدارات المختلفة، وتجنب ازدواجية العمل ويضمن التحكم في سياسات الإدارة المختلفة وتوحيدها من أجل إنطلاقة ذات أساس متين.¹

ب- مزايا اللامركزية:

تساعد اللامركزية إلى تخفيف عبئ العمل الملقى على كامل الإدارة العليا في حال اتساع حجم العمل وتنوعت أنشطة الهيئة الملقاة على عاتقها، كما توفر اللامركزية فرصة لتطوير وإنشاء قيادات إدارية جديدة قادرة على تحمل المسؤولية، كما يوفر قرب هيئات التأمين من المؤمنین المنتفعين الراحة النفسية والجسدية والمال عند الحصول على حقوقهم أو اداء واجباتهم التأمينية، كما تسمح اللامركزية أيضا بالمرونة في حل المشاكل والسرعة في اتخاذ القرار، حيث أن مركز صنع القرار قريب من موقع العمل.²

ثالثا: أنواع اللامركزية في نظم الضمان الاجتماعي

نجد نظم الضمان الاجتماعي تعتمد على أنواع من اللامركزية الإدارية نذكرها كالتالي:

أ- اللامركزية في إعداد النظم والاستشارات:

أي ان بعض الغدارات العليا على المستوى المركزي لهيئات الضمان الاجتماعي تقوم بالتعاقد مع هيئات او جمعيات خارجية لإعداد دراسات وخطط لتطوير العمل، ولوضع سياسات عامة باستثمار في المشاريع الخدمائية مثل تطوير برامج الاعلام الآلي لعصرنة تسيير هذه الهيئات، أو

¹ - داود الخطيب، المركزية واللامركزية في تطبيق نظم الضمان الاجتماعي، المرجع السابق، ص62.

² - داود الخطيب، المركزية واللامركزية في تطبيق نظم الضمان الاجتماعي، المرجع نفسه، ص62.

إنشاء مراكز صحية واجتماعية للتكفل الأحسن بالمؤمنين اجتماعيا كتعاقد مع الصيدليات أو المراكز الصحية أو إنشاء مراكز صحية تابعة لهيئات الضمان الاجتماعي.¹

ب- اللامركزية في الصلاحيات:

تتمثل في تحويل المسؤولين التنفيذيين سواء كان ذلك على مستوى الصناديق أو على مستوى الفروع والوكالات الولائية، صلاحيات تتعلق بالحقوق التأمينية للمؤمنين اجتماعيا كصلاحيات صرف التعويضات النقدية أو العينية، لكن ينبغي ضمان سيطرة الإدارة المركزية على سبيل العمل في أي وقت لأن تحويل هذه الصلاحيات يقع ضمن ضوابط معينة من قبل الهيئة المركزية، كما يتم متابعة سير العمل على مستوى الفروع الولائية والوكالات باستمرار مع إلزامية تقديم تقارير شهرية أو فصلية تتضمن إنجاز العمل والأنشطة المختلفة التي تمارسها مع وضع خطة موحدة لجميع الجوانب الإدارية والقانونية والمالية والتقنية.²

ج- اللامركزية في صرف التعويضات أو الأداءات:

يتمثل هذا النوع من اللامركزية في دفع التعويضات نقدية للعمال المرضى بالتعاون مع وكالات الضمان الاجتماعي، أو فيما يتعلق بحوادث العمل من خلال صاحب العمل، وبعد ذلك يتم إجراء تسوية نقدية بين الإدارة المركزية لوكالة الضمان الاجتماعي أو فروعها وصاحب العمل ضمن القواعد والضوابط التي تحددها الإدارة المركزية، كما يساهم في تخفيف الضغط على المؤسسات الضمان الاجتماعي وفروعها، وتوفير الجهد والمال والتكاليف الإدارية من صناديق الضمان الاجتماعي حيث يقوم أصحاب العمل بهذه الأعباء نيابة عن مؤسسات الضمان الاجتماعي.³

¹ - داود الخطيب، المركزية واللامركزية في تطبيق نظم الضمان الاجتماعي، المرجع السابق، ص 63.

² - المركز العربي للتأمينات الاجتماعية، الملتقيات الجهوية بين هيئات الضمان الاجتماعي وقطاع العدالة حول التحصيل الجبري للاشتراكات، جوان، 1988، ص 31.

³ - داود خطيب، المركزية واللامركزية في تطبيق نظم الضمان الاجتماعي، المرجع السابق، ص 63.

الفرع الثاني: التسيير الذاتي كأسلوب لتسيير صناديق الضمان الاجتماعي:

تعتبر مؤسسات الضمان الاجتماعي مؤسسات إجتماعية ذات تسيير تشاركي، تعتمد في إدارتها للأطراف المشاركة والمستفيدين من استحقاقات الحماية الاجتماعية، وذلك من أجل تجسيد مبادئ الديمقراطية الاجتماعية من خلال تحديد الإدارة الذاتية لهذه المؤسسات وضمان توزيع الصلاحيات بين الشركاء، الاجتماعيين والدولة داخل مجالس الإدارة¹.

وقد اتبع نظام الضمان الاجتماعي هذا المبدأ منذ نشأته نظرا لخصوصية كونه امتداد النظام التأمينات الاجتماعية الفرنسي، ومن أفضل وأشمل الأنظمة من حيث مزايا الحماية الاجتماعية التي تقدمها مختلف صناديق وأشكال الضمان الاجتماعي بالمعنى الواسع².

وبالرغم من أن هيئات الضمان الاجتماعي تعتبر من المؤسسات العمومية، إلا أن المشرع طبق مبدأ التسيير الذاتي لهذه الهيئات وعهد بتسييرها وتشغيلها إلى مجلس الإدارة، وساعد على وجه الخصوص على اعتماد قواعد جديدة في ضوء التحولات التي شهدتها النظام السياسي والاقتصادي الجزائري³.

مر نظام الضمان الاجتماعي بالجزائر بمراحل مهمة كان لها الأثر البارز على طريقة إدارة وتسيير أجهزة الضمان الاجتماعي:

أولا: مرحلة ما بين 1962 إلى 1983:

تميزت هذه المرحلة بتحاشي بين الاشتراكية والليبرالية في نمط التسيير، فبعد الاستقلال صدرت تباعا عدة نصوص قانونية لتكييف نظام الضمان الاجتماعي مع طبيعة العصر، وتتميز

¹ - بوحنية قوي، عزيز محمد الطاهر، التسيير الذاتي للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية بالجزائر الإطار التنظيمي ومعيقاته، مجلة دفاتر السياسة والقانون، العدد السابع، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، جوان 2012، ص 135.

² - بوحنية قوي، عزيز محمد الطاهر، المرجع نفسه، ص 135.

³ - بوحنية قوي، عزيز محمد الطاهر، المرجع السابق، ص 135.

هذه النصوص القانونية بأن مؤسسة الضمان الاجتماعي لم يكن لها إطار إداري كفاء كغيرها من المؤسسات الحكومية الأخرى، حيث غادرت غالبية القوى العاملة الفرنسية، وابتداء من سنة 1970 بدأت لمسات المشرع الجزائري تبرز أكثر من خلال صدور المرسوم التنفيذي 70-116 المتعلق بالتنظيم الإداري لهيئات الضمان الاجتماعي¹.

وقد مهد صدور القانون الأساسي للعامل²، الطريق بالاعتراف بدور القطاع الخاص في التنمية الاقتصادية وضرورة مراجعة نظام الضمان الاجتماعي لتوسيع نطاقه ليشمل فئات أخرى وتوحيد نظامها وفقا للمادة 49 من القانون الملغى 78-12، كما أعطى شكلا ملموسا لمقترحات لجنة إصلاح الضمان الاجتماعي التي أنشأتها الحكومة في عام 1975، ونتيجة لهذه الجهود تم تحقيق الإصلاح عام 1983 وتأسيس مرحلة جديدة للضمان الاجتماعي³.

ثانيا: مرحلة ما بعد 1983: من التسيير الذاتي الشكلي إلى تجسيد الديمقراطية

الاجتماعية

تميزت هذه المرحلة بصدور 05 قوانين 1983/07/02، معلنه عن أول تشريع خاص بنظام التأمينات الاجتماعية منذ الاستقلال وصدور المرسوم 85-223 المتضمن التنظيم الإداري لصناديق الضمان الاجتماعي⁴ الذي ألغى المرسوم السابق 70-116، تميزت هذه المرحلة بتميز صناديق الضمان الاجتماعي بواسطة كمجلس إداري لكل صندوق يضم 16 عضوا لكن بمشاركة واحدة لممثل الاتحاد العام للعمال الجزائريين وممثل واحد لأرباب العمل، وباقي الأعضاء معينين من

¹ - المرسوم التنفيذي 70-116 المتعلق بالتنظيم الإداري لهيئات الضمان الاجتماعي، المؤرخ في 01/08/1970، الجريدة الرسمية، العدد 68، الصادرة في 11/08/1970.

² - القانون رقم 78-12 المؤرخ في 05/08/1978 المتضمن القانون الأساسي للعامل (الملغى) ، الجريدة الرسمية المؤرخة في 05/08/1978.

³ - بوحنية قوي، عزيز محمد الطاهر، التسيير الذاتي للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية بالجزائر الإطار التنظيمي ومعيقاته، المرجع نفسه، ص 138.

⁴ - المرسوم رقم 85-223 المتضمن التنظيم الإداري للضمان الاجتماعي المؤرخ في 20/08/1985 الجريدة الرسمية العدد 34، المؤرخة في 21/08/1985.

طرف الوزير الوصي ممثلين لقطاعات مختلفة لتجسيد بذلك فكرة التسيير الذاتي الشكلي مادامت تشكيلة المجلس الإداري تسيطر عليها الوصاية والسلطة التنفيذية¹.

وبعد صدور دستور 1989 تم صدور المرسوم التنفيذي رقم 07-92 المتضمن الوضع القانوني لصناديق الضمان الاجتماعي والتنظيم الإداري والمالي لها، ومن خلاله أبقى المشرع على طريقة إدارة وتسيير صندوق الضمان الاجتماعي من خلال مجلس الإدارة، لكنه اختلف عن المرسوم السابق 85-223 باستعادة الإدارة التشاركية لمجلس الإدارة².

المطلب الثاني: الهيئات المكلفة بتسيير صناديق الضمان الاجتماعي:

ظل تسيير صناديق الضمان الاجتماعي منذ نشأتها مجالاً للمواجهة بين سلطة الوصاية والاتحاد العام للعمال الجزائريين³، وهو ما يضمن حق الرقابة والإشراف وجدودة التدخل، لكن رغم محاولة المشرع التأكيد على التعبير عن الاستقلالية إلا أن الكفة تميل لصالح السلطة الوصية والمشاركة في تسيير هذه الصناديق تأخذ أشكالاً عديدة، فنجد الصيغة الثنائية التي تجمع بين أصحاب العمل والأجراء والثلاثية التي يضاف إليها ممثلي السلطات العامة، وهذه الإدارة الثلاثية هي أفق التحكيم بين الإدارة المباشرة والمستغلة من قبل الحكومة⁴، وتتمثل الهيئات التي تقوم بتسيير أجهزة الضمان الاجتماعي في هيئتان سيتم التطرق إليهم من خلال هذا المطلب.

الفرع الأول: الهيئة التداولية

يحدد التنظيم الداخلي للتأمينات الاجتماعية في إطار القوانين والتنظيمات السارية، لا سيما المرسوم التنفيذي 07-92 السالف الذكر في بابه الثالث، التنظيم والتسيير الإداري لصناديق

¹ - بوحية قوي، عزيز محمد الطاهر، التسيير الذاتي للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية بالجزائر الإطار التنظيمي ومعيقاته، المرجع نفسه، ص 139.

² - المادة 13 من المرسوم التنفيذي 07/92 المرجع السابق.

³ - ريف آسيا، الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء بالجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، فرع الإدارة والمالية، كلية الحقوق والعلوم القانونية والإدارية، الجزائر، 2012/2011، ص 32.

⁴ - عامر سلمان عبد المالك، الضمان الاجتماعي في ضوء المعايير الدولية والتطبيقات العملية، المرجع السابق، ص 38، 39.

الضمان الاجتماعي عن طريق هيئة تداولية تتمثل في مجلس الإدارة¹، والذي سنتطرق إلى تشكيلة وصلاحياته.

أولاً: تشكيلة مجلس الإدارة:

في إطار القوانين والتنظيمات السارية المفعول، يتولى مسؤولية كل صندوق مجلس إدارة يتكون من ممثلين عن الدولة والنقابات والمستخدمين وممثلي الإدارات، ويتكون بشكل أساسي من الأعضاء التاليين حسب كل صندوق والمخاطر التي يغطيها والفئة المنتسبة إليه، ويتكون غالباً من:

- بالنسبة للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية والصندوق الوطني للتقاعد من ممثلين عن العمال ومن مستخدمي وممثلين من مستخدمي الصندوق ويكون التعيين من طرف المنظمات النقابية الأكثر تمثيل على مستوى الوطني.

- الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الجراء من ممثلين عن المهن التجارية والزراعية والمهن الحرة والصناعية بالإضافة عن ممثل الصندوق ويكون التعيين من طرف المنظمات النقابية الأكثر تمثيل على المستوى الوطني².

- بالنسبة للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة ممثلين عن العمال والمستخدمين والدولة، وممثل مستخدمي الصندوق، ويكون التعيين من طرف المنظمات النقابية الأكثر تمثيل على مستوى الوطني³.

- بالنسبة للصندوق الوطني للعطل المدفوعة الأجر والبطالة الناجمة عن سوء الموال الجوية في قطاعات البناء والأشغال العمومية والري، ممثلون عن عمال، ممثلون عن مستخدمي القطاع العام

¹ - المادة 12 إلى 55 من المرسوم التنفيذي 07-29، المرجع السابق.

² - المادة 05 من المرسوم التنفيذي رقم 99-119، المرجع السابق.

³ - المادة 16 من المرسوم التنفيذي رقم 94-188، المرجع السابق.

في مجال البناء والأشغال العمومية والري، ممثلين عن مختلف الوزارات التي لها علاقة بهذا المجال، ويكون التعيين من طرف المنظمات النقابية الأكثر تمثيل على مستوى الوطني¹.

