



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميله
معهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
قسم العلوم الاقتصادية والتجارية



المرجع .. 2021/.....

المبدآن: العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية

فرع: العلوم الاقتصادية

التخصص: إقتصاد نقدي وبنكي

مذكرة بعنوان:

واقع التأمين الإجتماعي من خلال تصورات الموظفين في المركز الجامعي عبد الحفيظ بو الصوف ميله

مذكرة مكتملة لنيل شهادة الماستر في العلوم الاقتصادية (ل.م.د)

تخصص " إقتصاد نقدي وبنكي "

تحت إشراف:

د عبيدي سناء

إعداد الطلبة:

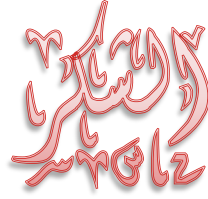
- عليي نوال

- عاتمة كريمة

لجنة المناقشة

الصفة	الجامعة	اسم ولقب الأستاذ
رئيسا	المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميله	بوجنانة فؤاد
مشرفا ومقررا	المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميله	د عبيدي سناء
مناقشا	المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميله	سنوسي أسامة

السنة الجامعية 2021/2020



أولاً، الشكر لله رب العالمين الذي رزقني العقل وحسن التوكل عليه سبحانه وتعالى.
كما أتقدم بالشكر الجزيل إلى الدكتورة المشرفة "عبيدي سناء" التي لم تبخل علينا
بنصائحها الواضحة والسديدة وتعاملها ذي الميزة العالية وكل الميزات التي تركت
إنطبعا على صفحات هذا الموضوع.

كما أتقدم بخالص الشكر والتقدير إلى الأستاذ "بوجنانة فؤاد" على تفضله وقبوله
الإشتراك في لجنة مناقشة هذا الموضوع مما يزيد تشريفا كبيرا.

كما أقدم جزيل شكري وامتناني إلى الدكتورة المحترمة "أمينة قاجة" على النصائح
والتوجيهات التي قدمتها لنا خلال إعداد هذا الموضوع.

وأشكر أيضا كل من ساعدنا في إنجاز هذا البحث المتواضع.

كما لا أنسى أن أشكر جميع أساتذة وموظفي المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف
على المعلومات التي قدموها لنا حول موضوع دراستنا.

وفي الأخير نشكر كل من ساندنا في إنجاز هذا العمل سواء من قريب أو بعيد ونتمنى
أن يكون هذا العمل في المستوى.

الأم

أهدي ثمرة جهدي المتواضع

لي من وهبي الحياة والامل و علمني أن أرتقي سلم الحياة بحكمة وصبر

والدي العزيز ووالدي العزيزة حفظهما الله وأودعهما نورا لدي

لي من وهبي الله نعمة وجودهم في حياتي أختي العزيزة، وأختي الاعزاء، ولي

أميراتي الصغيرات مايا، آلاء، سجي، ضحى

لي من كانوا عوناً لي في رحلتي بحثي من قريب أو بعيد لإتمام هذه الدراسة

سائلة المولى أن يجزيهم خير الجزاء في الدنيا والآخرة.

لي ريفتي في المشوار التي قاسمتني لحظاته رعاها الله ووفقها "عتامنة كريمة"

لي كل أستاذتي وأهل الفضل علي الذين ساعدوني وقدموا لي التضحية والتوجيه

والإرشاد.

لي كل من كان لهم أثر على حياتي ولي كل من أحجم قلبي ونسجم قلبي.

نور

الأمجاد

بسم الله الرحمن الرحيم (قل وعملوا فسيري الله عملكم ورسوله والمؤمنون) صدق الله العظيم

لى من كله الله بالهبة والوقار لى من علمنى العطاء بدون انتظار لى من أحمل اسمه بكل افتخار أرحم من الله أن يمدنى
بحمره كبرى شمار قد حان قطعها بعد طول انتظار و ستبقى كلماته نجوى أهتدى بها اليوم وفى الغد ولى اللادى والدى العزيز لى
ملاكي فى الحياة، لى معنى الحب والحنان لى بسمه الحياة و سر الوجود لى من كان وعانها سر نجاحى وحانها بلسم جراحى لى
وغلى البايب هى الحبيبة.

لى من بها أذكر و عليها أعتمد لى شمعة متقدة تنير ظلمة حياتى لى من بوجودها أكتسب قوة و محبة لا حدود لها لى
من عرفت معها معنى الحياة أهتدى بدريعة.

لى من أرى التفاؤل بأعينهم والسعادة فى ضحكهم لى شعلة الذكاء والنور لى الوجوه المفعمة بالبراءة و بحبهم أزهت
أيامى و تفتحت براعم للغد أهتدى وسندى فى الحياة مسعود، موسى و عمار.

لى براعم عائلتى وسيم، نحاء، آلاء، أسيا، بلال، لى الأخوات اللواتى لم تلهن هى لى ينابيع الصدق الصافي لى من
سعدت و برقتهم فى دروب الحياة الحلوة والرونة سرت لى من كانوا معى على طريق النجاح والخير لى هاجر و رقية، أمينة،
إلهام، سعاد، سارة، حسنى، أميرة، لى من عرفت كيف أهدمهم و علمنى أن لا أضيعهم صديقاتى مروة، لميس، عائدة،
أمينة، كرام، مريم، أمال، مروة، إيمان، ميساء.

لى زميلتى التى شاركتنى فى إعداده المذكرة و تقاسمنا الصعوبات والعراقل "نوال".

لى كل من ساندنى فى إعداده هذا العمل و لو بكلمة لى كل طلبة معهد العلوم الاقتصادية والتجارية و علوم التسيير و أخص
بالذكر طلبة العلوم الاقتصادية تخصص اقتصاد نقدي بنى لى كل أستاذة المعهد، لى كل عائلتى كبيرها وصغيرها لى كل من
يحمل لقب عتامة لى كل من ذكره لسانى ونسبه قلبي.

خطة البحث

01	مقدمة
03	إشكالية
05	أهداف البحث
06	أسباب اختيار الموضوع
06	المصطلحات الإجرائية للدراسة
الجانب النظري	
07	تمهيد
محتويات الفصل الأول: عموميات حول التأمين	
10	تمهيد
11	المبحث الأول: ماهية التأمين
11	المطلب الأول: نشأة و تطور التأمين
12	المطلب الثاني: تعريف التأمين
13	المطلب الثالث: أهداف التأمين
14	المبحث الثاني: خصوصيات التأمين
14	المطلب الأول: أنواع التأمين
16	المطلب الثاني: وظائف التأمين
18	المطلب الثالث: هيكل نظام التأمين الجزائري.
20	المبحث الثالث: عقد التأمين
20	المطلب الأول: تعريف عقد التأمين
20	المطلب الثاني: خصائص عقد التأمين وأركانه

20	أولاً: خصائص عقد التأمين
22	ثانياً: أركان عقد التأمين
23	المطلب الثالث: نماذج عقد التأمين
24	خلاصة الفصل الأول
محتويات الفصل الثاني: التأمين الاجتماعي	
26	تمهيد
27	المبحث الأول: ماهية التأمين الاجتماعي
27	المطلب الأول: نشأة و تطور التأمين الاجتماعي
27	أولاً: أثناء الاستعمار
28	ثانياً: مرحلة من 1962 إلى 1983
30	المطلب الثاني: تعريف التأمين الاجتماعي
31	المطلب الثالث: كيفية تطبيق التأمين الاجتماعي
35	المبحث الثاني: أسس و خصائص التأمين الاجتماعي ومزاياه
35	المطلب الأول: أسس التأمين الاجتماعي
37	المطلب الثاني: خصائص التأمين الاجتماعي
37	المطلب الثالث: مزايا التأمين الاجتماعي
39	المبحث الثالث: تميز التأمينات الاجتماعية عن بعض الأنظمة المشابهة لها
39	المطلب الأول: الفرق بين التأمينات الاجتماعية و الضمان الاجتماعي
39	المطلب الثاني: التأمينات الاجتماعية و التأمينات الخاصة
43	المطلب الثالث: التأمينات الاجتماعية و المساعدات الاجتماعية
45	خلاصة الفصل الثاني

محتويات الفصل الثالث: التوظيف في الجزائر	
47	تمهيد
48	المبحث الأول: ماهية التوظيف
48	المطلب الأول: تعريف التوظيف
49	المطلب الثاني: أهمية التوظيف
51	المطلب الثالث: شروط التوظيف ومبادئه
51	أولاً: شروط التوظيف
52	ثانياً: مبادئ التوظيف
53	المبحث الثاني: إطار مفاهيمي للموظف
53	المطلب الأول: تعريف الموظف
53	أولاً: في التشريع
54	ثانياً: في الفقه
55	ثالثاً: في القضاء
56	المطلب الثاني: حقوق و واجبات الموظف
56	أولاً: الحقوق
58	ثانياً: الواجبات
61	المطلب الثالث: خصائص الموظف
62	المبحث الثالث: التوظيف في المركز الجامعي ميلة
63	المطلب الأول: تعريف المركز الجامعي ميلة
63	المطلب الثاني: إحصائيات حول توظيف الإداريين في المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميلة خلال الفترة 2018-2020
64	المطلب الثالث: إحصائيات حول توظيف الأساتذة في المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف خلال الفترة 2018-2020

67	خلاصة الفصل الثالث
68	خلاصة الجانب النظري
	الجانب الميداني
69	تمهيد
69	1- التذكير بفرضيات الدراسة
69	2- الإطار المكاني و الزماني
69	1-2 الإطار المكاني
70	2-2 الإطار الزماني
70	3- منهج الدراسة
70	4- مجتمع الدراسة الأصلي
70	5- عينة الدراسة
77	6- أدوات الدراسة
80	7- عرض و تحليل النتائج
80	1-6 عرض و تحليل نتائج البعد الأول
83	2-6 عرض و تحليل نتائج البعد الثاني
86	3-6 عرض و تحليل نتائج البعد الثالث
89	3-6 عرض و تحليل نتائج البعد الثالث
92	5-6 عرض و تحليل نتائج البعد الخامس
95	6-6 عرض و تحليل نتائج البعد السادس
98	8- مناقشة النتائج في ضوء الفرضيات
98	1-7 مناقشة الفرضية الجزئية الاولى
98	2-7 مناقشة الفرضية الجزئية الثانية

فهرس المحتويات

99	3-7 مناقشة الفرضية الجزئية الثالثة
99	4-7 مناقشة الفرضية الجزئية الرابعة
99	5-7 مناقشة الفرضية الجزئية الخامسة
99	6-7 مناقشة الفرضية الجزئية السادسة
99	9- النتائج المتوصل إليها
101	الخاتمة
101	التوصيات والآفاق
103	المراجع
106	ملخص
	الملاحق

قائمة الجداول

قائمة الجداول		
رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
01	إحصائيات حول توظيف الإداريين في المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف هلال الفترة 2020-2218	63
02	إحصائيات حول توظيف الأساتذة المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف خلال الفترة ما بين 2020-2018.	64
03	جدول يوضح توزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس	70
04	جدول يوضح توزيع عينة الدراسة حسب الوظيفة	71
05	جدول يوضح توزيع عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي	72
06	جدول يوضح توزيع عينة الدراسة حسب العمر	73
07	جدول يوضح توزيع عينة الدراسة حسب الدخل	74
08	جدول توزيع عينة الدراسة حسب الاشتراك في صندوق الضمان الاجتماعي	75
09	جدول يوضح توزيع عينة الدراسة حسب الحالة الاجتماعية	76
10	تصنيف عبارات المحور الثاني للاستبيان	78
11	أهم التعديلات المقترحة للاستبيان	79
12	معامل ألفا كرونباخ لكل الأبعاد	79
13	عرض وتحليل نتائج البعد الأول	80
14	عرض وتحليل نتائج البعد الثاني	83
15	عرض وتحليل نتائج البعد الثالث	86
16	عرض وتحليل نتائج البعد الرابع	89
17	عرض وتحليل نتائج البعد الخامس	92
18	عرض وتحليل نتائج البعد السادس	95
19	عرض نتائج t-test	98

قائمة الأشكال

قائمة الأشكال		
الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
50	تكامُل أنشطة إدارة الموارد البشرية	01
71	دائرة نسبية لجنس أفراد العينة	02
72	دائرة نسبية لطبيعة عمل أفراد العينة	03
73	دائرة نسبية للمستوى التعليمي لأفراد العينة	04
74	دائرة نسبية لعمر أفراد العينة	05
75	دائرة نسبية للدخل الشهري لأفراد العينة	06
76	دائرة نسبية للمشاركين في صندوق الضمان الاجتماعي	07
77	دائرة نسبية للحالة الاجتماعية لأفراد العينة	08
82	تمثيل بالأعمدة لأجوبة عبارات البعد الأول	09
85	تمثيل بالأعمدة لأجوبة عبارات البعد الثاني	10
88	تمثيل بالأعمدة لأجوبة عبارات البعد الثالث	11
91	تمثيل بالأعمدة لأجوبة عبارات البعد الرابع	12
94	تمثيل بالأعمدة لأجوبة عبارات البعد الخامس	13
97	تمثيل بالأعمدة لأجوبة عبارات البعد السادس	14

الملاحق

الرقم	عنوان الملحق
I	الاستبيان في صورته الأولية
II	قائمة المحكمين
III	الاستبيان في صورته النهائية
IV	قائمة المتغيرات المدرجة في برنامج spss
V	قائمة بأجوبة بعض أفراد العينة مدرجة في برنامج spss
VI	نتائج حساب معامل الثبات ألفا كرونباخ لعبارات الإستبيان باستعمال برنامج spss

منذ وجد الإنسان على وجه الأرض و هو يسعى لتأمين يومه و غده و هو يدرك أن ذلك لا يأتي إلا عن طريق العمل فهو السبيل الوحيد لحفظ وجوده، و هذا يتطلب الجهد المادي والذهني والقدرة على العمل لا توافر للإنسان في طفولته و تزول عنه في شيخوخته، كما أنها في الشباب عرضة للانتقاص أو الزوال لمرض أو عجز باعتبارها من حالات المخاطر الاجتماعية التي تعترض الإنسان في حياته، و التي يعرفها البعض بأنها محل حدث يجبر الإنسان على ممارسة عمله بصفة مؤقتة أو نهائية فهي تنحصر في تلك المشاكل التي يواجهها الفرد الذي يمارس نشاطاً مهنيًا فتؤدي إلى فقدانه لعمله أو التي تحمله أعباء تنقص من مستوى معيشته، و في هذا الصدد تنقسم المخاطر الاجتماعية إلى نوعين رئيسيين أولهما تلك المتعلقة بممارسة المهنة أما النوع الثاني فهي المخاطر ذات الصبغة الإنسانية بصفة عامة.

و حتى يتمكن الفرد من مواجهة هذه المخاطر أصبح من الضروري إيجاد نظام يعمل على الموازنة بين تلك الأخطار الاجتماعية و الأعباء التي يتحملها في مواجهتها، و الذي تجسد بدوره في نظام التأمين الاجتماعي بوجه عام باعتباره يشمل المخاطر الاجتماعية و يتدخل في تسيير المخاطر ذات الطبعة الإنسانية، و يعتبر التأمين وسيلة لمواجهة المخاطر التي من الممكن أن يتعرض لها الإنسان في كيانه أو أمواله في فترة حياته وذلك في سبيل التخفيف من وطأتها.

و كما تعرف التأمينات الاجتماعية بأنها ما يحققه المجتمع من حماية اجتماعية لأفراده من خلال تأمين الأفراد و أسرهم في معيشتهم و مستقبلهم، وقد أصبحت التأمينات الاجتماعية في الوقت الحاضر من الضرورات الاجتماعية للأفراد لمواجهة ما قد يتعرضون له من مخاطر تؤدي إلى عدم قدرتهم على العمل.

حيث يهدف التأمين الاجتماعي إلى تحقيق العديد من الأغراض منها حماية الطبقة العاملة من العوز والحاجة، والحفاظ على الذات الإنسانية، و تنمية قدراتها عن طريق حماية الإنسان و تنمية روح العمل لديه، و تحرير الإنسان من هاجس الخوف على نفسه و عائلته إذا فقد قدرته على العمل، بالإضافة إلى المساعدة في التوزيع العادل للثروة على الطبقات الاجتماعية من خلال المساهمات و الاشتراكات التي تدفع إلى صناديق التأمينات الاجتماعية و كعينة من الطبقة العاملة التي يتكلف بها التأمين الاجتماعي سنحاول من خلال هذه الدراسة تسليط الضوء على واقع التأمين الاجتماعي من خلال تصورات الموظفين في المركز الجامعي عبد الحفيظ بوصوف ميلة، حيث أجريت هذه الدراسة على مستوى معهد العلوم الاقتصادية و التسيير و العلوم التجارية.

وقد تناولنا الدراسة من جانبين، جانب نظري وآخر ميداني، حيث تطرقنا في الجانب النظري إلى ثلاث فصول حيث كان الفصل الأول بعنوان عموميات حول التأمين والذي ينقسم بدوره إلى ثلاث مباحث، المبحث الأول ماهية التأمين تضمن ثلاث مطالب، أما المبحث الثاني خصوصيات التأمين تضمن أيضا ثلاث مطالب، و كآخر مبحث، عقد التأمين والذي قسم بدوره إلى ثلاث مطالب أيضا. الفصل الثاني جاء تحت عنوان التأمينات الاجتماعية و قد تضمن ثلاث مباحث قسم كل مبحث إلى ثلاث مطالب، المبحث الأول بعنوان ماهية التأمين الاجتماعي، أما المبحث الثاني جاء تحت عنوان أسس وخصائص التأمين الاجتماعي ومزاياه، أما المبحث الثالث يحمل عنوان الفرق بين التأمينات الاجتماعية وبعض الأنظمة المتشابهة لها.

أما الفصل الثالث بعنوان التوظيف في الجزائر وتم تقسيمه إلى ثلاث مباحث، تضمن كل مبحث ثلاث مطالب، المبحث الأول بعنوان ماهية التوظيف، أما المبحث الثاني كان الإطار المفاهيمي للموظف، و كآخر مبحث التوظيف في المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميلة.

أما الجانب ميداني تم فيه مسح شامل لجميع الموظفين بأحد معاهد المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميلة بالاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي و باعتماد استبيان للحصول على تصوراتهم حول واقع التأمين الاجتماعي.

الإشكالية

يسعى التأمين إلى تقديم و تسهيل إيجاد الحلول للمشاكل التي يتعرض إليها الأشخاص وممتلكاتهم، و يعد التأمين من أنجح الوسائل على الإطلاق التي لجأ إليها الإنسان لتحقيق غايته المنشودة في توفير الأمن الاجتماعي الذي يصبو إليه، و كان يتم بين مجموعة من الأفراد يقوم كل فرد فيها بدفع قسط معين ثم تجمع هذه الأقساط لمواجهة خطر معين إذا ما حل بأحد أفراد هذه الجماعة، و كانت قيمة هذه الأقساط تدفع على أساس قيمة الشيء المؤمن عليه و كذا درجة احتمال وقوع الخطر التي يتم حسابها وفقا لقوانين الإحصاء وللتأمين عدة صور من بينها التأمين الاجتماعي الذي يهدف إلى توفير الامن الاجتماعي لمجموع العاملين في المجتمع من المخاطر التي قد يتعرضون لها و التي من شأنها أن تحول بينهم و بين أداء عملهم مما يعرضهم لبؤس الحاجة والعوز.

وكان من أهم ما يزعزع استقرار أي دولة سواء كانت متقدمة أو نامية شعور العاملين فيها بتخليها عنهم عند تعرضهم لهذه المخاطر، لذلك تسعى كل دول العالم إلى ضمان هذه المخاطر وذلك عن طريق التأمينات الاجتماعية وجعل الانضمام إليها إجباريا بالنسبة للمعنيين بها حتى تكفل الراحة و الطمأنينة لديهم، الأمر الذي يجعلهم أكثر انطلاقا في أداء عملهم، دون الخوف مما قد يتعرضون له من مخاطر تؤدي إلى الانقطاع عن عملهم سواء كان ذلك لفترة مؤقتة كخطر المرض أو الولادة أو لفترة طويلة كخطر العجز أو لمدى الحياة كخطر الوفاة.

كما أن التأمين الاجتماعي في الجزائر لم يكن معزولا عن التقلبات الاقتصادية و الاجتماعية التي حدثت في البلاد خلال التسعينيات، بل كان هو الفاعل في نظام الحماية و ذلك باشتراكه في وضع السياسات الاجتماعية والاقتصادية خصوصا تلك المتعلقة بسوق العمل.

التأمين الاجتماعي يضمن الحماية للعامل من الأخطار التي تهدده داخل المؤسسة الاقتصادية و خارجها (كالخدمات الصحية، التعويضات العائلية، الأمومة، العجز، الوفاة...) أصبح إلزاما عليه التكفل بالأوضاع المزرية التي يمر بها العامل بسبب مخلفات برامج التعديل الهيكلي و ذلك من خلال توسيع مجال التغطية الاجتماعية عليه ليشمل العمال المسرحين الذين أصبحوا بين عشية و ضحاها بدون دخل، و كذلك اتخاذ ميكانيزمات فعالة من شأنها تخفيف الضغوط على سوق العمل كإعادة النظر في معدلات الاشتراك في الضمان الاجتماعي، سن التقاعد، زيادة معدلات الإنفاق، استخدام جهاز جديد للحماية الاجتماعية المتمثل في الصندوق الوطني للتأمين على البطالة.

يغطي التأمين الاجتماعي مختلف القطاعات و يعتبر قطاع التعليم العالي من بينها، حيث يوفر الحماية الاجتماعية لموظفي هذا القطاع و كعينة على هؤلاء الموظفين وقع اختيارنا على موظفي و أساتذة المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميلة معهد العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير و قد اقتصرنا دراستنا على واقع و تصورات موظفي المعهد حول خدمات التأمين الاجتماعي المقدمة لهم.

و من هنا سنحاول طرح السؤال الرئيسي: ما هو واقع التأمين الاجتماعي من خلال تصورات الموظفين في المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميلة؟

و ينبثق من هذا السؤال الرئيسي الأسئلة الفرعية التالية:

- ما هي تصورات الموظفين في المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميلة لواقع التعويضات الممنوحة من طرف صندوق التأمين الاجتماعي؟.
- ما هي تصورات الموظفين في المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميلة لواقع الإقتطاعات التي يعتمدها التأمين الاجتماعي؟.
- ما هي تصورات الموظفين في المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميلة لواقع الخدمات التي تقدمها بطاقة الشفاء في إطار خدمات التأمين الاجتماعي؟.
- ما هي تصورات الموظفين في المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميلة لواقع الأخطار التي يغطيها التأمين الاجتماعي؟.
- ما هي تصورات الموظفين في المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميلة لواقع لمرافقة الطبية والوقاية التي يقدمها لهم التأمين الاجتماعي؟.
- ما درجة رضى الموظفين في المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميلة عن خدمات التأمين الاجتماعي؟.

الفرضيات

الفرضية العامة

يقوم التأمين الاجتماعي على مجموعة من الأبعاد من خلال تصورات الموظفين في المركز الجامعي عبد الحفيظ بوصوف ميلة.

الفرضيات الجزئية

✓ هناك تصور إيجابي من قبل الموظفين في المركز الجامعي عبد الحفيظ بوصوف ميلة لواقع التعويضات الممنوحة من طرف صندوق التأمين الاجتماعي.

✓ هناك تصور إيجابي من قبل الموظفين في المركز الجامعي عبد الحفيظ بوصوف ميلة لواقع الإقتطاعات التي يعتمدها التأمين الاجتماعي.

✓ هناك تصور إيجابي من قبل الموظفين في المركز الجامعي عبد الحفيظ بوصوف ميلة لواقع خدمات بطاقة الشفاء التي يقدمها التأمين الاجتماعي.

✓ هناك تصور إيجابي من قبل الموظفين في المركز الجامعي عبد الحفيظ بوصوف ميلة لواقع الأخطار التي يغطيها التأمين الاجتماعي.

✓ هناك تصور إيجابي من قبل الموظفين في المركز الجامعي عبد الحفيظ بوصوف ميلة لواقع المرافقة الطبية والوقاية التي يقدمها التأمين الاجتماعي.

✓ هناك تصور سلبي من قبل الموظفين في المركز الجامعي عبد الحفيظ بوصوف ميلة لواقع خدمات التأمين الاجتماعي.

الأهداف

✓ معرفة المشاكل التي تواجه الموظفين في المركز الجامعي عبد الحفيظ بوصوف ميلة.

✓ معرفة تطلعات الموظفين في المركز الجامعي عبد الحفيظ بوصوف ميلة اتجاه صندوق التأمين الاجتماعي.

✓ معرفة آراء و تصورات الموظفين في المركز الجامعي عبد الحفيظ بوصوف ميلة حول قطاع التأمين الاجتماعي.

أسباب اختيار الموضوع

- إثراء البحث العلمي.
- إبراز واقع التأمين الاجتماعي لدى الموظفين في المركز الجامعي عبد الحفيظ بوصوف ميلة.
- الرغبة في البحث في هذا المجال.

المصطلحات الإجرائية

التأمين: هو عقد بمقتضاه يتحصل المؤمن له على تعهد من المؤمن بأن يقدم له مبلغ من المال في حال وقوع خطر معين مقابل دفع قسط أو اشتراك مسبق.

التأمين الاجتماعي: هو إحدى نظم الحماية الاجتماعية، التي تتولاها الدولة عن طريق تحصيل اشتراكات من المواطنين خاصة الموظفين و تعويضهم في صورة معاش أو راتب شهري حينما يحالون إلى التقاعد أو الصرف بعد وفاتهم.

الموظف: هو كل شخص يقوم بوظيفة داخل الحكومة لقاء راتب يتقاضاه من الميزانية العامة.

التوظيف: هو تلك العمليات التي تمر بها المنظمة لاستقطاب و جلب الأفراد و تأهيل كفاءات تتناسب لشغل المناصب الشاغرة والقادرين على مسؤولياتهم والوصول بالإمكانات الخاصة بالمنظمة نحو تحقيق أهدافها.

المركز الجامعي: هو مؤسسة عمومية ذات طابع علمي ثقافي تتمتع بالاستقلال المالي و المعنوي تهدف إلى توفير تكوين علمي و نوعي للطلبة في ميادين مختلفة.

الجانِب النظري

تمهيد

يعد التأمين نظاماً من أهم النظم التي تقوم عليها الحضارة الحديثة، لما يلعبه من دور فعال في حماية الأشخاص ضد الأخطار التي تواجههم من جهة، ولما يحققه من فوائد للمؤسسة من جهة أخرى، منها تشجيع القرارات الاستثمارية.

ويعتبر التأمين الاجتماعي نظام قانوني اجتماعي يعمل على تحقيق الأمن الاقتصادي للأفراد في حالة تعرضهم للأخطار الاجتماعية أو المهنية.

تهدف التأمينات الاجتماعية إلى توفير الأمن الاجتماعي لمجموع العاملين في المجتمع من المخاطر التي قد يتعرضون لها، والتي من شأنها أن تحول بينهم وبين أداء عملهم، مما يعرضهم لبؤس الحاجة والعوز.

وسنحاول من خلال الجانب النظري إعطاء نظرة شاملة حول التأمين الاجتماعي والتوظيف.

الفصل الأول

عموميات حول التأمين

محتويات الفصل الأول

تمهيد

المبحث الأول: ماهية التأمين

المطلب الأول: نشأة التأمين و تطوره

المطلب الثاني: تعريف التأمين

المطلب الثالث: أهداف التأمين

المبحث الثاني: خصوصيات التأمين

المطلب الأول: أنواع التأمين

المطلب الثاني: وظائف التأمين

المطلب الثالث: هيكل نظام التأمين الجزائري

المبحث الثالث: عقد التأمين

المطلب الأول: تعريف عقد التأمين

المطلب الثاني: خصائص عقد التأمين و أركانه

المطلب الثالث: نماذج عقد التأمين

خلاصة الفصل الأول

تمهيد الفصل الأول

نظرا لتعدد أعمال الانسان و انشغالاته، فإن حياته مليئة بالأخطار التي لا قدرة له على تحملها لوحدته نظرا لحجمها وتكاليفها، الأمر الذي أدى به إلى محاولة البحث عن نوع من التضامن بينه و بين الأفراد المعرضين لنفس المخاطر و على هذا الأساس ظهرت الأوجه الأولى للتأمين الذي أخذ أشكالا وأساليب مختلفة و متنوعة تطورت مع تطور الإنسان ووسائله و ممتلكاته، و رغم محاولة الفرد تجنب هذه المخاطر، إلا أن وقوعها يبقى أمرا محتملا و ممكنا، و لذلك كان لابد من ايجاد صور و طرق تعمل على الحد منها أو التقليل من وقوعها أو تخفيض تكاليفها، الأمر الذي استلزم إنشاء أجهزة تتكفل بهذا الغرض و هي شركات التأمين التي أصبحت تلعب دور الوسيط بين المؤمن عليهم بجمع أقساط واشتراكات التأمين حسب ما يتم الاتفاق عليه مع المؤمن عليهم و تعويض هؤلاء في حال تحقق الخسارة المحتملة، و تتم هذه العملية في إطار عقود قانونية و على أساس هذا المنطلق جاء هذا الفصل ليعالج عدة مفاهيم حول التأمين و ذلك من خلال المباحث الآتية:

- المبحث الأول: ماهية التأمين
- المبحث الثاني: خصوصيات التأمين
- المبحث الثالث: عقد التأمين

المبحث الأول: ماهية التأمين

يعد التأمين وسيلة لمواجهة المخاطر التي من الممكن أن يتعرض لها الإنسان في كيانه أو أمواله في فترة حياته و ذلك في سبيل التحقق من وطمأنها، و لهذا من الضروري أن نتعرض في هذا المبحث إلى ثلاث نقاط أساسية أولها نشأة و تطور التأمين ثانيا تعريفه وأخيرا أهدافه.

المطلب الأول: نشأة التأمين وتطوره

موضوع التأمين موضوع قديم ويدعي بعض الكتاب أنه قد عرف بصيغته المعاصرة منذ أيام الإغريق، إذ كان المحاربون يجتمعون للمساهمة بأقساط في صندوق يقوم بتعويض أسرة الجندي القتيل، وقيل أن الفينيقيين عرفوا التأمين البحري بصيغة مشابهة لما سبق وقد عاشوا قبل نحو ألفي سنة قبل الميلاد.

ومن الثابت أن التأمين بالصورة التي نعرفها اليوم كان معروفا في أوروبا منذ نحو ستة قرون و قد كان في مدينة فلاندرز الإيطالية شركة متخصصة في التأمين في أوائل القرن الرابع عشر الميلادي.

و تعود أول بوليصة للتأمين البحري إلى نحو سنة 1347 ميلادية، و يقال أن أول تأمين ضد الحريق ظهر في بريطانيا بعد سنة 1222 ميلادي و هي السنة التي شهدت حريق لندن الذي أتى على أكثر المباني في تلك المدينة.

و لم تظهر شركة التأمين على الحياة في إنجلترا إلا بعد سنة 1299 ميلادي، أي بعد الانتهاء من قوائم الوفيات في بريطانيا سنة 1293 ميلادي الذي مكن من إجراء الحسابات الاكتوارية التي تمكن من إعمال قانون الأعداد الكبيرة.

وقد مارست اتحادات المهنيين في العصور الوسطى في أوروبا نشاطا شبيها بالتأمين حيث كانت تجمع الاشتراكات من أعضائها من الصناع ثم تساعد في حال وقوع المكروه على أحدهم، و قد اشتهرت بأنها لا تساعد من وقع له مكروه بسبب له فيه يد (مثل أن يحرق منزله بنفسه و يطلب التعويض) بل تقتصر على ما وقع من مكروه بقوة القاهرة، وهذا شبيه بشروط التأمين المعاصرة.

لقد ساعد التأمين البحري على تشتيت مخاطر التجارة الخارجية بحيث يتحملها عدد كبير من التجار غير مقتصر على الفئة التي تجوب البحار، و قد انتعشت في هذه الحقبة من الزمن " بورصة التأمين" حيث كان التجار يقومون فيها بالالتزام مقابل رسوم محددة بالتعويض عن الضرر الذي يلحق بالتجار بسبب مخاطر أعالي البحار.¹

¹ عز الدين فلاح، التأمين، ط1، دار أسامة للنشر و التوزيع، ص 6،7.

و قد اشتهر التجار في إقليم "لمباردي" الإيطالي بامتهان ذلك حتى أن بواليص التأمين في بريطانيا في ذلك الوقت كانت تكتب باللغة الإيطالية و أسست لويدز ذات الشهرة الذائعة في التأمين.