ثانيا: صلاحيات مجلس الإدارة:

يدير مجلس الإدارة شؤون الصندوق من خلال المداورات ويراقب الصندوق وينشطه بشكل عام، ولكن تختلف صلاحياته حسب طبيعة الصندوق والمخاطر التي يغطيها والنفقات المنتسبة إليه، يمكن تلخيصها على سبيل المثال فيما يلي²:

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

- يصادق على ميزانيات التجهيز ويوافق على مشاريع الاقتناء والكرء ونقل المباني ذات الاستعمال الإداري.

- يراقب الأحكام التشريعية والتنظيمية وكذا تنفيذ مداوراته عن طريق المدير العام والعون المكلف بالعمليات المالية.

- يدلي برأيه فيم يخص تعيين المدير العام وكذا حول أي مشروع نص تنظيمي يعرضه عليه الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي.

- يقترح تنظيم داخلي للصندوق وكذا يعد النظام الداخلي للصندوق، الموافقة على الاتفاقية الجماعية للمستخدمين.

- التدابير الرامية إلى تحقيق التوازن المالي للصندوق.

- يصادق على الحصيلة وعلى التقرير السنوي لنشاط الصناديق.

¹ - المادة 06 من المرسوم التنفيذي رقم 97-45، المرجع السابق.

² - المادة 23 من المرسوم التنفيذي 92-07، المرجع السابق.

- يصادق على الاتفاقيات التي يبرمها الصناديق وقبول الهيئات والوصايا.
وفي الأخير إن طريقة تسيير وإدارة هذه المجالس داخليا من تعيين الرئيس وطريقة المداولات والاقتراع، الوقت المقرر للاجتماعات.

تحرير المحاضر وتوقيعها محددة بموجب قوانين ومراسيم المنظمة لهذه الصناديق¹.

واخيرا فإن ما يلاحظ في تسيير المجالس الإدارية لهيئات الضمان الاجتماعي هو هيمنة الإتحاد العام للعمال الجزائريين على التمثيل التناسبي في المجالس، وهو ما يتنافى مع النصوص القانونية، خاصة وأن المرسوم التنفيذي 92-07 المتعلق بالتنظيم الإداري لهيئات الضمان الاجتماعي والذي يؤكد على إمكانية مشاركة عدة نقابات في المجالس الإدارية².

الفرع الثاني: الهيئة التنفيذية

إضافة إلى الهيئة التداولية والمتمثلة في مجلس الإدارة في تسيير الصندوق والصلاحيات المخولة له فإنه يوجد هيئة تنفيذية مكلفة بتسيير هيئات الضمان الاجتماعي والمتمثلة في المدير العام والعون المكلف بالعمليات المالية ومستخدمي الصناديق وهو الذي سنتطرق إليه وإلى دور الذي يلعبه في تسيير الهيئة.

أولا: المدير العام:

بإضافة إلى مجلس الإدارة يدير صندوق الضمان الاجتماعي مدير عام يتم تعيينه بمرسوم تنفيذي بناء على اقتراح الوزير المسؤول عن الضمان الاجتماعي وبعد استشارة المجلس الإداري، والمدير العام هو من يقوم بالتعيينات والإقالات، بالإضافة إلى الانذارات والتوصيات، ويخضع المدير العام إلى مجلس الإدارة، ويتمتع بصلاحيات محددة قانونا³ تتمثل فيما يلي:

¹ - باديس كاشيدة، نظام التأمينات الاجتماعية في التشريع الجزائري، ص 93.

² - المادة 13 من المرسوم التنفيذي 92-07، المرجع السابق.

³ - فتاحين فتحة، النظام القانوني لهيئات الضمان الاجتماعي، المرجع السابق، ص 57.

- تمتع المدير العام بالسلطة على مستخدمين ويحدد تنظيم العمل في المصالح¹، ويعرض على مجلس الإدارة مختلف الميزانيات والبيانات التقديرية المشار إليه في المادة 59 من المرسوم 07-92 وتقديم تقرير من التسيير الإداري للصندوق وبيان عن أقساط الاشتراك وتدابير تحصيلها²، كما للمدير العام صلاحية تمثيل الصندوق أمام المحاكم في جميع الأعمال ويجوز له التفويض تحت مسؤولية بعض سلطاته إلى أعوان الصندوق³ ويعتبر المدير العام المر بالصرف ويلتزم بالنفقات ويثبت الديون ويصدر الأوامر بالإيرادات والنفقات⁴.

بالنسبة للصندوق الوطني للعمال الأجراء يتم تسييره من طرف المدير العام بالإضافة إلى مدير مساعد و04 مدراء مركزيين و04 مستشارين من بينهم المكلف بالشؤون القانونية⁵، أما الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء يتم تسييره من قبل المدير العام، بمساعدة المدير العام المساعد و07 مدراء مركزيين ومستشارين مكلفين بمهام عامة⁶.

ثانيا: العون المكلف بالعمليات المالية ومستخدمي الصندوق:

- يخضع العون المكلف بالعمليات المالية للسلطة الإدارية لمدير العام ويضطلع بمهامه تحت مسؤولية الخاصة وتحت رقابة مجلس الإدارة⁷، وتحديد صلاحيات العون المكلف بالعمليات المالية والطريقة التي يمارس بها مسؤولية بقرار من الوزير المسؤول عن الضمان الاجتماعي⁸.

- يقوم العون المكلف بالعمليات المالية بتنفيذ إيرادات الصندوق ونفقاته وهو المؤهل وحده لتناول الموال والقيم المالية وهو المسؤول عن حفظها وصحة كتابة الحسابية، ويلزم تحت مسؤولية

¹ - المادة 41 من المرسوم التنفيذي 07-92، المرجع السابق.

² - المادة 42 من المرسوم التنفيذي 07-92، المرجع نفسه.

³ - المادة 43 من المرسوم 07-92، المرجع نفسه.

⁴ - المادة 44 من المرسوم 07-92، المرجع نفسه.

⁵ - المادة 04 من القرار 11 مارس 1998، مرجع سابق.

⁶ - المادة 03 من القرار 18 جانفي 1997، المعدل والمتمم، المرجع السابق.

⁷ - المادة 46 من المرسوم التنفيذي في 07-92، المرجع نفسه.

⁸ - المادة 47 من المرسوم التنفيذي 07-92، المرجع نفسه.

الشخصية والمالية برفض كل النفقات التي تتعلق بعمليات مخالفة أحكام الشريعة والتنظيمية، بالإضافة إلى إعداد الحسابات الختامية والتقرير يقدم إلى مجلس الإدارة¹.

- يمكن للعون المكلف بالعمليات المالية تفويض تحت مسؤولية بعض من صلاحياته في مجال الإيرادات ودفع نفقات إلى المسؤولين المحاسبين في الهياكل غير المركزية عبر التراب الوطني وإلى بعض أعوان الصندوق².

أما بالنسبة لمستخدمي الصندوق فيتم تحديد ظروف وشروط العمل ومنح مرتباتهم وفقا للاتفاقيات الجماعية للعمل، وللمدير العام السلطة على المستخدمين وله وحده سلطة اتخاذ القرارات ذات الطابع الفردي المتعلقة بإدارة المستخدمين في جميع المسائل المتعلقة بتعيينهم وفصلهم وترقيتهم وحياتهم المهنية³.

وأخيرا يتعين على جميع الإدارة بما في ذلك المديرين والمستخدمين، الحفاظ على السرية المهنية في إطار الأحكام القانونية والتنظيمية المعمول بها⁴.

¹ - المواد 48-49 من المرسوم 07-92 المرجع السابق.

² - المادة 53 من المرسوم 07-92، المرجع نفسه.

³ - المواد 54-55 من المرسوم التنفيذي 07-92، المرجع نفسه.

⁴ - باديس كشيده، نظام التأمينات الاجتماعية في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 96.

الفصل الثاني

حوكمة أنظمة الضمان الاجتماعي

الفصل الثاني: حوكمة أنظمة الضمان الاجتماعي

باعتبار الحوكمة تلعب دورا مهما في المؤسسات العامة فقد أدى تطبيقها بنجاحا كبيرا في العديد من المجالات، وبذلك يقصد بالحوكمة هي محاولة تطابق تصرفات المرافق مع استراتيجيات الحوكمة وحاجات المرتفقين وهنا تظهر فائدة تطبيق الحوكمة بطريقة مباشرة دون وجود أية ضغوط، فالتزام المرافق العامة بالحوكمة ما هو إلا استجابة للنصوص القانونية التي تلزم بالخضوع لمبادئ الديمقراطية في التسيير وتدفعها أيضا تبني مبادئ الحياد والشفافية والمحاسبة والمشروعية.

واتفقت المنظمة الدولية للضمان الاجتماعي ISSA مع منظمة العمل الدولية ILO في تعريف الحوكمة بأنها الأنظمة والعمليات التي يستطيع عن طريقها أي جهاز أو حكومة أن تدير قضاياها بهدف إزالة اختلاف المصالح بين أصحاب المصلحة، وتقول المنظمة أن الحوكمة الجيدة هي أساس فاعلية نظام الضمان الاجتماعي واستمراره وكفاءته للإدارة والشفافية عند استخدام موارده كما أن الحوكمة الجديدة تعتمد على احترام القانونين التي يؤسس عليها نظام الضمان الاجتماعي وأنه على الجميع التقيد بهذه القوانين ولا أحد يعلو عليها.

ولحوكمة أنظمة الضمان الاجتماعي وجب اتباع آليات كتحسين الخدمات المقدمة للمؤمن لهم اجتماعيا وترشيد نفقات هيئة الضمان الاجتماعي، وكذلك عصنة تسيير منظومة التأمينات الاجتماعية من خلال الإدارة الالكترونية عن طريق تبني نظام بطاقة الشفاء.

وهذا ما سوف نتطرق إليه من خلال دراستنا للفصل الثاني لحوكمة أنظمة الضمان الاجتماعي من خلال المبحث الأول الإطار المفاهيمي للحوكمة، والمبحث الثاني حوكمة قطاع الضمان الاجتماعي.

المبحث الأول: الإطار المفاهيمي للحكومة

يعتبر موضوع الحوكمة موضوعاً مستجداً وهو موضوع ذو طبيعة متشعبة، كما أن الحوكمة تأثرت بمجموعة من المتغيرات المحيطة وكذلك الخلفيات التي ينطلق من خلالها لتفسير الحوكمة، وتتمثل الحوكمة في مجموعة العلاقات التي تجمع بين الإدارة التنفيذية للمؤسسة ومجلس إدارتها من جهة ومساهميها وأصحاب المصالح من جهة أخرى إذ هي الألية التي يتسم من خلالها تحديد استراتيجية المؤسسة وأهدافها، كما تنظم وتحدد طبيعة العلاقة بين إدارة المؤسسة والأطراف الأخرى ذات العلاقة كما تعمل على متابعة وتقييم الأداء حتى يعود بالفائدة على كلا الطرفين، كما أن مفهوم الحكومة عرف تحولات وتغيرات جذرية من فترة زمنية إلى أخرى جعل منه مفهوم متطور خاضع إلى تصورات وآليات تتناسب وخصوصية كل بيئة ومجتمع ومتطلبات كل متداخل في الحوكمة.

ومن خلال هذا المبحث سوف نستعرض أهم العناصر الأساسية للحكومة من مفهومها، أهميتها، أهدافها وركائزها.

وجاء تقسيم المبحث إلى مطلبين حيث تناول المطلب الأول مفهوم الحوكمة وأهميتها وفي المطلب الثاني تم التطرق إلى أهداف الحوكمة وركائزها.

المطلب الاول: مفهوم الحوكمة وأهميتها

لقد واجه الباحثون والأكاديميين صعوبة في وضع مفهوم بسيط واضح وشامل لجميع عناصر الحوكمة، يمكن تعميمه على جميع التخصصات والميادين، فمن أجل شمولية المفهوم وجب التوضيح بالمعنى كما أنه من أجل تبسيط تأثير الفهم الجيد للمفهوم، كما أن التعريف يمكن أن يتأثر بخلفية باحث أو خصوصية مجتمع ما يفقده العمومية والعالمية من التعريف.

غير أن المنظمات والجمعيات الدولية الفاعلة سارعت إلى إيجاد تصور لمفهوم الحوكمة وذلك من خلال نشر وطرح العديد من التقارير عن الحوكمة والحوكمة الرشيدة، كما أن الباحثين والأكاديميين نشروا العديد من البحوث والدراسات حول الحوكمة.

وتتجر الحوكمة أهمية خاصة لما تعود به من نفع على المؤسسات والمجتمع بأسره، فالحوكمة الفعالة نزيهة وشفافة وعادلة وتحمي حقوق المساهمين وتعظيم قيمتهم، وتراعي مصالح الأطراف المختلفة.

الفرع الأول: مفهوم الحوكمة

ولقد تم محاولة تعريف الحوكمة لغة واصطلاحا

فالحوكمة لغة: هي الحكم، أي التحكم أي سيطرة على الأمور بوضع ضوابط وقيود تحكم علاقات المنظمة، ويطلق عليها أيضا الحكمة، وهو وضع الشيء المناسب في المكان مناسب، أو الحكم وهو السياسة بما يصلحهم¹.

¹ - فاطمة الزهراء لواطى، معوقات تطبيق الحوكمة الالكترونية في المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، مذكرة ماستر في علوم التسيير، فرع تسيير المنظمات، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، قسم علوم التسيير، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، سنة 2014-2015، ص13.

أما اصطلاحاً: يمكن تعريفها على أنها جملة القوانين والنظم والقرارات التي تستهدف تحقيق جودة الأداء الإداري وفق انتهاج الأساليب المناسبة والفعالة لتحسين أهداف المنظمة عامة كانت أو خاصة لذوي الحقوق من جهة أخرى، والعمل على الحد من استغلال السلطة في غير الصالح العام مما يؤدي إلى نسبية وتطوير الاستثمار وتطوره¹.

أو هي مجموعة الاجراءات العملية التي تستهدف توجيه المنظمات والقديية على التحكم، وتعمل على تحديد وتوزيع الحقوق والمسؤوليات بين مختلف الأطراف في المنظمة كما تعمل على بلورة وإرساء قواعد وإجراءات صناعة القرار في المنظمة من أجل تحقيق المستوى الأمثل من الفحص والضبط والرقابة ونشر ثقافة المسؤولية والمساءلة².