أما أول شركة تأمين في الولايات المتحدة الأمريكية فكانت سنة 1752م و التي أسسها بنيامين فرانكلين Benjamin Franklin (الذي صار بعدئذ رئيسا للولايات المتحدة الأمريكية)¹.

نستخلص في الأخير أن التأمين ظهر منذ عدة قرون، وقد كان أول ظهور للتأمين في أوروبا، وكان أول أنواعه ظهورا هو التأمين البحري، ثم أخذ يتطور مع مرور الزمن حتى وصل إلى شكله الحالي.

المطلب الثاني: تعريف التأمين

قبل التطرق لمفهوم التأمين نتطرق أولا إلى تعريفه لغويا، حيث أن التأمين في اللغة العربية مشتق من الأمن و هو طمأنينة النفس و زوال الخوف و له معاني عديدة، منها إعطاء الأمان مثل التأمين الحربي إذا نزل في بلاد المسلمين و منها التأمين على الدماء و هو قول أمين أي استجب.

و أقرب معاني التأمين في المصطلح المالي المعاصر هو "إعطاء الأمن" ذلك أن التأمين هو نشاط تجاري غرضه أن يحصل تأمين الأفراد و الشركات من بعض ما يخافون من المكاره مقابل عوض مالي، فهو معنى جديد و إن كان اشتقاقا صحيحا من كلمة "أمن"².

أما اصطلاحا: التأمين هو عقد يلزم المؤمن من خلاله بتأدية مبلغ من المال أو إيرادا مرتبا أو تعويضا ماليا آخر للمؤمن له في حال وقوع حادثة أو تحقق خطر مبين مسبقا في العقد³.

التعريف الاقتصادي:

يمكن تعريف التأمين من الناحية الاقتصادية بأنه " أداة لتقليل الخطر الذي يواجهه الفرد عن طريق تجميع عدد كافي من الوحدات المتعرضة لنفس ذلك الخطر"⁴.

من خلال ما سبق نستخلص أن التأمين هو عبارة عن وسيلة أمان تتفق و العصر الحديث الذي كثرت فيه متطلبات الحياة و ازداد فيه خطر الآلة و أصبحت مخاطر التطور فيه واضحة.

1 عزالدين فلاح، مرجع سابق ذكره، ص 6،7.

2 نفس المرجع، ص 06.

3 ويكيبيديا، تأمين، 2021/03/02، 16:17، متاح على الموقع، <https://ar.m.wikipedia.org>.

4 نفس المرجع، ص 14.

المطلب الثالث: أهداف التأمين

يهدف التأمين بصورة عامة إلى التعاون والتضامن فذلك جوهره و الأساس الذي يقوم عليه ويمكن تلخيص هذه الأهداف كما يلي:

1. تنمية القدرة في الاعتماد على النفس و عدم الاعتماد على الغير بالاحتياط للغد.
2. تهدف طبيعة عملية التأمين إلى قيام المؤمن بتحمل أخطار معينة نيابة عن الشخص أو الجهة التي يتحمل تعرضها لمثل هذه الأخطار نظير تقاضي أجر محدد عن هذه العملية، غالبا ما يكون أقل بكثير من تكلفة تحمل الخطر المتوقع عند صاحب الخطر الأصلي لذا كان التأمين نظاما يهدف إلى تخفيض التكاليف المتوقعة.
3. توفير التغطية التأمينية للأفراد و ذلك ما يساهم في استمرار المشروعات بما يعمل على زيادة الانتاج بما يعود عليهم وعلى المجتمع بفوائد اقتصادية و اجتماعية.
4. تخفيض التضخم نتيجة امتصاص جزء من الأموال من التداول و إعادة استثمارها ما يؤدي إلى فتح مجالات جديدة للعمل و بالتالي التخفيض من حدة البطالة.
5. يشكل التأمين عامة مشجعا لتكثيف المبادلات بين الشعوب إذ يسمح للمستثمرين الأجانب والموردين بالقيام بعمليات عابرة للحدود دون الخوف من الآثار السيئة التي تسببها المخاطر التجارية و السياسية و كذلك الطبيعية.
6. يشكل التأمين بدون منازع إحدى الوسائل الهامة للادخار و ذلك بواسطة تجميع رؤوس الأموال المكونة من أقساط و اشتراكات المستأمنين التي تمثل في الواقع رصيدا لتغطية نتائج المخاطر.
7. يؤدي التأمين وظيفة نفسية تتمثل في الأمان و إزالة الخوف لدى المؤمن له من أخطار الصدفة، و يصبح بهذه العملية يشعر بنوع من الإرتياح على مستقبله ومستقبل نشاطه.

نستخلص أن أهداف التأمين لا تكمن في مجرد ضمان حق الدائن، بل تتجاوز هذا الهدف إلى تعزيز الثقة في المدين، و ما يترتب على ذلك من تشجيع الائتمان و تنشيط الاقتصاد القومي¹.

¹ حاج عمارة تيلوت سعاد، تسيير صناديق الضمان الاجتماعي بالجزائر، مذكرة لنيل شهادة ماستر كلية العلوم الاقتصادية، جامعة مغنية 2016، ص 18، 19.

المبحث الثاني: خصوصيات التأمين

تمارس شركات التأمين مختلف أنواع التأمين و تحرص على مواكبة و توفير كل ما هو جديد و متطور من أغطية الحماية و البرامج التأمينية لتلبية مختلف احتياجات المؤسسات و الأفراد ضد المخاطر التي يتعرضون لها بأنفسهم و ممتلكاتهم و مسؤولياتهم اتجاه الآخرين، و من خلال هذا المبحث سنحاول توضيح أنواع التأمين في المطلب الأول أما المطلب الثاني سنتناول فيه وظائف التأمين و المطلب الثالث يضم هيكل نظام التأمين الجزائري.

المطلب الأول: أنواع التأمين

1. التقسيم الأول

ينقسم التأمين من حيث شكله إلى تأمين تعاوني و تأمين تجاري:

1.1 التأمين التعاوني (التبادلي أو بالاكنتاب)

في هذا النوع من التأمين يجتمع عدة أشخاص معرضين لأخطار متشابهة فيدفع كل منهم اشتراكات معينة، و تخصص هذه الاشتراكات لأداء التعويض المستحق لمن يصيبه الضرر، و إذا زادت الاشتراكات على ما صرف من تعويض كان للأعضاء حق استردادها، و إذا نقص طوّل الأعضاء باشتراك إضافي لتغطية العجز. أو انقصت التعويضات المستحقة بنسبة العجز، و أعضاء شركة التأمين التعاوني لا يسعون إلى تحقيق ربح بل إلى تخفيف الخسائر التي تلحق ببعض الأعضاء، فهم يتعاقدون ليتعاونوا على تحمل مصيبة قد تحل ببعضهم، و تدار الشركة بواسطة أعضائها فكل واحد منهم يكون مؤمنا و مؤمنا له.

2.1 التأمين التجاري ذي القسط الثابت

هذا النوع من التأمين و هو النوع السائد الآن الذي تتصرف إليه كلمة التأمين لدى إطلاقها يلتزم المؤمن له بدفع قسط محدد إلى المؤمن، و هو الشركة التي يتكون أفرادها من مساهمين آخرين غير المؤمن لهم، و هؤلاء المساهمين هم المستفيدون من أرباح الشركة، ففي التأمين بقسط ثابت يكون المؤمن له غير المؤمن الذي يسعى دائما إلى الربح بخلاف التأمين التعاوني الذي لا يسعى إلى الربح أبدا، وإنما غاية أفراد التعاون على تحمل المخاطر، و هذا الهدف الانساني النبيل لا يوجد إلا في التأمين التعاوني و لا يوجد البتة في التأمين بقسط ثابت، فالفكرة الاسترباحية البحتة هي الأساس هنا والفكرة التعاونية غلاف براق لها فقط¹.

¹المكتبة الإلكترونية مكتبة الكتب، التأمين، 2021/03/16، 14:20، متاح على موقع، <https://books-library.online>.

2. التقسيم الثاني

ينقسم التأمين من حيث موضوعه إلى قسمين هما:

1.2 تأمين الأضرار

و هو يتناول المخاطر التي تؤثر في ذمة المؤمن له، و الغرض منه تعويض الخسارة التي تلحق بالمؤمن له بسبب حادث و هو ينقسم إلى قسمين:

1.1.2 التأمين على الأشياء: و يراد به ضمان تعويض المؤمن له من الخسارة التي تلحقه في حالة التأمين من الحريق أو السرقة.

2.1.2 التأمين من المسؤولية: و يراد به ضمان المؤمن له ضد الرجوع الذي قد يتعرض له من جانب الغير بسبب ما أصابهم من ضرر يسأل عن التعويض عنه و أهم صورة تأمين المسؤولية الناشئة من حوادث السيارات أو حوادث العمل.

2.2 تأمين الأشخاص

و هو يتناول كل أنواع التأمين المتعلقة بشخص المؤمن له، و يقصد به دفع مبلغ معين للإنسان في وجوده أو سلامته يحدده المؤمن باتفاق بينهما، و لا يتأثر بالضرر الذي يصيب المؤمن له و للمؤمن له الجمع بين مبلغ التأمين من المؤمن و التعويض ممن تسبب في الضرر فالمؤمن هنا لا يحل محل المؤمن له، و يشمل تأمين الأشخاص نوعين و هما:

1.2.2 التأمين على الحياة

و له صور متعددة أهمها:

➤ التأمين لحالة الوفاة و قد يكون عمريا و قد يكون مؤقتا و قد يكون تأمين البقية حسب الاشتراط.

➤ التأمين لحال البقاء أو لحال الحياة و من أمثلته التأمين المضاد.

➤ التأمين المختلط البسيط: و هو أن يلتزم فيه المؤمن بأداء المبلغ المؤمن إما في تاريخ معين للمؤمن له نفسه إذا ظل حيا في هذا التاريخ، و إما إلى المستفيد المعين أو إلى ورثة المؤمن له إذا مات قبل التاريخ المحدد، و يكون القسط في هذا النوع أكبر من النوعين السابقين و هذا النوع هو الأكثر شيوعا في التأمين على الحياة¹.

¹ المكتبة الإلكترونية مكتبة الكتب، التأمين، مرجع سابق ذكره، 2021/03/16، 14:20.

2.2.2 التأمين من الحوادث الجسمية

و هو النوع الثاني من نوعي التأمين على الأشخاص و يلتزم فيه المؤمن بدفع مبلغ من المال إلى المؤمن في حالة ما إذا أصابه في أثناء المدة المؤمن فيها حادث جسماني أو إلى المستفيد المعين إذا مات المؤمن له.

3. التقسيم الثالث

تأمين خاص و تأمين اجتماعي:

1.3 التأمين الخاص: و هو ما يعقده المؤمن على نفسه من خطر معين، ويكون الدافع إليه هو الصالح الشخصي.

2.3 التأمين الاجتماعي: هو ما كان الغرض منه تأمين الأفراد الذين يعتمدون في معاشهم على كسب عملهم من بعض الأخطار التي يتعرضون لها فتعجزهم عن العمل كالمرض أو الشيخوخة أو البطالة أو العجز و هو يقوم على فكرة (التضامن الاجتماعي) و يشترك في دفع القسط مع المستفيد أصحاب العمل و الدولة التي تتحمل هنا العبء الأكبر.

4. التقسيم الرابع

تأمين إجباري و تأمين اختياري:

1.4 الأول ما ألزمت به الدولة رعاياها كالتأمين الاجتماعي و التأمين على السيارات.

2.4 أما الثاني ما كان خلاف ذلك¹.

من خلال ما سبق نستخلص أن هناك عدة أنواع للتأمين، وهو وسيلة يعتمد عليها معظم الأشخاص ليخففوا من حدة المخاطر الخارجة عن إرادتهم ويخففوا من آثارها.

المطلب الثاني: وظائف التأمين

يؤدي التأمين إلى جانب الوظائف الأساسية ذات الأثر الفردي، وظائف أخرى لها مردود اجتماعي نذكر منها ما يلي :

¹ المكتبة الإلكترونية مكتبة الكتب، التأمين، مرجع سابق ذكره، 2021/03/16، 14:20.

1. التأمين يوفر الأمان و يساعد على النمو الاقتصادي

إن انتشار الوعي التأميني في مجتمع ما و ما ينتبعه من انتشار للتغطيات التأمينية المختلفة، من شأنه أن يخلق حالة من حالات الاستقرار على المستوى الفردي و الجماعي، و هو ما سينعكس بطبيعة الحال على الأداء الاقتصادي لهذا المجتمع، فمن الأقوال الشائعة في المجال الاقتصادي أن رأس المال جبان و المقصود بهذا القول أن المستثمر يختار لممارسة نشاطاته التجارية البيئة الآمنة المستقرة و التي يستطيع أن يضخ فيها أمواله وفقا لدراسة محسوبة للمخاطر التي يمكن أن يتعرض لها رأسماله، و يعد التأمين من أفضل الوسائل المحققة لهذا الاستقرار بالمعاملات الاقتصادية يحسبه صمام أمان يكفل بث الطمأنينة في المستثمر ضد الأخطار العديدة و المتنوعة التي يمكن أن يتعرض لها مشروعه و بضاعته.

2. التأمين وسيلة من وسائل تكوين المدخرات ورؤوس الأموال

من مجموع الأقساط التأمينية التي يسدها المؤمن لهم يتوافر لدى المنشآت التي تزاول عمليات التأمين و إعادة التأمين رأس مال نقدي ضخم حتى بعد وفاء هذه المنشآت بكافة التزاماتها من سداد التعويضات أو من المصروفات الادارية و العمومية. و قد فطنت معظم الأنظمة التشريعية إلى أهمية رؤوس الأموال التي تتكون لدى المنشآت التي تزاول عمليات التأمين حيث عمد إلى أن توجه نسب محددة من هذه الأموال إلى الاستثمار داخل المنظومة الاقتصادية المحلية ولم يترك لشركات التأمين أو إعادة التأمين الحرية في استثمار ما يتوفر لديها من رؤوس أموال بعيدا عن إشراف و رقابة الهيئات المسؤولة عن الإشراف والرقابة على التأمين. فقانون الإشراف والرقابة يحدد لمنشآت التأمين القنوات الاستثمارية التي تستثمر فيها أموالها، لتحقيق بهذه الرقابة ضمانتين؛ الأولى هي الضمان التام للمستثمر لحقوق حملة الوثائق " المؤمن لهم و المستفيدين"، حيث تكون شركة التأمين قادرة في كل الأوقات على الوفاء بتعهداتها الناشئة عن عقود التأمين التي أصدرتها، والثانية المساهمة في إنعاش الاقتصاد القومي بالنفقات النقدية المتوفرة بشركات التأمين.

3. التأمين وسيلة من وسائل المساعدة للعملية الائتمانية

يعتبر التأمين وسيلة هامة من وسائل الائتمان بالنسبة للفرد و الجماعة فبالنسبة للفرد يسهل التأمين له الحصول على ما يحتاج إليه من القروض بوسائل و صور مختلفة، كما يحصل على القروض لشراء سيارة من احد البنوك، و يشترط الاخير أن يكون هناك تغطية تأمينية لصالحه بكامل قيمة السيارة، كثيرا ما يستعمل التأمين على الحياة كوسيلة ائتمان على النحو السابق الإشارة إليه و ذلك ان وثائق التأمين على الحياة تصبح ذات قيمة مادية بعد مضي مدة معينة من بدء التأمين، وذلك لوجود احتياطي حسابي لهذه الوثائق فإذا مضت هذه المدة استطاع المؤمن له أن يستعمل الوثيقة للحصول على ائتمان "قرض"، فإذا لم يقيم المؤمن له بالوفاء بالقرض في موعد استحقاقه كان للمؤمن أو للدائن المرتهن أن¹

¹ أحمد أبو السعود، عقد التأمين بين النظرية و التطبيق، دار الفكر الجامعي، الاسكندرية، 1986، ص 43، 44، 45.

يحصل على القرض من القيمة التي تمثلها الوثيقة أما بالنسبة للدولة فقد رأينا أن شركات التأمين تجمع مبالغ طائلة و هي تستطيع أن تستخدمها في السندات التي تصدرها الدولة أو المؤسسات العامة، بل القانون يوجب توظيف نسبة معينة من الاحتياطي الذي تحتفظ به شركات التأمين في السندات العامة¹. يتضح لنا من خلال هذا أن للتأمين عدة وظائف منها اقتصادية، واجتماعية وأخلاقية وأن من أهم وظائف التأمين تجنب الخطر بإضافة إلى كونه وسيلة إ ذخار.

المطلب الثالث: هيكل نظام التأمين

يعتبر قطاع التأمين من أهم القطاعات الاقتصادية و أحد أهم مصادر الادخار الرئيسية لتمويل النشاط الاقتصادي و لهذا كان لابد من الإشارة إلى هيكل نظام التأمين الجزائري و لذلك نذكر أهم شركاته ملخصة فيما يلي:

1. **الشركة الجزائرية للتأمين SAA**: أنشأت بعد الاستقلال بمقتضى قرار الاعتماد الصادر بتاريخ 12.12.1963 و هي شركة مختلطة جزائرية مصرية تم تأسيسها فيما بعد بموجب الامر رقم 129-66 المؤرخ في 27-05-1966، الجريدة الرسمية عدد 43 سنة 1966 و عرف قانونها الأساسي عدة تعديلات و أصبحت تسمى الشركة الوطنية للتأمين و ذلك بمقتضى المرسوم رقم 80/85 المؤرخ في 30-04-1985.

كان اهتمامها قبل 1989 بفروع تأمين السيارات و الأشخاص و الأخطار الصغيرة، و بعد هذا التاريخ تحولت إلى شركة عمومية ذات أسهم ووسعت محفظة نشاطها بعد رفع التخصص بضم كل فروع التأمين.

2. **الشركة الجزائرية للتأمين و إعادة التأمين CAAR**: أنشئ الصندوق الجزائري للتأمين و إعادة التأمين سنة 1963 بموجب الأمر رقم 63-197 بهدف ممارسة عملية إعادة التأمين و بمقتضى قرار صادر بتاريخ 26-05-1969 أصبحت تمارس جميع عمليات التأمين الأخرى.

الجريدة الرسمية عدد 20 سنة 1964 و عرف قانونها الأساسي عدة تعديلات لاحقة وخاصة سنة 1973 و سنة 1985 حيث بمقتضى المرسوم 814/85 المؤرخ في 30-04-1985 صارت تحمل تسمية الشركة الجزائرية للتأمين و هي الآن تمارس كافة التأمين الجاري بالإضافة إلى مشاركتها بنسبة 17.5% من رأس مال الصندوق الجزائري لضمان الصادرات CAGEX.

¹ أحمد أبو السعود، مرجع سابق ذكره، ص 43، 44، 45.

3. الشركة المركزية لإعادة التأمين **CCR**: أنشأت سنة 1973 بموجب الأمر رقم 54-73 المؤرخ في 01-10-1973 الجريدة الرسمية عدد 83 سنة 1973 و ينحصر دورها في إعادة التأمين من المخاطر التي تتخلى عليها الشركات الوطنية فهي تحتفظ بجزء من هذه المخاطر وتعيد تأمين الأجزاء الأخرى لدى شركات أجنبية قادرة على ضمان هذه المخاطر فكانت الشركة الجزائرية تلجأ مباشرة إلى إعادة التأمين من الشركات الأجنبية إلى حين صدور المرسوم 31-01-1974.

4. الشركة الجزائرية لتأمينات النقل **CAAT**: أنشأت الشركة الجزائرية لتأمينات النقل سنة 1985 بموجب المرسوم رقم 82/85 المؤرخ في 30-04-1985.

5. الصندوق الوطني للتعاون الفلاحي **CNNA**: تأسس الصندوق الوطني للتعاون الفلاحي سنة 1966 حيث يقوم على مبدأ التعاون و التضامن بين أبناء المنخرطين إذ أن جل تعاونه مع الصيادين و الفلاحين و يمارس كل عمليات التأمين المتعلقة بالفلاحة مثل الحرائق الامطار الطوفانية موت المواشي وغيرها، وبعد إلغاء مبدأ التخصيص ضم إلى محافظة نشاط كل فروع السيارات و النقل البحري و بقية الأخطار.

6. التعاونية الجزائرية لتأمين عمال التربية و الثقافة **MAATEC** : أنشئ التأمين التبادلي الجزائري لعمال التربية و الثقافة سنة 1964 بمقتضى قرار الاعتماد المؤرخ في 28 ديسمبر 1964 وذلك للاهتمام بالأخطار المتعلقة بعمال التربية و المنقنين كما جاء في تسميتها.

7. الشركة الجزائرية للتأمين و ضمان الصادرات **CAGEX**: تأسست سنة 1995 و هي متخصصة في مجال التأمين على الصادرات و هدفها في ذلك حماية المصدر من الأخطار التجارية و السياسية و الكوارث الطبيعية و تسهيل عملية تشجيع الحصول على القروض و هي تقوم بتنفيذ سياسة الدولة و خصوصا في تشجيع قطاع الصادرات خارج نطاق المحروقات¹.

نستخلص أن هيكل نظام التأمين مجموعة من الشركات وصناديق التأمين التي تمثل مصادر رئيسية لتمويل النشاط الإقتصادي.

¹ حاج عمارة، تابلوت سعاد، مرجع سابق ذكره، ص26،27.

المبحث الثالث: عقد التأمين

يهدف عقد التأمين إلى ضمان دين الدائن و هكذا يتضح بأن هذا العقد هو ضمان لا ينشأ إلا تبعاً لنشوء الدين المضمون بالتأمين، هذا ما سيجعلنا نتطرق في هذا البحث إلى النقاط التالية: أولاً تعريف عقد التأمين، ثانياً أركانه و خصائصه، ثالثاً نماذج عقد التأمين.

المطلب الأول: تعريف عقد التأمين

عرف الفقه عقد التأمين بأنه: عقد يلتزم المؤمن بمقتضاه أن يؤدي إلى المؤمن له أو المستفيد مبلغاً محدداً أو إيراداً مرتباً أو أي عوض مالي آخر عند وقوع خطر معين خلال مدة معينة مقابل قسط التأمين الذي يؤديه المؤمن له للمؤمن.

كما عرفه المشرع الجزائري حسب نص المادة 619 من القانون المدني الجزائري على أنه: "عقد يلتزم المؤمن بمقتضاه أن يؤدي إلى المؤمن له أو إلى المستفيد الذي اشترط التأمين لصالحه مبلغاً من المال أو أي عوض مالي آخر أو أية دفعة مالية يؤديها للمؤمن له للمؤمن"¹.

نستخلص مما سبق أن عقد التأمين هو عبارة عن عقد يلتزم فيه المؤمن بدفع عوض مالي إلى المؤمن له عند وقوع خطر معين.

المطلب الثاني: خصائص عقد التأمين و أركانه

أولاً: خصائص عقد التأمين

باعتبار أن التأمين عقد، فإنه و تطبيقاً للقواعد العامة لنظرية الالتزام، فإن عقد التأمين يتصف بمختلف الأوصاف التي تلحق العقد من خلال التقسيمات المختلفة للعقود وفي سبيل ذلك نبين هذه الصفات و الخصائص:

1. عقد التأمين عقد مسمى

لا يقف تفسير مبدأ منتهى حسن النية في عقد التأمين عند حد الإفصاح عن البيانات الحقيقية للخطر عند إبرام التأمين، بل يتسع ليشمل العلاقة منذ إبرام العقد بأن يلتزم المؤمن له بالإفصاح الدائم عن كل ما يحيط بمجال التأمين من متغيرات لم تكن تحت نظر المؤمن، حيث يقضي هذا المبدأ "حسن النية" أن يحاط المؤمن علماً بكل ما من شأنه أن يؤدي إلى تفاقم الخطر أو زيادة احتمالية وقوعه.

¹ زروق نوال، محاضرات في لقانون التأمين، كلية الحقوق، جامعة سطيف 2، 2019، ص 09.

2. عقد التأمين من عقود الإذعان

يقصد بعقد الإذعان العقد الذي يقبل فيه أحد الأطراف بالشروط التي يعرضها عليه الطرف الآخر دون امكانية مناقشتها عكس عقود المساومة.

3. عقد التأمين من عقود تبادلية الالتزامات

حيث يرتب عقد التأمين بمجرد إبرامه مجموعة من الالتزامات على عاتق كلا من الطرفين ويستطيع كل طرف أن يمتنع عن تنفيذ التزامه إذا ما أخل الطرف الآخر بالتزامه المقابل، و من أهم التزامات المؤمن له عند إبرام التعاقد سداد القسط المستحق عن التغطية الحاصل عليها، حيث لا يحق للمؤمن له مطالبة المؤمن بسداد أي تعويض عن الحوادث التي قد تقع خلال الفترة التالية لإبرام التعاقد قبل سداد القسط المستحق ما لم يوجد اتفاق، على تأجيل السداد إلى ميعاد معين مع الاستفادة بالتغطية منذ تاريخ إبرام العقد، أما عن التزامات المؤمن "شركات التأمين" فإن التزامها الرئيسي هو سداد التعويضات المستحقة عند تحقيق الخطر المؤمن منه، و بطبيعة الحال فإن التزام المؤمن يأتي وفقاً لمدى ما تحقق من التزامات المؤمن له ففي حالة قيام المؤمن له بالتزاماته ترتب على ذلك أن يصبح التزام المؤمن واجب الأداء.

4. عقد التأمين من العقود الإحتتمالية

جوهر عقد التأمين هو تعويض المؤمن له عند تحقق الخطر المؤمن منه، و من أبرز سمات الخطر محل التأمين أنه احتمالي و غير محقق الوقوع و لا يتوقف تحققه على إرادة أي طرفي عقد التأمين، وبالتالي فإن الالتزام الرئيسي للمؤمن له في هذا العقد هو التزام احتمالي قد يحدث و قد لا يحدث حيث لم يعرف العمل التأميني أن يتفق المؤمن مع المؤمن له على تغطية خطر محقق الوقوع، بخلاف تأمينات الحياة بحسب الوفاة من الأخطار محققة الحدوث بشرط أن تكون الوفاة طبيعية، أي لا دخل للمؤمن له أو المستفيد من التأمين في وقوعها كالانتحار.

5. عقد التأمين من العقود الزمنية

عنصر الزمن هو عنصر أساسي في عقد التأمين إذ لا يتصور من الناحية العملية أن يبرم عقد التأمين بدون تحديد مدة سريان التغطية الواردة بعين الاعتبار، هذا الإطار الزمني هو المدى الذي يلتزم خلاله طرفي العقد بما احتواه من شروط و التزامات، بحيث لا يستطيع المؤمن أن يمتنع عن تحمل تبعات وقوع الخطر (التعويض) إذا وقع الحادث المؤمن منه خارج هذا الإطار الزمني، كما لا يستطيع المؤمن له أن يتحلل من التزاماته المستمدة من عقد التأمين بعد انتهاء مدته¹.

نستخلص مما سبق أن عقد التأمين يتميز بعدة خصائص وهو عقد يهدف إلى ضمان دين الدائن، لا ينشأ إلا تبعاً لنشوء الدين المضمون بالتأمين.

¹ أحمد أبو السعد، مرجع سابق ذكره، ص 133، 134 .

ثانياً: أركان عقد التأمين

يشترط في تكوين عقد التأمين ما يشترط في تكوين العقود الأخرى وتتمثل هذه الشروط فيما يلي:

1. الرضا

لا ينفرد الرضا في عقد التأمين بأي وصف خاص يخرج المفهوم العام عنه عن التراضي الواجب توافره في العلاقات التعاقدية كافة و بالتالي فإن عقد التأمين ينعقد صحيحاً متى توافر فيه الرضا بمفهومه العام مع باقي الأركان القانونية الأخرى للعقد، إذ ينعقد صحيحاً بمجرد توافق إرادتين متطابقتين (الإيجاب و القبول) بالإضافة إلى تبادل التعبير عن ذلك.

2. المحل

يجد عقد التأمين محله في فكرة الخطر بصفة أساسية، فمحل عقد التأمين هو مصلحة المؤمن له المشروعة في التأمين من الآثار المالية المترتبة على تحقق خطر معين نظير دفع قسط معين¹.

3. السبب:

السبب في عقد التأمين وتطبيقه للقواعد العامة هو الدافع إلى التعاقد، فيكون بذلك السبب في عقد التأمين هو المصلحة المشروعة المباشرة أو غير المباشرة و المادية والمعنوية التي يهدف إلى تحقيقها أطراف عقد التأمين².

نستخلص أنه يشترط في إبرام عقد التأمين ما يشترط في إبرام جميع العقود الأخرى، وهذه الأركان يجب توفرها لإنعقاد عقد التأمين.

¹ أحمد أبو السعد، مرجع سابق ذكره، ص 115-117.

² زروق نوال، مرجع سابق ذكره، ص 21.

المطلب الثالث: نماذج عقد التأمين

1. **وثيقة التأمين:** تعتبر وثيقة التأمين من أهم الأشكال التي يبرم بها العقد، قد جرى التعامل بمقتضاها بين شركات التأمين والمستأمنين و تعد في الواقع عقد بآتم معنى الكلمة وهو العقد الأكثر استعمالا في مجال التأمين و يتضمن العناصر التالية:
 - أطراف العقد وبيانات حول هوية كل واحد منهما و المقر الرئيسي بالنسبة لشركة التأمين وتاريخ الميلاد بالنسبة للمؤمن له.
 - الأخطار ينبغي أن تحدد بدقة حسب طبيعة ونوع كل خطر.
 - تحديد القسط أو الاشتراك و بيان مقداره.
 - تحديد مبلغ التأمين و يختلف الأمر في هذا الحال من تأمين لآخر و يكون ذلك حسب درجة جسامته الخطر.
 - تاريخ انعقاد (عقد) وثيقة التأمين و يكون تاريخ الانعقاد هو تاريخ توقيع الطرفين على عقد التأمين.
 - تحديد مدة سريان العقد وتختلف المدة حسب طبيعة العقد ذاته.
2. **مذكرة التغطية المؤقتة:** عند قبول المؤمن تغطية الخطر و إبرام العقد طبقا للبيانات الواردة في طلب التأمين، يتم تسليم المؤمن له مذكرة التغطية المؤقتة و هي بمثابة قبول الشركة للالتزام بتغطية الخطر وفقا للشروط المتفق عليها، و تبقى سارية المفعول إلى حين انقضاء المدة المذكورة و تنتهي هذه الأخيرة بإبرام العقد النهائي للتأمين.
3. **ملحق التأمين:** وهو اتفاق إضافي يبرم بين أطراف العقد الأصلي و يتضمن شروطا جديدة تقتضي بتعديل مضمون العقد الأول بالزيادة أو النقصان و هذا نظرا لظروف قد استجدت بعد إبرام العقد و لم تكن في الحسبان كتوقع كوارث لم تكن منتظرة وقت إبرام العقد، الأمر الذي يؤدي بالمؤمن له إدخال ذلك في نطاق التأمين أو وقوع تغير الخطر المؤمن منه مما يستدعي الطرفان لتعديل شروط العقد بما يتفق و المخاطر الجديدة، و قد يكون ذلك في شكل اتفاق بين الطرفين على إجراء تعديل في القسط أو في مبلغ التأمين، و في مثل هذه الحالات جرى العمل أن يحرر الطرفان ملحق يضاف إلى العقد الأصلي، و يخضع هذا الملحق مهما كانت الدواعي للشروط التي يخضع لها العقد الأصلي¹.

نستخلص مما سبق أن للتأمين عدة أشكال إلا أن وثيقة التأمين هي من العقود الأكثر استعمالا في مجال التأمين.

¹ حاج عمارة، تيلوت سعاد، مرجع سابق ذكره، ص 31، 32.

خلاصة الفصل الأول:

بعد تقديمنا لمفاهيم عامة حول التأمين نخلص في الأخير إلى القول أنه إذا كان الهدف الأساسي للتأمين هو توفير التغطية التأمينية للأفراد و المنشآت من نتائج الأخطار المختلفة بل تجاوز هذا الهدف إلى تعزيز الثقة في المدين ويترتب على ذلك من تشجيع الائتمان وتنشيط الاقتصاد القومي حيث يعد من أهم وسائل الادخار و الاستثمار، من جهة و يساعد في توسيع نطاق العمالة، تحسين ميزان المدفوعات بتحقيق فوائض من العملة الصعبة.

ولأن التأمين بشكل عام يوفر الأمن للإنسان والتأمين الإجتماعي إحدى صور هذا التأمين فقد خصصنا الفصل الثاني لدراسة التأمين الإجتماعي.

الفصل الثاني

التأمينات الإجتماعية

الفصل الثاني: التأمينات الاجتماعية

تمهيد

المبحث الأول: ماهية التأمين الاجتماعي

المطلب الأول: نشأة وتطور التأمين الاجتماعي

المطلب الثاني: تعريف التأمين الاجتماعي

المطلب الثالث: كيفية تطبيق التأمين الاجتماعي

المبحث الثاني: أسس وخصائص التأمين الاجتماعي ومزاياه

المطلب الأول: أسس التأمين الاجتماعي

المطلب الثاني: خصائص التأمين الاجتماعي

المطلب الثالث: مزايا التأمين الاجتماعي

المبحث الثالث: تميز التأمينات الاجتماعية عن بعض الأنظمة المشابهة لها

المطلب الأول: الفرق بين التأمينات الاجتماعية والضمان الاجتماعي

المطلب الثاني: التأمينات الاجتماعية والتأمينات الخاصة

المطلب الثالث: التأمينات الاجتماعية والمساعدات الاجتماعية

خلاصة الفصل

الفصل الثاني: التأمينات الاجتماعية

تمهيد

إن شعور الأفراد بالأمن والضمان الاجتماعيين متطلب من متطلبات تحقيق التنمية الاقتصادية ولا بد لهذا الشعور أن يكون عمليا لا مجرد إشاعات وذلك من خلال مساهمة كل طرف بجدية لتحقيق أهداف الأفراد و المجتمع، فبالرغم من أن التأمين يعد مكسبا كبيرا، لكنه يعرف في الوقت الحالي صعوبات جمة، أهمها المالية كون النظام لا يستطيع فرض توازنه المالي بسبب نفقاته المتزايدة أمام الإيرادات التي تعرف بدورها تزايد مستمر، ومن ثم اكتسب التأمين الاجتماعي الأهمية في السياسة الاقتصادية حيث تترجم هذه العلاقة طبيعة البحث عن استمرارية الموارد و بالتوزيع العادل لها من خلال تعويضات عينية وأخرى نقدية من أجل تحقيق التكافل الاجتماعي وحماية الطبقات الفقيرة من المجتمع بتقديم الدعم المادي والمعنوي لهم فيما يخص بعض الأخطار الأكيدة الوقوع والتي لا طاقة لهم بتحملها منفردين، من أجل هذا جاء هذا الفصل ليعرض المباحث الثلاثة:

- المبحث الأول: ماهية التأمين الاجتماعي
- المبحث الثاني: أسس وخصائص التأمين الاجتماعي ومزاياه
- المبحث الثالث: تميز التأمينات الاجتماعية عن بعض الأنظمة المشابهة لها

المبحث الأول: ماهية التأمين الاجتماعي

تعود الجذور التاريخية لظهور التأمين الاجتماعي إلى بروز الثورة الصناعية، التي تطلبت إيجاد أساليب جديدة لتوفير الأمن الاقتصادي للفرد كأسلوب الاعتماد على الخطأ أساسا للتعويض النقدي أو العيني ولقد ظهرت المفاهيم الأولية للحماية الاجتماعية في القرن التاسع عشر في أوروبا الغربية.

المطلب الأول: نشأة وتطور التأمين الاجتماعي

عرف نظام التأمينات الاجتماعية الجزائري عدة تطورات وذلك تبعا للمراحل العديدة التي مرت بها الدولة الجزائرية، سواء كان ذلك من جراء التطورات السياسية أو من التطورات الاقتصادية والاجتماعية التي عرفتتها فقد مر نظام التأمينات الاجتماعية بمرحلتين أساسيتين ألا وهما مرحلة صدور قوانين إصلاح منظومة التأمينات الاجتماعية أي مرحلة ما قبل سنة 1983 أين صدرت خمسة قوانين والمرحلة الموالية لها والممتدة إلى يومنا هذا كمرحلة ثانية وإن كان التأمين الاجتماعي في الجزائر قبل سنة 1983 معظم قوانينه إرث من النظام الفرنسي وامتداد لقوانينه في أغلبه إلا أنه وبعد الاستقلال طرأت بعض التغيرات خاصة في المفاهيم وكذا توسيع نطاق التأمين الاجتماعي ليشمل الفئات المحرومة والتي كانت غير محمية بصفة فعالة في النظام الفرنسي خاصة وأن الجزائر بعد الإستقلال إنتهجت نظام مخالف للنظام الفرنسي الليبرالي، والتحت بركب الدول التي اعتنقت الاشتراكية كسياسة، ونمط لتسيير المؤسسات العامة مع ما يحمل ذلك من وجوب إحداث تغيرات على نظامها الاقتصادي والاجتماعي، واستمرار لتطوير نظام التأمين الاجتماعي بالجزائر فقد صدرت مجموعة من القوانين سنة 1983 تهدف إلى إصلاح هذا النظام وكذا إحداث صناديق خاصة بكل فئة من المواطنين مع كل ما يحمل ذلك من اختلاف في اختصاصاتها وكذا الحوادث والأخطار الاجتماعية التي يتكفل كل صندوق بضمانها، فيتعين علينا دراسة النظام الجزائري عبر مرحلتين، مرحلة ما قبل 1983 وبعد ذلك مرحلة ما بعد سنة 1983.¹

مرحلة ما قبل سنة 1983

كما سبقت الإشارة إليه فقد تميزت هذه المرحلة باستمرار تطبيق القوانين الفرنسية في مجال التأمين الاجتماعي مباشرة بعد الاستقلال وذلك بعد أن كانت هي سائدة أثناء مرحلة الاستعمار.

أولا: أثناء الاستعمار

إن نظام التأمين الاجتماعي الجزائري يمكن اعتباره وليد النظام الفرنسي، غير أن هذا الأخير لم يكن مطبقا بشكله المعروف على الجزائريين وذلك نظرا للمعارضة الشديدة للمعمرين الذين كانوا متمسكين بفكرة ازدواجية الطب بينهم وبين الجزائريين إذ كانوا يحاولون دائما المحافظة على الإمتيازات التي

¹ طيب سماتي، الغطار القانوني للتأمينات الاجتماعية في التشريع الجزائري ومشكلة العملية، 2009، ص 8.

يتمتعون بها بوصفهم أعلى درجة من الجزائريين، ولم يتم تمديد نظام التأمين الاجتماعي إلى الجزائر إلا سنة 1958 وذلك بعد تبلور فكرة الاستقلال وظهورها جراء الثورة الجزائرية إذ تم إجراء بعض الإصلاحات في مجال الهياكل الصحية وكذا تكوين مستخدمي قطاع الصحة، غير أن هذه الإصلاحات كان أثرها محدود ولم يشمل أغلبية الجزائريين إذ امتد فقط إلى المعمرين وكذا الجزائريين العاملين لديهم و العاملين بالإدارة الاستعمارية مثل البريد و السكك الحديدية والموانئ فقد تم إدخال نظام التأمين الاجتماعي في شكل تمديد للنظام الفرنسي وهذا التمديد لم يمس إلا القطاعات الحساسة للإدارة الاستعمارية والتي تهم المستعمر وتخدم مصالحه، كانت هذه الفترة تمتاز بالفوارق بين الجزائريين و المعمرين إذ أن نظام التأمين على المرض كان يخص فقط الأوروبيين وكان باقي الشعب لا يستفيد إلا من إعانات رمزية مثل المساعدات الطبية المجانية التي كانت تمنح في المصحات، وبالنظر إلى وضعية الجزائر خلال هذه المرحلة يمكن القول أنه وإن ظهر نظام تأمين اجتماعي غير أنه ذو تطبيق جزئي وانتقائي ولم يدق الجزائريون طعم الحماية الاجتماعية إلا بعد الاستقلال.¹

ثانيا: مرحلة من 1962 إلى سنة 1983

نظام التأمين الاجتماعي بالجزائر الذي تم إدخاله كامتداد للنظام الفرنسي بدأ يعرف عدة تطورات وتغيرات مباشرة بعد الاستقلال وذلك تماشيا مع الاتجاهات المختارة من طرف الدولة الجزائرية، وكذا الفروقات الاقتصادية والاختلافات بين الجزائر وفرنسا التي كان نظامها هو السائد، فقد اعتمدت الجزائر على الاشتراكية كأغلب الدول حديثة العهد بالاستقلال مما يفرض إجراء تغييرات على كل المستويات خاصة في مجال الحماية الاجتماعية للمواطنين، وبذلك فقد تم الاعتراف بالحقوق في الصحة والحماية الاجتماعية في الميثاق الوطني سنة 1976 و كذا في دستور سنة 1976 الذي اعترف لجميع المواطنين بحقوقهم في حماية صحتهم، وأهم ما يميز هذه المرحلة هو تنوع الأنظمة إذ كانت فئة من العمال أو الموظفين تخضع لنظامها الخاص وكان هذا التنوع مبرر بتنوع قطاعات النشاط مما جعل نظام التأمين الاجتماعي الجزائري بهذه الصفة معقد سواء في التنظيم أو التسيير وبقي الحال على ذلك إلى غاية سنة 1970 أين بدأت الإجراءات الأولى لمحاولة خلق نوع من التجانس بين هذه الأنظمة المختلفة، فجاء المرسوم 70-116 المؤرخ في 1 أوت 1970 الذي أعاد تنظيم التأمين الاجتماعي وذلك بإنشاء صناديق متخصصة، مع ضم نظام التأمين الفلاحي بموجب الأمر الصادر في 5 أفريل في سياق الثورة الزراعية، إذ أصبح الفلاحون يتمتعون بنفس مزايا النظام العادي الذي كان مطبق على الفئات الأخرى من العمال والموظفين، كما تم بموجب الأمر رقم 08-74 المؤرخ في 30 جانفي 1974 كل هذه الأنظمة و الصناديق تحت وصاية وزارة واحدة وذلك بعد أن كانت تحت وصاية وزارات مختلفة، إذ تم ضمهم لوزارة الشؤون الاجتماعية باستثناء النظام الفلاحي الذي كان تابعا لوزارة الفلاحة فخلال هذه الفترة إذ كان

¹ الملتقيات الجهوية الأربعة المشتركة بين وزارة العدل ووزارة الضمان الاجتماعي، بومرداس، غرداية، بجاية، وهران، سنة 1998، ص 5.

نظام التأمين الاجتماعي الجزائري يتميز تبعا بتعايش نظامين النظام العام أي بحسب الفئات العاملة ومجموعة من الأنظمة الخاصة التي تستند على المهنة، إلى أن جاء التوحيد سنة 1983¹

مرحلة ما بعد سنة 1983

تماشيا دائما مع النظام الاشتراكي وكذا التطورات التي بدأت تتجسد من بداية سنة 1980، تقرر تطوير نظام للتأمين الاجتماعي يكون ومعمم على جميع المواطنين وبذلك تم إعادة تنظيم التأمين الاجتماعي في مجمله ويستند على المبادئ التالية:

- مبدأ تعميم التأمين الاجتماعي
- مبدأ توحيد الأنظمة والامتيازات والتمويل
- مشاركة ممثلي العمال في تسيير هيئات الضمان الاجتماعي عبر تمثيل واسع في مجالس الإدارة لهذه الأخيرة، إن الهدف من إصدار قوانين التأمين الاجتماعي لسنة 1983 هو تعميم التأمين للجميع دون النظر إلى قطاع النشاط أو الفرد فيشمل جميع العمال والموظفين بالإضافة إلى المعوقين وكذا المسنين بالإضافة إلى السماح للنقابات والجمعيات الممثلة لهذه الفئات من المشاركة في تسيير هيئات التأمين وقد صدرت سنة 1983 خمسة قوانين وهي:

➤ الضمان الاجتماعي القانون رقم 11183²

➤ التقاعد القانون رقم 12/83

➤ وحوادث العمل والأمراض المهنية رقم 13/83³

➤ التزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي القانون 14/83

➤ المنازعات في مجال الضمان الاجتماعي رقم 15/83

وتطبيقا لهذه القوانين ومحاولة من المشرع إعطائها أكثر نجاعة وفعالية فقد تم إنشاء ثلاث صناديق للتأمين تشمل الفئات وذلك بموجب المرسوم التنفيذي رقم 7-92 وجاء أيضا بتوحيد نظام هذه الصناديق سواء من الجانب المالي أو من حيث التسيير وهذه الصناديق هي:

- الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية - العمال الأجراء .
- الصندوق الوطني للتقاعد .
- الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الاجراء .

هذه الصناديق هي الكفيلة بتوفير الخدمات للمواطنين والمتمثلة في الحماية من المخاطر التي قد تجلبهم تماشيا مع الحاجيات الملحة للحماية والمعبر عنها من طرف العمال من جهة وكذا جميع فئات

¹ محادي مبروك ، المنازعات المتعلقة بحوادث العمل ، المجلة القضائية ، عدد خاص ، ج2 الصادر عن قسم المستندات و النشر للمحكمة العليا 2000 الجزائر ، ص112.

² القانون رقم 11/83 المؤرخ 2 جويلية 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، الجريدة الرسمية عدد 28 لسنة 1983، إستدراك الجريدة الرسمية، عدد 37 لسنة 1983، المعدل والمتمم.

³ القانون رقم 13/83 مؤرخ 2 جويلية 1983 يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية الجريدة الرسمية، عدد 28 لسنة 1983 المتمم والمعدل.

المجتمع النشطة في جميع المستويات وإن كان هذا التنظيم يشبه إلى حد كبير النظام الفرنسي إلا أن الضرورة هي التي أملت فاختلاف وتعدد الأجهزة والأنظمة المختصة في مجال التأمين الاجتماعي الذي كان سائدا قبل التوحيد يطرح العديد من الإشكاليات خاصة في التسيير وكذا الرقابة على الاشتراكات التي تعتبر مصدر التمويل الأولي لهذه الصناديق بالإضافة لإعانات الدولة. هذه هي أهم المراحل التي مر بها نظام التأمين الاجتماعي الجزائري، فبعدما كان الجزائريون يعانون من عدم توازن نظام الحماية أثناء الاستعمار، بدأ التأمين الاجتماعي يظهر شيئا ويتطور بتطور المفاهيم وكذا توجهات الدولة الجزائرية إلى أن أصبح كما هو عليه منذ 1983 من حيث التنظيم أو التسيير غير أن فعالية نظام التأمين الاجتماعي تأثر كثيرا بالأزمة التي عرفت البلاد في السنوات التي كان من المفروض أن ينطلق فيها فعلا هذا النظام (التسعينات)، إلا أنه وبالرغم من ذلك فإن هيئات التأمين الاجتماعي تؤدي خدمات، وبالنظر إلى طبيعة العلاقة بين المؤمن لهم و الصناديق المختلفة وبصفة خاصة ما ينتظره الفرد من حماية، فقد لا يرضى بتقديرات صناديق التأمين الاجتماعي وبالتالي ينازعها في بعض الحالات.

نستخلص أن نظام التأمينات الاجتماعية يمر بمرحلتين الأولى قبل سنة 1983 كانت معظم قوانينه إرث من النظام الفرنسي، أما بعد الاستقلال طرأ تغيير وتم توسيع نطاق التأمينات الاجتماعية ليشمل الفئات المحرومة التي كانت غير محمية بصفة فعالة في النظام الفرنسي

المطلب الثاني: تعريف التأمين الاجتماعي

اختلفت آراء كتاب التأمين في تحديد المعنى العام للتأمين الاجتماعي، حيث يرى البعض أنه عند توفر مبدأ التضامن الاجتماعي في فرع ما يسمى هذا الأخير تأمينا اجتماعيا حيث يعني هذا المبدأ توزيع الخسائر التي تصيب البعض والذين يتحقق الخطر المؤمن منه بالنسبة لهم أو ممتلكاتهم، كما أن التأمين الاجتماعي يقوم على أساس الضمان الاجتماعي المزدوج هذه الازدواجية تتمثل في تحصيل الاشتراكات المقدمة من طرف المؤمن والتي يعاد صرفها في مختلف أنواع الأدوات والتعويضات المباشرة وغير المباشرة.

يعرف بلانشارد (Blanchard) التأمين الاجتماعي على أنه¹: النظام الذي يتوفر فيه العناصر التالية:

1- عنصر الالتزام (الإجبارية في التأمين).

2- تحمل الحكومة لجزء من تكاليف التأمين.

3- قيام الحكومة بدور المؤمن (هيئة التأمين).

كما يعرف هانز (Hans) التأمين الاجتماعي على أنه توفره الهدف الاجتماعي للتفرقة بينه وبين

التأمين الخاص بصرف النظر عن شخصية القائم بالتأمين.

¹ مصطفى الجمال، الوسيط في التأمينات الاجتماعية، دار المطبوعات الجامعية، مصر، 1984، ص 07.

كما يعرف عادل عز التأمين الاجتماعي على أنه: تأمين إجباري من الدولة يهدف إلى توفير الحماية المادية للطبقات الضعيفة للمجتمع في حالة تعرضهم لأخطار ليس في قدرتهم تحملها كأخطار المرض أو حوادث العمل، العجز، أو وفاة مبكر، البطالة، أو وصولهم سن الشيخوخة أو أنه تأمين إجباري يفرض على فئة معينة، لكن لصالح فئة أخرى ضعيفة في المجتمع، قد يتعرضون للإصابة في أموالهم أو شخصهم نتيجة لخطأ من فئة أخرى أو أنه يشمل كل تأمين يمكن مزاولته بواسطة الهيئات الخاصة وتضطر¹ الحكومة لمزاولته وكمحاوله للجمع بين التعاريف السابقة نقول أن نظام التأمين الاجتماعي يقوم على أساس التضامن الاجتماعي حيث يغطي أنواعا من الأخطار لا طاقة للفرد أو المؤسسة على تحملها مهما كانت قواها ويتسم بطابع الإلزامية لمن يمتلك الصفة القانونية له ويعمل على جمع الاشتراكات المحددة حسب مداخيل الأفراد وإعادة صرفها فيشكل تعويضات وآداءات يتميز بها النظام عند اقتضاء الحاجة.

تبين أن التأمين الاجتماعي يقوم على أساس التضامن الاجتماعي هدفه الأساسي حماية الفرد أو المؤسسة من الأخطار التي لا طاقة لهم بتحملها و يتسم بطابع الإلزامية لمن يمتلك الصفة القانونية له

المطلب الثالث: كيفية تطبيق التأمين الاجتماعي

إن أهمية كل نظام تأمين اجتماعي تقاس بعدد الأخطار التي يغطيها وبعدد الأشخاص الذين تشملهم الحماية، ولهذا الغرض سوف نوضح النقاط التالية:

- أ- الأخطار المغطاة والأشخاص المحميون.
 - ب- النطاق الإقليمي لتطبيق التأمين الاجتماعي.
 - أ- الأخطار المغطاة والأشخاص المحميون
- يغطي التأمين الاجتماعي العديد من المخاطر والتي نجملها في ما يلي:²
- المرض، وذلك بتقديم العناية الطبية والوقائية والعلاجية للمضمون ولأفراد العائلة.
 - الأمومة، بتقديم العناية الطبية قبل وأثناء وبعد الولادة.
 - الوفاة، بتقديم مساعدة مقطوعة للمضمون لقاء نفقات الدفن في حالة وفاة المؤمن وذلك لعائلة أو لأصحاب الحق بالاشتراك مدة الاشتراك لا تقل عن سنة.
 - منحة التعاقد المنقول، بتقديم تعويضات شهرية لأفراد العائلة وذوي الحقوق للمتوفي.
 - العجز بدفع مبلغ مع تعويض نهاية الخدمة، يساوي الفرق بين التعويض الفعلي المستحق للمضمون عن خدماته والتعويض الذي يستحق عن خدمة.

¹ درار عياش، أثر نظام الضمان الاجتماعي على حركية الاقتصاد، دراسة حالة الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية لغير الأجراء، شبكة بومرداس، مذكرة ماستر، تخصص اقتصاد مالي ونقدي، كلية الاقتصادية والتسيير و العلوم التجارية، جامعة بومرداس، الجزائر، 2004-2005، ص39.

² حاج عمارة، تيلوث سعاد، مرجع سابق، ص44.

- البطالة الإجبارية والتعاقد المسبق.
- التقاعد أو حماية الشيخوخة.

ولهذا الغرض لابد من توفير برنامج للرعاية الاجتماعية بهذه وذلك بتوفير:

- الرعاية الصحية.
- الرعاية النفسية.
- العلاج الطبي.
- الرعاية الاجتماعية .
- إنشاء أندية للمسنين.
- الرعاية المتكاملة (التخطيط لرعاية المسن - الرعاية الاقتصادية)

هذا ما يجعلنا نجمع أن هذه الاخطار المغطاة هي الأنواع التالية:¹

- (1) تأمينات المرض والأمومة.
- (2) تأمينات العجز والوفاة والشيخوخة.
- (3) إصابات العمل والحوادث المهنية.
- (4) البطالة.

إذ أنه في الحقيقة تنقسم التعويضات إلى نوعين:

- مزايا عينية وهي العلاج عن الإصابة والمرض المهني وصرف الأدوية وبعض الأجهزة التعويضية.
- مزايا نقدية وهي التعويضات النقدية التي يحصل عليها حال الوفاة، العجز الكامل أو النسبي المستديم.

1- تأمينات المرض والأمومة

تعتبر رعاية العامل من الناحية الطبية من أهم المسائل التي يعني بها الضمان الاجتماعي، حيث يتولى كفالة هذا التعويض، ويستفيد المنخرط في النظام من جملة من المزايا نذكر من بينها:

- الخدمات الطبية العامة والخاصة وعلاج الأسنان.
- الرعاية الطبية في المنازل عند اقتضاء الضرورة.
- الوسائل الطبية والأجهزة.
- المعالجة بالمياه المعدنية والحمامات الطبية.

¹ .saint jours yves :le droit de la sécurité social ,LGDJ,tome1,1980,p13.

2- تأمينات العجز والوفاة والشيخوخة

يعتبر تأمين العجز والوفاة والشيخوخة من أهم فروع التأمين الاجتماعي حيث يهدف هذا النوع إلى حماية الفرد وأسرته في حالة تحقق الأخطار السابقة وذلك بالتعويض المادي، تتلخص وظائف هذا النوع فيما يلي:

- تعويض الدخل: المعوض عنه على شكل معاش.
- تعويض خطر حالي العجز والوفاة.
- إعادة توزيع الدخل.

ويتم استحقاق المعاش (التقاعد) والعجز في الحالات التالية:

- ✓ انتهاء خدمة المؤمن ببلوغه السن القانوني.
- ✓ الوفاة.

✓ انتهاء الخدمة وفق الوثائق الطبية.

3- إصابات العمل والحوادث والأمراض المهنية

نعني بإصابة العمل ما يقع للعامل نتيجة حادث معين قد يقع له أثناء تأدية مهامه أو من خلال ذهابه وإيابه من وإلى العمل، كحوادث الطريق ويغطي هذا النوع ثلاث مخاطر هي:

- أمراض المهنة.
- إصابة الطريق.
- حادث العمل.

4- التأمين على البطالة

ينظم هذا النوع من التأمين الأحكام الخاصة بمن يتعطل عن العمل بصفة غير إرادية، ويهدف هذا النوع إلى تعويض هؤلاء العمال عن أجورهم المفقودة نتيجة البطالة الإجبارية بمنحة البطالة. وللاستفادة من هذه المنحة لابد من توفر الشروط التالية:

- أن يبحث الشخص عن العمل، وأن يثبت اسمه في سجل مكاتب العمل وأن يعبر بكل جدية عن رغبته الصادقة في العمل.

- إن المضرب عن العمل أو المحال على المجالس التأديبية أو المفصول وفق لقرار إداري لا يعد خاضعا لهذا القانون.

- قدرة البطال على العمل

يهدف هذا التأمين إلى تحقيق غرضين:

- إيجاد فرص العمل للعاطلين
- تقديم منافع عدم التشغيل للعاملين المؤهلين¹.

¹ حاج عمار ، تيلوث سعاد ، تسيير صناديق الضمان الاجتماعي بالجزائر، مرجع سابق الذكر، ص47.

كما يتوقف صندوق البطالة عن دفع المنحة في الحالات التالية:

- رفض العامل العاطل الالتحاق بعمل ما يعرض عليه من قبل مكاتب العمل.
- استدعائه للخدمة الوطنية.
- مغادرة الوطن.
- انتهاء مدة المنحة.

ب) النطاق الإقليمي لتطبيق التأمين الاجتماعي

يقصد بهذا النطاق مدى التغطية التأمينية، حيث يعد كل مقيم على أراضي معينة محلي أو أجنبي من جهة، أجير أو حر من جهة أخرى خاضع لنظام التأمين الاجتماعي حسب نظم وتشريع هذه الدولة وذلك بصرف النظر عن المركز ومستوى المؤسسة التي توظفهم ويضمن نظام التأمين الاجتماعي الحماية للأجانب ولكن ذلك يتم وفقاً لشروط محددة أهمها:

- 1- أن يعمل في الحدود الجغرافية للدولة، ويتم خضوعه لنظام هذه الدولة.
 - 2- يستفيد الأجير الأجنبي من تقديمات الضمان الاجتماعي وفقاً للشروط التالية:
 - أن يكون حائز على إجازة عمل وفق القوانين والأنظمة المعمول بها.
 - أن تقر الدولة بمبدأ المساواة في المعاملة.
 - استشارة وزارة الخارجية.
 - الإقامة على أراضي الدولة الخاضعة لها.
 - 3- كما يخضع إلى النظام كل من يعتبر:
 - ممتلك للحصانة الدبلوماسية.
 - ممتلك للحصانة القنصلية.
 - موظفو المنظمات الدولية والإقليمية كموظفو منظمة الأمم المتحدة والهيئات المتفرعة عنها موظفو الجامعة العربية والهيئات المتفرعة عنها وغيرها.¹
- نستنتج أن التأمين الاجتماعي يغطي العديد من المخاطر منها تأمينات المرض و الأمومة ، تأمينات العجز و الوفاة و الشيخوخة، إصابات العمل و الحوادث المهنية و البطالة

1 حاج عمارة، مرجع سابق الذكر، ص48.

المبحث الثاني: أسس وخصائص التأمين الاجتماعي ومزاياه

تختلف التأمينات الاجتماعية عن التأمينات الخاصة أو التجارية من حيث الأسس والخصائص والمزايا التي تقدمها التأمينات الاجتماعية مقارنة مع التأمينات الخاصة أو التجارية وهذا ما سنتعرف عليه في هذا المبحث.

المطلب الأول: أسس التأمين الاجتماعي

اختلف الفقه حول الأساس الذي يقوم أو يستند إليه التأمين الاجتماعي وتولد عن ذلك الاختلاف الفقهي بروز عدة نظريات فقهية كمحاولة لتحديد هذا الأساس ومن أبرز هذه النظريات:

1- **النظرية التقنية:** يرى أنصار هذه النظرية أن التأمين يجد أساسه في عملية التعاون التي يقوم بها المؤمن والمتمثلة في جميع المخاطر التي يتعرض لها المستأمنين وإجراء المقاصة بينها وفقاً لقانون الإحصاء، وانقسم أنصار هذه النظرية إلى فريقين كل منهما يعرف التأمين حسب وجهة نظره.

الفريق الأول: يرى هذا الفريق أن التأمين في حقيقة أمره ما هو إلا عملية تعاون بين مجموعة من الأشخاص يواجههم نفس الخطر، فهم وحدهم الذين تقع على عاتقهم مسؤولية تغطية نتائج المخاطر التي قد تحدث لأي منهم، وفي رأيهم يقتصر دور المؤمن على إدارة وتنظيم التعاون بين المستأمنين بطرق فنية تمكنه من تحديد المبلغ المالي الذي يدفعه كل واحد منهم في شكل قسط أو اشتراك بصورة تتناسب مع درجة احتمال وقوع الخطر من جهة ومدى جسامته من جهة ثانية، لا يقدم المؤمن أي مبالغ مالية من حسابه الخاص (ماله) فالتأمين إذاً هو عملية تعاون منظم بطريق متبادل بين الناس وفقاً لقواعد فنية تساعد على إبعاد احتمالات الصدفة البحتة في حدوث المخاطر.

الفريق الثاني: يرى أنصار هذا الفريق أن التأمين يستند على عملية فنية، وإذا كانت هذه العملية تتمثل في تجميع المخاطر وإجراء المقاصة، فإن ذلك لا يمكن أن يتم إلا ضمن مشروع منظم يعمل بوسائل فنية ويلتزم هذا المشروع بتغطية المخاطر التي يتعرض إليها المؤمن لهم¹.

2- النظرية الاقتصادية

مفاد هذه النظرية أن أساس التأمين الاجتماعي يقوم بالنظر إلى الجوانب الاقتصادية للتأمين.

أ- معيار الحاجة

يقوم التأمين على فكرة الحاجة حيث أن أي نوع من التأسيس يهدف إلى الحماية والضمان من خطر معين وأن التأمين عن الأضرار والتأمين من خطر الحريق أو السرقة أو التلف، يجد مصدره الأساسي في حاجة المؤمن له إلى إجراء نوع من الوقاية تضمن له الحماية والأمان عند وقوع المخاطر، ومن الملاحظ أن هذه الحاجة لا تتأكد في كل أنواع التأمين، فالتأمين على الحياة لصالح

¹ محمد حسن منصور، قانون التأمين الاجتماعي، الطبعة الثانية، منشأة المعارف، الإسكندرية، 1966، ص 125.

شخص آخر لا تتحقق فيه الحاجة للحماية والأمان للمؤمن له، وبذلك يمكن التفكير في تبني معيار آخر والذي يظهر أنه أقرب إلى هذه العملية وهو معيار المصلحة كبديل لمعيار الحاجة، إذ أننا نلاحظ أن عملية التأمين تقوم في الواقع على المصلحة إذ تعد هي الدافع الأساسي للقيام بعملية التأمين¹.

ب- معيار الضمان

إن الضمان يكون أفضل من غيره من المعايير الأخرى كأساس للتأمين باعتباره يمثل القاسم المشترك لكافة أنواع التأمين على الأشياء مثلا يحقق الضمان لقيمة الأشياء المؤمن عليها والتأمين على الحياة يحقق الضمان للغير وعدم تدهور المركز المالي للمستفيدين ونفس الشيء في التأمين على المرض أو الشيخوخة وإصابة حوادث المرور، فإن التأمين يحقق ضمان عدم اختلال التوازن الاقتصادي للمؤمن له وأسرته وبهذا فإن فكرة الضمان في الواقع نجدها في مختلف أنواع التأمين.

3- النظرية القانونية

مفادها أن الضمان الاجتماعي يجد أساسه في عناصر التأمين ذاتها وذلك كما يلي:

أ- معيار الضرر: أي أن التأمين مهما كان نوعه فإنه يهدف أساسا إلى إصلاح الضرر وذلك أن فكرة الضرر توجد في كافة أنواع التأمين سواء تأمين الأضرار أو تأمين الأشخاص فيتمثل الضرر في التأمين على الأشياء في قيمة الشيء المؤمن عليه، ويتمثل الضرر في التأمين ضد الإصابات والأمراض المهنية والشيخوخة في الخسارة أو ما يفوت المؤمن له من كسب نتيجة حلول الكارثة (الحادث).

ب- معيار التعويض: يرى أنصار هذا الرأي أن التأمين أو الضمان الاجتماعي بصفة أدق يجد أساسه القانوني في التعويض الذي يرافق كافة أنواع التأمين، وبدونه لا يكون للتأمين أي معنى، إذ أن المؤمن له عندما يؤمن على المخاطر المختلفة بمختلف أشكالها يهدف أن يقدم للمؤمن له أو المستفيد مبلغا من المال عند وقوع الخطر، وهذا يتفق تماما مع طبيعة عقد التأمين للجانبين وخلاصة القول أن هذه النظريات تعرضت بطبيعة الحال إلى انتقادات البعض للبعض الآخر ولعل سبب ذلك يعود إلى أن كل واحد من أنصار هذه النظريات يكتفي بالاعتماد على جانب واحد من التأمين وإهماله للجوانب الأخرى، حيث أنه يلاحظ من خلال هذا العرض الوجيز أن البعض قد اقتصر على الجانب الفني فقط للتأمين والبعض الآخر على الجانب الاقتصادي والرأي الأخير اعتمد على الجانب القانوني وفي الواقع فإن الضمان الاجتماعي يجد أساسه في جميع هذه الجوانب ولا يمكن الاستغناء عن رأي منها، فعند التمعن في عملية التأمين نجد الضمان الاجتماعي يتضمنها جميعا².

¹ - محمد حسن منصور، مرجع سابق ذكره، ص 125.

² - راشد راشد، التأمينات البرية الخاصة في ضوء قانون التأمين الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1992، ص 89.

هناك عدة نظريات فقهية لمحاولة تحديد هذا الأساس من أبرزها النظرية التقنية تتضمن فريقين والنظرية الاقتصادية تتضمن معيار الحاجة، معيار الضمان، والنظرية القانونية تتضمن معيار الضرر ومعيار التعويض.

المطلب الثاني: خصائص التأمينات الاجتماعية

ومن أهمها ما يلي:

1- أنه نظام إجباري يلزم بالاشتراك فيه جميع العاملين في الدولة وأصحاب الأعمال وفي بعض الأحيان يطبق اختياريًا على بعض الفئات كما هو الحال في التأمين على العاملين في الخارج الذي كان إجباريًا ثم تحول إلى اختياري وينادي البعض الآن بتحويله إلى نظام إجباري عليهم لأن عدد العاملين في الخارج الآن في حدود 4 مليون لا يؤمن منهم إلا ثلاثة وثلاثون ألف فقط.