اما منظمة التمويل الدولية TFC، تعرف الحوكمة باعتبارها "النظام العام الذي يتم من خلاله إدارة الشركات أو المؤسسات والتحكم في أعمالها"، وفي المقابل فإن منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية تعرف الحوكمة باعتبارها مجموعة من العلاقات بين مجلس الإدارة، وإدارات المؤسسة والمساهمين وغيرهم من أصحاب المصالح، وتمثل الإطار الذي يتم من خلاله وضع أهداف المؤسسة وأساليب تحقيقها والرقابة على أدائها".

أما الجمعية الدولية للضمان الاجتماعي ISSA، فتشير إلى الحوكمة على أنها طريقة تستخدم فيها السلطة صلاحياتها لتصميم وتنفيذ وابتكار سياسات منظمة، وقوانينها، وأنظمتها وعملياتها وإلزام أصحاب المصلحة بالمشاركة وحثهم عليها، والحوكمة الرشيدة تعني ان ممارسة السلطة تكون قابلة للمساءلة وشفافة، وقابلة للاستشراف، وتشاركية، وديناميكية³.

¹ - محمد ياسين غادر، محددات الحوكمة ومعاييرها، المؤشر العلمي الدولي، عولمة الإدارة في المعرفة، جامعة الجنان، طرابلس، 2012، ص12.

² - عبد الرحمن خليف، قوانين الإدارة المحلية الجديدة ومؤشرات الحوكمة في الجزائر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة محمد شريف مساعدي، سوق اهراس، الجزائر، دون ذكر السنة، ص05.

³ - كمال علي مدني، حوكمة نظم التأمين الاجتماعي، بدون دار نشر، 2013، ص29.

وإستنادا إلى هذه المفاهيم فإن الحوكمة بالمجمل تعمي وجود نظم تحكم العلاقات بين الأطراف الأساسية في الشركة او المؤسسة، بهدف تحقيق الشفافية والعدالة، ومكافحة الفساد الناتج عن ضعف المسائلة والمحاسبة وتجسيد الشفافية والمصداقية والمسائلة، واضفاء مزيد من الديمقراطية والحريات وحقوق الانسان وحرية تداول المعلومات.

الفرع الثاني: أهمية الحوكمة

تعتبر حوكمة المرافق العمومية في جل بلدان العالم من المطالب الضرورية في الوقت الحالي أكثر من أي وقت سابق، فأغلب الدول تسعى للتطوير بشكل عام، وهذا من خلال المبادرات والمشاريع على اختلافها التي تستهدف اصلاح الانظمة الإدارية والتشغيلية في صناديق الضمان الاجتماعي، ونحن في انتظار مبادرات ذو أهمية وجدية من أجل تفعيل حوكمة المرافق في الجزائر لوضع الحلقة المفقودة في سلسلة التطوير التي نرغب في أن تشهدها بلادنا¹.

فحوكمة هيئات الضمان الاجتماعي عملية ضرورية لضمان تحقيق أهداف صناديق ووكالات الضمان الاجتماعي، خاصة فيما يخص تفعيل دور الإدارة العامة للاضطلاع بمسؤوليتهم وحماية دورهم الرقابي على أداء المسيرين في هذه الصناديق بما يكفل حماية حقوق المرتفقين، بحيث تستمد الحوكمة أهميتها من اختصاصاتها بالجوانب التالية:

- تحقيق الحياد والاستقلال لكل الموظفين في المرافق على كل المستويات التنظيمية.

- التأكد من الاستقلالية والحيادية والموضوعية بالنسبة للرقابة الخارجية وعدم تأثرهم بأي ضغوط من قبل الإدارة أو أي اطراف داخلية.

¹ - ديلم جميلة، كرساوي مروى، حوكمة المرافق العامة، مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر، تخصص قانون إداري، قسم القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة ابن خلدون، تيارت، الجزائر، 2021-2022، ص14.

فهدف الحوكمة تحقيق الشفافية والعدالة والمساءلة بالنسبة لغدارة المؤسسة وهذا يحقق الحماية للمسيرين والمسؤولين عن الوثائق مع مراعاة مصالح المرفق والمرتفقين والحد من الانحراف في استعمال السلطة دون تحقيق المصلحة العامة وهذا يؤدي بالضرورة إلى تنمية الاستثمار وتشجيع تطوره أكثر وتنمية الأرباح وتعظيمها واطاحة فرص عمل جديدة، وهذه القواعد تؤكد على أهمية الالتزام بأحكام القانون وضمن مراجعة الأداء المالي ووجود هيكل إدارية تمكن من محاسبة الإدارة أمام المسيرين، مع إنشاء لجنة المراجعة مع أعضاء مستقلين عن إدارة المرفق لها مهام وصلاحيات عديدة من أجل تحقيق رقابة مستقلة عن التنفيذ، فالكثير من الباحثين يرون أن الحوكمة الجديدة عالم أساسي في تحقيق التنمية وإن كانت مشاكل نجاحها تنشأ في الأصل من ضعف الحوكمة في المرافق ذات التحكم الجيد فهي من افضل الوسائل في عملية تحسين الأداء الاقتصادي على العكس من المرافق الأخرى التي تغلب عليها الحوكمة السيئة¹.

فمن الناحية القانونية، فالحوكمة تهتم بضمان حقوق الأطراف المختلفة بالقوانين المنظمة لعمل الصناديق هي بمثابة العمود الفقري لأطر وآليات حوكمتها، فتعمل القوانين واللوائح الداخلية بشكل محدد على تنظيم العلاقات بين الأطراف المعنية².

اما من الناحية الاجتماعية وباعتبار المرافق تؤثر وتتأثر بالحياة العامة بحيث ان أدائها قد يؤثر على الوظائف والمداحيل ، والمدخرات، فإن الحفاظ على هذه الصناديق وحسن تسييرها يعتبران عنصرا جوهريان في معادلة الأداء الاجتماعي.

¹ - الأمين نصابة، أهمية تطبيق مبادئ الحوكمة في القطاع العام، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر، تخصص: اقتصاد عمومية وتسيير مؤسسات، قسم العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الشهيد حمه لخضر، الوادي، الجزائر، 2014-2015، ص11-12.

² - ديلم جميلة، كرساوي مروى، حوكمة المرافق العامة، مرجع سابق، ص15.

المطلب الثاني: أهداف وركائز الحوكمة

تسعى الحوكمة من خلال الأهداف إلى تحقيق التوازن بين الأهداف الاقتصادية والقانونية والاجتماعية وبين الأهداف الفردية والمجتمعية، غير أن الهدف الأساسي لحوكمة المؤسسة هو مراقبة نشاطات الإدارة وقراراتها، للتأكد من أنها تصب في مصلحة المساهمين والدائنين، وأدوات الحوكمة الرشيدة تساعد على إزالة المشاكل الناجمة عن تضارب المصالح.

وتقوم الحوكمة على عدد من المرتكزات التي تشكل أساس لحوكمة مؤسسات الضمان الاجتماعي، وعلى اعضاء مجالس الإدارة التأكد من وجودها، ومدى الالتزام بها، وتطبيقها بفعالية.

الفرع الأول: أهداف الحوكمة

إن حوكمة مؤسسات الضمان والتأمينات الاجتماعية وعلى وده العموم، تبتغي تحقيق جملة الأهداف التالية¹:

أولاً: الحماية: حماية حقوق أصحاب المصالح وخاصة المؤمن عليهم بشكل مستمر وعلى المدى الطويل بحيث، يتم تحقيق أفضل منافع لهم، وأن يحصل كل عضو على حقه بالتصويت على قرارات المؤسسة من حال ممثليه ووكلائه اعضاء مجلس الادارة،

ثانياً: توفير المعلومات: تزويد أصحاب المصالح والمهتمين بقضايا الحماية الاجتماعية عموماً، بكافة المعلومات والافصاح عنها سواء كانت تأمينية، إدارية أو مالية، حيث أن قيام هذه المؤسسات بتوفر المعلومات المطلوبة عن نشاطاتها بدقة وبسرعة يعزز الثقة بها، ويدل على وجود مجموعة من الإجراءات المتبعة لتحقيق أهداف هذه المؤسسات التأمينية، كذلك فإن

¹ - دليل حوكمة مؤسسات الضمان الاجتماعي في المنطقة العربية: <https://api.arabtradeunion.org> أطلع عليه يوم 2024/05/08 على الساعة 14:31.

وضوح وسامة قنوات الاتصال بن الأقسام والإدارات المختلفة داخل المؤسسة يعتر هدفاً هاماً من أهداف الحاكمية المؤسسية.

ثالثاً: الأداء المالي: تحسن الأداء المالي لمؤسسات الضمان والتأمينات الاجتماعية، وتقليص فرص وقوعها في: العر المالي، الإفلاس، أو حتى الاختلاس، أو التغول على اموالها واستثماراتها، ما يسبب نكسة في ادائها، وتراجع الثقة في اداراتها ومجالسها، وبالتالي عدم استمرارية هذه الانظمة التأمينية وديمومتها.

رابعاً: السمعة: المحافظة على السمعة والصورة الذهنية لمؤسسات الضمان الاجتماعي امام المجتمع، والمشاركين ، والموظفين، والمنظمات الاخرى، وكل من له مصلحة او علاقة بمؤسسات الضمان الاجتماعي.

الفرع الثاني: ركائز الحوكمة

للتطبيق الأمثل والسليم لحوكمة مؤسسات الضمان الاجتماعي يجب توفر مجموعة من الركائز الأساسية التي تمكن المؤسسة من التطبيق السليم لمبادئ حوكمة المؤسسات، فتور ركائز الحوكمة يساهم في تحقيق ذلك، حيث تركز حوكمة المؤسسات على مجموعة من الركائز الأساسية وتمثل في¹:

1-تحديد المسؤوليات: يجب تمييز وتحديد المهام بشكل واضح، والفصل بين المسؤوليات التشغيلية والإشرافية في إدارة نظام الضمان الاجتماعي، ويجب أن يكون الأمر كذلك سواء أدار النظام إحدى وزارات الدولة أو أية جهة أخرى.

2-الهيئة الإدارية: يجب أن تناط بالهيئة الإدارية صلاحيات وسلطات اتخاذ القرارات، والإجراءات اللازمة للنظام لكي يقوم بممارسة مهامه التشريعية، ويجب أن تكون هذه الهيئة في

¹ وعيل حنان، عرض وتقييم سياسة اصلاح منظومة الضمان الاجتماعي في الجزائر، أطروحة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة دكتوراه، تخصص تسيير عمومي، قسم علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير وعلوم التجارة، جامعة الجزائر، الجزائر، 2021-2022، ص249.

منأى عن التدخلات أو التأثيرات السياسية إلى أقصى حد ممكن. وينبغي أن تكون الهيئة الإدارية متوافقة مع الهدف الأبرز لنظام النظام الاجتماعي، وهو تأدية المنافع وتوفير الخدمات التي وعد بها النظام. وفي ظل النظام المالي المأخوذ به، فإن معدل الاشتراكات القائم والدخل عن الاستثمار يجب أن يكونان كافيين لتمويل المنافع والخدمات كما يجب تطويع إدارة المخاطر وتطبيقها في مجال تقييم استدامة النظام المالي على المدى الطويل.

3- المؤسسة المستثمرة ولجنة الاستثمار: وفق التشريعات التي أنشئ بموجبها نظام

الضمان

الاجتماعي و/أو قرار الهيئة الإدارية للنظام، فإن المؤسسة المستثمرة يمكن أن تكون إما الجهة التي تدير نظام الضمان الاجتماعي أو جهة يتم إنشاؤها لغرض استثمار أموال النظام. وفي الحالة الأخيرة، فإنه يجب الإعلان وبشكل واضح عن الوضع القانوني للمؤسسة المستثمرة وأهدافها الرئيسية وهيكلها التنظيمي والإداري الداخلي.

4- المسائلة والموثوقية: يجب أن تكون الهيئات الإدارية في نظام الضمان الاجتماعي وفي

المؤسسة المستثمرة خاضعة للمسائلة أمام المشتركين والمستفيدين والأطراف ذات المصلحة في نظام الضمان الاجتماعي، ومن أجل ضمان مصداقية الهيئات الإدارية، يجب أن يتحمل أعضاؤها المسؤولية عن أعمالهم وعن عدم القيام بما هو مطلوب منهم من مهام.

5- الاستعانة بالخبراء : عندما تنقصهم الخبرة الكافية لاتخاذ قرارات مدروسة جيدا للوفاء

بمهام عملهم، فإن على الهيئات الإدارية لنظام الضمان الاجتماعي والمؤسسة المستثمرة أن تستعين بالخبراء، أو تعيين أخصائيين محترفين لأداء مهمة معينة.

6- مدقق الحسابات: يتوجب تعيين مدقق حسابات مستقل عن أي جهة حكومية وعن

الهيئة الإدارية لنظام الضمان الاجتماعي وعن المؤسسة المستثمرة، ويتم تعيينه من قبل الحكومة، أو الهيئة الإدارية لنظام الضمان الاجتماعي.

7-الأمين: يمكن للهيئة التي تتولى إدارة النظام أن تقوم بدور الأمين على أصول وأموال نظام الضمان الاجتماعي، أو يقوم بهذا الدور المؤسسة المستثمرة أو هيئة حكومية، كالبنك المركزي أو إدارة الخزينة أو أن يتولى ذلك أمين مستقل، فإذا تم تعيين جهة مؤتمنة مستقلة من قبل الهيئة الإدارية لنظام الضمان الاجتماعي للمحافظة على أصول النظام وضمان سلامتها.

8-الخبير الاكتواري: يجب أن تعين الحكومة أو الهيئة التي تدير نظام الضمان الاجتماعي خبيرا إكتواريا من أجل بمراجعات إكتوارية دورية للنظام ويتوجب أن لا يتأثر هذا الخبير بأية تدخلات سياسية.

ينطوي دور الاكتواريين في ضمان استدامة نظم الضمان الاجتماعي على شقين اثنين:

-توفير تقييم للوضع المالي الحالي والمستقبلي لبرنامج المزايا؛

-تصميم التدابير اللازمة لتحسين الاستدامة¹.

بالإضافة إلى وجود هيكل تنظيمي فعال للحكومة، يتوجب أيضا توفر آليات تجسيد إدارة رشيدة وسليمة، مثل أنظمة الرقابة والاتصالات الداخلية والإفصاح عن المعلومات والعدالة .