2- أنه نظام تكافلي اجتماعي ويظهر ذلك في أن العامل وصاحب العمل يشتركون في الأقساط كما أن الدولة تساهم في هذا النظام في صورة الإعانات التي تدفعها لصناديق التأمينات الاجتماعية لمواجهة الزيادات التي تتقرر في المعاشات لمواجهة التضخم وزيادة أعباء الحياة على مستحقي التأمين.¹

3- دفع العاملين المؤمن عليهم جزء من قسط التأمين وبذلك يفترق عن الضمان الاجتماعي الذي لا يطالب المواطن الذي يحصل على الضمان بدفع شيء.

4- الشمول لجميع العاملين وأصحاب الأعمال والعمالة غير المنتظمة، كما أنه يشمل المتعطلين عن العمل في فترات بينية حين انتهاء عملهم في جهة والانتظار للحصول على عمل آخر.

5- الفائض التأميني وعائد الاستثمار يكون لصالح المؤمن عليهم لا يشاركهم فيه غيرهم.

6- أن الحكومة تقوم بإدارة هذه التأمينات من خلال صناديق التأمين التي تقوم عليها الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي ثم وزارة التأمينات وتحمل أموال التأمينات بتكاليف ومصرفات الصناديق.²

من خلال ما سبق نستخلص أن الحكومة هي التي تقوم بإدارة هذه التأمينات من خلال صناديق التأمين التي تقوم عليها الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي ثم وزارة التأمينات وتحصل أموال التأمينات بتكاليف ومصرفات الصناديق.

المطلب الثالث: مزايا التأمين الاجتماعي: وتتلخص فيما يلي:

1- ضمان استمرار الدخل المشترك في التأمين عندما يقل الدخل أو ينقطع للعجز أو الشيخوخة أو الوفاة وتوفير تكاليف العلاج أثناء المرض مما يؤدي إلى توفير الأمن الاقتصادي للإنسان في مستقبل حياته أو لذويه بعد وفاته مما يجعله مطمئنًا وينصرف إلى عمله بجدية وكفاءة.

2- تحقيق التكافل والتعاون بين أفراد المجتمع لأن المشترك يدفع مبالغ قليلة ويحصل على مزايا عديدة.

¹ - محمد عبد الحليم عمر، الاسلام والتأمينات الاجتماعية مدخل تعريفي جامعة الأزهر، 2002، ص 9، 10.

² - محمد عبد الحليم عمر، نفس المرجع، ص 7.

- 3- إعادة توزيع الدخل بين أفراد المجتمع باعتبار ذلك قيمة عالية تعمل على تماسك المجتمع واستقراره.
 - 4- توفير المدخرات اللازمة للاستثمار في المجتمع إذ لو ترك الأمر بدون تأمينات اجتماعية إجبارية فسوف تقل مدخرات الأفراد
 - 5- تدعيم قدرة الدولة اقتصاديا عن طريق استثمار الفائض التأميني في المشروعات المختلفة.
 - 6- الإسهام في سد عجز الموازنة العامة للدولة من خلال إقراضها لبعض أموال التأمينات الاجتماعية
 - 7- استمرار الدخل للمواطنين بعد التعاقد يوفر لهم قوة شرائية تساهم في تنشيط حركة السوق ومواجهة الركود.
- ومن ثم يتضح أن التأمينات الاجتماعية تدخل شرعا في نطاق مقصود الشريعة الإسلامية وهو تحقيق مصالح الناس والتعاون بينهم.¹
- وفي الأخير يتضح لنا أن مزايا التأمين الاجتماعي كثيرة ومتعددة توفر الامن الاقتصادي للإنسان ومستقبل حياته أو لدويه بعد وفاته مما يجعله مطمئنا وينصرف الى عمله بجدية وكفاءة .

¹ - محمد عبد الحليم عمر، مرجع سابق الذكر، ص11.

المبحث الثالث: تميز التأمينات الاجتماعية عن بعض الأنظمة المشابهة لها

تلتقي قوانين التأمينات الاجتماعية في سعيها لتحقيق الأمن الاجتماعي للمنطوين تحت مظلتها مع الأنظمة الأخرى المشابهة لها من حيث هذا الهدف لكنها تختلف عنها من حيث طبيعتها وكذا شروط تطبيقها وهذا ما سنتولى توضيحه في النقاط التالية.

المطلب الأول: الفرق بين التأمينات الاجتماعية والضمان الاجتماعي

تهدف التأمينات الاجتماعية بصفة عامة إلى توفير الأمن والأمان في نفس الطبقة العاملة في المجتمع سواء كان ذلك في القطاع العام أو الخاص، وذلك عن طريق تعويض المؤمن له أو من يعولهم من أفراد أسرته عن الخسارة التي قد تلحق به نتيجة لتحقيق أحد المخاطر الاجتماعية المنصوص عليها في قوانين التأمينات الاجتماعية كخطر المرض، العجز، الوفاة، الأمومة مثلما هو الشأن في الجوائز ويتمثل التعويض في تقديم مبالغ نقدية على شكل إيراد أو أي عوض مالي أو خدمات عينية تتمثل على الخصوص في التكفل بالرعاية الطبية ودفع نفقات العلاج..... إلخ للمؤمن له، وذلك مقابل اشتراكات إجبارية يدفعها كل من العامل وصاحب العمل بمشاركة من الدولة أحيانا.

وتمثل التأمينات الاجتماعية أداة من الأدوات التي يستعملها الضمان الاجتماعي لتوفير الأمن الاجتماعي والاقتصادي للأفراد حيث يؤدي التأمين عن المرض إلى توفير الحماية للمؤمن له من المرض إذ توفر له الحماية الطبية الكافية كما تقدم له نفقات العلاج.... إلخ.

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

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

نستخلص ان التأمين الاجتماعي وسيلة من الوسائل التي يستعملها الضمان الاجتماعي لتحقيق غايته و المتمثلة في الامن الاجتماعي الذي تسعى الدولة الى تحقيقه لمواطنيها عن طريق ضمان دخلهم في حالة تعرضهم الى الانقطاع أو النقص أو مواجهتهم لأخطار اجتماعية.

المطلب الثاني: التأمينات الاجتماعية والتأمينات الخاصة

تهدف كل من التأمينات الاجتماعية والتأمين الخاص إلى تحقيق الامن والأمان في نفس المؤمن لهم تجاه ما يهددهم من أخطار مستقبلية قد لا يقدر على مواجهتها بوسائلهم الخاصة.

¹ - محمد شريف عبد الرحمان أحمد عبد الرحمان، قانون التأمين الاجتماعي، دار الكتاب الحديث، القاهرة، الطبعة الثانية، 2004، ص 48.

وتتولى القيام بهذه المهمة في التأمينات الخاصة شركات تجارية هدفها تحقيق الربح حيث تتعهد بتغطية الخسائر والاضرار التي قد تلحق بالمؤمن له إذا تحقق الخطر المؤمن منه وذلك في مقابل أقساط يدفعها المؤمن له حسب ما تم الاتفاق عليه يوم إبرام عقد التأمين.

وفي الجزائر ولغاية صدور الأمر رقم 07/95 كانت عملية التأمينات الخاصة محتكرة من قبل الدولة إذ تمارسها بواسطة الشركات المحددة بموجب مرسوم رقم 82/85 المؤرخ في 30 أفريل 1985 والمحدد كالتالي:

1- الشركة الوطنية للتأمين SAA.

2- الشركة الجزائرية للتأمين CAAR.

3- الشركة المركزية لتأمين النقل CAAT.

4- الشركة الجزائرية لإعادة التأمين CCR.

وقد قضت المادة الأولى من القانون رقم 07/80 المؤرخ في 09 أوت والذي تم إلغائه بموجب الأمر 07/95 المؤرخ في 25 يناير 1995 على أنه:¹

" تمارس شركات تأمين الدولة احتكار الدولة لعمليات التأمين "

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

وبالرجوع لأحكام قانون التأمين الخاص نجدها تبقي على إلزامية بعض التأمينات لكن يبقى عقد التأمين كما هو في هذا المجال يبرم بين شركة التأمين والمؤمن له بطلب من هذا الأخير مما يوضح بان التأمين الخاص هدفه حماية المصلحة الخاصة حيث يسعى المؤمن له بواسطته إلى تأمين نفسه أو ماله ضد خطر مستقبلي يهدده، نظير أقساط يدفعها للمؤمن أو شركة التأمين تحدد هذه الأقساط بحسب جسامه الخطر المؤمن منه وكذلك درجة احتمال وقوعه أو تفاقمه، بينما التأمينات الاجتماعية عبارة عن مشروع عام يهدف إلى تحقيق الأمن الاجتماعي لأفراد المجتمع وغالبا ما تكون الدولة أحد أطراف علاقته التي تسعى إلى تحقيق النفع العام حيث تدفع اشتراكات هذا التأمين من قبل كل من العامل وصاحب العمل وكذا الدولة بنسب مختلفة يحددها القانون.

¹ - المادة 18 من القانون رقم 14/83 المتعلقة بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي المعدل والمتمم، وكذلك المادة 72 من القانون رقم 14/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل والمتمم.

" يتم تمويل نفقات التأمينات الاجتماعية اعتمادا على قسط اشتراك إجباري على نفقة أصحاب العمل و كذا المستفيدين المشار إليهم في الباب الأول من هذا القانون"

ولذلك يمكن القول بأن التأمين الاجتماعي تامين إلزامي لا بد منه وأن عدم قدرة المستفيد على دفع نفقاته لا يحول دون قيامه نظرا للهدف المرجو منه ألا وهو تحقيق الأمن الاجتماعي ككل، لذلك يلزم القانون كل من العامل وصاحب العمل وأحيانا الدولة بدفع اشتراكاته، فهو إذن نظام إجباري يعمل على إضفاء الحماية الاجتماعية على فئة معينة من المواطنين تقضي مصلحة المجتمع حمايتها وهي غالبا فئة العمال سواء كانوا أجراء أم ملحقين بالأجراء، أي كان قطاع النشاط الذي ينتمون إليه.

أما نفقات أو اشتراكات التأمينات الاجتماعية فيتحملها كل من العامل عن طريق الاقتطاع من أجره وصاحب العمل حيث يلزمه القانون بدفع نسبة اشتراكات التأمين عن العامل لديه وكذا الدولة، وفي بعض الصور يتحملها صاحب العمل وحده¹. وذلك أن التأمين الاجتماعي يقوم على فكرة مواجهة الاخطار الاجتماعية بصورة جماعية عن طريق المشاركة في التمويل باعتبار أن المخاطر تلحق بالأفراد تنعكس آثارها على المجتمع ككل فعندما يصاب العامل بعجز يقعه عن العمل سيكون عالة على المجتمع هو ومن تحت كفالته، لكن عندما يكون مؤمنا اجتماعيا سيعوض مما كان قد دفعه من اشتراكات عندما كان يمارس عمله، وعليه يمكن القول بأن فائدة التأمين الاجتماعي لا تعود على المؤمن له وحده بل يستفيد منها المجتمع أيضا بطريقة غير مباشرة، لذلك لا تكون نفقات هذا التأمين على المؤمن له وحده كما سبق وأشرنا.

وأما الاشتراكات فتحدد بمدى القدرة على المساهمة في تحمل نفقات هذا التأمين وليس بجسامة الخطر، على خلاف التأمينات الخاصة التي تحسب فيها الأقساط التي يلتزم المؤمن له بدفعها، بمقابل تعهد المؤمن " شركة التأمين " بدفع مبلغ التعويض عند تحقق الخطر المؤمن منه بحسب جسامة الخطر المطلوب التأمين منه وكذا درجة احتمال وقوعه، بحيث يرتفع هذا القسط كلما ارتفعت درجة احتمال وقوع الخطر وكذا تفاقمه والعكس صحيح.

وخلاصة القول أنه وبالنظر إلى الوظيفة التي يؤديها التأمين الاجتماعي وكذا الهيئة التي تتولى إدارة هذا التأمين وهي هيئات عامة تابعة للدولة تدعى هيئات الضمان الاجتماعي هدفها تحقيق نفع عام عن طريق تغطية المخاطر التي يتعرض لها المنظمون تحت مظلة هذا التأمين من العاملين أو الموظفين في الدولة دون السعي إلى تحقيق الربح وهذا ما يبرر إلزامية هذا التأمين سواء للمؤمن أو المؤمن له على خلاف التأمينات الخاصة².

" يمكن لكل شخص له مصلحة مباشرة أو غير مباشرة في حفظ مال أو في عدم وقوع خطر أن يؤمنه"

¹ - المادة 78 من القانون 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية.

² - محمد شريف عبد الرحمان أحمد عبد الرحمن، مرجع سابق ذكره، ص 50.

إلا أن هذا لا يعني أن التأمينات الخاصة كلها ليست إلزامية حيث هناك بعض المجالات التي يلزم فيها القانون الأشخاص لضرورة التأمين الإجباري عليها، كما هو الشأن بالتأمين على السيارات حيث نصت المادة الأولى من الأمر رقم 15/4 المؤرخ في 30 يناير 1974 المتعلق بالإلزامية التأمين عن السيارات ونظام التعويض عن الأضرار المعدل و المتمم بالقانون رقم 31/88 المؤرخ في 19 يوليو 1988 على أنه:

" كل مالك مركبة ملزم بالاكْتَتَاب في عقد تأمين يغطي الأضرار التي تسببها تلك المركبة للغير وذلك قبل إطلاقها للسير"

وبذلك يختلف مفهوم قانون التأمينات الاجتماعية عن مفهوم قانون التأمينات الخاصة أو ما يعرف بالتأمين التجاري الذي تقوم به شركات التأمين التي تعتبر في نظر القانون شركات تجارية في علاقتها مع الغير¹ هدفها تحقيق الربح مع هذه الشركات هي شركات تابعة للدولة أي أنها تخضع لإشراف عام من الدولة ممثلة في وزير المالية شأنها في ذلك شأن نظام التأمين الاجتماعي الذي سبق وأن رأينا بأنه وسيلة في يد الدولة تسعى من خلالها إلى تحقيق الأمن الاجتماعي لفئة معينة من المجتمع، إلا أنها تختلف في نقطة جوهرية تتمثل في كون نصوص قوانين التأمينات الاجتماعية تعتبر قواعدا آمرة لا يمكن للأطراف الاتفاق على مخالفتها والنصوص الآمرة كما هو معروف تتعلق بالنظام العام الذي يهدف إلى حماية حقوق المجتمع الذي لا يمكن للأطراف إلا الخضوع لها جبرا منه فعلى أطراف علاقة العمل أيا كانت الانتساب إلى الضمان الاجتماعي وجوبيا وهذا ما يستشف من نص المادة 8 من القانون رقم 14/83 المؤرخ في 2 يوليو 1983 والمتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي بقولهم:

" ينسب وجوبا إلى الضمان الاجتماعي الأشخاص أيا كانت جنسيتهم سواء كانوا يمارسون نشاطا مأجورا أو شبيها به بالجزائر أم كانوا رهن التكوين بأية صفة من الصفات وحيثما كان لصالح فرد أو جماعة من أصحاب العمل أو أيا كان مبلغ أو طبيعة أجرهم وشكل وطبيعة أو مدة صلاحية عقدهم أو علاقة عملهم على أن يستوفوا الشروط المحدد في هذا الفصل"

ينتسب وجوبا للتأمينات الاجتماعية كذلك كل الأشخاص الذين يمارسون نشاطا مهنيا غير مأجور مهما كان قطاع النشاط.

ويجب أن يقدم طلب الإنتساب من قبل صاحب العمل وذلك في خلال 10 أيام التي تلي توظيف العامل، وعند المخالفة فقد قرر المشروع عقوبات تتمثل في غرامات مالية توقعها هيئة الضمان الاجتماعي على الهيئة المستخدمة قدرها 500 دج، عن كل عامل لم يتم إنتسابه.²

¹ - المادة 13 من القانون رقم 14/83 المشار إليه سابقا.

² - الفقرة الثانية المادة 8 من القانون رقم 14/83 المتمم بموجب القانون 07/04 المؤرخ في 10 نوفمبر 2004.

غير أن الامر ليس كذلك بالنسبة للتأمينات الخاصة حيث توجي نصوص القانون على كون الشخص مختارا بالتأمين على حياته أو ممتلكاته لدى شركة يختارها ويستحق مبلغ التأمين عند تحقق الخطر المؤمن منه وهذا ما يستمد من بعض نصوص قانون التأمين الصادر بالأمر رقم 07/95 المادة 26 منه والتي تنص:

" لكل شخص له مصلحة مباشرة أو غير مباشرة في حفظ مال أو في عدم وقوع خطر أن يؤمن منه" كذلك نص المادة 64 من نفس القانون والتي تنص على أنه

" لكل شخص يتمتع بالأهلية القانونية أن يبرم عقد تأمين على نفسه"

كما نلاحظ أيضا أن اشتراكات التأمين الاجتماعي محدد بموجب قوانين وبصورة ترتبط بالقدرة على المساهمة في نفقاته ذلك أن الفئة المستفيدة من هذا التأمين هي عادة الأقل قدرة على نفقاته لذلك يهدف هذا القانون لحماية المؤمن لهم المنطوين تحت مظلة قانون التأمين الاجتماعي من المخاطر التي قد تحل بهم وتؤدي بالتالي إلى نقص دخلهم أو انقطاعه ويغطي قانون التأمين الاجتماعي الجزائي كما سبقت الإشارة أربعة أخطار هي خطر المرض، الولادة، العجز ثم الوفاة.

في حين يحدد مبلغ القسط في التأمينات الخاصة من قبل شركة التأمين باعتبارها الطرف الاقوى في علاقة التأمين والتي تأخذ في الاعتبار عند تحديده ضرورة تحقيق الربح وذلك باعتمادها على الاسس الفنية والإحصائية حتى تتجنب الخسارة وتحقق أرباحا.

أما التأمين الاجتماعي فليس الهدف منه تحقيق أرباح أو حتى عدم تحمل خسائر ولكن تحقيق الهدف الاجتماعي المرجو منه بأي ثمن، وما قد يترتب على هذا الهدف من زيادة في الأعباء فإن الدولة تتحمله وبالتالي فإن الاعتماد على أسس فنية لا يمثل في هذا النوع من التأمين الأهمية التي يمثلها في التأمين الخاص.¹

نستنتج أن كل من التأمينات الاجتماعية و التأمينات الخاصة يشتركان من حيث الهدف المتمثل في تحقيق الامن و الأمان في نفوس المؤمن لهم اتجاه ما يهددهم من اخطار مستقبلية قد لا يقدرّون على مواجهتها بوسائلهم لخاصة .

المطلب الثالث: التأمينات الاجتماعية و المساعدات الاجتماعية

تتفق التأمينات الاجتماعية مع المساعدات الاجتماعية في أن كليهما تحققان الأمن الاقتصادي لفئات معينة من المجتمع حيث تهدف التأمينات إلى تحقيق الأمن الاقتصادي لفئة غالبا ما تكون من العمال في حين تحقق المساعدات الاجتماعية الأمن الاقتصادي لفئة المعوزين في المجتمع ومع ذلك تختلف الواحدة عن الأخرى في كون هذه الأخيرة تكون بصورة مؤقتة قد تكون في المناسبات كما هو الشأن في منحة 2000 دج التي تمنحها الدولة للتلاميذ المعوزين في بداية كل سنة دراسية، كذلك

¹ - جلال محمد إبراهيم، التأمين دراسة مقارنة، دار النهضة العربية القاهرة، 1994، ص 107.

ما تقدمه الدولة بما يعرف بـقفة رمضان التي تمنح للمعوزين خلال شهر رمضان بينما تحقق التأمينات الاجتماعية الأمن الاقتصادي بصورة دائمة للمؤمن له عند تحقق الخطر المؤمن منه حيث يتلقى المريض مرضاً مزمناً دخله لمدى الحياة كما تتلقى الحامل راتبها طول مدة عطلة الأمومة.... إلخ.¹

كما تختلف التأمينات الاجتماعية عن المساعدات الاجتماعية من حيث مصدر التمويل حيث يكون تمويل اشتراكات التأمينات الاجتماعية من العامل وصاحب العمل وفي بعض الأحيان من الدولة في حين يمول نظام المساعدات الاجتماعية من قبل الدولة حيث تخصص الدولة مبلغاً معيناً للمساعدات الاجتماعية بقدر ما تسمح به مواردها المالية وما تخصصه لذلك في ميزانيتها العامة، ولا تقدم للفرد إلا إذا أثبت الفحص الاجتماعي حالته وإحتياجه الفعلي لهذه المساعدات في حين يحصل المؤمن له على مزايا التأمينات الاجتماعية بمجرد توافر شروط استحقاقها دون الحاجة إلى إجراء تحقيق عن حالته الاجتماعية فيما كان معوزاً أو غير معوز لأن الإلزام بها يقرره القانون حيث يستطيع المؤمن له في حالة عدم حصوله على حقوقه اللجوء للقضاء وإلزام المؤمن (هيئة الضمان الاجتماعي) بدفع مستحقاته، في حين لا يستطيع المعوز إجبار الدولة على دفع المساعدات الاجتماعية باعتباره عمل اختياري تقوم به الدولة اتجاه الطبقة المعوزة ويقوم على مدى قدرتها على الدفع ولا يستطيع المعوز إجبارها على ذلك ما لم تسمح به مواردها المالية.²

يتبين لنا في الأخير أن التأمينات الاجتماعية تهدف إلى تحقيق الأمن الاقتصادي لفئة غالباً ما تكون من العمال في حين تحقق المساعدات الاجتماعية الأمن الاقتصادي لفئة المعوزين في المجتمع بصفة مؤقتة.

¹ - المادة 72 من القانون 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية.

² - المادة 72 من قانون 11/83، نفس المرجع.

خلاصة الفصل

رغم كل الجهود التي قامت بها الجزائر من أجل عصرنه منظومة الحماية الاجتماعية إلا أن الوضعية الحالية للصندوق الوطني للتأمين الاجتماعي آلت إلى التفكير في بدائل أخرى كمصدر لتمويل صناديق التأمين الاجتماعي للحفاظ على ديمومتها، لأن اشتراكات العمال والمستخدمين لن تغطي مستقبلا نفقاته المتزايدة، خاصة في ظل ارتفاع فاتورة الأدوية وتزايد حوادث العمل دون أن ننسى تهرب المستخدمين من دفع الاشتراكات والتصريح الدقيق لعدد ساعات العمل، وكذا إعادة النظر للآليات التنظيمية التي يعمل وفقها الصندوق حاليا، كما أنه لابد من التأكيد على حقيقة أن مساهمة برامج وخدمات التأمين الاجتماعي في النمو الاقتصادي ليس هو الهدف المجرد لمؤسسات التأمين، فبالرغم من أن هدفها الرئيسي هو تقديم الحماية الاجتماعية ضد الخطر الذي يهدد القوى العاملة المنطوية تحت مظلة تأمينات الضمان الاجتماعي إلا أنها تؤثر على العديد من المتغيرات الاقتصادية.

بعد استعراضنا لماهية التأمين الاجتماعي الذي كان هدفه الأساسي توفير الحماية المادية للطبقات الضعيفة للمجتمع في حالة تعرضهم لأخطار ليس في قدرتهم تحملها وتطرقنا الى مزاياه وأسسه وخصائصه والتميز بينه وبين الأنظمة المشابهة له. وبالتالي سوف يكون الفصل الموالي خاص بدراسة واقع التأمين الاجتماعي على موظفي معهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بالمركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميلة .

الفصل الثالث

التوظيف في الجزائر

الفصل الثالث: التوظيف في الجزائر

تمهيد الفصل الثالث

المبحث الأول: ماهية التوظيف

المطلب الأول: تعريف التوظيف

المطلب الثاني: أهمية التوظيف

المطلب الثالث: شروط التوظيف

المبحث الثاني: الإطار المفاهيمي للموظف

المطلب الأول: تعريف الموظف

المطلب الثاني: حقوق و واجبات الموظف

المطلب الثالث: خصائص الموظف

المبحث الثالث: التوظيف في المركز الجامعي عبدالحفيظ بوالصوف -ميلة،

خلاصة الفصل

تمهيد

نظرا لأهمية العنصر البشري بالنسبة لأي منظمة سواء كانت إدارة أو شركة و أهمية الدور الذي تقوم به في تفعيل سير و تطور المنظمة و المساهمة في تحقيق أهدافها، أعطى له اهتماما كبيرا، ذلك لأن نجاح أي منظمة يتوقف على كفاءة الأفراد العاملين بها، لذلك وضعت طرق معينة لجلب و توظيف العامل الكفاء.

و بهذا تعد عملية التوظيف إحدى أهم الوظائف التي يجب أن تتجزأ إدارة الموارد البشرية في المنظمة بكفاءة و فعالية عالية، فعلى أساس النجاح في انجازها يتحدد مسار النشاطات الوظيفية في المنظمة.

و على ضوء هذه المعطيات سنتناول في هذا الفصل ثلاث مباحث و هي كالآتي:

- المبحث لأول: ماهية التوظيف
- المبحث الثاني: الإطار المفاهيمي للموظف
- المبحث الثالث: التوظيف في المركز الجامعي

المبحث الأول: ماهية التوظيف

إن المنظمات و إن اختلفت أشكالها أو طبيعتها تتطلب طاقة بشرية والتي تتمتع بمستويات عالية من الكفاءة المهنية في العمل، فالموظف يشكل مكونا هاما بالنسبة لكل العمل، فهو بمثابة الأصل الثابت الأكثر قيمة، و لهذا سنتطرق في هذا المبحث إلى ثلاث مطالب، حيث سنتناول في المطلب الأول تعريف التوظيف، أما في المطلب الثاني سنبين أهمية التوظيف، و المطلب الثالث سيعرض شروط التوظيف ومبادئه.

المطلب الأول: تعريف التوظيف

لقد تعددت التعاريف التي أعطيت لعملية التوظيف مع تعدد الباحثين و المؤلفين الذين كتبوا في هذا المجال و فيما يلي سنذكر بعضا من هذه التعاريف:

التوظيف لغة: التوظيف اسم من فعل وظف، يوظف، توظيف، و يراد به استخدام أو تشغيل شيء أو إنسان قصد إنشاء قيمة جديدة منه، و هكذا توظف الأموال للحصول على أرباح و فوائد منها، و يستخدم العمال و الموظفون قصد إنتاج سلع و خدمات جديدة¹.

التوظيف اصطلاحا: "هو مجموعة من الأعمال الضرورية لاختيار مرشح لمنصب معين."

و هو مصطلح مرادف للفظ التشغيل بحيث يراد بالمعنى الأول استخدام الأفراد في مناصب الشغل، وفيه معنى بتكليف شخص معين بمسؤوليات وواجبات محددة في المنظمة، أما مصطلح التشغيل فيراد به ملء أو سد منصب كان شاغرا².

مفهوم التوظيف عند مختلف المفكرين

التعريف 01: "التوظيف هو توفير الكوادر البشرية التي تحتاجها المنظمة و اللجوء إلى مصادر توفر هذه الموارد بمختلف الوسائل لتتمكن من اختيار و تعيين الأشخاص للعمل"³.

التعريف 02: " هي العملية المستمرة التي تقتضي من المؤسسة تحديد احتياجاتها من القوى العاملة القادرة والراغبة و المتاحة للعمل، و البحث عن هذه العناصر و ترغيبها للعمل في المؤسسة ثم اختيار أفضل

¹ - المتجدد في اللغة والإعلام، ط1، دار الشرق، لبنان، 1973، ص 265.

² - بوراش شافية، سياسة التوظيف في ظل إصلاح الوظيفة العامة في الجزائر خلال الفترة (2005-2007)، مذكرة ماستر في العلوم السياسية، جامعة الجزائر، 2008، ص 10.

³ رفعت عبد الحليم القاعوري، إدارة الإبداع التنظيمي، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، 2005.

العناصر المتقدمين ليكونوا أعضاء لها، و إعداد هؤلاء و المساهمة في تحقيق أهداف المؤسسة، وحثهم وترغيبهم في العمل و الاستمرار فيه لضمان توافر عناصر الولاء و التعاون و روح الجماعة"¹.

و لكننا نرى أن الرأي الأول هو الأصح لأن التوظيف كما سبق و رأينا أنه ماهو إلا نشاط فرعي من أنشطة الكوادر البشرية.

المطلب الثاني: أهمية التوظيف

يحتل التوظيف أهمية بالغة في المنظمة باعتباره النشاط الذي يتم من خلاله توفير احتياجات المنظمة من الموارد البشرية و التوظيف يجيبنا عن الأسئلة التالية:

ما هي المصادر التي يمكن أن تلجأ إليها المنظمة للحصول على موارد بشرية تتلاءم ومتطلبات المنصب الشاغر على مستوى المنظمة؟

ما هي الأساليب و الإجراءات تتبعها المنظمة من أجل اختيار الأفضل من بين المتقدمين لطلب التوظيف، بحيث تحقق مبدأ وضع الشخص المناسب في المكان المناسب؟

كما تبرز أهمية التوظيف من خلال الدور الذي يلعبه في إنجاز استراتيجية إدارة الموارد البشرية.

• التوظيف ركن أساسي في استراتيجية إدارة الموارد البشرية:

تضطلع إدارة الموارد البشرية بمهمة إدارة شؤون العاملين في المنظمة خلال مساهمهم المهني، و ذلك من خلال ما يسمى "بعملية تكوين الموارد البشرية" التي تتشكل من عدة وظائف متسلسلة، و متكاملة تسعى لتوفير مورد بشري كفء، يخدم أهداف المنظمة و تتمثل هذه الوظائف في تصميم و تحليل العمل، تخطيط الموارد البشرية، توظيف الموارد البشرية، التدريب والتأهيل، تقييم الاداء و التي تلعب عملية التوظيف فيها دورا أساسيا من خلال ارتباطها بالوظائف السابقة لها من جهة²، و الوظائف اللاحقة من جهة أخرى و هذا ما سيتم توضيحه فيما يلي:

• تعتمد عملية التوظيف على المعلومات التي توفرها لها عملية تصميم وتحليل الوظائف من خلال ما توفره لها من معلومات عن الوظيفة وعن شاغلها تساعد على وضع معايير الانتقاء التي تضمن اختيار الأنسب من بين المتقدمين.

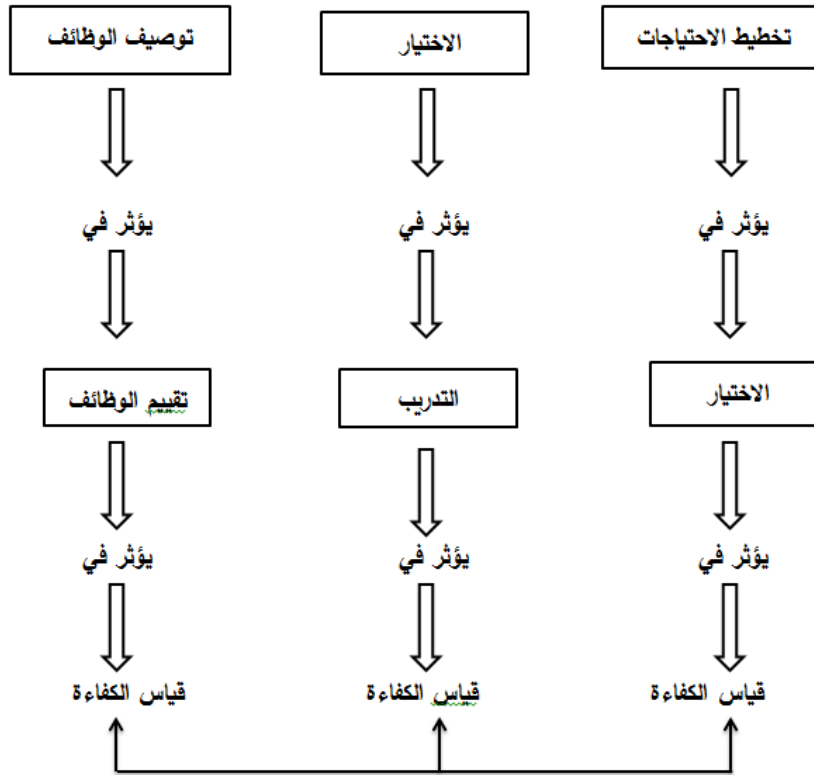
¹ منصور أحمد منصور، المبادئ العامة في إدارة القوى العاملة، وكالة المطبوعات، الكويت، 1975، ص 95.

² عمر وصفي عقيلي، إدارة الموارد البشرية المعاصرة (بعد استراتيجي)، ط1، دار وائل للنشر و التوزيع، عمان، 2005، ص 311.

- ترتبط عملية التوظيف بتخطيط الموارد البشرية من خلال ما يوفره لها من تحديد نوعي و عددي للموارد البشرية التي يحتاج إليها حجم العمل في الحاضر و المستقبل.
- يرتبط التوظيف بعملية تدريب وتنمية مهارات الموظف الجديد، حيث كلما كانت عملية اختيار وتعيين الموظفين الجدد ناجحة كلما سهل ذلك من عملية تأهيلهم و تدريبهم سواء بعد التعيين مباشرة أو في المستقبل مما يؤدي إلى التقليل من التكاليف التي قد تتحملها المنظمة في حالة ما إذا كانت عملية التوظيف أقل نجاحا من المطلوب.
- ترتبط عملية التوظيف بعملية تقييم الأداء الذي تكشف نتائجه عن مستوى كفاءة التوظيف وذلك بعد مرور فترة التجربة التي يخضع لها الموظف الجديد¹.

و فيما يلي شكل يوضح علاقة التأثير و التأثير بين مختلف أنشطة الموارد البشرية

الشكل رقم 1 تكامل أنشطة إدارة الموارد البشرية



المصدر على السلمي، إدارة الموارد البشرية والكفاءة الإنتاجية، الطبعة الثالثة، دار غريب للطباعة و النشر والتوزيع، مصر 1985، ص 119.

¹ عثمان بن شاوي، أهمية الاختبارات المهنية في عملية التوظيف، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في العلوم السياسية، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة الجلفة، 2017، ص 25، 27.

بالإضافة إلى ما سبق ذكره فإن أهمية التوظيف تبرز من خلال الأهداف التي يسعى التوظيف إلى تحقيقها و التي نذكر منها ما يلي:

- يهدف التوظيف أساسا إلى وضع الشخص المناسب في الوظيفة المناسبة و ذلك من خلال العمل على تحقيق أكبر قدر ممكن من التوافق بين عناصر و مكونات كل من مواصفات الشخص و متطلبات الوظيفة على حد سواء، و يمكن حصر مواصفات الشخص في العناصر التالية:
- تأهيل عملي من حيث النوع و المستوى.
- خبرة عملية من حيث مجالها و عدد سنواتها.
- مهارات شخصية (السن، النوع، الهوايات...).
- التركيب الاجتماعي للفرد (الأصول الاجتماعية، العادات و التقاليد...).
- التركيب النفسي للفرد (الدوافع و الاتجاهات، الإدراك، التوازن...).

أما متطلبات الوظيفة فيمكن حصرها فيما يلي:

- أداء واجب معين.
- تحمل مسؤوليات معينة.
- ممارسة سلطات معينة.

كما يهدف التوظيف إلى تقليل جهود و نفقات الأنشطة الأخرى التي يقوم بها إدارة الموارد البشرية في المنظمة، و التي تلحق عملية التوظيف كالتدريب عن طريق التركيز على جذب مجموعة ملائمة و مميزة و ذات كفاءة تأهيل مناسبين من المتقدمين لشغل الوظائف الشاغرة¹.

المطلب الثالث: شروط التوظيف و مبادئه

أولاً: شروط التوظيف

نجد حسب المادة 75 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة تنص على ما يلي:

- لا يمكن أن يوظف أيا كان في وظيفة عمومية ما لم تتوفر فيه الشروط الآتية:
- أن يكون جزائري الجنسية.
- أن يكون متمتعا بحقوقه المدنية.
- أن لا تحمل شهادة سوابقه العدلية القضائية ملاحظة تنتافي و ممارسة الوظيفة المراد الالتحاق بها.

¹ عثمان بن شاي، مرجع سابق ذكره، ص 25، 27.

- أن يكون في وضعية قانونية اتجاه الخدمة الوطنية.
- أن تتوفر فيه شروط السن و القدرة البدنية و الذهنية و كذا المؤهلات المطلوبة للالتحاق بالوظيفة المراد الالتحاق بها.

و نجد من بين الشروط التي نص عليها القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أفريل 1990 المتعلق بقانون العمال ما يلي:

- حسب المادة 15: لا يمكن في حال من الأحوال أن يقل العمر الأدنى للتوظيف عن سن 16 سنة إلا في الحالات التي تدخل في إطار عقود التمهين التي تعد وفقا للتشريع و التنظيم المعمول بهما.
- و لا يجوز توظيف القاصر إلا بناء على رخصة من وصيه الشرعي، كما أنه لا يجوز استخدام العامل القاصر في الأشغال الخطيرة أو التي تنعدم فيها النظافة أو تضر صحته أو تمس بأخلاقياته.
- و حسب المادة 18: يمكن ان يخضع العامل الجديد توظيفه لمدة تجريبية لا تتعدى 6 أشهر كما يمكن أن ترفع هذه المدة إلى 12 شهر لمناصب العمل ذات التأهيل العالي.
- تحدد المدة التجريبية لكل فئة من فئات العمال أو لمجموع العمال عن طريق التفاوض الجماعي.
- وحسب المادة 21: يجوز للمستخدم توظيف العمال الأجانب عندما لا توجد يد عاملة وطنية مؤهلة، و حسب الشروط المحددة في التشريع و التنظيم المعمول بهما¹.

ثانيا: مبادئ التوظيف

يقوم التوظيف على ثلاث مبادئ أساسية و هي كالآتي:

1. مبدأ الديمومة: أي أن يكون التوظيف هو عملية إدارية مستمرة.
2. مبدأ المساواة أو تكافؤ الفرص: أي إعطاء فرص متساوية لجميع المتقدمين.
3. مبدأ الكفاءة: هو اختيار أفضل العناصر المتقدمة للوظائف المعلن عليها و أكرها قدرة على القيام بها².

¹ صاخري محمد، ماهية التوظيف، الموسوعة الجزائرية للدراسات السياسية و الاستراتيجية، 2019، ص20.

² ربحت مصطفى عليان، أسس الإدارة المعاصرة، كلية التخطيط، الأردن، 2007، ص148.

المبحث الثاني: الإطار المفاهيمي للموظف

إن مفهوم الموظف كان أسبق في الظهور من مفهوم الوظيفة على خلاف ما كان يجب أن يكون لأن الوظيفة في حقيقة الأمر تصور في ذهن معنى الدولة في أسرها تلك التي بنشاطها العام و الخاص طائفة الموظفين، إلى حد يمكن القول بأن الوظيفة العامة هي وعاء السلطة العامة، وإن خلودها من خلود الدولة صاحبة السيادة تمارس الدولة نشاطها من خلال موظفيها فهم أداة الدولة لتحقيق أهدافها و لذلك لا بد من تحديدها من ينطبق عليه هذا الوصف و قد سعى كل من المشرعين و القضاة و الفقهاء إلى ضبط مفهوم الموظف العام نظرا لأهمية مركزه القانوني لذلك لا نعثر على مرجع تاريخي جامع مانع لظهور مصطلح الموظف بالمفهوم الشائع حاليا فهو مرتبط بميلاد المجتمعات و بأنظمتها الوظيفية و خدماتها المرفقة، وسنحاول من خلال هذا المبحث عرض مفهوم الموظف في المطلب الأول و نتطرق في المطلب الثاني إلى حقوق و واجبات الموظف، أما المطلب الثالث سنتناول فيه حوافز الموظف و خصائصه.

المطلب الأول: تعريف الموظف

أولا في التشريع

إن التعريف التشريعي بصفته الاستثنائية قد يذهب إلى البحث عن المضمون ولكن في أغلب الأحيان ونظرا لصعوبة و عدم دقة التعريف الموضوعي، فإنه يذهب إلى تعاريف وظيفية تطبيقية على شكل تبيان الهدف من المفهوم، أو على شكل قائمة لتحقيق هدف معين حينما يراد تحديد مفهوما للموظف يلجأ إلى البحث أولا في القانون الأساسي للأمر 133/66 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة المؤرخ في 1966/06/12.

و الملاحظ أن المشرع لم يورد فيه نص يتضمن تعريفا شاملا للموظف، وإنما أقصر في النص الوارد في المادة الأولى منه على تبيان العناصر الأساسية التي يجب توفرها في الشخص المعني حتى يعتبر موظفا، حيث جاء في نص هذه المادة في فقرتها الثانية: "يعتبر موظفين الأشخاص المعينون في الوظيفة العامة الذين رسموا في درجة التسلسل في الإدارات والجماعات المحلية وكذلك المؤسسات والهيئات العمومية حسب كفاءات تحدد بمرسوم".

من خلال نص المادة المذكور أعلاه يتبين أنها اقتصر فقط على ذكر العناصر التي يجب توفرها

في الشخص لكي يعد موظف عام و هي كالتالي:

1. صدور أداة قانونية للتعيين في الوظيفة العامة.
2. القيام بعمل دائم.
3. الترسيم في درجة من درجات التدرج الوظيفي¹.

¹ سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور و التحول من منظور تسير الموارد البشرية و الأخلاقيات المهنية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، طبعة 2010، ص13.

4. العمل في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد الأشخاص المعنوية العامة¹.

و من ثم تبين أن القانون رقم 12/78 قد نص على أن مصطلح الموظف يطلق على كل شخص يعمل حيث أنه يكفي للشخص أن يعمل حتى يطلق عليه مصطلح موظف.

و بالنسبة للمرسوم 59/85 الصادر في 1985/03/23 المتعلق بالقانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات الإدارية العمومية، فإنه كان صريح في تعريفه للموظف و قد جاء في نص المادة الخامسة منه ما يلي:

" تطلق على العامل الذي يثبت في منصب عمله بعد انتهاء المدة التجريبية تسمية موظف "

و من خلال نص هذه المادة نلاحظ أنه يشترط لإضفاء صفة الموظف على الشخص الذي يعتبر مثبت في منصب عمله، و عليه نستخلص أن العمال المؤقتين لا يعتبرون موظفون بالنسبة للأمر 03/06 الصادر في 2006/07/15 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة، جاء في نص المادة منه الفقرة الأولى فقد جاء في قولها "يعتبر الموظف كل عون في وظيفة عمومية دائمة و رسم في السلم الإداري"، و على إثرها فإن الموظف هو كل شخص يشغل منصب دائم و يستلزم الترسيم الذي يعرف طبقا لنفس المادة الفقرة الثانية على أنه "الإجراء الذي يتم من خلاله تثبيت الموظف في رتبته" من خلال هذا التعريف يمكن استخلاص أربعة معايير لإضفاء صفة الموظف على كل من يلتحق بالوظيفة العمومية و يتعلق الأمر بمايلي:

1. التعيين.
2. الخدمة في المرفق العام.
3. الترسيم.
4. ديمومة الوظيفة².

ثانيا في الفقه

عرف الفقيه ديجي الموظف على انه " كل شخص يساهم بطريقة دائمة في إدارة مرفق عام مهما كانت طبيعة الأعمال التي يقوم بها"³.

تعريف الفقيه بارتي الذي يعتبر الموظفين هم بصفة عامة الأشخاص الذين يقبلون تعيين الإدارة لهم في وظائف عامة محددة، و يشاركون بصورة دائمة في إدارة مشروع عام، أما الفقيه "روجيه جرجوار" و هو أحد

¹ سعيد مقدم، مرجع سابق ذكره، ص 13.

² المادة 04 من الأمر 03/06 المؤرخ في 1966/07/15، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 46، الصادرة في 16 جويلية 1966.

³ أحمد بوضياف، الجريدة التأديبية للموظف العام في الجزائر، المؤسسة الوطنية للكتاب، طبعة 1986، ص 47.

المختصين في مجال الوظيفة العامة فإنه يعرف الموظف بأنه كل شخص يتقاضى أجرا من ميزانية الدولة. أما الفقيه الجزائري عبد الرحمن الرميلي يعرفه: "الموظفون العموميون هم الأشخاص الذين ارتبطوا بالإدارة بموجب عمل قانوني وحيد أعدته الإدارة لأجلهم و حددت فيه حقوقهم و واجباتهم دون أن يشاركوا مباشرة بصفاتهم الشخصية".

وفي حقيقة الأمر ليس من السهل وضع تعريف واضح لمفهوم الموظف، و نظرا لاختلاف مدلوله باختلاف النصوص التشريعية التي تحدد أركان الوظيفة العامة، إضافة إلى ذلك إن تعريف الموظف محكوم في الواقع بعدة معطيات، أو مؤشرات تختلف ليس فقط من دولة إلى أخرى بل حتى في الدولة الواحدة و ذلك تبعا لما يسود من أنظمة اقتصادية و اجتماعية و سياسية وفكرية و أي كان الأمر فإن الفقهاء المعاصرين اتفقوا على العناصر الأساسية الواجب توفرها في الشخص لاكتساب صفة الموظف و هي:

1. أن يشغل وظيفة دائمة.
2. التثبيت في إحدى درجات السلم الإداري.
3. المساهمة في مرفق عام إداري¹.

ثالثا في القضاء

يعرف الموظف من الناحية القضائية على أنه كل ما تحاط به إحدى وظائف الدولة العامة في نطاق وظيفة إحدى السلطات الثلاث سواء كان مستخدما حكوميا أو غير مستخدم براتب أو بغير راتب و إنما يشترط أصلا أن تكون في نطاق شؤون الدولة و يكون اختصاصه إليه بطريقة الإنابة أو عن طريق التعيين على مقتضى أحد النصوص الدستورية أو التشريعية أو من المعنيين في وظائف حكومية تابعة لإحدى الوزارات أو الهيئات أو المؤسسات العامة.

و إضافة إلى ما ذكر، فقد يشمل معنى الموظف العام "كل شخص يتمتع و لو بنصيب من الاختصاص في خدمة الدولة أو أي مرفق عام و له الحق بهذه الصفة أن يستلم أموالا أو أشياء تحفظ لديه و بحوزته".

تتطلب غالبية جرائم العدوان على المال العام صفة الموظف العام إذا لم تكن كلها باعتبارها ركنا في الجريمة و يترتب على عدم تحقيقه انتقاء الجريمة أو تعبير الوصف القانوني للفعل المجرم و عليه يظهر أن السياسة التشريعية السلبية تفترض الأخذ بمدلول واحد للموظف العام في الجرائم التي تعد فيها هذه الصفة ركنا في الجريمة و باعتبارها جميعا من الجرائم الوظيفية التي تقع من الموظف².

¹ عبد الحميد حشيش، دراسات في الوظيفة العامة في النظام الفرنسي، دار النهضة العربية، القاهرة، 1977، ص170.
² صاخري محمد، ماهية التوظيف، 2021/04/24، 22:00، متاح على الموقع، <https://www.politics.dz.com>.

المطلب الثاني: حقوق و واجبات الموظف

أ. الحقوق

الفرع الأول: الحقوق المالية

1. الحق في الراتب: نص المشرع على هذا الحق من خلال المادة 25 من الأمر 03/06 السالف الذكر عندما ذكر بأنه للموظف الحق بعد أداء الخدمة في الراتب.

و الراتب هو المبلغ الذي يتقاضاه الموظف كل شهر وفقا لما تقتضيه الأحكام المقررة لذلك و في النظام الوظيفي الذي تتبناه الجزائر، فإن المرتب ليس مقابل العمل الذي يؤديه الموظف وإنما غالبا من تغلب عليه صفة النفقة التي تمنح له لتمكنه من العيش به على نحو لائق و أن يتمكن بذلك من تخصيص جهده و وقته للقيام بأعباء الوظيفة.

و يترتب على هذا الاعتبار أن الراتب يدفع في فترات منتظمة كما يتعين أن تراعى فيه اعتبارات أخرى خاصة كالمكانة الاجتماعية للموظف و المظاهر التي تحتاج إليه لذلك يقترن الراتب بمبالغ أخرى متصلة بالوظيفة تمنح للموظف في صورة تعويض الانتقال و تعويض التمثيل و تعويض المسؤولية... الخ، و نشير إلى ان هذه التعويضات يتم تحديدها في إطار القوانين الأساسية الخاصة بكل سلك وظيفي.

2. الحق في الضمان الاجتماعي: بالموازنة مع الحق في الراتب يتمتع الموظف بالحق في الحماية الاجتماعية و التقاعد حيث يمكن هذا النظام الموظف المتضرر أو المصاب بمرض أو عجز عن العمل، أو تم إحالته على التقاعد من الاستفادة من منحة تضمن له العيش الكريم كبديل عن الراتب الذي كان يتقاضاه.

و في هذا الشأن نص المشرع من خلال المادة 33 من الأمر 03/06 السالف الذكر على أنه للموظف الحق في الحماية الاجتماعية و التقاعد في إطار التشريع المعمول به¹.

¹ بوظراف علي مسار الموظف في ظل التشريع الجزائري، مذكرة ماستر في الحقوق، تخصص قانون عام معمق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2018، ص45.

الفرع الثاني: الحق في الترقية

1. **الحق في الرتبة:** تتمثل الترقية الرتب وفقا لما تتضمنه المادة 107 من القانون العام الأساسي للوظيفة العمومية سالف الذكر في تقدم الموظف في مساره المهني، و ذلك بالانتقال من رتبة إلى رتبة أعلى منها مباشرة و ذلك حسب الكيفيات التالية:
 - على أساس الشهادة من بين الموظفين الذين تحصلوا خلال مسارهم المهني على الشهادات والمؤهلات المطلوبة.
 - بعد تكوين متخصص.
 - عن طريق امتحان مهني أو تكوين مهني.
 - على سبيل الاختبار عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل بعد أخذ رأي اللجنة المتساوية الأعضاء من بين الموظفين الذين يثبتون الأقدمية المطلوبة مع مراعاة أن لا يستفيد الموظف من الترقية بهذه الطريقة مرتين.
2. **الترقية في الدرجات:** طبقا للمادة 106 من القانون العام الأساسي للوظيفة العمومية سالف الذكر أن الترقية في الدرجات تتمثل في الانتقال من درجة إلى الدرجة الأعلى منها مباشرة و تتم بصفة مستمرة حسب الوتائر و الكيفيات التي تحدد عن طريق التنظيم.

و المقصود بالتنظيم المعمول به المشار إليه أعلاه هو أحكام المرسوم الرئاسي رقم 304/07 الذي يضبط الترقية حسب ثلاث وتائر أو مدة الأقدمية في السلك الوظيفي المشغول، المدة الدنيا (سنتين ونصف) أو المدة المتوسطة (03 سنوات) أو المدة الطويلة (03 سنوات ونصف)، وتجدر الإشارة إلى أن الترقية في الدرجة تخضع لعملية التنقيط و التقدير من طرف الرأي السلمي الذي يرفع بهذا الشأن تقديره للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.

الفرع الثالث: الحق في العطل

الأصل العام أن يكرس الموظف وقته للقيام بأعباء الوظيفة و لا يجوز له أن ينقطع عنها إلا لأسباب التي يقررها القانون، و توافق عليه السلطة المختصة، ومنها العطل، حيث يمنح الموظف إجازة أو عطلة طبقا للضوابط التي وضعها القانون.

فالعطلة و إن كانت تعتبر أحد الأوضاع الوظيفية (حالة الاستيداع) إلا أنها تعد في المقابل أيضا من الحقوق التي يتمتع بها الموظف¹.

¹بوظراف علي ، مرجع سابق ذكره، ص 46 .

و في هذا الإطار ينص المشرع الجزائري من خلال المادة 39 من الأمر 06/03 أنه للموظف الحق في العطل المنصوص عليها في هذا الأمر.

و في ذات السياق قام المشرع الجزائري و بشكل غير مباشر بتعداد العطل التي يمكن أن يتمتع بها الموظف خلال المادة 129 من الأمر 06/03 عندما أشار بأنه يعد في وضعية الخدمة أيضا الموظف الموجود في عطلة سنوية، الموجود في عطلة مرضية أو حادث مهني، الموظفة الموجودة في عطلة أمومة، المستفيد من رخصة غياب كما هو محدد في المواد 208 و إلى 212 و المادة 215 من هذا الأمر.

الفرع الرابع: الحق في الحرية، الرأي و العمل النقابي و الاضرابات

اعترف المشرع الجزائري للموظفين بالحق في العمل النقابي من خلال المادة 35 من الأمر 06/03 التي جاء فيها يمارس الموظف الحق النقابي في إطار التشريع المعمول به.

و قد تدعم هذا الحق من خلال نصوص المواد 26، 27، 28، 29 من الأمر 06/03 على ضمان حرية الرأي للموظفين و على ضمان كعدم التمييز بينهم لأي سبب كان. و ضمان عدم تأثر واجباتهم المهنية بسبب انتمائهم إلى تنظيمات نقابية أو جمعيات أو الأحزاب السياسية، أو بسبب آرائهم قبل و أثناء عهدتهم الانتخابية.

كما اعترف المشرع الجزائري أيضا بالحق في الإضراب في حدود ما يسمح به القانون و في نفس سياق المادة 36 من الأمر 06/03 يمارس الموظف الحق في الإضراب في إطار التشريع و التنظيم المعمول به.

ذلك أنه بالنظر إلى ما قد ينجم عن الإضراب من عواقب وخيمة تعود بالسوء على المنتفعين من خدمات المرفق العام سعى المشرع على ضبط ممارسة حق الإضراب بقيود إجرائية تحول دون التعسف في استعماله، كما أنه و لأسباب موضوعية يمكن للمشرع أن يمنع هذا الحق في قطاعات معينة¹.

ب. الواجبات

الفرع الأول : واجبات الخدمة بالدقة و الامانة المتعلقة بالحفاظ على كرامة و نزاهة الوظيفة العمومية

فمن واجبات الموظف هو الالتحاق بالوظيفة المنوطة به فإذا رفض ألغى قرار تعيينه و في هذا الصدد يجب أن يقوم الموظف بأداء العمل المنوط به بنفسه فلا يجوز له أن يتناول عنه أو يوكل غيره إلا بمقتضى القوانين و اللوائح².

¹ بوظراف علي، مرجع سابق ذكره، ص 47.

² بوشير محند أمقران، قانون الإجراءات المدنية، ديوان المطبوعات الجامعية 2002، ص 17.

و قيام الموظفين بأداء واجباتهم الوظيفية بدقة و أمانة هو الذي يضمن تطور الأمم وهو من أهم الواجبات التي عرفتتها الشريعة الإسلامية في نطاق الوظيفة العمومية، و معيار الدقة و الأمانة يختلف باختلاف طبيعة الوظائف و مستوياتها في مدرج السلم الإداري، إلا أنه يمكن القول بصفة عامة أن هذه الدقة أو تلك الأمانة تتطلب من الموظف أن يبذل عند مباشرته لاختصاصه عناية الرجل الحريص الواعي، المؤمن و لا يكفي ببذل عناية الرجل المعتاد أو المتوسط الحال، و مفهوم الأمانة و الدقة يتسع هذا الكثير من الضوابط التي يجب على الموظف مراعاتها أثناء أدائه لعمله، إذ يتطلب من الضرورة مراعاة القواعد الإدارية و الفنية و توجيهات الرؤساء و مقتضيات الوظيفة و المواعيد المحددة لإنجاز العمل و التعاون مع الزملاء.

كما يجب على الموظف أن يؤدي عمله بنفسه، و في الوقت المكان المخصصين لذلك هذا هو الواجب الأول و الجوهري على كل موظف يعمل في مرفق عام و يمثل الدولة و يتعين على الموظف أن يحترم مواعيد العمل المقررة و لا يترك أماكن العمل قبل انتهاء الوقت المحدد له، و لا ينقطع عن الوظيفة بعد انتهاء إجازته الاعتيادية أو المرضية أو الدراسية، و لا يجوز للموظف أن يأتي بتصرف يتنافى مع كرامة وظيفته أو يتعارض مع صفته كموظف لأنه يمثل الشخص المعنوي، وهذا الالتزام يفرض عليه ليس فقط داخل نطاق العمل و المكان بل ينصرف أيضا هذا الالتزام إلى خارج نطاق العمل أي في أوقات العمل الرسمية و غير الرسمية فلا يجوز له أن يأتي بعمل يتنافى من الآداب العامة أو الأخلاق العامة أو يضع نفسه في موضع الريبة و الشبهات.

الفرع الثاني: الواجبات المتعلقة بالمحافظة على أسرار الوظيفة العمومية

يتيح عمل الموظف الاطلاع على العديد من الأسرار المتعلقة بالوظيفة العمومية من خلال الوثائق الإدارية و تظلمات الأفراد، أو الاتصال المباشر لهم، و في هذا الصدد يتعين على الموظف الامتناع عن إفشاء هذه الأسرار، و من تطبيقات هذه الالتزامات ما نصت عليه المادة 48 من الأمر 06/03 سالف الذكر والتي جاء فيها أنه يجب على الموظف الالتزام بالسر المهني، و يمنع عليه أن يكشف محتوى أي وثيقة بحوزته أو أي حدث أو خبر علم به أو اطلع عليه بمناسبة ممارسة مهامه، ما عدا ما تقتضيه ضرورة المصلحة و لا يتحرر الموظف من واجب السر المهني إلا بترخيص مكتوب من السلطة السلمية للموظف على المؤهلة، كما ألزم المشرع أيضا من خلال المادة 48 من الأمر 06/03 السهر على حماية الوثائق الإدارية و أمنها.

الفرع الثالث: الواجبات المتعلقة بطاعة الرؤساء الإداريين

إن هذا الواجب هو الذي يمثل الجزء الذي يضمن للسلطة الرئاسية فاعليتها، سواء ظهرت هذه السلطة في صورة رقابة رئاسية أم في صورة إصدار أوامر تنظيمية لازمة لحسن سير العمل، والمفروض أن السلطة¹

¹ بوبشير محند أمقران ، مرجع سابق ذكره، ص17.

الرئاسية في مظاهرها المختلفة إنما يمارسها رؤساء لهم أقدميتها في الخدمة مما يجعلهم أكثر إدراكا للعمل و حاجاته، فضلا عن كون الرئيس هو المسؤول أولا وأخيرا عن سير العمل في الوحدة التي يرأسها، وعلى ذلك يعتبر من أهم واجبات الموظف أن يلتزم بالأمر الصادر إليه من رئيسه مادام متعلق بأعمال وظيفته، و ينفذ فور إبلاغه به، ذلك أن الرئيس الإداري هو الذي يقوم بتوزيع العمل على العاملين بحسب التدرج الرئاسي، فإذا ترك الأمر للموظف أن يختار ما يشاء من الأعمال و يقبل ما يرتاح إليه ويرفض ما يستعصى عليه القيام به لاختل النظام الوظيفي.

إلا أن التزام الموظف بطاعة رؤسائه ليس التزام مطلق يهدف إلى إخفاء شخصية الموظف أمام شخصية رئيسه، بحيث تقتضي المصلحة العامة أن يبدي الموظف رأيه بكل شجاعة و حرية في القرار الموجه إليه في محاولة لإقناع الرئيس الإداري بالعدول عنه أو تعديله بما يحقق المصلحة العامة، إذ ثمة حدود لالتزام الموظف بطاعة أوامر الرئيس الإداري تتمثل في أن يكون الالتزام في حدود العمل الوظيفي وضمن واجبات وظيفته و مهامه الاعتيادية وأن لا تتضمن مخالفة للقانون و الأنظمة و التعليمات حيث لا طاعة للرئيس الإداري إن هو أمر الموظف بالتجاوز على مهام وظيفته ومخالفتها أو التحريض على ارتكاب جريمة جزائية.

الفرع الرابع: الواجبات المتعلقة بعدم الجمع بين الوظيفة و نشاط آخر

يجب إلتزام الموظف بالامتناع عن الجمع بين الوظيفة ونشاطات أخرى ومن مبرراته المحافظة على استقلالية الوظيفة العمومية و موظفيها، وعدم إئثار كاهل الموظف بأعمال أخرى تؤدي إلى إهمال واجباته الوظيفية و إرهاقه بأعمال أخرى في ذات الوقت.

ذلك أن أداء المهام المنوطة بالوظيفة من قبل الموظف بصفة شخصية و مستمرة يقتضيان التفرغ الكلي لها و عدم الانشغال بمهام مهنية أخرى سواء أوقات العمل الرسمية أو خارجها، وفي هذا الإطار نص المشرع من خلال المادة 43 في فقرتها الأولى من الأمر 06/03 على أنه يخصص الموظفون كل نشاطهم المهني للمهام التي أسندت إليهم، ولا يمكنهم ممارسة نشاط مربح في إطار خاص مهما كان نوعه، كما يمكن للموظفين المنتمين إلى أسلاك التعليم العالي والباحثين و كذا أسلاك الممارسين الطبيين المتخصصين ممارسة نشاط مربح في إطار خاص يوافق تخصصهم¹.

الفرع الخامس: واجب التحفظ

إن التحفظ يعني الاعتدال الذي يجب أن يتحلى به الموظف العام عندما يعبر عن رأيه بمعنى آخر يقود إلى السلوك المثالي و الولاء اتجاه هيئات الدولة و المحافظة على الكرامة و احترام الذات في الحياة.

¹ بوبشير محند أمقران، مرجع سابق ذكره، ص18.

و التحفظ من الشروط المطلوبة لدى الموظفين و الأعوان العموميين ينبغي الالتزام به أثناء و خارج الخدم، فالموظفون مطالبون دائما بالنقيد أثناء الخدمة بالاستقامة الكاملة اتجاه المواطنين ومستعملي المرافق العامة، واتجاه زملائهم، و مرؤوسيههم السلميين.

ينطلق هذا الواجب من مبدأ إمكانية الموظف من ممارسة سائر الحقوق المعترف بها للمواطن فله الحق أن يشارك في الانتخابات، كمواطن و مترشح للحصول على عضوية في المجالس السياسية و الإدارية بدون إن يرتبط هذا الحق باستقلاليتة.

و ممارسة النشاط النقابي، وله أن يعبر عن آراءه في الأمور العامة و خاصة بوسائل التعبير قولاً وكتابة ورسمًا...الخ، و لكن على الموظف و هو يمارس هذه الحقوق أن يلتزم بواجب التحفظ أن يجتنب سلوكه العام أو تعبيره عن آراءه السياسية بالتجاوز عما لا يألّف شرف وكرامة الوظيفة، إذ أنه مقيد بمراعاة مركزه الوظيفي، حتى لو تكون من قبيل الأسرار ولا يصل له الأمر إلى حد مهاجمة رؤسائه أو الإدارة التي ينتمي إليها.

فنصت المادة 26 من القانون 03/06 السالف الذكر على انه على الموظف تجنب كل فعل يتنافى مع طبيعة مهامه و لو كان خارج خدمته¹.

المطلب الثالث: خصائص الموظف

للموظف خصائص تميزه عن غيره من الأشخاص، والتي وضعتها المراسيم و الأوامر المتعلقة بالوظيفة العمومية و هي:

1. العمل في الوظيفة بصفة دائمة

الوظيفة هنا يقصد بها الوظيفة الدائمة و التي لا تحدد بزمان معين و هذا ما نجده في المادة 01 من قانون التوظيف العمومي 66/133.

يعتبر الموظفون الأشخاص المعنيون في وظيفة دائمة و لا يمكن شغل هذه الوظيفة إلا بصور قانون إداري من السلطة العامة يقابلها قبول شخص معنى للمنصب الذي عين فيه.

¹ بوظراف علي، مرجع سابق ذكره، ص 50-53.

2. شغل رتبة من رتب التسلسل الإداري

طبقا ما نص عليه المادة 01 من الامر 66/133 "...يعتبر الموظفون...الذين رسموا في درجات التسلسل الإداري..." و قد تكلفت المادة 07 منه بتحديد المقصود بالدرجة (الفقرة 02).

"...الدرجة هي العنوان الذي يخول للموظف حق ممارسة المهام التي احتفظ بها و تحديد الانتماء المستفيد للسلك المطابق".

3. المساهمة في تسيير أحد المرافق العامة في الدولة

اشترط قانون التوظيف العمومي الفرنسي 1959 و الامر 66/133 الجزائري و كذا غالبية الفقه والقضاء أن يكون تعيين الشخص في مرفق عام تديره الدولة، أو أحد أشخاص القانون (موظف عمومي) ويقصد بالمرفق العام كل مشروع تديره الدولة بنفسها أو تشرف على إدارته بهدف إشباع الحاجات العامة، وقد عدد المشرع الجزائري هذه المرافق بقوله: المادة 01 "...في الإدارات المركزية، والجماعات المحلية و كذا المؤسسات و الهيئات العمومية..." و الواضح من هذا التعبير أن المشرع لم يقصد المرافق التي تديرها الحكومة المركزية وحدها كالوزارات بل تشمل ما تديره أشخاص القانون العام في الدولة كالولايات و البلديات، وهنا نلاحظ بأنه إذا كان المشرع الجزائري قد وسع من نطاق تطبيق قانون التوظيف العمومي بتمديد أحكامه إلى المؤسسات العامة بكيفيات تحدد مرسوم فإن هذا المرسوم قد صدر تحت رقم 66/134 قررت مادته الأولى تطبيق أحكام القانون العام للتوظيف العمومي على أعوان المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري¹.