¹ وعيل حنان، عرض وتقييم سياسة اصلاح منظومة الضمان الاجتماعي في الجزائر، مرجع سابق، ص250.

المبحث الثاني: حوكمة قطاع الضمان الاجتماعي

لقد عرف الضمان الاجتماعي في الجزائر تغيرات جذرية بداية من سنة 1983، فبعد أن كان هذا النظام يتكفل بفئات محدودة، أصبح وابتداء من جويلية 1983 تاريخ صدور قوانين الضمان الاجتماعي يغطي مجمل الأخطار التي يمكن أن يتعرض إليها الأفراد من كل الفئات الاجتماعية عن طريق كل من الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء، والصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال الغير أجراء، والصندوق الوطني للتقاعد، ثم أنشأت في سنة 1994 الصندوق الوطني للتأمينات عن البطالة، وفي سنة 1997 أنشئ الصندوق الوطني للعطل مدفوعة الأجر والبطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية لقطاعات البناء والأشغال العمومية والري، وتمثل مواردها المالية أساسا في اشتراكات المنخرطين والعمال، ولقد وضعت تحت وصاية الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي حسب ما نصت عليه المرسوم التنفيذي 92-07 المؤرخ في 04 جانفي 1992 المنظم لصناديق الضمان الاجتماعي، حسب ما نص عليه المرسوم التنفيذي 92-07 المؤرخ في 04 جانفي 1992 المنظم لصناديق الضمان الاجتماعي، وتعرض هذه الصناديق في تسييرها جملة من المشاكل وعليه وجب حوكمة هذا القطاع وإدخال آليات عصرية وجديدة لتطوير وعصرنة الضمان الاجتماعي ومن خلال هذا المبحث سنتطرق إلى آليات حوكمة صناديق الضمان الاجتماعي في المطلب الأول، وتتناول في المطلب الثاني عصرنة تسيير هيئات الضمان الاجتماعي.

المطلب الأول: آليات حوكمة صناديق الضمان الاجتماعي

تشمل حوكمة هيئات الضمان الاجتماعي آليات مختلفة من بينها تحسين نوعية الخدمات المقدمة لفائدة المؤمنين اجتماعيا من خلال سلسلة من الانجازات من بينها تطوير وتقريب هيئات الضمان الاجتماعي من المؤمن لهم اجتماعيا وتوسيع نظام الدفع من قبل الغير واستحداث نظام التقاعد مع الطبيب المعالج، وتطوير الهياكل الصحية والاجتماعية التابعة للضمان الاجتماعي.

ويحتاج الضمان الاجتماعي بصفة عامة في سعيه لتحقيق أهدافه إلى إدارة كفئة تتولى تنظيم نشاطه، وتنفيذ أحكامه فتقوم بحصر الأشخاص المشمولين وتسجيل البيانات المتعلقة بهم وتحصيل الاشتراكات من الجهات المكلفة بها وإعداد الاحصائيات والدراسات وتقديم توصيات اللازمة لتطوير هذا النظام.

وفي هذا الإطار اتبعت الجزائر استراتيجية وطنية مبنية أساسا على انتهاج اصلاحات في النظام الإداري قصد ترشيد النفقات مرتبط أساسا باتباع أساليب التسيير الناجح كإلغاء الجهوية في التسيير والاعتماد على تقرب الإدارة من المؤمن ربحا للوقت والجهد، والاعتماد على الرقمنة في التسيير، وإشراك الشريك الاجتماعي في التسيير من خلال مجلس الإدارة، والاعتماد على أسلوب الاتصال والاصغاء، واستعمال الأساليب الالكترونية في التسيير المالي اضافة إلى اتخاذ اجراءات للحد من نفقات نظام التقاعد المتزايدة.

الفرع الأول: تحسين نوعية الخدمات لفائدة المؤمنين اجتماعيا

جسد ذلك من خلال مراجعة الترسنة القانونية لنظام التأمينات الاجتماعية المعمول بها منذ 1983 والتي تعتبر مرجعية تشريع الضمان الاجتماعي في الجزائري بالإضافة إلى تفعيل العمل بنظام الدفع من قبل الغير وجسد ذلك من خلال مختلف العلاقات التعاقدية التي أبرمت مع مختلف مؤسسات القطاع الصحي والهدف من وراء ذلك هو تحسين الخدمات المقدمة لفائدة الأشخاص المؤمن لهم اجتماعيا.

أولا: تطوير وتقريب هيئات الضمان الاجتماعي من المؤمن لهم اجتماعيا

وهذا من خلال زيادة عدد هياكل الضمان الاجتماعي من 852 في سنة 1999 إلى 1400 في سنة 2010، كما تم انشاء هياكل الاصغاء والاتصال مع المؤمن لهم اجتماعيا¹.

¹ أ.سكيل رقية، اصلاحات منظومة الضمان الاجتماعي في الجزائر، مجلة البحوث القانونية والسياسية، العدد الخامس، جامعة الشلف، ديسمبر 2015، ص116.

ويتجلى الهدف من إنشاء مثل هذه الخلايا في المشاركة الفعالة في تقديم خدمات راقية على مستوى كل من هياكل قطاع الضمان الاجتماعي، وكذا تحسين العلاقات العمومية مع مستعمليه وإعادة الثقة بينهم وبين هيئات الضمان الاجتماعي، وقد باتت خلية الاصغاء منذ سنة 2003، سنة إنشائها والبدء في نشاطاتها جزءا لا يتجزأ من التركيبة الشاملة للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء، غدا استحسن المؤمن لهم اجتماعيا وذوي الحقوق التدخلات العديدة واليومية لأفرادها، بفضل دراسة عرائضهم والتكفل الأكيد والناجح بالمؤسسة وكذا مرافقتهم لدى مختلف مصالح الصندوق لتمكينهم من حقوقهم المشروعة في مجال الضمان الاجتماعي، وبهذه الوسيلة ضمان مستوى راق للخدمات المقدمة لكل مستعملي وشركاء الصندوق¹.

وتتمثل مهامها فيما يلي:

- استقبال وتوجيه ومرافقة مستعملي الضمان الاجتماعي، بغرض التسوية السريعة والنهائية لعرائضهم وتظلماتهم.
- التقليل بما أمكن من التنقل غير المجدي للمؤمن له اجتماعيا، وذلك بتسليط طرق الحصول على حقوقه، وكذا تقليص آجال معالجة عرائض المؤمن له اجتماعيا.
- تحسين نوعية العلاقات فيما بين الصندوق ومستعمليه، وذلك بالمشاركة في إيجاد حلول لأسباب الخلافات المحتملة او حالات النزاع المعقدة.
- القيام بنشاطات اعلامية وتحسيسية لفائدة مستعملي الصندوق، في إطار تحسين العلاقات فيما بينه وبين مستعمليه.

¹ الموقع الرسمي للصندوق الوطني للعمال الأجراء، خلية استقبال المواطن والاتصال والاصغاء الاجتماعي <https://www.cnas.dz>

-المساهمة في اعداد المخطط الاتصالي الهادف الخاص بالصندوق، وذلك بغرض تحسيس واعلام المستعمل بحقوقه وواجباته غزاء الضمان الاجتماعي، وكذا تنظيم مختلف التظاهرات المدرجة في هذا الإطار وإعداد الدعامات الاعلامية المناسبة¹..

ثانيا: توسيع نظام الدفع من قبل الغير

يدفع المؤمن له اجتماعيا في الأصل مبلغ المصاريف المتعلقة بالمرض الذي يصيبه، ويطلب من هيئة الضمان الاجتماعي تعويضه، إلا في حالة ما غذا قصد طبيبا او صيدلية او مؤسسة علاج قد أبرمت معها اتفاقية تسمح لها باستفادة من نظام الدفع من قبل الغير².

وقد ظهر هذا النظام بسبب ارتفاع سعر الأدوية، ولتجنب المؤمن له اجتماعيا طول الاجراءات امام هيئة ضمان الاجتماعي، والتقليل من الضغط على مراكز الدفع³.

وفي سياق الإصلاحات التي عرفها نظام الضمان الاجتماعي بالجزائر توسع نظام الدفع من قبل الغير ليشمل تقريبا مختلف الخدمات الصحية ومن ضمنها نذكر: ⁴.

-الخدمات التي تقدمها المستشفيات لفائدة الأشخاص المؤمن لهم ،اجتماعيا، والهدف الأساسي لتطبيق نظام الدفع من قبل الغير هو الانتقال من التمويل الجزائي للمستشفيات إلى تمويل حقيقي مبني على تحيين التكاليف سواء تعلق الأمر بالوصفات الطبية أو أيام الإقامة بالمستشفى، وأنشئ هذا النظام بموجب قرار وزاري مشترك صادر في 14/01/2003 والذي تضمن إنشاء، تكوين، وصلاحيات اللجنة الوزارية المشتركة المكلفة بمراقبة وتقييم تطبيق التعاقد، العلاقات بين المؤسسات العمومية لصحة وهيئات الضمان الاجتماعي ومديريات النشاط الاجتماعي للولاية،

¹ الموقع الرسمي للصندوق الوطني للعمال الأجراء، <https://www.cnas.dz>، المرجع السابق.

² المادة 60 من القانون رقم 83-11 المعدلة بموجب القانون 08-01 المؤرخ في 23 يناير 2008 الجريدة الرسمية العدد 04 لسنة 2008.

³ أسكيل رقية، اصلاحات منظومة الضمان الاجتماعي في الجزائر، المرجع السابق، ص118.

⁴ نور الدين بربار، اصلاحات الضمان الاجتماعي في الجزائر وأثرها على توازناته المالية، مجلة الدراسات التجارية والاقتصادية المعاصرة، المجلد 02، العدد 01، جامعة ابن خلدون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، الملحقة الجامعية قصر الشلالة، تيارت، الجزائر، ص103.

كما صدر في ذات المرسوم كيفية تطبيقه والمثلة في إجراء عملية التعرف على المؤمن لهم اجتماعيا وذوي حقوقهم عند دخولهم للمستشفى وذلك عن طريق النظام الآلي المخصص لذلك والذي جاء تماشيا مع بطاقة الشفاء عوضا عن النظام القديم المتمثل في ملئ البطاقة المخصصة لذلك حسب الحالات.

-الخدمات التي تقدمها العيادات الخاصة والمتخصصة بالإضافة إلى خدمات النقل من منزل الشخص المريض إلى العيادات المتخصصة والمراكز الطبية.

على العموم فنظام الدفع من قبل الغير ساهم إلى حد بعيد في تحسين الخدمات المقدمة لقائدة

الأشخاص المؤمن لهم اجتماعيا زيادة على أنه ساهم في تقليل التكاليف والحد نوعا ما من التحايل على مؤسسات الضمان الاجتماعي.

ثالثا: استحداث نظام التعاقد مع الطبيب المعالج

تم استحداث نظام التعاقد مع الطبيب المعالج بموجب المرسوم التنفيذي رقم 09-116 المؤرخ في 07 أفريل 2009¹، والذي يهدف الى:

- توسيع نظام الدفع من قبل الغير للاستشارات والأعمال الطبية الأخرى، والموجه بداية للمتقاعدين وذوي حقوقهم.

- تقوية الرابطة بين الأطباء وهيئات الضمان الاجتماعي من خلال تحسين نوعية العلاج، ترقية الوقاية من الأمراض بالنسبة للمؤمن لهم اجتماعيا ولذوي حقوقهم (القضاء على العوامل المسببة للأمراض، الكشف المبكر للأمراض الخطيرة، التلقيح...)

¹-المرسوم التنفيذي رقم 09-116 المؤرخ في 07 أفريل 2009، المحدد للاتفاقية النموذجية المبرجة بين هيئات الضمان الاجتماعي والأطباء، الجريدة الرسمية العدد 23 المؤرخة في 13 أفريل 2009.

- عقلنة الأداءات المتعلقة بالصحة والضمان الاجتماعي.
- التعاقد مع الطبيب المعالج يتضمن أيضا إجراءات تحفيزية للوصفات الطبية المتضمنة الأدوية الجنيسة والمواد الطبية المصنعة محليا وهذا من خلال تحفيزات مالية تمنح للطبيب المعالج.

رابعا: تطوير الهياكل الصحية والاجتماعية التابعة للضمان الاجتماعي:

سعت الجزائر إلى تطوير الهياكل الصحي والاجتماعي التابعة للضمان الاجتماعي خاصة من خلال انشاء العيادات المتخصصة التابعة لهذه الهيئة: عيادة جراحة القلب للأطفال، ببوسماعيل، عيادة جبر وتقويم العظام مسرغين لعلاج داء التواء العمود الفقري، إنشاء المراكز الجهوية للصور الطبية في الأغواط، جيجل، قسنطينة، مغنية، والتي اختتمت أشغالها في أواخر سنة 2008، وبدأت نشاطها في سنة 2009، وهدفها المشاركة في الكشف المبكر للأمراض الخطيرة، والمكلفة تحسين استفادة المؤمن لهم اجتماعيا من الصور الاشعاعية المكلفة¹.

كما أعلن منذ جانفي 2010 عن عملية الكشف المجاني لسرطان الثدي لصالح النساء اللواتي يبلغن 40 سنة وأكثر من خلال التصوير الاشعاعي، وفي هذا الإطار استفاد ما يقارب 8000 امرأة من الصور الاشعاعية في أربعة مراكز محلية للتصوير الإشعاعي، وكذا في مركز التشخيص على مستوى الجزائر العاصمة التابع للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية (CNAS)، كما استفادت 3600 امرأة بينهن من التخطيط الإشعاعي الصدري في نفس الإطار. كما تم إنجاز 130.000 فحصا اشعاعيا على مستوى هذه المراكز لفائدة أكثر من 75.000 مؤمنا له. اجتماعيا وكذا عمليات التعاقد مع المراكز الخاصة لغسل الكلى، مع اعتماد

¹ - أ.سكيل رقية، اصلاحات منظومة الضمان الاجتماعي في الجزائر، المرجع السابق، ص 119.

نظام الدفع من قبل الغير للأدوية الرئيسية... وفي هذا الإطار تم تسجيل 112 مركز متعاقد لغسل الكلى وهذا لفائدة ما يقارب 6000 مؤمن له اجتماعيا وذوي حقوقهم¹.

الفرع الثاني: ترشيد النفقات مؤسسات الضمان الاجتماعي

مع ازدياد الاهتمام بالديمومة المالية لأنظمة الضمان الاجتماعي وخاصة أنظمة التقاعد، ومع تطور الفروقات الاقتصادية وتطورات الأسواق المالية وجب إيلاء أهمية كبيرة لاستغلال المصادر المالية، ويعتبر تعظيم استثمارات صناديق الضمان الاجتماعي إحدى الخطوات الهامة في هذا الإطار.

أولا: اشراك منظمات أصحاب العمل والعمال في توجيه وتنفيذ سياسة هيئة الضمان الاجتماعي من خلال مجلس الإدارة:

تظهر التشاركية الاجتماعية من خلال تكوين مجلس الإدارة الذي يشمل من بين أعضائه عددا متساويا من ممثلين من منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال الأكثر تمثيلا وهو ما يعبر عنه بأسلوب الإدارة الذاتية في التسيير².

يساهم مجلس الإدارة في تنفيذ سياسة هيئة الضمان الاجتماعي من خلال المهام الموكلة له خاصة ما يتعلق منها بإعادة التوازن المالي فيصاقد مجلس الإدارة على الميزانيات الخاصة بكل برنامج للإستثمار، والاعانات أو المساهمة المالية وهذه التي تبين المبلغ الاجمالي لكل برنامج مرخص يجب ان ينصب على خصم الدفوعات المطابقة في ميزانيات السنوات التي يجب أن يتم هذا الدفع خلالها³.

¹ - أ.سكيل رقية، اصلاحات منظومة الضمان الاجتماعي في الجزائر، المرجع السابق، ص120.

² - قويدر ميمونة، نظام التقاعد لفئة العمال غير الأجراء في الجزائر، المرجع السابق، ص20.

³ - قويدر ميمونة، مداخلة بعنوان الضمانات القانونية لإعادة التوازن المالي لصناديق الضمان الاجتماعي، محور المداخلة: اصلاح وتمويل الضمان الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد لمين دباغين، سطيف 2، سطيف، الجزائر، 2021، ص08.

كما يقترح التدابير الرامية إلى تحقيق التوازن المالي للصندوق لا سيما ما يتعلق بنسب الاشتراكات المخصصة لتغطية أعباء الصندوق، وحدها الأقصى ويجب أن تحسب هذه النسب وهذا الحد الأقصى بحيث تغطي مبالغ الاشتراكات في آن واحد نفقات الخدمات المقدمة خلال السنوات الجارية، وضروب العجز المالي السابقة عند الاقتضاء¹.

ثانيا: العصرية وتقريب الإدارة من المؤمن كمنط للتسيير الناجع:

اعتمدت غدارة الضمان الاجتماعي على الرقمنة في التسيير بدءا باستخدام بطاقة الشفاء التي أصبحت ذا استعمال وطني، إضافة اتخاذ عدة تطبيقات رقمية قصد التخفيف على المؤمنين عناء التنقل كالتصريح بالعمال والاشتراكات عن بعد ومراقبة ملفاتهم المتعلقة بالتغطية الاجتماعية حسب مراحل معالجتها عن بعد لا سيما ملف الأمومة.

وفي إطار تقريب الإدارة من المؤمن تم القضاء على الجهوية في التسيير واستحداث نظام الوكالات الولائية والشبائيك الجوارية كلما استدعت الضرورة وهو ما اعتمده صندوق الضمان الاجتماعي للعمال الغير أجراء بالتعديل الهيكلي لأجهزته².

ثالثا: استحداث الأساليب الالكترونية للتسيير المالي وأسلوب الاعلام الاجتماعي

إن المفهوم الاكتواري في التسيير يعني قدرة نظام التأمين على الوفاء بالتزاماته، أو ما يسمى أسلوب التمويل الملائم ويقصد به كفاية الأموال المتاحة لدى النظام في تاريخ معين لمقابلة القيمة الحالية للحقوق المستقبلية للمؤمن عليهم اجتماعيا الموجودين في هذا التاريخ، فضلا عن مقابلة كل الحقوق القائمة لمن تم تقاعدهم في التاريخ المشار إليه³.

¹ -قويدر ميمونة، مداخلة بعنوان الضمانات القانونية لإعادة التوازن المالي لصناديق الضمان الاجتماعي، المرجع السابق، ص09.

² -القرار المؤرخ في 2015/01/15، المرجع السابق.

³ -سامي نجيب، آفاق ومستقبل نظم الضمان الاجتماعي في الدول العربية، المؤتمر الأول للجمعية العربية للضمان الاجتماعي، بيروت، 20-21 فبراير 2012، اصدارات منظمة العمل العربية، 2012، ص115.

لذلك انتهجت هيئات الضمان الاجتماعي في الجزائر النمط من خلال التركيز على الدراسات الاكتوارية في حفظ التوازن المالي والعمل على تعميم ونشر ثقافة الضمان الاجتماعي بين جميع المواطنين بضرورة الانخراط والاشتراكات والعمل على تحسين الخدمات والتكفل الأمثل بالمؤمنين اجتماعيا من خلال الاصغاء لهم والسهر على حل مشاكلهم والتسهيل عليهم فتم انشاء لهذا الغرض خلايا على المستوى المركزي لصندوق الضمان الاجتماعي لغير الأجراء أنيطت بها مهام أساسية من شأنها تدعيم الأهداف السامية للصندوق تمثلت بالخصوص من خلال الدراسات وهي:

1-خلية الدراسات الإكتوارية: وضعت هذه الخلية تحت سلطة المدير العام، تتولى جمع المعلومات الضرورية للقيام بدراسات إكتوارية في مجال الضمان الاجتماعي، القيام بالدراسات والتحليل التي تسمح للمسيرين المعنيين الحصول على مقاييس وقواعد التسيير الخاصة بكل فرع من فروع الصندوق على المدى القصير والمتوسط والطويل التي من شأنها ضمان ديمومة منظومة الضمان الاجتماعي¹.

2-خلية الإعلام والاتصال: كما وضعت تحت سلطة المدير العام أيضا خلية الإعلام

والاتصال

التي تقوم بإقتراح، بالاتصال مع المديريات المعنية ببرامج الإعلام والاتصال الداخلي والخارجي، كما تتولى تطوير ، بالاتصال مع الهياكل المعنية، دعائم الإعلام والاتصال. وتنفيذ أنشطة الإعلام والاتصال للصندوق ومتابعتها وتقييمها²، لأجل نشر ثقافة الوعي التأميني بين أفراد المجتمع وتبيان مدى أهمية التضامن الموزع بينهم، الذي من شأنه أن يساهم في ديمومة النظام .

¹ - قويدر ميمونة، نظام التقاعد لفئة العمال غير الأجراء في الجزائر، المرجع السابق، ص62.

² - المادة 12 من القرار المؤرخ في 2015/01/15، المرجع السابق.

3- خلايا الاستقبال والإصغاء وتوجيه المواطنين: وضعت تحت سلطة المدير العام ومديري الوكالات الولائية ومسؤولي الفروع والشبائيك الحوارية، تتولى مهمة إستقبال مرتفقي قطاع الضمان الاجتماعي والإصغاء إليهم والاتصال بهم وتوجيههم ومرافقتهم لتسوية طلباتهم في مجال الضمان الاجتماعي وتقوم بتلخيص وتحليل المعلومات المستقاة واقتراح التدابير الضرورية لتحسين نوعية الأداءات المقدمة¹، بذلك فهي تعمل عن طريق خلايا محلية متواجدة على المستوى المحلي لأجل الإقتراب من المواطن المعني والاصغاء إليه قصد التخفيف عليه من عناء التنقل للمركز .

4- مجابهة تزايد نفقات نظام التعاقد: إن زيادة النفقات التي يتكفل بها نظام التقاعد تجذب مصدرها في شيخوخة أفراد المجتمع من جهة، إلى جانب توسيع مجال التقاعد وذلك بالنظر إلى أنظمة التقاعد الجديدة التي سمحت بتخفيض سن التقاعد، والحصول على تقاعد مسبق، نسبي وتقاعد دون شرط السن كل هذه العوامل تؤدي إلى أن يصبح نظام التقاعد المبني على معيار التوزيع الذي يجد أساسه في التضامن بين القادرين على العمل والعاجزين عنه مهددا ويتطلب إيجاد حلول تضمن استمرارية وديمومته.

وبمقتضى نص القانون 16-15² المعدل لقانون 83-12³ المتعلق بالتقاعد التي اعتبرت في مرحلة معينة كحلول وضعها القائمون على السياسة الاجتماعية للتسريح الاقتصادي والبطالة، إلا أنها كلفت نظام التقاعد عجزا ماليا عانى منه كثيرا⁴، الأمر الذي من شأنه ترشيد نفقات التقاعد.

كما نص القانون العضوي 18-15 على تخصيص جزء من موارد الدولة لفائدة هيئات الضمان الاجتماعي، حيث تجسد في هذا الإطار مسعى عمل الدولة من خلال النص في مشروع

¹ - المادة 13 من القرار المؤرخ في 2015/01/15، المرجع السابق.

² - المادة 16-15 المؤرخ في 31 ديسمبر 2016، يعدل ويتمم القانون 83-12 المتعلق بالتقاعد، الجريدة الرسمية عدد 78 المؤرخة في 13 ديسمبر 2016.

³ - القانون رقم 83-12 المتعلق بالتقاعد، المرجع السابق.

⁴ - قويدر ميمونة، الضمانات القانونية لإعادة التوازن المالي لصناديق الضمان الاجتماعي في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص12.

عمل الحكومة على ضمان تمويل ميزانية تسيير صندوق الوطني للتقاعد بإرادات الجباية العادية وحدها بحلول سنة 2024.

المطلب الثاني: عصنة تسيير هيئة الضمان الاجتماعي.

بدأ المشرع الجزائري في مخطط عصنة الضمان الاجتماعي منذ سنة 2004، وهذا من خلال سلسلة من الانجازات: عصنة الوسائل المادية من جهة من خلال إستعمال الإعلام الآلي وتحسين كفاءة الموارد البشرية من جهة أخرى، وإدخال نظام البطاقة الالكترونية الشفاء كأهم إصلاح في مجال العصنة، وعليه سنحاول التطرق إليها من خلال هذا المطلب.

الفرع الأول: عصنة الموارد المادية وتحسين كفاءة الموارد البشرية

وقد تم السعي لتحقيق هذا من خلال الخطوات التالية¹:

- 1- تعميم استعمال الإعلام الآلي .
- 2- تثمين الموارد البشرية عن طريق التكوين وتحسين المستوى؛
- 3- تقريب هيئات الضمان الاجتماعي من المؤمنين عن طريق توسيع شبكة الضمان الاجتماعي؛
- 4- إصلاح هيئات الرقابة؛
- 5- إصلاح منظومة التحصيل للضمان الاجتماعي.
- 6- عصنة البنى التحتية لهياكل الضمان الاجتماعي.
- 7- استحداث مدرسة للضمان الاجتماعي.

¹ - سكيل رقية، اصلاحات منظومة الضمان الاجتماعي في الجزائر، مجلة البحوث القانونية والسياسية، المرجع السابق، ص111.

وتعد هذه المدرسة نتاج شراكة بين الجزائر والمنظمة الدولية للعمل، أنشئت بموجب المرسوم التنفيذي رقم 12-158¹ المؤرخ في 01 أفريل 2012، المتعلق بإنشاء المدرسة العليا للضمان الاجتماعي وتنظيمها وسيرها والتي فتحت أبوابها للمرة الأولى خلال السنة الجامعية (2014-2015)، ويهدف إنشائها إلى تطوير المعارف والكفاءات التي تكفل التسيير اللائق للمنظومات الوطنية للحماية الاجتماعية والمتوجهة لفائدة الموارد البشرية لدول اتحاد المغرب العربي والدول الإفريقية التي تستعمل الفرنسية كلغة مشتركة، كما تهدف المدرسة إلى تعزيز عملية تبادل التجارب والخبرات في مجال الحماية الاجتماعية على الصعيدين الإقليمي والدولي².

وقد وضعت تحت الوصاية الإدارية لوزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، والوصاية البيداغوجية المشتركة لوزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي ووزارة التعليم العالي والبحث العلمي، والتي تقدم تكوينا عاليا في مجال الحماية الاجتماعية³.

وتعد هذه المدرسة مؤسسة عمومية ذات طابع علمي وثنقيفي ومخني، تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلالية المالية وتتكفل بالمهام والصلاحيات التالية⁴:

- ضمان تكوين ذو تأهيل عال ضمان تكوين مستخدمي التأطير الذين يمارسون على مستوى هيئات ومؤسسات الضمان الاجتماعي.

- ضمان تكوين ذو تأهيل عال ضمان تكوين مستخدمي التأطير الذين يمارسون على مستوى هيئات ومؤسسات الضمان الاجتماعي

- ضمان التكوين المتواصل للإطارات القطاعين العام والخاص وكذا أعضاء المنظمات المهنية،

¹ - المرسوم التنفيذي رقم 12-158، المؤرخ في 01 أفريل 2012 المتعلق بإنشاء المدرسة العليا للضمان الاجتماعي وتنظيمها وسيرها، الجريدة الرسمية العدد 20 المؤرخة في 04 أفريل 2012.

² - سكيل رقية، اصلاحات منظومة الضمان الاجتماعي في الجزائر، المرجع السابق، ص112.

³ - المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 12-158 المرجع نفسه.

⁴ - المادة 04 من المرسوم التنفيذي رقم 12-158، المرجع السابق.

- القيام بالدراسات والأبحاث الخاصة بمسائل الضمان الاجتماعي

- تنظيم الندوات والملتقيات والتظاهرات العلمية والتقنية المتعلقة بالمواضيع ذات الصلة مع

مهامها،

- تنفيذ نشاطات التعاون الاقليمي والدولي للتكوين والبحث في مجال الضمان الاجتماعي.

- نشر المؤلفات والدوريات المتعلقة بالتخصصات المدرسة والأبحاث التي تنجزها المدرسة.

الفرع الثاني: تبني نظام بطاقة الشفاء

سعى لضمان التحسين المتواصل لنوعية وطبيعة الخدمات التي يقدمها صندوق الضمان الاجتماعي في مجال التأمينات الاجتماعية، عملت الدولة على عصرنه الضمان الاجتماعي وذلك من خلال استحداث أنظمة عمل حديثة تتمثل في البطاقة الالكترونية التي تسمى ببطاقة الشفاء¹.