نستخلص مما سبق أن للموظف خصائص تميزه عن غيره وهو يعتبر عصب المؤسسة الذي يساهم في نجاحها.

المبحث الثالث: التوظيف في لمركز الجامعي ميلة

تعد عملية التوظيف عملية حساسة و مهمة كونها الخطوة التي يتم من خلالها البحث عن أفضل من سيشغل المنصب الشاغر، إذ أن استقطاب و توفير قوى عاملة بالصفات و الأعداد الكافية و الخبرات اللازمة لشغل المنصب تتيح الفرصة لاختيار أفضل عامل لشغل المنصب و تعد الجامعة من بين المؤسسات التي تسعى هي الأخرى إلى استقطاب أفراد مؤهلين و جذبهم لشغل الوظائف الشاغرة، حيث حاولنا من خلال هذا المبحث تسليط الضوء على التوظيف في المركز الجامعي ميلة، وقد تناولنا ثلاث مطالب، حيث في المطلب الأول تطرقنا إلى تعريف المركز الجامعي ميلة، أما المطلب الثاني قدمنا

¹ منتدى الموارد البشرية، مواصفات الموظف، 2021/04/26، 11:38، متاح على الموقع، <https://hariscussion.com>.

إحصائيات حول توظيف الإداريين في المركز الجامعي ميلة، أما المطلب الثالث قدمنا إحصائيات حول توظيف أساتذة المركز الجامعي طيلة خلال ثلاث سنوات الأخيرة.

المطلب الأول: تعريف المركز الجامعي ميلة

المركز الجامعي ميلة هو مؤسسة عمومية ذات طابع علمي ثقافي، تتمتع بالاستقلال المعنوي و المالي و يهدف إلى توفير تكوين علمي و نوعي للطلبة في ميادين مختلفة، تم إنشاؤه بموجب المرسوم التنفيذي رقم 204-08 المؤرخ في 09 جويلية 2008. فتح أبوابه خلال الموسم الجامعي 2008-2009 لأكثر من 1000 طالب ليكون بذلك أول مؤسسة جامعية ينطلق بها قطاع التعليم العالي والبحث العلمي في الولاية و كان أول مدير للمركز الجامعي الأستاذ الدكتور علي بوقرورة¹.

المطلب الثاني: إحصائيات حول توظيف الإداريين في المركز الجامعي عبد الحفيظ بوصوف هلال الفترة 2020-2218

2020		2019		2018		السنوات
						المناصب
1	• مهندس رئيسي للمخابر الجامعية	1	• رئيس المهندسين المخابر الجامعية	1	• متصرف مستشار داخلي	
1	• تقني سامي إعلام آلي	2	• متصرف رئيسي	1	• متصرف داخلي	
1	• كاتب	1	• مهندس رئيسي إعلام آلي	1	• محافظ المكتبات الجامعية	
•	مسابقة على أساس الشهادة	1	• مهندس معماري رئيسي داخلي	1	• مساعد مهندسين مستوى أول إعلام آلي	
1	• تقني سامي إعلام آلي	1	• ملحق من مكتبة جامعي	2	• 2 امتحان مهني	
•	وضعيات أخرى تكفل بعد عملية النقل	1	• مستوى ثاني	1	• ملحق رئيسي للإدارة	
1	• مهندس رئيسي في الإعلام الآلي	1	• متصرف محلل	1	• امتحان مهني	
1	• متصرف محلل	2	• ترقية على أساس الشهادة	4	• مسابقة على أساس الاختبار	
1	• عون إدارة رئيسي	1	• مهندس دولة مخابر جامعية	3	• ترقية على أساس	
1	• إدماج حاملي الشهادات					

¹ نبذة عن الجامعة، جامعة عبد الحفيظ بوصوف ميلة، 2021/04/30، 21:24، متاح على الموقع، www.centre-univ-mila.dz.

المصدر: معلومات مقدمة من مصلحة المستخدمين الإداريين في المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف.

توظيف 2018		
عدد المناصب المالية	التخصصات	المعهد
03	لغة إنجليزية	الآداب و اللغات
02	لغة فرنسية	
02	لغة عربية	
04	هندسة مدنية	العلوم و التكنولوجيا
03	كهروميكانيك	
02	محاسبة	العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير
16	المجموع العام	

توظيف 2019		
01	أدب عربي	الآداب و اللغات
01	نقد أدبي	
02	لغة إنجليزية	
03	لغة فرنسية	
02	كهروتقني	العلوم و التكنولوجيا
01	رياضيات	
03	علوم بيولوجية	
03	بيولوجيا النبات	
03	البيئة و المحيط	
19	المجموع العام	

توظيف 2019 (تكميلي)		
03	لغة إنجليزية	الآداب و اللغات
01	لغة فرنسية	
01	ترجمة	
02	لغة عربية	
01	أدب عربي	
03	محاسبة	العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير
01	العلوم المالية و المصرفية	
01	مالية و بنوك	
01	نقود و بنوك	
01	إدارة الأعمال	
01	إدارة الموارد البشرية	
03	هندسة ميكانيكية	العلوم و التكنولوجيا
01	كيمياء حيوية	
20	المجموع العام	

توظيف 2020		
02	لغة إنجليزية	الآداب و اللغات
01	لغة فرنسية	
01	ترجمة	
01	كهروتقني	العلوم و التكنولوجيا
02	إعلام آلي	
02	بيولوجيا النبات	
02	قانون عقاري	قسم الحقوق
01	قانون الأعمال	
01	قانون دستوري	
02	قانون إداري	
15	المجموع العام	

المصدر: معلومات مقدمة من مصلحة المستخدمين (أساتذة) في المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف.

خلاصة الفصل

بعدما تطرقنا في هذا الفصل إلى عدة مفاهيم حول التوظيف و الموظف و نخلص في الأخير إلى القول أن العنصر البشري هو عصب المؤسسة و المحرك الأساسي لمواردها الأخرى، لذا تهتم المؤسسة بفتح عمليات التوظيف بهدف جذب الأفراد المؤهلين لشغل الوظائف الشاغرة، أي أن عملية التوظيف هي العملية التي يمكن من خلالها جذب طالبي العمل للتقدم و كذا اكتشاف المترشحين المحتملين للوظائف الشاغرة، فالمؤسسة لا يمكن أن تستمر دون مواردها البشرية فبهم تتطور و تحقق أهدافها، لذا تسعى المؤسسات دوما لجلب أحسن الأفراد و استقطابهم لشغل المناصب الشاغرة، و هذا ينطبق على الجامعة باعتبارها مؤسسة تربوية تعمل على إثراء المعارف و تهيئة الكفاءات و يعد الموظف الجامعي ركن أساسي فيها لذلك كان الانتقاء و التوظيف عنصر أساسي لنجاح المؤسسة.

خلاصة الجانب النظري

اعتمادا على ما تطرقنا إليه في الجانب النظري و من خلال دراستنا للفصل الأول نستخلص أن التأمين هو بمثابة وسيلة ضمان للفرد من المخاطر التي لا طاقة له بتحملها، و يتجلى الهدف الجوهري له في توفير الأمان للأفراد و إزالة الخوف لدى المؤمن له من الأخطار المحتملة، كما تعرفنا على أنواع التأمين والذي ينقسم بدوره إلى ثلاث أقسام، و من زاوية أخرى تناولنا هيكل نظام التأمين الجزائري.

كما تطرقنا إلى عقد التأمين والذي اتضح مفهومه في ضمان الدين الناشئ، بالإضافة إلى أهم خصائصه و نماذجه التي تميزه عن باقي العقود.

استكمالا لدراستنا حول موضوع التأمين تناولنا في الفصل الثاني التأمين الاجتماعي الذي يعتبر تأمين إجباري من الدولة يهدف إلى توفير الحماية المادية للأفراد في حال تعرضهم لأخطار ليس في قدرتهم تحملها.

و أخيرا تطرقنا في الفصل الثالث إلى التوظيف في الجزائر حيث تعرفنا على أهم النقاط المتعلقة بالتوظيف، كما تناولنا مفاهيم عامة حول الموظف بالإضافة إلى أهم خصائصه، وصولا إلى التوظيف في المركز الجامعي و ختامنا قمنا بعرض إحصائيات حول التوظيف في المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميلة، خلال السنوات الأخيرة.

وتكملة لهذا الجانب النظري، سنجري دراسة ميدانية نوضحها في العناصر اللاحقة.

الجانِب المِيداني

تمهيد

يعتبر التأمين الاجتماعي أحد صور الحماية الاجتماعية التي نصت عليها المعاهدات و الدساتير الدولية، و التي تهدف إلى إعطاء مكان خاص للمستفيدين من التأمين سواء كانوا عمال أو موظفين و ذلك عن طريق التكفل بجميع الأخطار الاجتماعية و المهنية التي يتعرضون لها و كعينة من هؤلاء الموظفين وقع اختيارنا على موظفي المركز الجامعي عبد الحفيظ بوصوف ميلة معهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، حيث سنتطرق في الجانب الميداني لدراسة واقع التأمين الاجتماعي من خلال تصورات الموظفين في المركز الجامعي عبد الحفيظ بوصوف ميلة، و ذلك من خلال إتباع منهج و أدوات لجمع وتحليل البيانات.

1- التذكير بفرضيات الدراسة

تمثلت فرضيات الدراسة فيمايلي:

الفرضية العامة: يقوم التأمين الاجتماعي على مجموعة من الأبعاد من خلال تصورات الموظفين في المركز الجامعي عبد الحفيظ بوصوف ميلة.

- يعتمد التأمين الاجتماعي على التعويضات من خلال تصورات الموظفين في المركز الجامعي عبد الحفيظ بوصوف ميلة.
- يعتمد التأمين الاجتماعي على الإقتطاعات من خلال تصورات الموظفين في المركز الجامعي عبد الحفيظ بوصوف ميلة.
- يعتمد التأمين الاجتماعي على خدمات بطاقة الشفاء من خلال تصورات الموظفين في المركز الجامعي عبد الحفيظ بوصوف ميلة.
- يعتمد التأمين الاجتماعي على تغطية الأخطار من خلال تصورات الموظفين في المركز الجامعي عبد الحفيظ بوصوف ميلة.
- يعتمد التأمين الاجتماعي على المرافقة الطبية والوقاية من خلال تصورات الموظفين في المركز الجامعي عبد الحفيظ بوصوف ميلة.
- هناك رضا عن خدمات التأمين الاجتماعي من خلال تصورات الموظفين في المركز الجامعي عبد الحفيظ بوصوف ميلة.

2- الإطار المكاني والزمني

2-1- الإطار المكاني: شمل مكان الدراسة المركز الجامعي عبد الحفيظ بوصوف ميلة و الذي فتح أبوابه خلال الموسم الجامعي 2008-2009 لأكثر من 1000 طالب ليكون بذلك أول مؤسسة جامعية ينطلق بها قطاع التعليم العالي و البحث العلمي في الولاية.

2-2- الإطار الزمني: تم توزيع الاستبيان في مدة شهر بداية من شهر أبريل 2021 إلى غاية نهاية شهر ماي من نفس السنة.

3- منهج الدراسة: يعرف المنهج العلمي على أنه مجموعة من الطرق و الأساليب التي تساعد الباحث في تحليل و تنظيم و تنسيق المهام و التوصل للنظريات و القواعد و القوانين على الوجه العام والتعرف على حلول تتعلق بإشكالية علمية.

يعد " فرينان دي سوير " هو المقنن والأب الروحي للمنهج الوصفي حيث اهتم بدراسة الظواهر الوصفية واللغوية هادفاً بذلك إلى التعرف على الخصائص الواضحة لها وكان من نتائج ذلك الحد من استخدام المنهج التاريخي في الأبحاث، و يعتبر المنهج الوصفي أحد مناهج البحث العلمي الذي يتم من خلاله تحليل البيانات بطريقة استراتيجية منظمة من أجل الوصول إلى أغراض و أهداف معينة.¹

و نظرا لطبيعة دراستنا فإن المنهج المناسب هو المنهج الوصفي التحليلي، و يعد من أكثر المناهج انتشارا وشيوعا من حيث الاستعمال و يعود السبب الرئيسي وراء شيوع استخدام هذا المنهج للمرونة الكبيرة الموجودة فيه و لشموليته الكبيرة و من خلال المنهج الوصفي التحليلي يستطيع الباحث دراسة الواقع بشكل دقيق، حيث يتعرف على الأسباب التي أدت إلى حدوث الظاهرة و يساهم في اكتشاف الحلول لها.

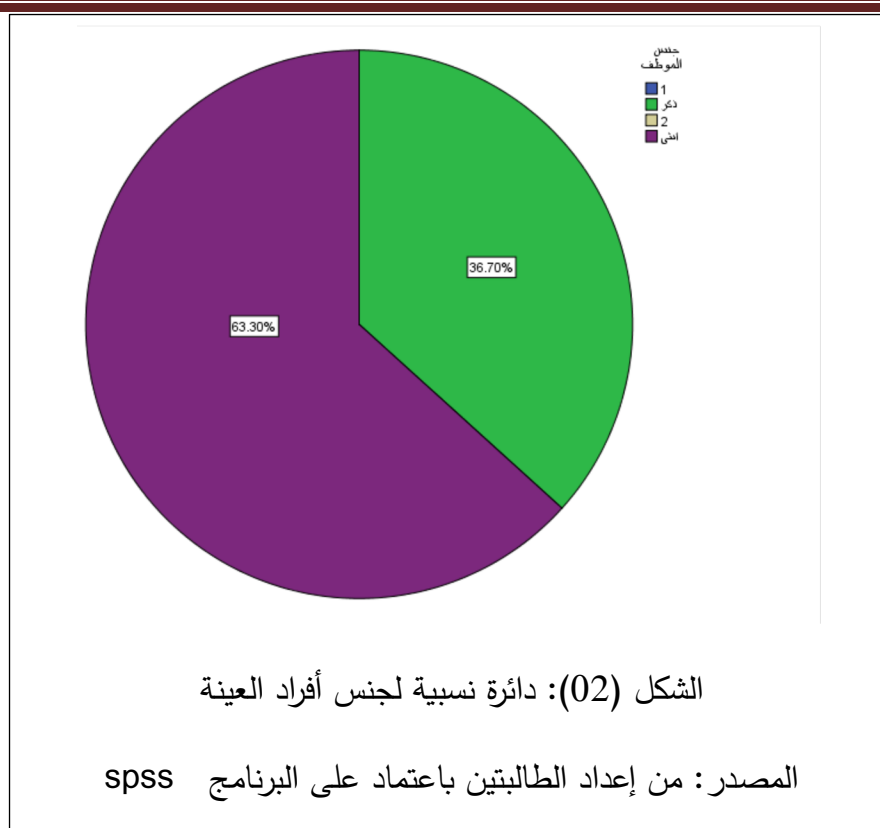
4-مجتمع الدراسة الأصلي: تمثل مجتمع الدراسة في عملية مسح شامل لجميع الموظفين في المركز الجامعي عبد الحفيظ بو الصوف ميلة ،ويبلغ العدد الإجمالي 740 والذي يتكون من 418 أستاذ و 322موظف، ونظرا لظروف البحث قمنا بعملية اقتطاع عينة من المجتمع الأصلي للدراسة.

5- عينة الدراسة: شملت جميع الموظفين في معهد العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير والذي يبلغ عددهم 87أستاذ و 30موظف وكانت العينة قصدية في اختيار المعهد ،حيث كان التوجه الى معهد العلوم الإقتصادية توجه قصدي بحكم أننا طلبة بالمعهد ،ولسهولة التعامل مع الأساتذة والموظفين على مستوى المعهد ،حيث تم القيام بعملية مسح شامل لجميع أفراد العينة وكانت خصائص العينة موضحة في الجداول التالية.

أولا/ الجنس: الجدول رقم (03) يوضح توزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس:

الجنس	التكرارات	النسبة المئوية
ذكر	40	36.7
أنثى	69	63.7
المجموع	109	100

المصدر: من إعداد الطالبتين باعتماد على البرنامج spss.

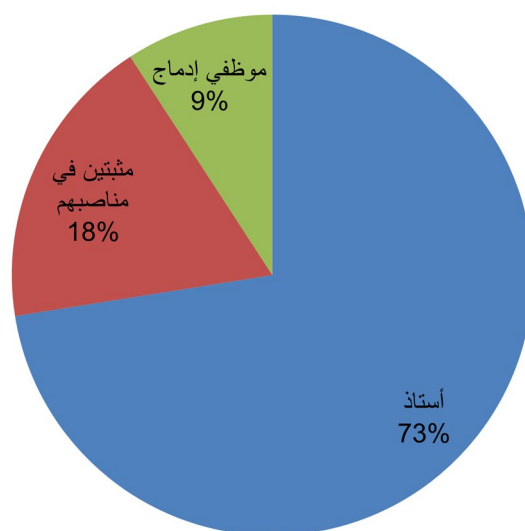


تعليق: يبين الجدول أن نسبة الإناث في العينة 63% وهي نسبة كبيرة على مستوى معهد العلوم الإقتصادية، أما نسبة الذكور كانت قليلة حيث بلغت 36.7% وهذه النسب تتفق إلى حد ما مع التوزيع النسبي لأفراد المجتمع الأصلي للدراسة والذي ترتفع فيه نسبة الإناث عن نسبة الذكور.

ثانيا/ الوظيفة: الجدول رقم (04) يوضح توزيع عينة الدراسة حسب الوظيفة

الوظيفة	التكرارات	النسبة المئوية
أستاذ	79	72.48
موظف	20	18.34
	10	9.18
المجموع	109	100

المصدر: من إعداد الطالبتين باعتماد على البرنامج spss.



الشكل (03): دائرة نسبية لطبيعة عمل أفراد العينة

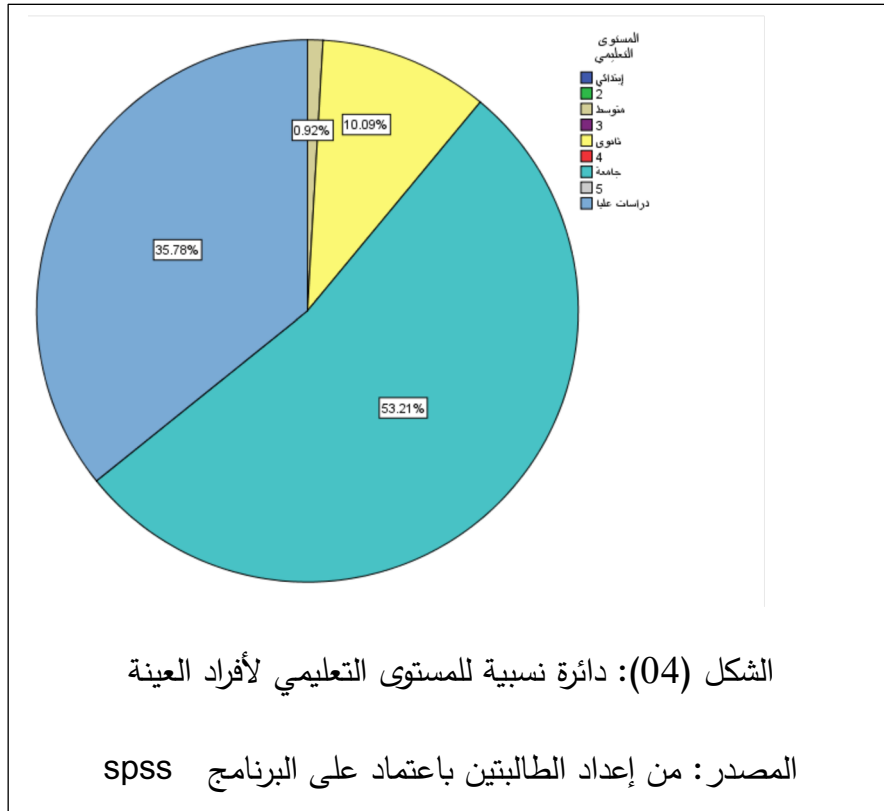
المصدر: من إعداد الطالبتين باعتماد على البرنامج spss

تعليق: نلاحظ من الجدول أعلاه أن أعلى نسبة كانت لفائدة الأساتذة بنسبة 72.5% وهي نسبة مرتفعة مقارنة بفئة الموظفين التي بلغت 27.5%، منها 18.34% مثبتين في مناصبهم و9.18% مدمجين بعقود على مستوى معهد العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.

ثالثاً/ المستوى التعليمي: الجدول رقم (05) يوضح توزيع عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي

النسبة المئوية	التكرارات	المستوى التعليمي
0	0	ابتدائي
0.9	1	متوسط
10.1	11	ثانوي
53.2	58	جامعي
35.8	39	دراسات عليا
100	109	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين باعتماد على البرنامج spss.

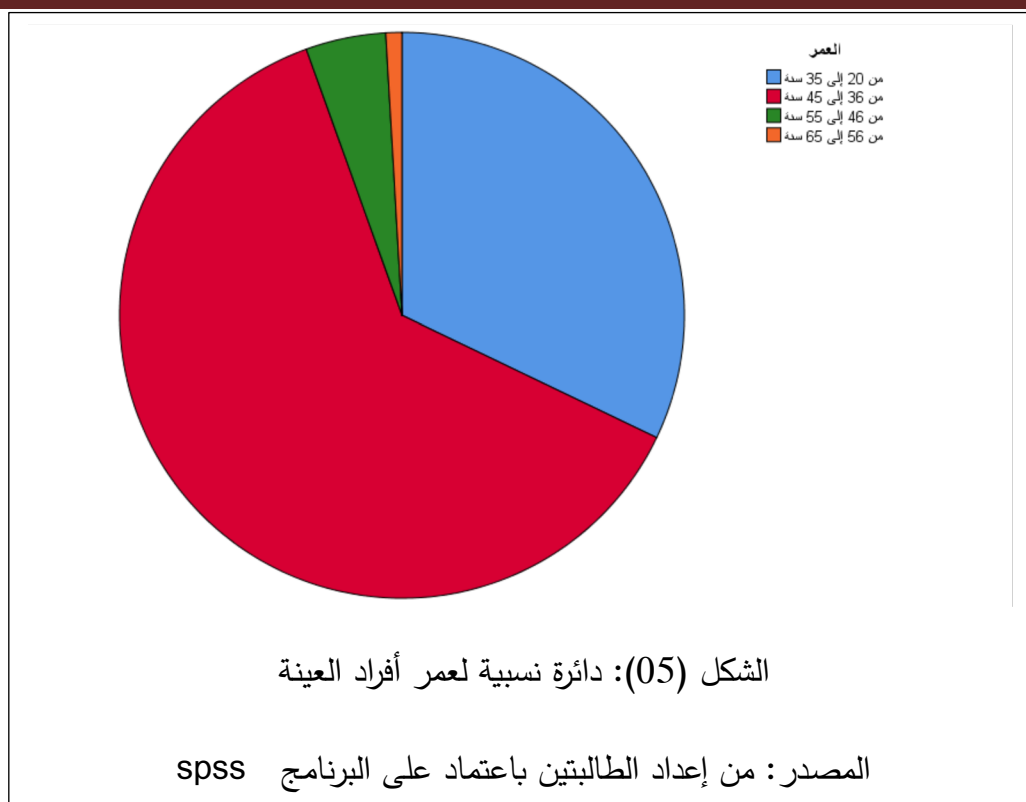


تعليق: يبين الجدول أن غالبية عينة الدراسة تدخل ضمن فئة الحاصلين على شهادات جامعية بنسبة 53.2% ثم تليها فئة دراسات عليا بنسبة 35.8% وهي متوسطة، ثم تليها فئة ثانوي بنسبة 10.1% وهي نسبة منخفضة وكآخر فئة متوسط بنسبة 0.9% وهي نسبة ضعيفة جدا، إذن النسب الموضحة أعلاه تدل على مؤشر إيجابي يبين تركيز المؤسسة على الإستفادة من الأشخاص الحاملين لشهادات عليا بمختلف التخصصات لأن طبيعة نشاط المؤسسة ومناصب العمل فيها تقتضي ذلك، كما أن المؤهل العلمي يعتبر من أهم متطلبات التعيين إلا أن تعاون هذه الفئة في ملء الإستبيانات كان أكثر من غيرها من الفئات لأن لديهم مستوى وعي جيد يسمح بالإجابة على عبارات الإستبيان بموضوعية ومنطقية.

رابعا/ العمر: الجدول رقم (06) يوضح توزيع عينة الدراسة حسب العمر

العمر	التكرارات	النسبة المئوية
من 20 إلى 35 سنة	35	32.1
من 36 إلى 45 سنة	68	62.4
من 46 إلى 55 سنة	5	4.6
من 56 إلى 65 سنة	1	0.9
أكثر من 65 سنة	0	0
المجموع	109	100

المصدر: من إعداد الطالبتين باعتماد على البرنامج spss.

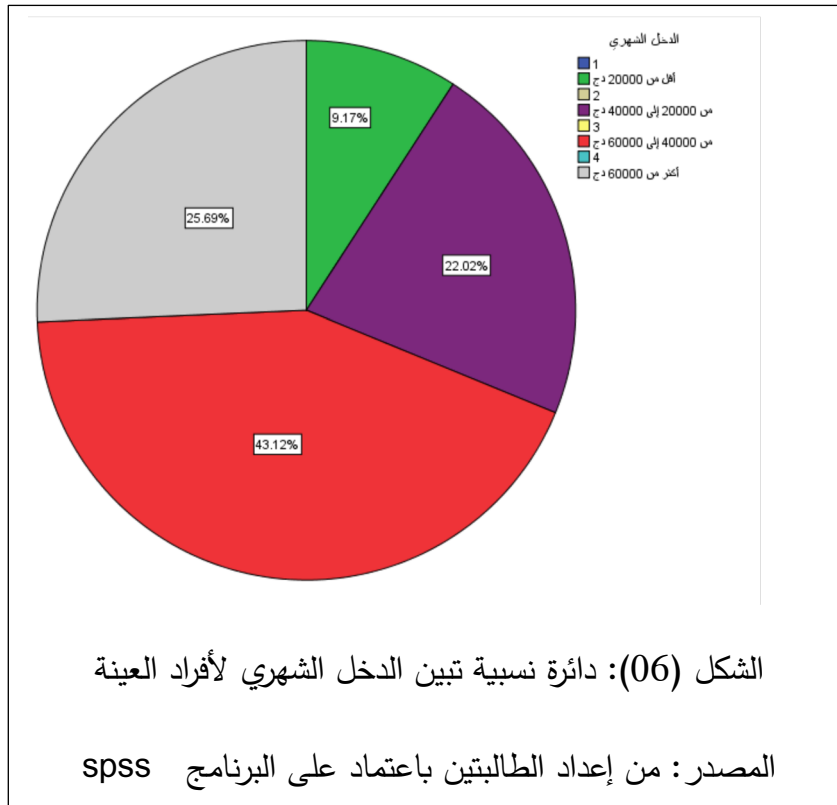


تعليق: من الجدول أعلاه نلاحظ أن الفئة العمرية الغالبة على إجمالي العينة هي من (36 إلى 45 سنة) وكانت بنسبة 62.4% تليها الفئة العمرية من (20 إلى 35 سنة) بنسبة 32.1% ثم تليها فئة من (46 إلى 55 سنة) بنسبة 4.6% وكأخر فئة من 56 إلى 65 سنة بنسبة 0.9% وتدل هذه النسب على سعي الجامعة إلى استقطاب الفئات الشابة في المجتمع وهو أمر إيجابي، لأن هذه الفئة تتميز بالقدرة على العمل والإبداع والتطوير بشكل أكبر.

خامسا/ الدخل: الجدول رقم (07) يوضح توزيع عينة الدراسة حسب الدخل

النسبة المئوية	التكرارات	الدخل
9.2	10	أقل من 20000 دج
22	24	من 20000 إلى 40000 دج
43.1	47	من 40000 إلى 60000 دج
25.7	28	أكثر من 60000 دج
100	109	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين باعتماد على البرنامج spss.

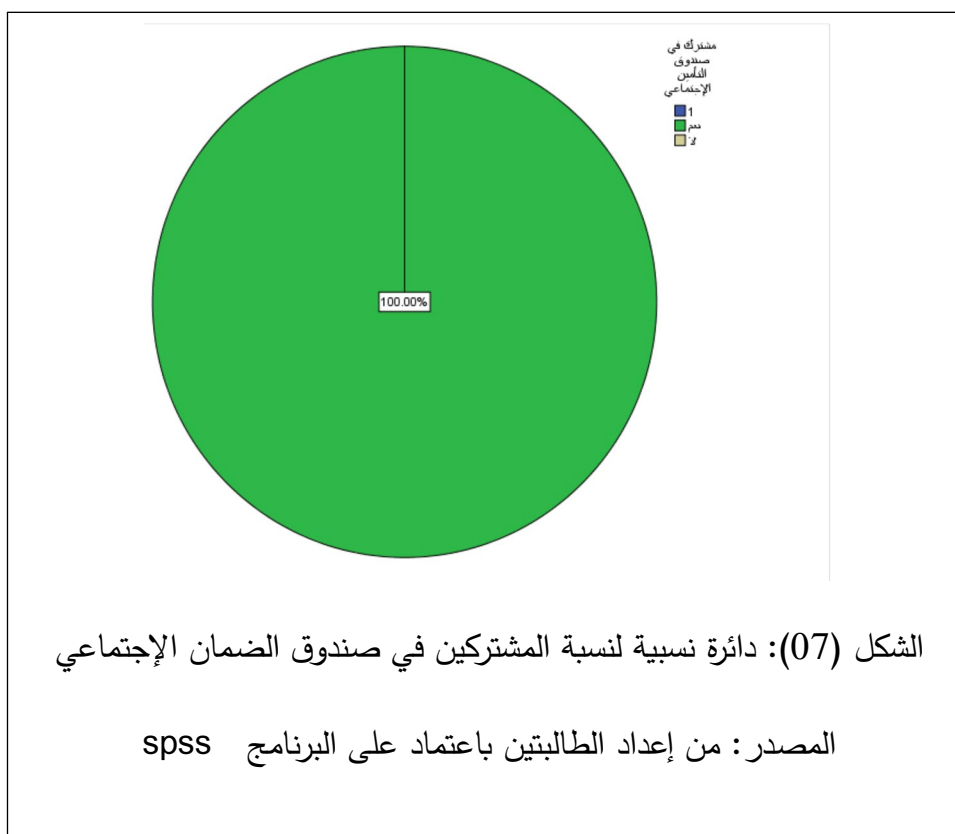


تعليق: يتبين من الجدول أعلاه أن أكبر نسبة بلغت 43.1% والتي يتراوح دخلها بين (20000 إلى 40000 دج) تليها قيمة الدخل الأكثر من 60000 دج بنسبة 25.7% ثم تليها قيمة الدخل التي تتراوح بين 20000 و 40000 دج بنسبة 22% وكأخر قيمة الدخل الأقل من 20000 دج والتي بلغت 9.2% وهي نسب متفاوتة تدل على رتبة كل فرد من أفراد عينة الدراسة.

سادسا/ الاشتراك في صندوق الضمان الاجتماعي: الجدول رقم (08) يوضح توزيع عينة الدراسة حسب الاشتراك في صندوق الضمان الاجتماعي

النسبة المئوية	التكرارات	مشارك في صندوق الضمان الاجتماعي
100	109	نعم
0	0	لا
100	109	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين باعتماد على البرنامج spss.