أولاً: التعريف القانوني لبطاقة الشفاء

يعرف نظام بطاقة الشفاء بكونه نظام عصري يركز على آليات تستعمل فيها تقنيات حديثة في مجال الضمان الاجتماعي بدل التقنيات التقليدية التي تعتمد على الفواتير والمستجدات الورقية المستعملة الخاصة بالعلاج².

ويعتبر القانون رقم 08-01 المؤرخ في 23 جانفي 2008 المتمم للقانون 83-11 المتعلق

بالتأمينات الاجتماعية الوعاء التشريعي الذي يقر تطبيق استعمال بطاقة الشفاء من خلال نص

¹ - ساجية حماني، تجربة الإدارة الالكترونية وانعكاساتها على هيئات الضمان الاجتماعي في الجزائر، بطاقة الشفاء نموذجاً، مجلة المعارف، المجلد 18، العدد 01، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة البويرة، الجزائر، 05 جوان 2023، ص 90.

² - خليل مولاي، قراءة وصفية تحليلية لتجربة بطاقة الشفاء كنموذج لتطبيق الإدارة الالكترونية في الجزائر، المجلة الاستراتيجية والتنمية، المجلد 13، العدد 01، جانفي 2023، ص 217.

المادة 06 مكرر منه¹، والتي يفهم منها أن المشرع أشار إلى ان بطاقة الشفاء تحتوي على جميع المعلومات الشخصية للمؤمن كاسمه ولقبه ورقم التأمين وتتضمن معلومات خاصة حول المؤمن له اجتماعيا (الحالة الصحية، المتابعة الطبية، تعويض الأدوية ومجمل الفحوصات الطبية) وعلى المؤمن له احتياطيا او احد ذوي حقوقه إلى اظهار بطاقة الشفاء على مستوى الصيدليات المتعاقدة الأطباء المعالجين صانعي زجاج النظارات الطبية ومن خلال اجراءات بمركز الدفع².

صدر المرسوم التنفيذي 10-16 المؤرخ في 18 أفريل 2008 الذي يحدد مضمون البطاقة الالكترونية وشروط تسليمها واستعمالها وتحديدتها³.

نجده أشار إلى بطاقة الشفاء على أنه عبارة عن شريحة تسمى الشفاء تقوم على استخدام التكنولوجيا الدقيقة في حفظ بيانات المؤمنين اجتماعيا في إطار الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي⁴.

وتعتبر مستندا الكترونيا لإثبات صفة المؤمن له اجتماعيا تسلم له مجانا من طرف هيئة الضمان الاجتماعي التي ينسب إليها⁵

وهناك نوعين من بطاقة الشفاء قد تكون عائلية وتخص المؤمن له اجتماعيا وذوي حقوقه، وقد تكون فردية وتخص ذي الحق أو ذوي الحقوق وتحدد نوع بطاقة الشفاء حسب الحالة المهنية والعائلية للمؤمن له اجتماعيا⁶.

¹ - المادة 06 مكرر من القانون 83-11 المعدل والمتمم بالقانون 08-01، المرجع السابق.

² - د. ساجية حماني، تجربة الإدارة الالكترونية وانعكاساتها على هيئات الضمان الاجتماعي في الجزائر، المرجع السابق، ص 91.

³ - المرسوم التنفيذي 10-116 المؤرخ في 18 أفريل 2010 يحدد مضمون البطاقة الالكترونية للمؤمن له اجتماعيا والمفاتيح الالكترونية لهياكل العلاج ولمتتهي الصحة وشروط تسليمها واستعمالها وتحديدتها، الجريدة الرسمية العدد 26 لسنة 2010، المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 18-228 المؤرخ في 2018/09/24 الجريدة الرسمية العدد 57، لسنة 2018.

⁴ - المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 10-116 المرجع السابق.

⁵ - المادة 21 من المرسوم التنفيذي رقم 10-116 المرجع نفسه.

⁶ - المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 10-116، المرجع السابق.

وعليه فغن بطاقة الشفاء هي بطاقة يمكن بواسطتها التعريف على ذوي حقوق المؤمن له لتمكينهم من الحصول على حقوقهم في التعويضات الاجتماعية.

تحمل هذه البطاقة معلومات شخصية تتعلق بالمؤمن وحالته الصحية وسيرته الطبية، تعويضات الأدوية والفحوصات الطبية، يكفي ان يقدم المؤمن او احد ذوي حقوقه بطاقة الشفاء للصيادلة او الطبيب أو صانعي النظارات الطبية المتعاقدين أو أمام هيئة تتعامل مع صندوق الضمان الاجتماعي للحصول على التكفل اللازم¹.

ثانيا: مراحل تطبيق بطاقة الشفاء في الجزائر

تعد الجزائر أول بلد افريقي خاض تجربة البطاقة الالكترونية للضمان الاجتماعي وقد خصصت الدولة غلafa ماليا يقدر بـ 16 مليون أورو، لإنجاح هذه التجربة وقد تم تطبيقها تدريجيا على عدة مستويات²

1-المستوى التشريعي: سعيًا من طرف المشرع الجزائري لتكييف المنومة التشريعية مع نظام البطاقة الالكترونية الذي يعد عصرنة لمنومة الضمان الاجتماعي من حيث التسيير او تقديم الخدمات، فأصدر لأول مرة القانون رقم 01-08 المؤرخ في 23 جانفي 1983³، المعدل والمتمم للقانون 11-83 المؤرخ في 05 جويلية 1983⁴ الذي نص في المادة 06⁵ منه على التطبيق التدريجي له خلال ثلاث سنوات من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية وترك مسألة التنظيم

¹ - المادة 06 مكرر من القانون 11-83 المرجع السابق.

² - سكيل رقية، تكييف المنظومة التشريعية مع عصرنة منظومة الضمان الاجتماعي، الاطار القانوني للبطاقة الالكترونية (الشفاء)، مجلة الدراسات القانونية، العدد 01، مخبر القانون الخاص، جامعة حسيبة بن بوعلي، الشلف، الجزائر، 2016، ص85.

³ - القانون رقم 01-08 يتم القانون 11-83 المرجع السابق.

⁴ - قانون 11-83 المرجع السابق.

⁵ - المادة 06 من القانون 01-08، المرجع السابق.

لاحقا، وبالفعل أصدر المشرع الجزائري المرسوم التنفيذي رقم 10-116 المؤرخ في 18 أفريل 2010¹.

2-المستوى التطبيقي: مرت بطاقة الشفاء على المستوى التطبيقي بعدة مراحل.

أ/تدشين مركز شخصية بطاقة الشفاء:

شهد قطاع الضمان الاجتماعي تدشين مركز شخصنة بطاقة الشفاء في أوت لسنة 2007، حيث قام الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الاجراء بإنجاز مركز لشخصنة على مستوى المركز العائلي لابن عكنون ذي الطابع الوطني والأول من نوعه قاريا وعربيا، ويستجيب للمقاييس الدولية².

ويتكفل بإنتاج بطاقات الشفاء ومفاتيح مهنية الصحة، حيث تم تجهيزه بأحداث المعدات الرقمية لتتم فيه عملية التشخيص الكهربائي والبياني للبطاقة الالكترونية " الشفاء " ومفاتيح ممتهني الصحة وأعاون الصندوق، كما قام المركز بإعداد البطاقة الالكترونية الخاصة بكل مؤمن اجتماعي، وكذا عملية شخصنة البطاقات الأولى وتوزيعها وكذا استلام الفواتير الالكترونية الأولى وعمت في سنة 2011 كافة ولايات الوطن والى جميع الأفراد من ممتهني الصحة والمواطنين³.

ب-توسيع مجال المستعملين البطاقة الشفاء (المتعاقدون):

توسع مجال مستعملين بطاقة الشفاء بداية من الأطباء، ثم الصيادلة ثم توسعت الى أصناف أخرى كمخابر التحاليل الطبية ومراكز الأشعة، حيث شهدت بطاقة الشفاء على مستوى ممتهني الصحة عدة مراحل بدءا سنة 2007 عن طريق استخدام النظام من طرف الصيادلة باعتبارهم الفاعلين الأوائل الذين ساهموا في إنجاز هذا المشروع في سنة 2009.

¹ - المرسوم التنفيذي رقم 10-116، المرجع السابق.

² -المرسوم التنفيذي 10-116، المرجع السابق.

³ -المواد من 28 الى 34 من المرسوم التنفيذي 10-116، المرجع نفسه.

حيث تم انطلاق استخدام بطاقة الشفاء من قبل الطبيب المعالج ثم من قبل صايغي نظارات الطبية للمتعاقدين في سنة 2012، وفي سنة 2013 تم توسيع نظام بطاقة الشفاء الى أصناف جديدة من مقدمي العلاج الى مصالح أخرى من مقدمي الخدمات المرتبطة بالعلاج كمخابر التحاليل الطبية ومراكز الأشعة.¹

ج-توسيع مجال المستفيدين من بطاقة الشفاء:

في إطار نظام الدفع من قبل الغير الأدوية واستعمال بطاقة الشفاء أصبح بشكل مكسبا للمواطن فقد تم تعميمه بعدة مراحل نذكر من بينها:

المرحلة الأولى:

هذه المرحلة كانت تخص المصابين بأمراض مزمنة والمتقاعدين والعجزة وبعض الفئات من المؤمن لهم اجتماعيا ذوي المداخيل المحدودة.

المرحلة الثانية:

وتعتبر مرحلة تجريبية من خلالها شهد توسيع نظام الدفع من قبل الغير الى المؤمن اجتماعيا الناشطين وذوي الحقوق على مستوى خمس ولايات نموذجية، عنابة، أم بواقي، بومرداس، تلمسان، المدية.

المرحلة الثالثة:

مرحلة تعميم النظام الى كافة المؤسسة اجتماعيا حاملي بطاقة الشفاء ابتداء من أوت 2011²، وفي هذه المرحلة عكف القطاع على وضع كافة الأدوات والاليات التي تكفل السير الحسن لنظام انطلاقا من التجهيز مرورا بإقامة شبكة معلوماتية وصولا الى التطبيقات، وتلتها مرحلة شهدت استعمال بطاقة الشفاء، عبر جميع ولايات الوطن ابتداء من 03 فيفري 2013،

¹-د. ساجية حماني، تجربة الإدارة الالكترونية وانعكاساتها على هيئات الضمان الاجتماعي في الجزائر، المرجع السابق، ص 93

²-عرابة الحاج، عصرة نظام الضمان الاجتماعي في الجزائر، تجربة بطاقة الشفاء، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، مجلة الباحث الاقتصادي، العدد 02، 2014، ص 127-128.

بحيث أصبح بمقدور أي صيدلية متعاقدة معها داخل الولاية التي يقيم أو خارجها أو في أي ولاية من ولايات الوطن.¹

ثالثا: انعكاسات تبني نظام بطاقة الشفاء على هيئة الضمان الاجتماعي:

ان مواكبة قطاع الضمان الاجتماعي للتطورات التكنولوجية العالمية وهذا باستخدام البطاقة الالكترونية الشفاء كان لها أثرها في عصرنة تسيير هيئات الضمان الاجتماعي وتحسين نوعية الخدمات الفائدة المؤمنين الاجتماعيين والحفاظ على التوازن المالي لمنظومة الضمان الاجتماعي.²

1-مزايا بطاقة الشفاء على تسيير هيئات الضمان الاجتماعي:

و في هذا الإطار عملت الجزائر على قرار العديد من الدول على تطوير وترقية قطاع الضمان الاجتماعي من خلال إتخاذ العديد من القرارات والاجراءات التي سمحت بعصرنة مدير هيئات الضمان الاجتماعي أدى ذلك إلى:

- إنشاء بنك معلومات دقيقة للضمان الاجتماعي.
- تعميم استعمال الإعلام الآلي.
- تثمين الموارد البشرية عن طريق التكوين وتحسين المستوى.
- التأمين على أمراض خاصة.
- عصرنة التسيير سمح بمتابعة أفضل ومراقبة أحسن لأداء المقدم وبالتالي التحكم أكثر في النفقات مع تكفل أحسن بالمؤمنين اجتماعيا.
- التخلص من دفتر الدفع وبالتالي تخلصها من تجديد شراء دفاتر أخرى في حالة تمزقها.
- تسهيل تطبيق نظام الاتفاقيات والتعاقد وإنشاء بنك المعلومات للضمان الاجتماعي.

¹-عجالي نوال، نظام الضمان الاجتماعي في الجزائر بين حتمية العصرية وتقديم الخدمة الاجتماعية بعرض بطاقة الشفاء، مجلة دراسات في الاقتصاد، والتجارة والمالية، مخبر الصناعات التقليدية، الجزائر، المجلد 06، العدد 02، 2017، ص 61.

²-د. ساجية حماني، تجربة الإدارة الالكترونية وانعكاساتها على هيئات الضمان الاجتماعي في الجزائر، المرجع السابق، ص 102.

- تأمين الموارد البشرية لهيئات الضمان الاجتماعي من خلال التكوين، وتحسين المعارف، مما سمح يرفع مؤهلات أزيد 20.000 عون.

- تكوين الإطارات في تخصصات دقيقة بجامعة لوازن بسويسرا في مجال الضمان الاجتماعي.

- عصنة المنشآت القاعدية مع تهيئة أكثر من 1000 هيكل تابع لهيئات الضمان الاجتماعي.

- توسيع حظيرة الإعلام الآلي لهيئات الضمان الاجتماعي، حيث انتقل عدد مراكز الحساب من 17 مركز سنة 2000 إلى 89 مركز سنة 2013 كما ارتفع عدد الهياكل التي تم ربطها بشبكات التواصل الداخلية من 3000 هيكل في سنة 2000 إلى أكثر من 950 هيكل في سنة 2013¹.

2-تحسين نوعية الخدمات المقدمة:

غن نظام بطاقة الشفاء ذو ابعاد وانعكاسات هيكلية على سير الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي فعمل على²:

-تحسين نوعية الخدمات المقدمة عن طريق تبسيط الاجراءات المنتهجة في عملية تعويض أداءات الضمان الاجتماعي.

-توطيد علاقة الزمالة بين مقدمي الخدمات الصحية الصيدلية والأطباء والمخابر التحاليل... الخ، وتحسين العلاقات مع مستفيد الخدمات الصحية المؤمن له.

-التحكم في تسيير عن طريق الدقة في المراقبة، بالإضافة إلى مكافحة كل أشكال الغش والتجاوزات.

¹ - مداخلة السيد الطيب لوح وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي أمام الجلسة العامة بالمجلس الشعبي الوطني حول مشروع القانون المعدل والمتمم للقانون 83-11 المؤرخ في 02 جويلية 1983، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، 29 مارس 2011.

² - ساجية حماني، تجربة الإدارة الالكترونية وانعكاساتها على هيئات الضمان الاجتماعي في الجزائر، المرجع السابق، ص103.

3-الحفاظ على التوازن المالي لمنظومة الضمان الاجتماعي:

بفضل تطبيق الإدارة الالكترونية في مجال مرفق الضمان الاجتماعي استطاعت منظومة الضمان الاجتماعي من التحكم في التسيير عبر الحفاظ على التوازن المالي من خلال¹:

-الدقة والمراقبة

-تطوير نظام الدفع من قبل الغير

-عقلنة النفقات والتحكم في التسيير

-اقرار آليات جديدة لتحصيل اشتراكات الضمان الاجتماعي والاصلاح الهيكلي لتمويله واستراتيجية تعويض الأدوية.

-ترشيد نفقات التأمين على المرض

-عقلنة فاتورة الدواء بواسطة ترقية الدواء الجنييس وتشجيع تصليح المنتوجات الصيدلانية

محليا.

-ديمومة سير مرفق الضمان الاجتماعي بانتظام وباطراد لإشباع حاجات المؤمن لهم.

¹ - ساجية حماني، تجربة الإدارة الالكترونية وانعكاساتها على هيئات الضمان الاجتماعي في الجزائر، المرجع السابق، صص 103-104.

خاتمتی

خاتمة:

إن الضمان الاجتماعي يعد منظومة متميزة منذ نشأتها عبر التاريخ كونها تعد نظام الأمان الذي يحمي به أفراد المجتمع داخل الدولة الواحدة فأوجد هذا النظام في جميع دول المعمورة وكانت معظم التشريعات تحاول أن تطور فيه فجعلته الزاميا وحاولت أن تكون تغطيتها تشمل جميع أفراد المجتمع، وجميع الحقوق التي نادى بها جميع الدساتير والمنظمات الدولية فقد كان نظام الضمان الاجتماعي وهو ليس مجرد جهاز لأحكام قانونية منفصل عن التفاعلات الاجتماعية، أو مجرد فكرة اجتماعية مجسدة لا تمت بأي صلة للواقع، وعليه للحفاظ على جهاز الضمان الاجتماعي استوجب إنشاء صناديق وهيئات تقوم بالدور المنوط بها وتوفير أقصى الحماية فهو آلية في القانون العام تضمن لجميع المواطنين نفس الحق وشروط الكرامة المتساوية ودون تمييز.

ويعد المرسوم التنفيذي 92-07 نقطة الاصلاحات العميقة التي مست صناديق الضمان الاجتماعي المتمثلة في الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء، والصندوق الوطني للتقاعد، والصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال الغير أجراء، كما تم إنشاء الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة سنة 1994، والصندوق الوطني للعطل المدفوعة الأجل والبطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية في قطاعات البناء والأشغال العمومية والري سنة 1997، بالإضافة إلى الصندوق الوطني لمعادلة الخدمات الاجتماعية، حيث شملت الدراسة هذه الصناديق وقام المشرع بمعالجة الاختلالات التي عرفتتها تلك الصناديق خاصة بعد التحول نحو التعددية وتبني قواعد اقتصاد السوق بدل الاقتصاد الموجه فردت الاعتبار بالتوجه نحو التسيير الذاتي للصناديق نظرا لطبيعة الخاصة باعتباره مرفق عام ذا طبيعة خاصة، كونه يقوم بتقديم خدمات اجتماعية وذلك مما يتطلب أداء هذه الخدمات السرعة والمرونة التي لا تحمل الطابع العمومي البيروقراطي المتسم ببطء الإجراءات.

اتسمت هيكلية الصناديق باشتراك أطراف الثلاثة في التسيير من عمال وأرباب العمل، والحكومة، ولتحسين الامتيازات الممنوحة إلى المؤسسة الاجتماعية وتوسيع ميدان تطبيق نظام

خاتمة

الضمان الاجتماعي وبغية تحقيق ذلك إيجاد إدارة وصية ذات تشكيلة مختلطة مع الإبقاء على التبعية للإدارة المركزية وذلك من خلال التعيين الذي أصبح الوسيلة الوحيدة ولتشكيل أعضاء مجلس الإدارة والمخولة للوزير الوصي على الضمان الاجتماعي في الوقت الذي يفترض إيجاد آلية جديدة لتشكيله على غرار الانتخاب، وخضوع هذا المجلس لسلطة ورقابة الوزير الوصي مما أثر على فعاليته من حيث صلاحيتهم فتم توسيعها وتم اضافة عليها الطابع الاستشاري أكثر وخضوع القرارات إلى السلطة الوصية مع تمكينه من وظيفة رقابية خاصة في مجال المالي للصناديق، ومجال إصدار النصوص والتنظيمات بالإضافة إلى أجهزة التنفيذ المتمثلة في المدير العام والمتصرفين الإداريين المعنيين من طرف وزير الضمان الاجتماعي والتخلي عن الهيكل اللامركزي للصناديق، مما استوجب إيجاد رقابة من طرفه تتم من خلال الوصاية على الهيئات والأعمال.

وعلى اعتبار الصناديق مؤسسات عمومية ذات تسيير خاص تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي طبقاً للمادة 49 من القانون 88-01، وجب وضع آليات لحكومة هذه المؤسسة من ناحية التسيير، فأخضع المشرع هذه الصناديق بغية تحسين الخدمات المقدمة للمؤمن لهم اجتماعياً إلى اصلاحات تتجسد من خلال تحسين نوعية الأداء وتطوير الهياكل الحوارية ونظام الدفع من قبل الغير للمواد الصيدلانية الذي امتد إلى العلاج الصحي عن طريق التعاقد مع الطبيب المعالج، وتطوير المراكز الجهوية للتصوير الطبي.

مع محاولة الحفاظ التوازنات المالية بإقرار آليات جديدة للتحصيل علاوة على استراتيجية تعويض الأدوية التي تهدف إلى ترشيد نفقات التأمين على المرض وعقلنة الدواء بواسطة ترقية الدواء الجنييس.

وعصرنة تسيير الإدارات وتحديث البنى الهيكلية وتعميم الاعلام الآلي وتأهيل الموارد البشرية إذ لابد من إعادة النظر في تكوين العمال داخل القطاع وإقامة تكوين وندوات لتحسين كفاءة الموارد البشرية، وإدراج بطاقة الإلكترونيات الشفاء التي عممت عبر كامل الوطن وهي أكبر مشروع في الوطن العربي للعصرنة.

خاتمة

وعليه نتوصل إلى جملة من التوصيات:

- إعادة الاعتبار للتسيير الذاتي لصناديق الضمان الاجتماعي من خلال وضع إطار تنظيمي يسمح بمشاركة جميع النقابات ذات التمثيل النسبي المعترف على مستوى الوطني في عضوية المجالس الإدارية، واعتماد طريقة الانتخاب في اختيار أعضاء مجلس الإدارة طبقاً للأحكام المادة 13 من المرسوم التنفيذي 92-07.

- في إطار تحسين الخدمات: تم القضاء على الجهوية في التسيير واستحداث نظام الوكالات الولائية والشبابيك الحوارية وهذا في إطار تقرب الإدارة من المواطن.

- في إطار ترشيد النفقات: لابد من الاستدانة المالية لهيئات الضمان الاجتماعي تقتضي إدارة جيدة وهذا ما يعني تطبيق الحوكمة الجيدة على إدارة قطاع الضمان الاجتماعي من خلال ترشيد أداؤه وعلى رأسها نفقات القطاع الصحي، وضرورة ترشيد التخصص سواء في تسيير الأداءات أو تحصيل بالاشتراكات بالنسبة لصناديق الضمان الاجتماعي.

- والقيام بدراسات إلكترونية بشكل منتظم وإجراء التعديلات الضرورية كلما اقتضى الأمر وينبغي عمل دراسات إلكترونية لأي إصلاح يراد القيام به في النظام قبل إصدار التشريعات الجديدة.

- في إطار تحسين الكفاءة البشرية: وجب تأهيل عمال صناديق الضمان الاجتماعي، كذلك التقنيات الجديدة المستخدمة في مجال الضمان الاجتماعي، ونذكر على سبيل المثال، كيفية العمل ببطاقة الشفاء، وكذا تطوير أنظمة الإعلام الآلي من أجل ربح الوقت في معالجة الملفات، وكذا تكثيف الرقابة من أجل محاربة البيروقراطية، واعتماد عمليات التوظيف في هيئات الضمان الاجتماعي على أساس الكفاءة وتوزيع العاملين على مجالات العمل وفقاً لقدراتهم ومؤهلاتهم الفنية.

خاتمة

-وفي إطار عصرنة الإدارة: لابد من تجديد الأجهزة التقنية في مجال العمل وتوفير المتطورة منها، بما يتناسب مع زيادة الطلب في الخدمة من زبائن المؤسسة، وضرورة وجود خبراء للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لتصميم وتطوير برامج الكترونية.

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع:

أولاً: النصوص القانونية:

1- نصوص تشريعية:

- القانون 78-12 المؤرخ في 05/08/1978، متضمن القانون الأساسي للعامل (الملغى)، الجريدة الرسمية المؤرخة في 05/08/1978.

- القانون 83-11 المؤرخ في 02/07/1983، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، الجريدة الرسمية العدد 28 المعدل والمتمم.

- القانون 83-13، المؤرخ في 02/07/1983، المتعلق بالأمراض المهنية، الجريدة الرسمية العدد 28، المعدل والمتمم.

- القانون 88-01، المؤرخ في 12/01/1988، المتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية والاقتصادية (الملغى جزئياً)، الجريدة الرسمية العدد 02، المؤرخة في 13/01/1988.

- القانون 90-11، المؤرخ في 21 أبريل 1990، المتضمن علاقات العمل وكذا الاتفاقية الجماعية للعمل، الجريدة الرسمية العدد 17 لسنة 1990.

- القانون 16-15 المؤرخ في 31/21/2016، يعدل ويتمم القانون 83-12 المتعلق بالتقاعد، الجريدة الرسمية العدد 78، المؤرخة في 13/12/2016.

- المرسوم التشريعي 94-11 المؤرخ في 26 ماي 1994، يحدد التأمين على البطالة لفائدة الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية، معدل ومتمم، الجريدة الرسمية العدد 34.

- الأمر رقم 97-01 المؤرخ في 11/01/1997، يؤسس تعويض البطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية لعمال قطاعات البناء والأشغال العمومية والري، الجريدة الرسمية العدد 03، لسنة 1997.

2- النصوص التنظيمية:

أ- المراسيم التنفيذية:

-المرسوم التنفيذي 70-116، المتعلق بالتنظيم الإداري لهيئات الضمان الاجتماعي، المؤرخ في 1970/08/01، الجريدة الرسمية العدد 68، الصادرة في 1970/08/11.

-المرسوم التنفيذي رقم 85-223 المؤرخ في 1985/08/20، المتضمن التنظيم العداري للضمان الاجتماعي، الجريدة الرسمية العدد 34، المؤرخة في 1985/08/21.

-المرسوم التنفيذي 92-07 المؤرخ في 1992/01/04، المتضمن الوضع القانونية لصناديق الضمان الاجتماعي والتنظيم الإداري والمالي للضمان الاجتماعي، الجريدة الرسمية العدد 02، لسنة 1992.

-المرسوم التنفيذي 93-119، المؤرخ في 1993/05/15، يحدد اختصاصات الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي الخاص بغير الأجراء وتنظيمه وسيره الإداري، الجريدة الرسمية العدد 33 لسنة 1993.

-المرسوم التنفيذي 94-188 المؤرخ في 06 يوليو 1994، المتضمن القانون الأساسي للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، الجريدة الرسمية 44 المعدل والمتمم.

-المرسوم التنفيذي 96-75 المؤرخ في 1996/02/03، المتعلق بكيفيات تنظيم الصندوق الوطني لمعادلة الخدمات الاجتماعية وسيره، الجريدة الرسمية العدد 09، المؤرخة في 1996/02/04.

-المرسوم التنفيذي 97-45، المؤرخ في 1997/02/04، يتضمن إنشاء الصندوق الوطني للعطل مدفوعة الأجر، الجريدة الرسمية العدد 08، المؤرخة في 05 فيفري 1997، المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي 05-100 المؤرخ في 2005/03/20، الجريدة الرسمية العدد 20 لسنة 2005.

-المرسوم التنفيذي 09-116 المؤرخ في 2009/04/07، المحدد لاتفاقية النموذجية المبرمجة بين هيئات الضمان الاجتماعي والأطباء، الجريدة الرسمية العدد 23 المؤرخة في 13 أبريل 2009.

قائمة المصادر والمراجع

- المرسوم التنفيذي 10-116، المؤرخ في 18 أفريل 2010، يحدد مضمون البطاقة الالكترونية للمؤمن له اجتماعيا والمفاتيح الالكترونية لهياكل العلاج ولممتهني الصحة وشروط تسليمها واستعمالها وتحديثها، الجريدة الرسمية العدد 26 لسنة 2010، المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 18-228 المؤرخ في 24/09/2018، الجريدة الرسمية العدد 57 ل سنة 2018.
- المرسوم التنفيذي 12-158 المؤرخ في 01/04/2012، المتعلق بإنشاء المدرسة العليا للضمان الاجتماعي وتنظيمها وسيرها، الجريدة الرسمية العدد 20، المؤرخة في 04/04/2012.
- المرسوم التنفيذي 15-115 المؤرخ في 16/16/2015، يعدل ويتمم المرسوم التنفيذي 92-07، المتضمن الوضع القانونية لصناديق الضمان الاجتماعي والتنظيم الإداري والمالي للضمان الاجتماعي، الجريدة الرسمية العدد 33 لسنة 2015.
- المرسوم التنفيذي 15-264، المؤرخ في 11/11/2015، يعدل ويتمم المرسوم التنفيذي 96-75، المتضمن تنظيم الصندوق الوطني لمعادلة الخدمات الاجتماعية، الجريدة الرسمية العدد 54، لسنة 2015.