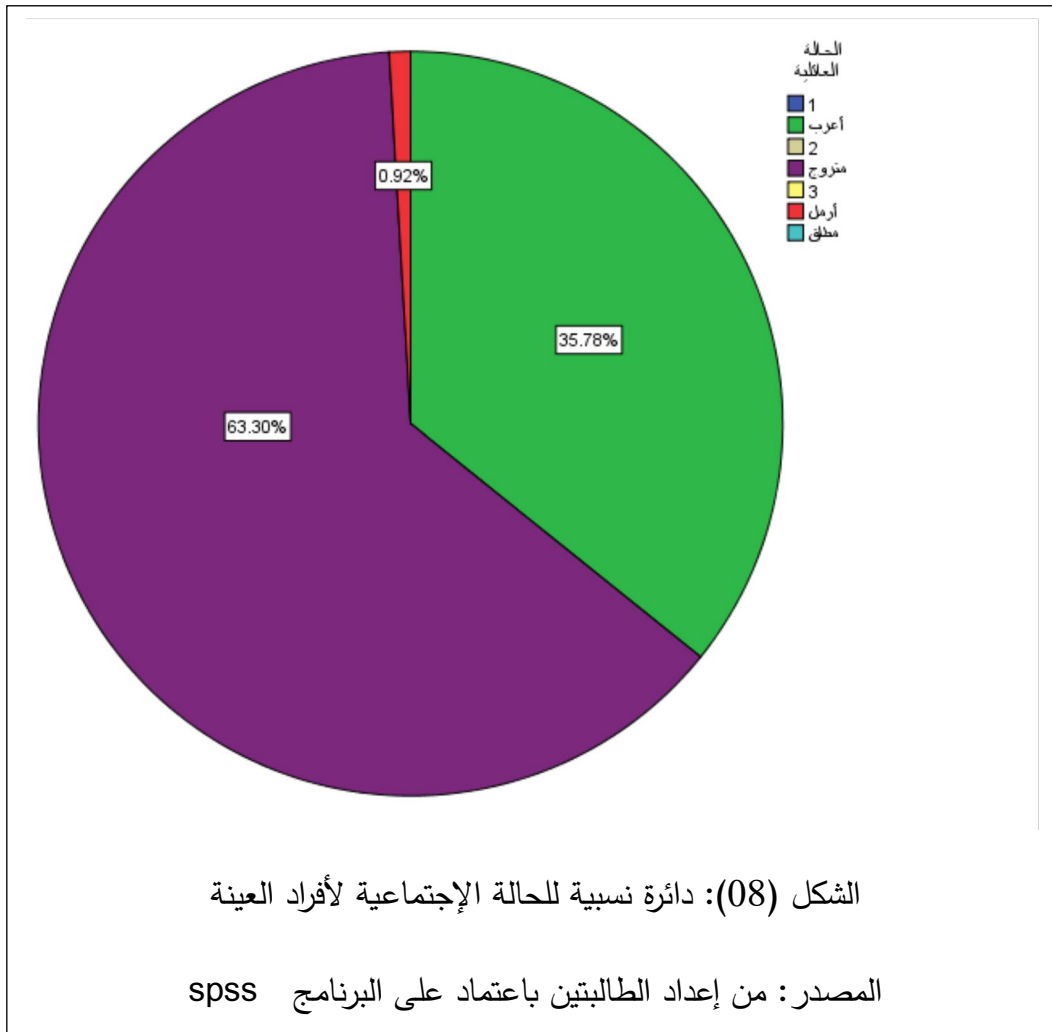


تعليق: يتضح من خلال الجدول أعلاه أن نسبة إشتراك أفراد العينة في صندوق التأمين الاجتماعي بلغت 100% وهذا راجع إلى إجبارية الإشتراك في صندوق التأمين الاجتماعي للموظفين.

سابعاً/ الحالة الاجتماعية: الجدول رقم (09) يوضح توزيع عينة الدراسة حسب الحالة الاجتماعية

النسبة المئوية	التكرارات	الحالة الاجتماعية
35.8	39	أعزب
63.3	69	متزوج
0	0	مطلق
0.9	1	أرمل
100	109	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين باعتماد على البرنامج spss.



تعليق: نلاحظ من الجدول أن فئة "متزوج" أخذت أعلى نسبة وهي 63.3% تليها فئة "أعزب" بنسبة 35.8% وأخيرا فئة "أرمل" بنسبة 0.9%، وتعتبر فئة متزوج هي أعلى الفئات وهذا أمر طبيعي لأن أغلبية أفراد العينة ما بين (36 إلى 45 سنة) فمن الأغلب أن يكونوا متزوجين.

6- أدوات الدراسة: كل دراسة تعتمد على مجموعة من الأدوات لجمع المعلومات اللازمة لإتمام هذه الدراسة و قد اعتمدنا في دراستنا على الاستبيان لجمع المعلومات اللازمة لإنجاز هذا البحث، حيث يعتبر الاستبيان من أنسب الأدوات و أكثرها ملائمة لطبيعة هذه الدراسة الميدانية و قد تم الاعتماد عليه لاستكمال الجانب الميداني و الوصول إلى الأهداف المرجوة منها و قد تم تقسيم الاستبيان إلى محورين أساسيين وهما:

أ- المحور الأول: معلومات شخصية

يتعلق هذا المحور بالبيانات الشخصية لأفراد العينة من خلال بيانات تشمل (الجنس، الوظيفة، المستوى التعليمي، العمر، الدخل، الاشتراك في صندوق التأمين الاجتماعي، الحالة الاجتماعية).

ب-المحور الثاني: أسئلة حول أبعاد الموضوع

يشمل هذا المحور ستة أبعاد، و كل بعد يتضمن خمسة أسئلة.

الجدول (10) يوضح تصنيف عبارات المحور الثاني للاستبيان

المحور الثاني						
الرضا عن خدمات التأمين الاجتماعي	المرافقة الطبية	الأخطار التي يغطيها التأمين	بطاقة الشفاء	الاقتطاعات	التعويضات	البعد
5 عبارات	5 عبارات	5 عبارات	5 عبارات	5 عبارات	5 عبارات	عدد العبارات

المصدر: من إعداد الطالبتين.

بعدما تمت صياغة الاستبيان في شكله الأولي (أنظر الملحق رقم I) لا بد من إخضاعه لاختباري الصدق و الثبات.

1. صدق الأداة

يتم قياس المحتوى في البحث العلمي عن طريق تقدير الأداة أو المقياس ،إذ يتم المقارنة بين الكلمات أو الأفكار أو المفردات في وجودها الحقيقي على المقياس بأخرى تناظرها يمكن إستعمالها.

و يقصد بصدق أداة الدراسة أن تقيس عبارات الاستبيان ما وضعت لقياسه¹، ولقد إعتدنا في دراستنا على نوع من أنواع الصدق، وهو صدق المحكمين حيث تم مراجعة ستة محكمين، وقائمة المحكمين موضحة في الملحق رقم (III).

و على ضوء آراء السادة المحكمين تم إعادة صياغة بعض العبارات و حذف أخرى لتحسين أداة الدراسة.

¹ أكاديمية bts، المنهج الوصفي التحليلي، 2021/06/10، 14:20، مرجع سبق ذكره.

جدول رقم (11) أهم التعديلات المقترحة للاستبيان

العبارة في صورتها النهائية	العبارة في صورتها الأولية
أنا راضي عن التغطية التي يمنحها المامين	باعتبارك موظف في المركز الجامعي عبدالحفيظ بوالصوف هل أنت راضي عن خدمات التأمين المقدمة
أنا راض عن قيمة التعويضات الممنوحة	هل أنت راضي عن قيمة التعويضات التي تحصل عليها
تفعيل بطاقة الشفاء يكون بصفة تلقائية	أرغب أن يكون تفعيل بطاقة الشفاء تلقائي
تسمح بتوفير الوقت والجهد	توفر لي بطاقة الشفاء الوقت والجهد
التعويضات المطبقة على شراء الأدوية مقبولة	عند شراء الأدوية نسبة التعويضات تكون حسب النسبة الموجودة في بطاقة الشفاء

وكان الإستبيان في صورته الأولية يتضمن 30 سؤال، وقد تم تعديله (أنظر الملحق رقم ا).

2. ثبات الأداة

يشير الثبات في البحث العلمي إلى الإتساق في النتائج، أي أنه إذا كرر الباحث القياس وحصل على ذات النتائج فإن ذلك يدل على الثبات، ويهدف الثبات في البحث العلمي إلى إبراز صدق القياس وثباته¹.
تحسب أدوات قياس الثبات مدى استقرار نتائج اختبار البحث العلمي عند إعادة إجرائه تحت نفس الظروف ومع نفس العينة البحثية، و قد تم التحقق من ثبات استبيان الدراسة من خلال حساب معامل ألفا كرونباخ . Alphacronbach

3. الجدول (12): معامل ألفا كرونباخ لكل الأبعاد

أبعاد الاستبيان	عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ
البعد الأول	5	0.655
البعد الثاني	5	0.673
البعد الثالث	5	0.611
البعد الرابع	5	0.168
البعد الخامس	5	0.614
البعد السادس	5	0.29
جميع عبارات الإستبيان	30	0.799

المصدر: إعداد الطالبتين انطلاقا من مخرجات برنامج التحليل الإحصائي spss V25
نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن معامل ألفا كرونباخ لكل محاور الاستبيان تتراوح بين (0.029-0.673)

¹ عقيل حسين عقيل، خطوات البحث العلمي، دار ابن كثير، 2010، ص 308.

و هي معاملات مقبولة وكذلك معامل ألفا لجميع عبارات الاستبيان معا بلغ 0.799 و هذا يدل على أن أداة الدراسة ذات ثبات قوي، حيث تجدر الإشارة إلى أن قيمة معامل الثبات تتراوح بين (0، 1) مما يجعلنا على ثقة كاملة بصحة الاستبيان وصلاحيته لتحليل و تفسير نتائج الدراسة و اختبار فرضياتها و منه نستنتج أن أداة الدراسة التي أعدناها لمعالجة المشكلة المطروحة صادقة و ثابتة في جميع فقراته، و هي جاهرة للتطبيق على عينة الدراسة.

كما اعتمدنا في دراستنا على برنامج Spss وهو برنامج حاسوب بالإنجليزية و الحروف spss اختصارات Statical Package for the Social Sciences ومعناه الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية، ويعتبر من أكثر البرامج استخداما لتحليل المعلومات الإحصائية، و يستخدم اليوم بكثرة من قبل الباحثين في مجال التسويق و المال و التربية و يستخدم أيضا لتحليل الاستبيانات و إدارة المعلومات و توثيقها. وبعد دراسة الصدق والثبات حصلنا في النهاية على استبيان فيه 6 أبعاد. (انظر الملحق رقم II).

7- عرض و تحليل النتائج

7-1- عرض وتحليل نتائج البعد الأول: التعويضات

جدول (13): عرض نتائج البعد الأول.

الأبعاد	العبارات	الإجابات	التكرار	%	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الإجابة
1	التعويضات المطبقة على شراء الأدوية مقبولة.	5	2	1.8	2.4587	1.306	3	ينطبق
		4	30	27.5				
		3	5	4.6				
		2	51	46.8				
		1	21	19.3				
	يستفيد الموظف من تعويضات في حال غيابه عن العمل.	5	6	5.5	3.0459	1.303	1	ينطبق
		4	46	42.2				
		3	13	11.9				
		2	35	32.1				
		1	9	8.3				
	يحصل الموظف على تعويضات عند توقفه عن العمل.	5	4	3.7	2.7523	1.244	2	ينطبق
		4	32	29.4				
		3	19	17.4				
		2	41	37.6				

				11.9	13	1	
				1.8	2	5	
				19.3	21	4	
				18.3	20	3	
				35.8	39	2	
				24.8	27	1	
				0.9	1	5	
				15.6	17	4	
				14.7	16	3	
				39.4	43	2	
				29.4	32	1	

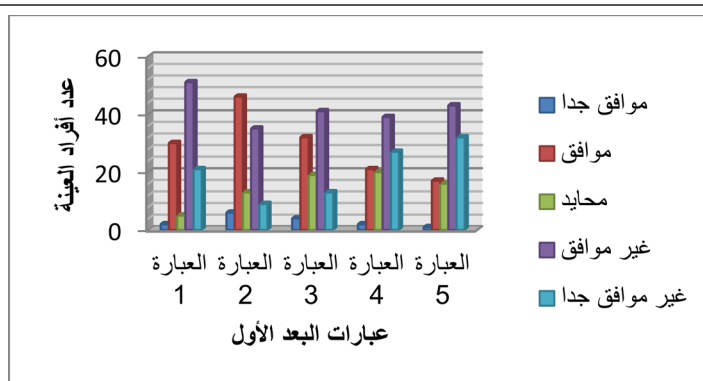
(المصدر: من إعداد الطالبتين باعتماد على البرنامج spss)

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن هذا البعد شمل 5 عبارات حول التعويضات الممنوحة للموظفين، وأن تقديرات عينة الدراسة تراوحت بين (2.192، 3.0459) وانحراف معياري بين (1.120، 1.306) وهي موزعة على مستويين:

- المستوى الأول: تقديرات ضمن المتوسط الحسابي (2.3761، 3.0459) وانحراف معياري قدر بـ: (1.237، 1.303) وهي تقع ضمن متوسطات التقدير (ينطبق) وتشمل 4 عبارات من عبارات الإستبيان، حيث احتلت العبارة 2 "يستفيد الموظف من تعويضات في حال غيابه عن العمل" المرتبة الأولى بمتوسط حسابي 3.04591 و انحراف معياري قدر بـ 1.303، تليها العبارة 3 "يحصل الموظف على تعويضات عند توقفه عن العمل" المرتبة الثانية بمتوسط حسابي 2.7523 و انحراف معياري 1.244، بعدها العبارة رقم 1 "التعويضات المطبقة على شراء الأدوية مقبولة" في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي 2.4587 و انحراف معياري 1.306 ثم العبارة 4 "هناك تبسيط في الإجراءات المتبعة للحصول على تعويضات في CNAS في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي 2.3761 وانحراف معياري 1.237.

وبالتالي فإن اتجاه آراء عينة الدراسة في الفقرات الأربعة السابقة تشير إلى "تنطبق".

- المستوى الثاني: تقديرات ضمن المتوسط 2.1927 وانحراف معياري 1.120 وهي تقع ضمن متوسطات التقدير "لا تنطبق" وتشمل عبارة واحدة من عبارات الإستبيان وهي العبارة 5 "يتم الحصول على تعويضات في فترة قصيرة"، وبالتالي فإن اتجاه آراء عينة الدراسة تشير إلى "لا تنطبق" وهذا يشير إلى أن أفراد العينة يقرون على أنهم لا يحصلون على التعويضات في فترة قصيرة، ويتضح من الجدول مايلي:
- أن أعلى ثلاث فقرات في هذا البعد هي:
- العبارة 2 "يستفيد الموظف من تعويضات في حال غيابه عن العمل" في المرتبة بمتوسط حسابي 3.0459 وانحراف معياري 1.303.
 - العبارة 3 "يحصل الموظف على تعويضات عند توقفه عن العمل" في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي 2.7523 وانحراف معياري 1.244.
 - العبارة 1 "التعويضات المطبقة على شراء الأدوية مقبولة" في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي 2.4587 وانحراف معياري 1.306.
- وأن أدنى الفقرات في هذا البعد هي:
- العبارة 5 "يتم الحصول على تعويضات في فترة قصيرة" بمتوسط حسابي 2.1927 وانحراف معياري قدر بـ 1.120.
- ونفس ذلك يتمتع الموظف بحق التعويضات التي يقدمها صندوق التأمين الاجتماعي، وهذا بالرجوع الى نص المادة 14 المعدلة بالأمر رقم " 17 - 96 للعامل الذي يمنعه عجز بدني أو عقلي مثبت طبيا عن مواصلة عمله أو استئنافه الحق في التعويض".
- ومن خلال إجابات الموظفين الموضحة في الجدول يتبين أنهم غير مقتنعين بنسبة التعويضات الممنوحة لهم من قبل صندوق التأمين الاجتماعي.



الشكل (09): تمثيل بالأعمدة لأجوبة فقرات البعد الأول

المصدر: من إعداد الطالبتين باعتماد على البرنامج excel

7-2- عرض وتحليل نتائج البعد الثاني: الإقتطاعات

جدول (14): عرض نتائج البعد الثاني.

الأبعاد	العبارات	الإجابات	التكرار	%	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الإجابة
2	أرى أن الإقتطاعات غير عادلة	5	40	36.7	3.7523	1.818	2	ينطبق جدا
		4	37	33.9				
		3	10	9.2				
		2	9	8.3				
		1	13	11.9				
	نسبة الإقتطاعات تكون حسب دخل الموظف	5	18	16.5	3.8165	0.744	1	ينطبق جدا
		4	66	60.6				
		3	13	11.9				
		2	11	10.1				
		1	1	0.9				
	يتم اقتطاع نسبة مرتفعة من الدخل.	5	29	26.6	3.6147	1.535	3	ينطبق
		4	41	37.6				
		3	16	14.7				
		2	14	12.8				
		1	9	8.3				
	نسبة الإقتطاعات بقيمة ثابتة.	5	15	13.8	3.5046	1.012	5	ينطبق
		4	49	45.0				

				21.1	23	3		
				18.3	20	2		
				1.8	2	1		
				15.6	17	5		
				45.0	49	4		
ينطبق	4	1.008	3.5596	21.1	23	3	الإقتطاعات تكون على فترات منتظمة.	2
				16.5	18	2		
				1.8	2	1		

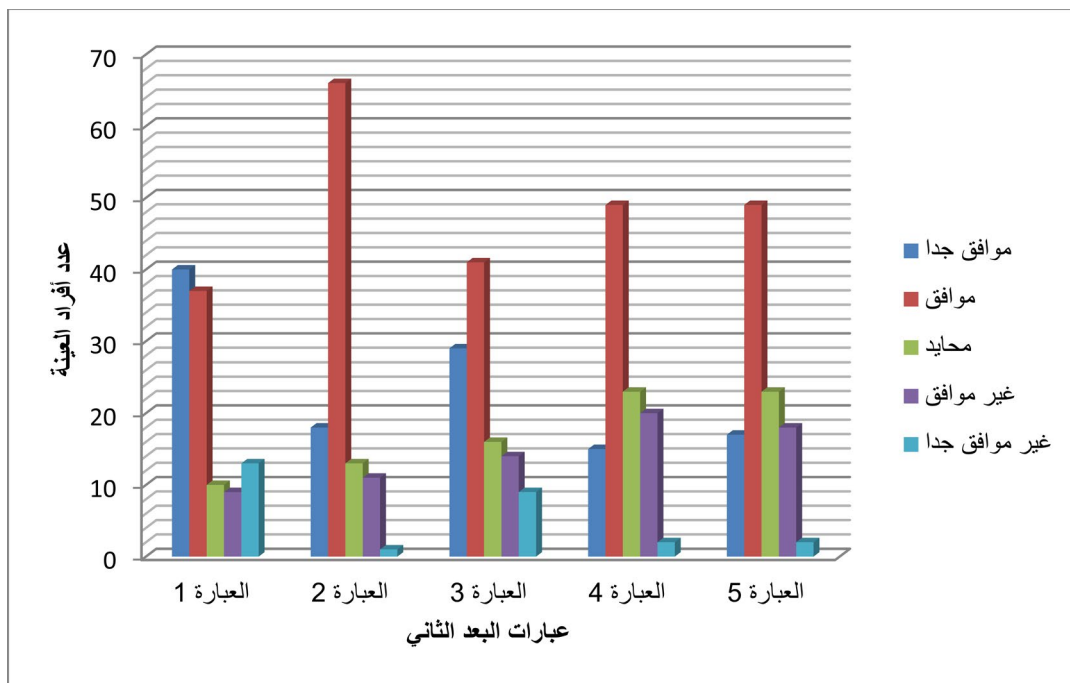
(المصدر: من إعداد الطالبتين باعتماد على البرنامج spss)

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن البعد يشمل 5 عبارات حول الإقتطاعات التي يعتمد عليها التأمين الاجتماعي، وأن تقديرات عينة الدراسة تراوحت بين (3.5046،3.8165) وانحراف معياري بين (0.744،1.818) وهي موزعة على ثلاث مستويات:

- المستوى الأول: تقديرات ضمن المتوسط (3.7523،3.8165) وانحراف معياري (0.744،1.818) وهي تقع ضمن متوسطات التقدير (ينطبق جدا) وتشمل عبارتين من عبارات الإستبيان، حيث احتلت العبارة 2 "نسبة الإقتطاعات تكون حسب دخل الموظف" المرتبة الأولى بمتوسط حسابي 3.8165 وانحراف معياري 0.744 تليها العبارة 1 "أرى أن الإقتطاعات غير عادلة" في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي 3.7523 وانحراف معياري 1.818، وبالتالي فإن اتجاه آراء عينة الدراسة تشير إلى تنطبق جدا.
- المستوى الثاني: تقديرات ضمن مدى المتوسطات (3.5046،3.6147) ومدى انحراف معياري (1.008،1.535) وهي تقع ضمن متوسطات التقدير (تنطبق)، وهي تشمل 3 عبارات، حيث احتلت العبارة 3 "يتم اقتطاع نسبة مرتفعة من الدخل" بمتوسط حسابي 3.6147 وانحراف معياري 1.535 المرتبة الثالثة تليها العبارة 5 "الإقتطاعات تكون على فترات منتظمة" بمتوسط حسابي 3.5596 وانحراف معياري 1.012 في المرتبة الرابعة بعدها العبارة 4 "نسبة الإقتطاعات بقيمة ثابتة" في المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي 3.5046 وانحراف معياري قدر بـ 1.012.

ويتضح من الجدول مايلي:

- العبارة 2 "نسبة الإقتطاعات تكون حسب دخل الموظف" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي 3.8165 وانحراف معياري 0.744.
 - العبارة 1 "أرى أن الإقتطاعات غير عادلة" في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي 3.7523 وانحراف معياري 1.818.
 - العبارة 3 "يتم اقتطاع نسبة مرتفعة من الدخل" في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي 3.6147 وانحراف معياري 1.535.
 - وأن أدنى الفقرات في هذا البعد هي: العبارة 4 "نسبة الإقتطاعات بقيمة ثابتة" بمتوسط حسابي 3.5046 وانحراف معياري 1.012.
- ونفسر ذلك بإجبارية العامل على دفع قسط اشتراكه وهذا ما جاء في نص المادة 72 من قانون التأمينات الاجتماعية والذي ينص على "يتم تمويل نفقات التأمينات الاجتماعية اعتمادا على قسط اجباري على نفقة المستفيدين".
- يتبين لنا من خلال إجابات الموظفين أنهم راضين عن نسبة الإقتطاعات المعتمدة من طرف صندوق التأمين الإجتماعي.



الشكل (10): تمثيل بالأعمدة لأجوبة فقرات البعد الثاني

المصدر: من إعداد الطالبتين باعتماد على البرنامج excel

7-3- عرض وتحليل نتائج البعد الثالث: بطاقة الشفاء

جدول (15): عرض نتائج البعد الثالث.

الأبعاد	العبارات	الإجابات	التكرار	%	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الإجابة
3	أواجه صعوبة في تفعيل بطاقة الشفاء.	5	18	16.5	2.8807	1.625	4	ينطبق
		4	21	19.3				
		3	7	6.4				
		2	56	51.4				
		1	7	6.4				
	تفعيل بطاقة الشفاء يكون بصفة تلقائية.	5	12	11.0	2.4495	1.953	5	ينطبق
		4	22	20.2				
		3	3	2.8				
		2	38	34.9				
		1	34	31.2				
	تساعد بطاقة الشفاء على اقتناء الأدوية بأقل تكلفة.	5	9	8.3	2.9817	1.777	3	ينطبق
		4	45	41.3				
		3	13	11.9				
		2	19	17.4				
		1	23	21.1				
3	أرغب أن تشمل خدمات بطاقة	5	52	47.7	4.2936	0.728	1	ينطبق جدا
		4	44	40.4				

				6.4	7	3	الشفاء الوالدين.
				4.6	5	2	
				0.9	1	1	
ينطبق جدا	2	0.898	3.8349	19.3	21	5	تسمح بتوفير الوقت والجهد.
				59.6	65	4	
				10.1	11	3	
				7.3	8	2	
				3.7	4	1	

(المصدر: من إعداد الطالبتين باعتماد على البرنامج spss)

نلاحظ من خلال جدول أعلاه أن هذا البعد شمل 5 عبارات حول الخدمات التي توفرها بطاقة الشفاء للموظفين وأن تقديرات عينة الدراسة تراوحت (4.2936،2.4495) وانحراف معياري بين (0.728،1.953) وهي موزعة على مستويين:

- المستوى الأول: تقديرات ضمن المتوسط (3.8349،4.2936) وانحراف معياري قدر بـ (0.898،0.728) وهي تقع ضمن متوسطات التقدير "ينطبق جدا"، وتشمل عبارتين من عبارات الاستبيان، حيث احتلت العبارة 4 "أرغب أن تشمل خدمات بطاقة الشفاء الوالدين" بمتوسط حسابي 4.2936 وانحراف معياري 0,728 المرتبة الأولى تليها العبارة 5 "تسمح بتوفير الوقت والجهد" المرتبة الثانية بمتوسط حسابي 3.8349 وانحراف معياري 0.898، وبالتالي فإن اتجاه آراء عينة الدراسة في الفقرتين السابقتين تشير إلى "تنطبق جدا".
- المستوى الثاني: تقديرات ضمن المتوسط الحسابي (2.4495،2.9817) و انحراف معياري (1.953،1.777) وهي تقع ضمن متوسطات التقدير "تنطبق" وتشمل ثلاث عبارات من عبارات الاستبيان، حيث احتلت العبارة 3 "تساعد بطاقة الشفاء على اقتناء الأدوية بأقل تكلفة" المرتبة الثالثة بمتوسط الحسابي 2.9817 وانحراف معياري قدر بـ 1.777 تليها العبارة 1 "أواجه صعوبة في تفعيل بطاقة الشفاء" المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي 2,8807 وانحراف معياري 1,625 ثم تليها العبارة 2 "تفعيل بطاقة الشفاء يكون بصفة تلقائية" في المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي 2,4495 وانحراف

معياري 1,953، وبالتالي فإن اتجاه أراء عينة الدراسة في الفقرات الثلاثة السابقة الذكر تشير إلى "تنطبق" وهذا يشير إلى أن أفراد العينة يقرون على أن

ويتضح من الجدول أن أعلى ثلاث فقرات في هذا البعد هي:

- العبارة 4 "أرغب أن تشمل خدمات بطاقة الشفاء الوالدين" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي 4,2936 وانحراف معياري 0,728.

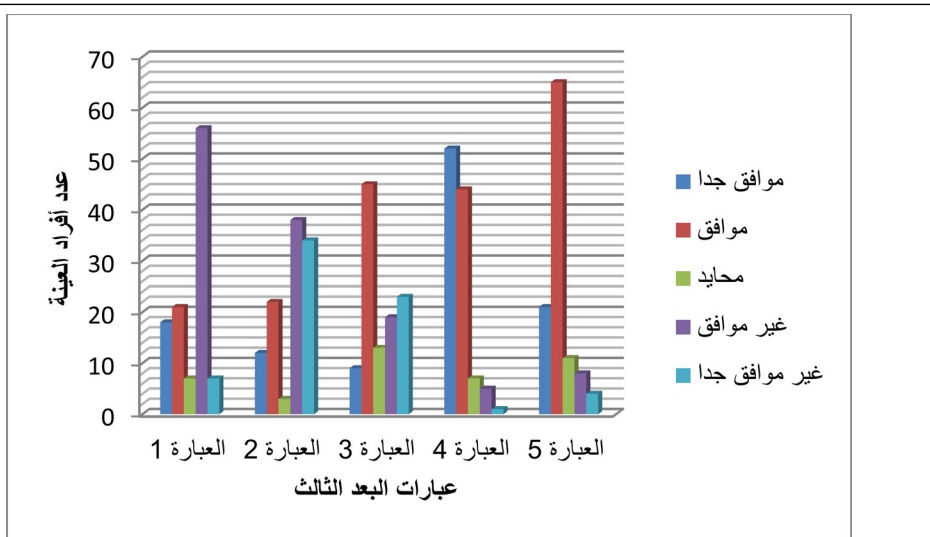
- العبارة 5 "تسمح بتوفير الوقت والجهد" في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي 3.8349 وانحراف معياري 0.898.

- العبارة 3 "تساعد بطاقة الشفاء على اقتناء الأدوية بأقل تكلفة" المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي 2.9817 وانحراف معياري 1.777.

وأن أدنى الفقرات في هذا البعد هي العبارة 2 "تفعيل بطاقة الشفاء يكون بصفة تلقائية" بمتوسط حسابي 2.4495 وانحراف معياري 1.953.

ونفسر هذا بوجود حصول كل مؤمن على بطاقة شفاء والحصول على الخدمات التي يقدمها صندوق التأمين الاجتماعي وهذا ما نصت عليه المادة 6 مكرر 2 مضافة بالقانون رقم 01- 08 "تقدم البطاقة الالكترونية وجوبا لكل مقدم علاج او هيكل علاج من أجل الحصول على علاج او خدمات مرتبطة بالعلاج قابلة للتعويض من قبل الضمان الاجتماعي".

من خلال نتائج الجدول يتضح أن آراء الموظفين حول خدمات بطاقة الشفاء كانت حيادية نوعا ما، حيث تبين أنهم غير مقتنعين بالخدمات التي توفرها لهم.



الشكل (11): تمثيل بالأعمدة لأجوبة فقرات البعد الثالث

المصدر: من إعداد الطالبتين باعتماد على البرنامج excel

7-4- عرض وتحليل نتائج البعد الرابع: الأخطار

جدول (16): عرض نتائج البعد الرابع.

الأبعاد	العبارات	الإجابات	التكرار	%	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الإجابة
4	يقوم التأمين الإجتماعي بدفع مبلغ كتعويض للموظف في حالة مرضه.	5	11	10.1	3.6972	0.769	2	ينطبق جدا
		4	71	65.1				
		3	12	11.0				
		2	13	11.9				
		1	2	1.8				
	يتكفل التأمين الإجتماعي بالموظف في حال تعرضه لحادث عمل.	5	15	13.8	3.9817	0.407	1	ينطبق جدا
		4	82	75.2				
		3	8	7.3				
		2	3	2.8				
		1	1	0.9				
4	يغطي التأمين الإجتماعي خطر الوفاة بتقديم تعويض مادي.	5	11	10.1	3.5505	0.861	3	ينطبق
		4	57	52.3				
		3	25	22.9				
		2	13	11.9				
		1	3	2.8				
	يتم التأمين على البطالة بتقديم منحة البطالة للموظفين كتعويض	5	10	9.2	2.8440	1.337	5	ينطبق
		4	19	17.4				

				36.7	40	3	عن أجورهم المفقودة.
				22.0	24	2	
				14.7	16	1	
ينطبق	4	1.182	3.1458	11	12	5	يغطي التأمين الاجتماعي خطر الأمومة من خلال تقديم العناية الطبية والمادية.
				29.4	32	4	
				27.5	30	3	
				27.5	30	2	
				4.6	5	1	

(المصدر: من إعداد الطالبتين باعتماد على البرنامج spss)

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن هذا البعد يشمل 5 عبارات حول الأخطار التي يغطيها التأمين الاجتماعي وأن تقديرات عينة الدراسة تراوحت بين (2.8440،3.9817) وانحراف معياري (0.407،1.337)، وهي موزعة على ثلاث مستويات:

- المستوى الأول: تقديرات ضمن المتوسط (3.6972،3.9817) وانحراف معياري (0.407،0.769) وهي تقع ضمن متوسطات التقدير "تنطبق جدا" وتشمل عبارتين من عبارات الاستبيان، حيث احتلت العبارة 2 "يتكفل التأمين الاجتماعي بالموظف في حالة تعرضه لحادث عمل" المرتبة الأولى بمتوسط حسابي 3.9817 وانحراف معياري 0.407 تليها العبارة 1 "يقوم التأمين الاجتماعي بدفع مبلغ كتعويض للموظف في حالة مرضه" في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي 3.6972 وانحراف معياري قدر بـ 0.769 وبالتالي فإن اتجاه آراء عينة الدراسة تشير إلى "تنطبق جدا".

- المستوى الثاني: تقديرات ضمن مدى المتوسطات (2.8440،3.5505) ومدى انحراف معياري (0.861،1.182) وهي تقع ضمن متوسطات تقدير "تنطبق" وهي تشمل ثلاث عبارات، حيث احتلت العبارة 3 "يغطي التأمين الاجتماعي خطر الوفاة بتقديم تعويض مادي" بمتوسط حسابي 3.5505 وانحراف معياري 0.861 المرتبة الثالثة تليها العبارة 5 "يغطي التأمين الاجتماعي خطر الأمومة من خلال تقديم العناية الطبية والمادية" بمتوسط حسابي 3.1458 وانحراف معياري 1.182 بالمرتبة الرابعة ثم تليها العبارة 4 "يتم التأمين على البطالة بتقديم منحة البطالة للموظفين

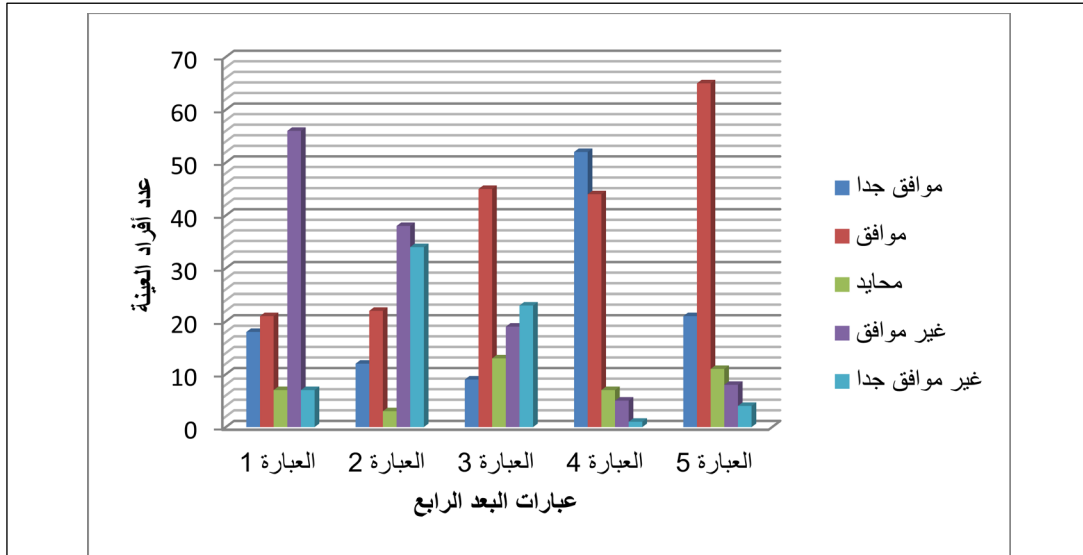
كتعويض عن أجورهم المفقودة" في المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي 2.8440 وانحراف معياري قدر بـ 1.337.