2-القرارات الوزارية:

- القرار المؤرخ في 11 مارس 1998، المتضمن التنظيم الداخلي للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية العدد 46، سنة 1998.
- القرار المؤرخ في 13 ماي 1996، يتضمن التنظيم الداخلي للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، الجريدة الرسمية العدد 52.
- القرار المؤرخ في 26 نوفمبر 2006، يعدل ويتمم قرار 13 ماي 1996، المتضمن التنظيم الداخلي للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، الجريدة الرسمية العدد 16 لسنة 2007.

قائمة المصادر والمراجع

- القرار المؤرخ في 10 ماي 2009، يتضمن التنظيم الداخلي للصندوق الوطني للعطل المدفوعة الأجر والبطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية في قطاعات البناء والري والأشغال العمومية، المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية العدد 05، المؤرخة في 2009/09/02.
- القرار المؤرخ في 13 مارس 2010، يعدل ويتمم القرار 10 ماي 2009، المتضمن التنظيم الداخلي للصندوق الوطني للعطل المدفوعة الأجر، الجريدة الرسمية العدد 33، المؤرخة في 19 ماي 2010.
- القرار المؤرخ في 15 جانفي 2015، يحدد التنظيم الداخلي للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي الخاص بغير الاجراء، الجريدة الرسمية العدد 17 المؤرخة في 15 أفريل 2015.
- القرار المؤرخ في 11 أكتوبر 2015، يحدد التنظيم الداخلي للصندوق الوطني لمعادلة الخدمات الاجتماعية، الجريدة الرسمية العدد 08، المؤرخة في 2023/11/08.

ثانيا: الكتب

- قادية عبدالله بلقاسم، الضمان الاجتماعي في الجزائر (المبادئ والأحكام)، دار وائل للنشر والتوزيع الطبعة الأولى، الأردن -عمان، 2020.
- طيب سماتي، التأمينات الاجتماعية في مجال الضمان الاجتماعي، دار الهدى، عين مليلة، الجزائر، 2014.
- مصطفى أحمد عمر، الأسس العامة للضمان الاجتماعي، المنشور الحلبي الحقوقية، ط1، 2010.
- عامر سلمان عبد المالك، الضمان الاجتماعي في ضوء المعايير الدولية والتطبيقات العملية، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان، المجلد 01، 1998.
- محمد فؤاد مهنا، القانون الإداري المصري المقارن، ج1، مطبعة نصر، القاهرة، مصر، 1958.
- خليل الشماع، مبادئ إدارة الاعمال، مطبعة جامعة الموصل، 1980.

ثالثا: الرسائل والمذكرات

- وعيل حنان، عرض وتقييم سياسة اصلاح منظومة الضمان الاجتماعي في الجزائر، أطروحة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة دكتوراه، تخصص تسيير عمومي، قسم علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير وعلوم التجارة، جامعة الجزائر، الجزائر، 2021-2022.
- باديس كاشيدة، نظام التأمينات الاجتماعية في التشريع الجزائري، اطروحة مقدمة لنيل درجة الدكتوراه، تخصص: قانون أعمال، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة باتنة 1، الجزائر، 2020-2021.
- قويدر ميمونة، نظام التقاعد لفئة العمال الغير أجراء في الجزائر، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه، تخصص القانون الخاص (الاجتماعي)، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران 2، الجزائر ص 2015-2016.
- شاكر علي ناجي الشايف، الإتجاهات العامة اللامركزية الاقليمية في العالم العربي، رسالة دكتوراه في الحقوق، جامعة عين شمس، مصر، 2011.
- بن دهمه هوارية، الحماية الاجتماعية في الجزائر دراسة تحليلية لصندوق الضمان الاجتماعي (دراسة استحالة صندوق الضمان الاجتماعي تلمسان)، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، تخصص تسيير مالية عامة) كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان، الجزائر، 2014/2015.
- فوزي محمد صالح الشامي، دور صناديق الضمان الاجتماعي في تحقيق التنمية الاجتماعية في اليمن، رسالة ماجستير، جامعة صنعاء، 2007.
- ريف آسيا، الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء بالجزائر، رسالة لنيل شهادة الماجستير، فرع الإدارة والمالية، كلية الحقوق والعلوم القانونية والإدارية، الجزائر، 2011/2012.

قائمة المصادر والمراجع

- اكرم محسن الياسري، اللامركزية في تطبيق نظام التقاعد المدني في العراق، رسالة لنيل شهادة الماجستير، جامعة المستنصرية، سنة 1988.
- بغدادي نوال، بساعد خالدية، المرافق العامة الاجتماعية، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر، تخصص قانون إداري، قسم قانون عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة ابن خلدون تيارت، الجزائر، 2022/2021.
- ديلم جميلة، كرساوي مروى، حوكمة المرافق العامة، مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر، تخصص قانون إداري، قسم القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة ابن خلدون، تيارت، الجزائر، 2022-2021.
- الأمين نصبة، أهمية تطبيق مبادئ الحوكمة في القطاع العام، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر، تخصص: اقتصاد عمومية وتسيير مؤسسات، قسم العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الشهيد حمة لخضر، الوادي، الجزائر، 2015-2014.
- فاطمة الزهراء لواطى، معوقات تطبيق الحوكمة الالكترونية في المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، مذكرة ماستر في علوم التسيير، فرع تسيير المنظمات، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، قسم علوم التسيير، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، سنة 2015-2014.

رابعاً: المقالات العلمية:

- ابراهيم فتاحين، الاطار القانوني لصناديق الضمان الاجتماعي على ضوء المرسوم 92-07 المؤرخ في 04 جانفي 1992 ومراقبتها، مجلة العلوم القانونية والاجتماعية، المجلد 08، العدد 02، مخبر السيادة والعولمة، جامعة يحي فارس المدية، الجزائر، بتاريخ 01 جوان 2023.
- ساجية حماني، تجربة الإدارة الالكترونية وانعكاساتها على هيئات الضمان الاجتماعي في الجزائر، بطاقة الشفاء نموذجاً، مجلة المعارف، المجلد 18، العدد 01، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة البويرة، الجزائر، 05 جوان 2023.

قائمة المصادر والمراجع

- خليل مولاي، قراءة وصفية تحليلية لتجربة بطاقة الشفاء كنموذج لتطبيق الإدارة الالكترونية في الجزائر، المجلة الاستراتيجية والتنمية، المجلد 13، العدد 01، جانفي 2023.
- نور الدين بربار، اصلاحات الضمان الاجتماعي في الجزائر وأثرها على توازناته المالية، مجلة الدراسات التجارية والاقتصادية المعاصرة، المجلد 02، العدد 01، جامعة ابن خلدون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، الملحققة الجامعية قصر الشلالة، تيارت، الجزائر.
- عبد الله قادية، تنظيم الضمان الاجتماعي في دول المغرب العربي: دراسة مقارنة بين الجزائر والمغرب، مجلة المعيار، مجلة 23، العدد 47، جامعة مصطفى إسطنبولي - معسكر -، 2019.
- عجالي نوال، نظام الضمان الاجتماعي في الجزائر بين حتمية العصرية وتقديم الخدمة الاجتماعية بعرض بطاقة الشفاء، مجلة دراسات في الاقتصاد، والتجارة والمالية، مخبر الصناعات التقليدية، الجزائر، المجلد 06، العدد 02، 2017.
- سكيل رقية، تكيف المنومة التشريعية مع عصرنة منومة الضمان الاجتماعي، الاطار القانوني للبطاقة الالكترونية (الشفاء)، مجلة الدراسات القانونية، العدد 01، مخبر القانون الخاص، جامعة حسيبة بن بوعلي، الشلف، الجزائر، 2016.
- سكيل رقية، اصلاحات منظومة الضمان الاجتماعي في الجزائر، مجلة البحوث القانونية والسياسية، العدد الخامس، جامعة الشلف، ديسمبر 2015.
- عبید حلیمة، بوحادة سامية ، الضمان الاجتماعي، الملتقى الوطني الخامس حول حماية المستهلك مشكلات المسؤولية المدنية ، 9-10 ديسمبر 2015 ، جامعة أدرار الجزائر.
- عرابية الحاج، عصرنة نظام الضمان الاجتماعي في الجزائر، تجربة بطاقة الشفاء، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، مجلة الباحث الاقتصادي، العدد 02، 2014.

قائمة المصادر والمراجع

- بوحنية قوي، عزيز محمد الطاهر، التسيير الذاتي للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية بالجزائر الإطار التنظيمي ومعيقاته، مجلة دفاتر السياسة والقانون، العدد السابع، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، جوان 2012.
- داود خطيب، المركزية واللامركزية في تطبيق نظم الضمان الاجتماعي، مجلة العمل، العدد 48، سنة 1989.
- المركز العربي للتأمينات الاجتماعية، الملتقيات الجهوية بين هيئات الضمان الاجتماعي وقطاع العدالة حول التحصيل الجبري للاشتراكات، جوان، 1988.

خامسا: المداخلات العلمية

- كمال علي مدني، حوكمة نظم التأمين الاجتماعي، بدون دار نشر، 2013.
- محمد ياسين غادر، محددات الحوكمة ومعاييرها، المؤشر العلمي الدولي، عولمة الإدارة في المعرفة، جامعة الجنان، طرابلس، 2012.
- سامي نجيب، آفاق ومستقبل نظم الضمان الاجتماعي في الدول العربية، المؤتمر الأول للجمعية العربية للضمان الاجتماعي، بيروت، 20-21 فبراير 2012، اصدارات منظمة العمل العربية، 2012
- مداخلة السيد الطيب لوح وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي أمام الجلسة العامة بالمجلس الشعبي الوطني حول مشروع القانون المعدل والمتمم للقانون 83-11 المؤرخ في 02 جويلية 1983، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، 29 مارس 2011.
- عبد الرحمن خليفي، قوانين الإدارة المحلية الجديدة ومؤشرات الحوكمة في الجزائر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة محمد شريف مساعدي، سوق اهراس، الجزائر، دون ذكر السنة.

قائمة المصادر والمراجع

قويدر ميمونة، مداخلة بعنوان الضمانات القانونية لإعادة التوازن المالي لصناديق الضمان الاجتماعي، محور المداخلة: اصلاح وتمويل الضمان الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد لامين دباغين، سطيف 2، سطيف، الجزائر، 2021.

مصادر المحاضرات

- عايب سامية ، مطبوعة بيداغوجية بعنوان " الضمان الاجتماعي." محاضرات ملقاة على طلبة السنة الأولى ماستر قانون أسرة وطلبة السنة الثانية ماستر قانون أعمال، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 08 ماي 1945، قلمة، الجزائر، 2021/2020.

مابعاء المواقع الالكترونية

-الموقع الرسمي للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء، صفحة التعريف بالصندوق، تاريخ الإطلاع 2024/05/04، على الساعة 16:46، على الرابط <https://cnas.dz>

-الموقع الرسمي للصندوق الوطني للتقاعد، صفحة التعريف بالصندوق، تاريخ الإطلاع 2024/05/05، على الساعة 22:30 على الرابط <https://dz.cnr.dz/>.

-دليل حوكمة مؤسسات الضمان الاجتماعي في المنطقة العربية: <https://api.arabtradeunion.org> أطلع عليه يوم 2024/05/08 على الساعة 14:31.

فهرس المحتويات

فهرس المحتويات

كلمة شكر

إهداء

مقدمة:..... أ

الفصل الأول: التسيير الإداري لأجهزة الضمان الاجتماعي

المبحث الأول: الاطار القانوني والهيكلية لصناديق الضمان الاجتماعي:..... 3

المطلب الأول: الطبيعة القانونية لصناديق الضمان الاجتماعي 3

الفرع الأول: التكيف القانوني لصناديق الضمان الاجتماعي: 4

الفرع الثاني: نتائج اعتبار صناديق الضمان الاجتماعي مرفق عمومي ذو تسيير خاص 6

المطلب الثاني: التنظيم المؤسسي لصناديق الضمان الاجتماعي 7

الفرع الأول: الصناديق التقليدية 8

الفرع الثاني: صناديق مستحدثة: 20

المبحث الثاني: الإطار الوظيفي لهيئات الضمان الاجتماعي..... 32

المطلب الأول: أساليب التسيير الإداري لهيئات الضمان الاجتماعي. 32

الفرع الأول: المركزية واللامركزية في تنظيم إدارة الضمان الاجتماعي. 33

الفرع الثاني: التسيير الذاتي كأسلوب لتسيير صناديق الضمان الاجتماعي: 37

المطلب الثاني: الهيئات المكلفة بتسيير صناديق الضمان الاجتماعي: 39

الفرع الأول: الهيئة التداولية 39

الفرع الثاني: الهيئة التنفيذية 42

الفصل الثاني: حوكمة أنظمة الضمان الاجتماعي

المبحث الأول: الإطار المفاهيمي للحكومة 46

المطلب الاول: مفهوم الحوكمة وأهميتها..... 47

الفرع الأول: مفهوم الحوكمة 47

الفرع الثاني: أهمية الحوكمة 49

المطلب الثاني: أهداف وركائز الحوكمة 51

الفرع الأول: أهداف الحوكمة 51

الفرع الثاني: ركائز الحوكمة 52

55.....	المبحث الثاني: حوكمة قطاع الضمان الاجتماعي.....
55.....	المطلب الأول: آليات حوكمة صناديق الضمان الاجتماعي.....
56.....	الفرع الأول: تحسين نوعية الخدمات لفائدة المؤمنين اجتماعيا.....
61.....	الفرع الثاني: ترشيد النفقات مؤسسات الضمان الاجتماعي.....
65.....	المطلب الثاني: عصرنة تسيير هيئة الضمان الاجتماعي.....
65.....	الفرع الأول: عصرنة الموارد المادية وتحسين كفاءة الموارد البشرية.....
67.....	الفرع الثاني: تبني نظام بطاقة الشفاء.....
76.....	خاتمة:.....
81.....	قائمة المصادر والمراجع:.....