ويتضح من الجدول ما يلي: أن أعلى ثلاث فقرات في هذا البعد هي:

- العبارة 2 "يتكفل التأمين الاجتماعي بالموظف في حالة تعرضه لحادث عمل" المرتبة الأولى بمتوسط حسابي 3.9817 وانحراف معياري 0.407.
- العبارة 1 "يقوم التأمين الاجتماعي بدفع مبلغ كتعويض للموظف في حالة مرضه" في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي 3.6972 وانحراف معياري قدر بـ 0.769.
- العبارة 3 "يغطي التأمين الاجتماعي خطر الوفاة بتقديم تعويض مادي" بمتوسط حسابي 3.5505 وانحراف معياري 0.861 في المرتبة الثالثة.

وإن أدنى الفقرات في هذا البعد هي: العبارة 4 "يتم التأمين على البطالة بتقديم منحة البطالة للموظفين كتعويض عن أجورهم المفقودة" بمتوسط حسابي 2.8440 وانحراف معياري قدر بـ 1.337. ونفسر ذلك من خلال الإتفاقية رقم 102 للمنظمة العمل الدولية والتي حددت الفروع المندرجة ضمن منظومة الضمان الاجتماعي والمتمثلة في(المرض، الأمومة، العجز، الوفاة، حوادث العمل، الامراض المهنية، البطالة، التقاعد).

يتضح لنا من خلال النتائج الموضحة في الجدول أن آراء الموظفين حول الأخطار التي يغطيها التأمين الإجتماعي كانت إيجابية.



الشكل(12): تمثيل بالأعمدة لأجوبة فقرات البعد الرابع

المصدر: من إعداد الطالبتين باعتماد على البرنامج excel

7-5- عرض وتحليل نتائج البعد الخامس: المرافقة الطبية والوقاية

جدول (17): عرض نتائج البعد الخامس.

الأبعاد	العبارات	الإجابات	التكرار	%	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الإجابة
5	يتدخل التأمين الإجتماعي في المرافقة الطبية في حال تعرضه لحادث عمل.	5	7	6.4	3.3119	1.143	3	ينطبق
		4	55	50.5				
		3	20	18.3				
		2	19	17.4				
		1	8	7.3				
5	خلية استقبال المواطن والإتصال والإصغاء الإجتماعي مفعلة على مستوى قطاع الضمان الإجتماعي.	5	4	3.4	2.8349	1.306	4	ينطبق
		4	33	30.3				
		3	31	28.4				
		2	23	21.1				
		1	18	16.5				
5	يستفيد الموظف من مرافقة طبية و وقائية.	5	4	3.7	2.7339	1.160	5	ينطبق
		4	24	22.0				
		3	36	33.0				
		2	29	26.6				
		1	16	14.7				
5	تؤدي الوقاية إلى الحفاظ على صحة الموظف.	5	13	11.9	3.7982	0.607	1	ينطبق جدا
		4	71	65.1				

				14.7	16	3	
				7.3	8	2	
				0.9	1	1	
				14.7	16	5	
				58.7	64	4	
ينطبق جدا	2	0.868	3.7248	13.8	15	3	الوقاية تخفض النفقات العلاجية الباهضة.
				10.1	11	2	
				2.8	3	1	

(المصدر: من إعداد الطالبتين باعتماد على البرنامج spss)

نلاحظ من خلال الجدول أن هذا البعد شمل 5 عبارات حول المرافقة الطبية والوقاية التي يقدمها التأمين الاجتماعي، وأن تقديرات عينة الدراسة تراوحت بين (3.7982، 2.7339) وانحراف معياري بين (0.607، 1.160) وهي موزعة على مستويين:

- المستوى الأول: تقديرات ضمن المتوسط الحسابي (3.7982، 3.7248) وانحراف معياري (0.607، 0.868) وهي تقع ضمن متوسطات التقدير "ينطبق جدا" و تشمل عبارتين من عبارات الاستبيان، حيث احتلت العبارة 4 "تؤدي الوقاية إلى الحفاظ على صحة الموظف" المرتبة الأولى بمتوسط حسابي 3.7982 وانحراف معياري 0.607 تليها العبارة 5 "الوقاية تخفض النفقات العلاجية الباهضة" في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي 3.7248 وانحراف معياري 0.868 وبالتالي فإن اتجاه آراء عينة الدراسة تشير إلى "تنطبق جدا" وهذا يشير إلى أن أفراد العينة يقرون على أنهم يستفيدون من المرافقة الطبية والوقاية التي يقدمها التأمين الاجتماعي.

- المستوى الثاني: تقديرات ضمن المتوسط (3.3119، 2.7339) وانحراف معياري بين (1.143، 1.160) وهي تقع ضمن متوسطات التقدير "تنطبق" وتشمل ثلاث عبارات من عبارات الاستبيان، حيث احتلت العبارة 1 "يتدخل التأمين الاجتماعي في المرافقة الطبية في حال تعرضه لحادث" المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي 3.3119 وانحراف معياري 1.143 تليها العبارة 2 "خليفة استقبال المواطن والاتصال والإصغاء الاجتماعي مفعلة على مستوى قطاع التأمين الاجتماعي" في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي 2.8349 وانحراف معياري 1.306 ثم تليها العبارة 3 "يستفيد

الموظف من مرافقة طبية ووقائية" في المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي 2.7339 وانحراف معياري 1.160 وبالتالي فإن اتجاه آراء عينة الدراسة في الفقرات الثلاثة السابقة تشير إلى "تنطبق".

ويتضح من الجدول أن أعلى ثلاث فقرات في هذا البعد هي:

- احتلت العبارة 4 "تؤدي الوقاية إلى الحفاظ على صحة الموظف" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي 3.7982 وانحراف معياري 0.607.

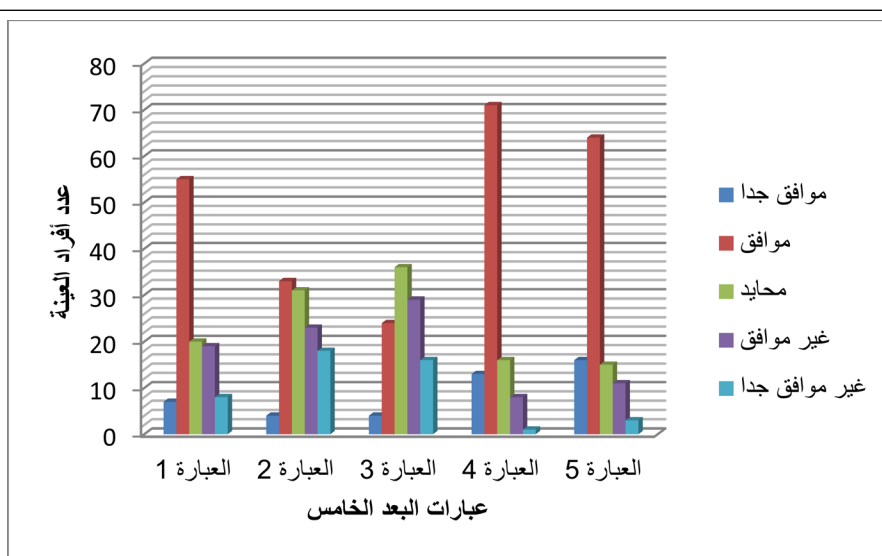
- العبارة 5 " الوقاية تخفض النفقات العلاجية الباهضة" في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي 3.7248 وانحراف معياري 0.868.

- العبارة 1 "يتدخل التأمين الاجتماعي في المرافقة الطبية في حال تعرضه لحادث" في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي 3.3119 وانحراف معياري 1.143.

وأن أدنى الفقرات في هذا البعد هي العبارة 3 "يستفيد الموظف من مرافقة طبية ووقائية" بمتوسط حسابي 2.7339 وانحراف معياري قدر ب 1.160.

ونفس ذلك من خلال مصاريف العناية الطبية والوقاية التي يتكفل بها صندوق التأمين الاجتماعي وقد جاء في المادة 9 معدلة بالأمر رقم 17- 96 وبالقانون رقم " 08- 11 يتم التكفل بمصاريف تنقل المؤمن له إجتماعيا وذوي حقوقه أو عند الإقتضاء مرافقة ضمن الشروط المحددة في التنظيم المعمول به أو عندما يتم استدعاؤه من طرف هيئة الضمان الإجتماعي من أجل مراقبة طبية".

ومن خلال النتائج المتحصل عليها، تبين أن آراء الموظفين حول المرافقة الطبية والوقاية التي يوفرها صندوق التأمين الاجتماعي كانت آراء متباينة وحيادية، فمنهم من هو راض ومنهم من يرى أنه لا توجد مرافقة طبية.



الشكل (13): تمثيل بالأعمدة لأجوبة فقرات البعد الخامس

المصدر: من إعداد الطالبتين باعتماد على البرنامج excel

7-6- عرض وتحليل نتائج البعد السادس: الرضا عن خدمات التأمين الإجتماعي
جدول (18): عرض نتائج البعد السادس.

الأبعاد	العبارات	الإجابات	التكرار	%	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الإجابة
6	أنا راض عن قيمة التعويضات الممنوحة.	5	1	0.9	1.9450	1.034	4	لا ينطبق
		4	12	11.0				
		3	11	10.1				
		2	41	37.6				
		1	44	40.4				
	أنا راض عن نسبة الإقتطاعات المخصومة من الدخل.	5	0	0	1.7706	0.697	5	لا ينطبق
		4	7	6.4				
		3	7	6.4				
		2	49	45				
		1	46	42.2				
	أنا راض عن الخدمة التي توفرها لي بطاقة الشفاء.	5	2	1.8	2.4128	1.467	1	ينطبق
		4	30	27.5				
		3	9	8.3				
		2	38	34.9				
		1	30	27.5				
	أنا راض عن التغطية التي يمنحها التأمين.	5	0	0	2.2110	1.057	2	لا ينطبق
		4	18	16.5				

				15.6	17	3		
				40.4	44	2		
				27.5	30	1		
				0	0	5		
				13.8	15	4		
				15.6	17	3		
				41.3	45	2		
				29.4	32	1		
لا ينطبق	3	0.990	2.1376				أنا راض عن خدمة المرافقة الطبية والوقائية التي يقدمها صندوق التأمين الإجتماعي.	6

(المصدر: من إعداد الطالبتين باعتماد على البرنامج spss)

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن هذا البعد يشمل 5 عبارات حول الرضا عن خدمات التأمين الاجتماعي وأن تقديرات عينة الدراسة تراوحت بين (1.7706-2.4128) وانحراف معياري (0.697-1.467) وهي موزعة على ثلاث مستويات:

- المستوى الأول: تقديرات ضمن المتوسط (2.4128) وانحراف معياري 1.467 وهي تقع ضمن متوسطات التقدير "ينطبق" وتشمل ثلاث عبارات من عبارات الاستبيان، حيث احتلت العبارة 3 "أنا راض عن الخدمة التي توفرها لي بطاقة الشفاء" المرتبة الأولى بمتوسط 2.4128 وانحراف معياري قدر ب 1.467 وبالتالي فإن اتجاه آراء عينة الدراسة تشير إلى "ينطبق".
- المستوى الثاني: تقديرات ضمن مدى المتوسطات (1.7706-2.2110) ومدى انحراف معياري (0.697-1.057) وهي تقع ضمن متوسطات التقدير "لا ينطبق" وهي تشمل أربع عبارات حيث احتلت العبارة 4 "أنا راض عن التغطية التي يمنحها التأمين" بمتوسط حسابي 2.2110 وانحراف معياري 1.057 المرتبة الثانية تليها العبارة 5 "أنا راض عن خدمه المرافقة الطبية والوقائية التي يقدمها صندوق التأمين الاجتماعي" بمتوسط حسابي 2.1376 وانحراف معياري 0.990 في المرتبة الثالثة ثم تليها العبارة 1 "أنا راض عن قيمة التعويضات الممنوحة" بمتوسط حسابي 1.9450 وانحراف معياري 1.034 في المرتبة الرابعة بعدها العبارة 2 "أنا راض عن نسبة الاقتطاعات المخصومة من الدخل بمتوسط حسابي 1.7706 وانحراف معياري 0.697 في المرتبة الخامسة

وبالتالي فإن اتجاه آراء عينة الدراسة تشير إلى "لا ينطبق" وهذا يشير إلى أن أفراد العينة يقرون على أنهم غير راضين عن الخدمات التي يقدمها التأمين الاجتماعي.

يتضح من الجدول ما يلي: أن أعلى ثلاث فقرات في هذا البعد هي:

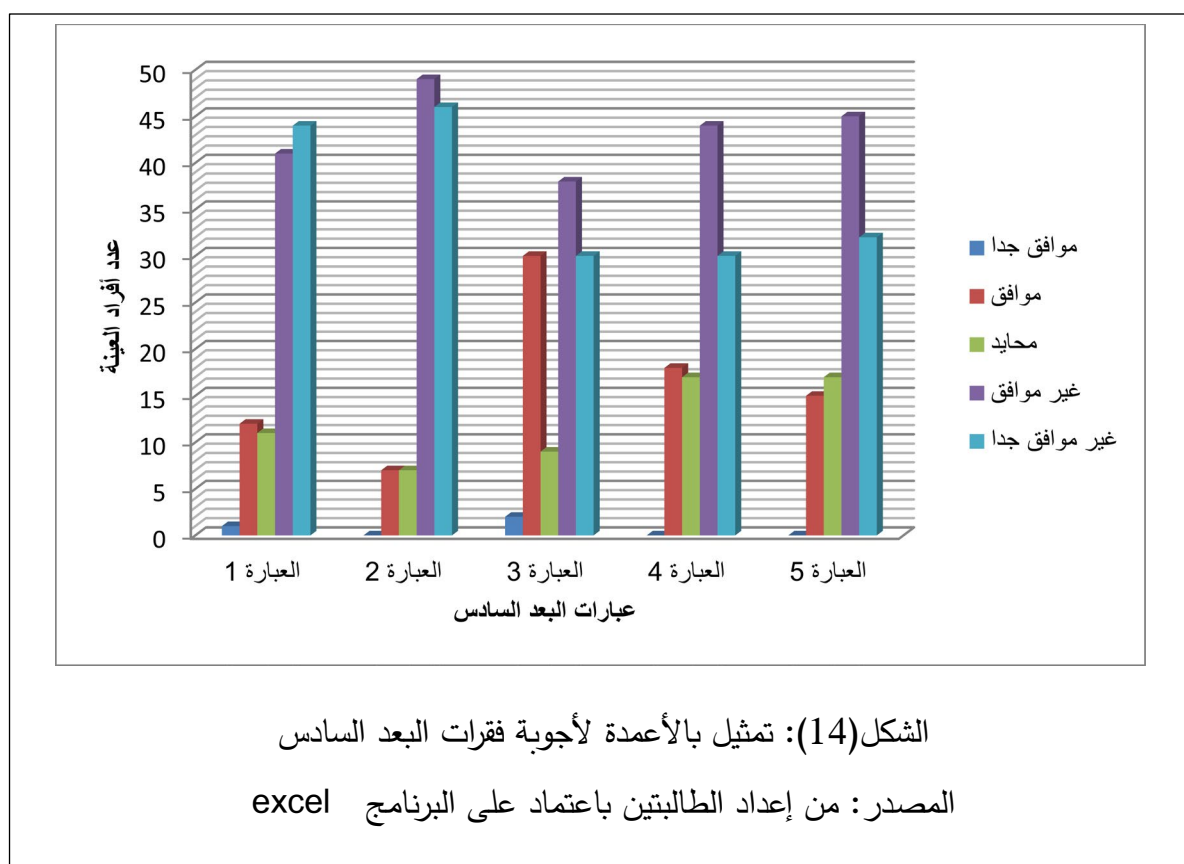
- العبارة 3 "أنا راض عن الخدمة التي توفرها لي بطاقة الشفاء" في المرتبة الأولى بمتوسط 2.4128 وانحراف معياري قدر بـ 1.467.

- العبارة 4 "أنا راض عن التغطية التي يمنحها التأمين" بمتوسط حسابي 2.2110 وانحراف معياري 1.057 في المرتبة الثانية.

- العبارة 5 "أنا راض عن خدمه المرافقة الطبية والوقائية التي يقدمها صندوق التأمين الاجتماعي" بمتوسط حسابي 2.1376 وانحراف معياري 0.990 في المرتبة الثالثة.

وأن أدنى الفقرات في هذا البعد هي: العبارة 2 "أنا راض عن نسبة الاقتطاعات المخصومة من الدخل" بمتوسط حسابي 1.7706 وانحراف معياري 0.697.

واتضح لنا من خلال الجدول أن آراء الموظفين حول الخدمات التي يقدمها التأمين الاجتماعي كانت سلبية وهذا ما يدل على عدم رضاهم عن خدماته.



8- مناقشة النتائج في ضوء الفرضيات

من أجل اختبار صحة فرضيات الدراسة اعتمدنا على قيمة المتوسطات الحسابية و كذا اختبار (t.test) للعينة، مع العلم أن التحليل الإحصائي واختبار فرضيات الدراسة سوف يعتمد على قاعدة قرار مفادها: ترفض الفرضية الصفرية إذا كانت قيمة $(\alpha < 0.05)$ و تقبل الفرضية إذا كانت القيمة ألفا أكبر من (0.05) و على وسط افتراضي قدر بـ (03).

والجدول التالي يوضح مختلف القيم الخاصة بالمتوسطات الحسابية، و قيمة T ومستوى المعنوية من أجل الحكم على صحة فرضيات الدراسة من عدمها.

الرقم	البعد	المتوسط الحسابي	قيمة T المحسوبة	مستوى المعنوية sig
01	التعويضات	3.56	6.484	0.000
02	الإقتطاعات	3.64	10.054	0.000
03	الشفاء	3.28	4.591	0.000
04	الأخطار	3.44	7.518	0.000
05	المراقبة	3.28	4.441	0.000
06	الرضا	3.09	11.674	0.000

جدول(19): عرض نتائج t-test

8-1- اختبار صحة الفرضية الفرعية الأولى: والتي كان نصها كالتالي: "يعتمد التأمين على التعويضات من خلال تصورات الموظفين في المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميلة".

و من خلال قيم المتوسطات الحسابية و التي كانت جميعها أكبر من ثلاثة (03) وهي قيمة الوسط الافتراضي، و كلها ذات معنوية حسب قيمة T الموضحة في الجدول و التي كانت أكبر من (0.05) نحكم على صحة الفرضية الصفرية وبالتالي الفرضية محققة.

8-2- اختبار صحة الفرضية الفرعية الثانية: والتي كان مفادها " يعتمد التأمين الاجتماعي على الاقتطاعات من خلال تصورات الموظفين في المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميلة." ومن خلال قيم المتوسطات الحسابية والتي كانت جميعها أكبر قيمة الوسط الافتراضي (03) وكلها ذات معنوية حسب قيمة T الموضحة في الجدول والتي كانت أكبر من (0.05) نحكم على صحة الفرضية وبالتالي الفرضية محققة.

8-3- اختبار صحة الفرضية الفرعية الثالثة: و التي كان مفادها " يعتمد التأمين الاجتماعي على خدمات بطاقة الشفاء من خلال تصورات الموظفين في المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميلة." و من خلال قيم المتوسطات الحسابية و التي كانت جميعها أكبر من ثلاثة (03) و هي قيمة الوسط الافتراضي و كلها ذات معنوية حسب قيمة T الموضحة في الجدول و التي كانت أصغر من (0.05) نحكم على صحة الفرضية وبالتالي الفرضية محققة.

8-4- اختبار صحة الفرضية الفرعية الرابعة: و التي كان مفادها " يعتمد التأمين الاجتماعي على تغطية الأخطار من خلال تصورات الموظفين في المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف." و من خلال قيم المتوسطات الحسابية و التي كانت جميعها أكبر من (03) و هي قيمة الوسط الافتراضي و كلها ذات معنوية حسب قيمة T الموضحة في الجدول و التي كانت أصغر من (0.05) نحكم على صحة الفرضية وبالتالي الفرضية محققة.

8-5- اختبار صحة الفرضية الفرعية الخامسة: و التي كان مفادها " يعتمد التأمين الاجتماعي على المرافقة الطبية و الوقاية من خلال تصورات الموظفين في المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميلة." و من خلال قيم المتوسطات الحسابية و التي كانت جميعها أكبر من ثلاثة (03) و هي قيمة الوسط الافتراضي و كلها ذات معنوية حسب قيمة T الموضحة في الجدول و التي كانت أصغر من (0.05) نحكم على صحة الفرضية وبالتالي الفرضية محققة.

8-6- اختبار صحة الفرضية الفرعية السادسة: و التي كان مفادها " يعتمد التأمين الاجتماعي على الرضا عن خدماته من خلال تصورات الموظفين في المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميلة." و من خلال قيم المتوسطات الحسابية و التي كانت جميعها أكبر من (03) و هي قيمة الوسط الافتراضي و كلها ذات معنوية حسب قيمة T الموضحة في الجدول و التي كانت أصغر من (0.05) نحكم على صحة الفرضية وبالتالي الفرضية محققة.

و من خلال اختبار صحة الفرضيات الفرعية السابقة توصلنا إلى أن كل فرضيات الدراسة صحيحة و بالتالي نحكم على صحة الفرضية العامة و التي مفادها " يقوم التأمين الاجتماعي على مجموعة من الأبعاد من خلال تصورات الموظفين في المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميلة."

9- النتائج المتوصل إليها:

يمكن اختصار أهم النتائج التي تم التوصل إليها من دراستنا في:

- أظهرت النتائج وجود درجة إجابة متوسطة حول التعويضات التي يستفيد منها الموظفين في المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميلة، وهذا يدل على اختلاف وتباين آراء الموظفين حول نسبة التعويضات المقدمة لهم.
- أثبتت النتائج وجود درجة إجابة مرتفعة حول نسبة الاقتطاعات التي يعتمدها التأمين الاجتماعي، وهذا يدل على رضا الموظفين عن نسبة الإقتطاعات المعتمدة من طرف صندوق التأمين الإجتماعي.
- بينت نتائج الدراسة وجود درجة إجابة تتراوح بين متوسطة وعالية حول الخدمات التي تقدمها بطاقة الشفاء، مما يدل على النظرة الإيجابية للموظفين حول الخدمات التي تقدمها بطاقة الشفاء.
- أظهرت النتائج وجود درجة إجابة من عالية إلى متوسطة حول الأخطار التي يغطيها التأمين الاجتماعي، مما يدل على وجود تفاعل من قبل الموظفين حول المخاطر التي يغطيها التأمين الاجتماعي.
- بينت نتائج الدراسة وجود درجة إجابة منخفضة جدا حول رضا الموظفين عن خدمات التأمين الاجتماعي، وهذا يدل على النظرة السلبية للموظفين حول خدمات التأمين الاجتماعي.

خاتمة

يعد نظام التأمين الاجتماعي من أهم النظم التي تقوم عليها الحضارة الحديثة لما يلعبه من دور فعال في حماية الأشخاص ضد الأخطار التي يواجهونها سواء في ممتلكاتهم أو في مسؤولياتهم المدنية أو في شخصهم ذاته، ومن جهة أخرى لمساهمة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية لما يوفره من موارد مالية معتبرة يمكن توظيفها في أوجه الاستثمار المختلفة ودوره في استقرار المجتمع، ونحن في دراستنا لموضوع واقع التأمين الاجتماعي من خلال تصورات الموظفين في المركز الجامعي ميلة، تناولنا في البداية عموميات حول التأمين بالإضافة إلى خصوصياته، أما الفصل الثاني من هذا البحث، فقمنا بدراسة التأمين الاجتماعي وأساسه وخصائصه وكذا التمييز بينه وبين بعض الأنظمة المشابهة له.

أما الفصل الثالث فقمنا فيه بدراسة التوظيف في الجزائر تناولنا فيه مفهوم التوظيف والموظف وكذا التوظيف في المركز الجامعي عبد الحفيظ بوصوف بميلة.

وأخيرا انتقلنا إلى الجانب الميداني من الدراسة والذي قمنا به على مستوى المركز الجامعي ميلة وحاولنا من خلال هذه الدراسة تسليط الضوء على واقع التأمين الاجتماعي من خلال تصورات الموظفين في المركز الجامعي ميلة وذلك نظرا للأهمية التي يحظى بها موضوع التأمين الاجتماعي.

وأخيرا انتهينا بالوقوف على أهم النقاط السلبية والإيجابية لواقع التأمين الاجتماعي على مستوى المركز الجامعي من خلال تصورات الموظفين وذلك لاستطاعتنا أن نعمم نتائج هذا البحث على جميع الموظفين في المركز باعتبارهم ينتمون لنفس بيئة العمل ولنفس الإجراءات المعمول بها في التأمين الاجتماعي.

بعد معالجتنا لمختلف جوانب الموضوع النظرية منها والتطبيقية توصلنا إلى الإجابة على التساؤلات المطروحة كإشكالية للبحث واختبار فرضياته.

وعلى ضوء نتائج الدراسة المتوصل إليها يمكن طرح التوصيات المoolية والتي من شأنها أن تحسن من مستوى التأمين الاجتماعي:

- إعادة النظر في الآليات التنظيمية التي يعمل وفقها الصندوق حاليا لأن اشتراكات الموظفين لن تغطي مستقبلا نفقاتهم المتزايدة خاصة في ظل ارتفاع فاتورة الأدوية وتزايد حوادث العمل.
- لا بد على الحكومة الجزائرية إعطاء مزيد من الأهمية لهذا القطاع وإصدار التشريعات اللازمة التي تساهم في تطويره وتمكينه من تلبية احتياجات أفراد المجتمع بكل كفاءة.

- ضرورة إعادة النظر في نسبة الاقتطاعات التي تخصم من أجور الموظفين في المركز الجامعي ميلة لأن النسبة المقتطعة أكبر من النسبة التي يستفيد منها المؤمن اجتماعيا.
 - ضرورة فتح فرع خاص بالتأمين الاجتماعي على مستوى المركز الجامعي عبدالحفيظ بوالصوف ميلة.
 - إعادة النظر في قائمة الأدوية التي يعوضها التأمين الاجتماعي لأن معظم الأدوية المتداولة أو المطلوبة بكثرة لا تعوض.
 - ضرورة رفع نسبة العجز الطبي للموظفين التي يمنحها التأمين الاجتماعي.
- وبما أن هذا المجال واسع ويشمل العديد من الجوانب التي تقتقر إلى البحث، درس موضوع بحثنا جانب واحد وهو تصورات موظفي وأساتذة المركز الجامعي عبدالحفيظ بوالصوف ميلة معهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ولا يزال المجال مفتوحا للطلبة والباحثين لدراسة جوانب أخرى في هذا الموضوع وفي ما يلي مجموعة من الاقتراحات لدراسات مستقبلية في هذا المجال:
- دراسة واقع التأمين الاجتماعي في المؤسسات التعليمية والاقتصادية .
 - دراسة واقع التأمين الاجتماعي من خلال تصورات المرضى المزمنين.
 - تقييم منظومة التأمين الاجتماعي من وجهة نظر العمال الأجراء وغير الأجراء.

قائمة المراجع و المصادر

الكتب:

- أ- عز الدين فلاح، التأمين، ط1، دار أسامة للنشر والتوزيع، 1996.
- ب- أحمد أبو السعود، عقد التأمين بين النظرية والتطبيق، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 1986.
- ت- طيب سماتي، الغطاء القانوني في التأمينات الاجتماعية في التشريع الجزائري ومشكلة العلمية، الجزائر، 2009.
- ث- مصطفى الجمال، الوسيط في التأمينات الاجتماعية، دار المطبوعات الجامعية، مصر، 1984.
- ج- محمد حسن منصور، قانون التأمينات الاجتماعية الطبعة الثانية، منشأة المعارف، الإسكندرية، 1996.
- ح- محمد عبد الحليم عمر، الإسلام و التأمينات الاجتماعية مدخل تعريفي، جامعة الأزهر، 2002.
- خ- محمد شريف عبد الرحمان، أحمد عبد الرحمان، قانون التأمين الاجتماعي، دار الكتاب الحديث، القاهرة، الطبعة الثانية 2004.
- د- جلال محمد إبراهيم، التأمين دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، القاهرة 1994.
- ذ- المتجدد في اللغة و الإعلام، الطبعة الأولى، دار الشرق، لبنان 1973.
- ر- رفعت عبد الحليم القاعوري، إدارة الإبداع التنظيمي، المنشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة 2005.
- ز- منصور أحمد منصور، المبادئ العامة في إدارة القوى العاملة، كلية التخطيط الأردن 2007.
- س- أحمد بوضياف، الجريدة التأديبية للموظف العام في الجزائر، المؤسسة الوطنية للكتاب الطبعة 1986.
- ش- عبد الحميد حشيش دراسات في الوظيفة العامة في النظام الفرنسي، دار النهضة القاهرة 2019.
- ص- عقيل حسين عقيل، خطوات البحث العلمي، دار ابن كثير، 2010.

المذكرات:

- أ- حاج عمارة، تيلوت سعاد، تسيير صناديق الضمان الاجتماعي بالجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية العلوم الاقتصادية و التسيير و العلوم التجارية، جامعة مغنية 2016.
- ب- عثمان بن شاوي، أهمية الاختبارات المهنية في عملية التوظيف، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة الجلفة 2017.
- ت- درار عياش، أثر نظام الضمان الاجتماعي على حركية الاقتصاد، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الاقتصاد و التسيير و العلوم التجارية، جامعة بومرداس، 2005.

ث- بوراش شافية، سياسة التوظيف في ظل إصلاح الوظيفة العامة في الجزائر (2007-2008) مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية العلوم السياسية، جامعة الجزائر.

ج- بوظراف علي، مسار الموظف في ظل التشريع الجزائري، مذكرة ماستر في الحقوق، تخصص قانون عام معمق، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة مستغانم 2018.

المحاضرات:

أ- زروق نوال، محاضرات في قانون التأمين، كلية الحقوق، جامعة سطيف.

الموسوعات:

أ- صاخري محمد، ماهية التوظيف، الموسوعة الجزائرية للدراسات السياسية و الإستراتيجية 2019.

المجلات:

أ- محداي مبروك، المنازعات المتعلقة بحوادث العمل، المجلة القضائية عدد خاص، ج2 الصادر عن قسم المستندات و النشر و المحكمة العليا 2000 الجزائر.

المطبوعات:

أ- سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور و التحول من منظور تسيير الموارد البشرية، و الأخلاقيات المهنية، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر 2010.

ب- راشد راشد، التأمينات البرية الخاصة في ضوء قانون التأمين الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 1992.

ت- بوشير محند أمقران، قانون الإجراءات المدنية، ديوان المطبوعات الجامعية 2002.

القوانين:

أ- القانون رقم 11/83 المؤرخ في 02 جويلية 1983، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية عدد 37 سنة 1983 المعدل و المتهم.

ب- القانون رقم 11/83 المؤرخ في 02 جويلية 1983، يتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية، الجريدة الرسمية عدد 28 سنة 1983 المعدل و المتمم .

ت- المادة 18 من القانون رقم 14/83 المتعلق بالالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي المعدل والمتمم و كذلك المادة 72 من القانون 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل و المتمم.

ث- المادة 78 من القانون 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية.

ج- الفقرة 02 المادة 08 من القانون 14/83 المتمم بموجب القانون 07/04 المؤرخ في 10 نوفمبر 2004.

ح- المادة 72 من القانون 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية.

خ- المادة 04 من الأمر 03/06 المؤرخ في 15/07/1966 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية،
الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 46 الصادرة في 16 جويلية 1966.

مواقع الانترنت:

- أ- ويكيبيديا، تأمين، 2021/03/02، 16:17، متاح على الموقع، <https://ar.m.wikipedia.org>
- ب- صاخري محمد، ماهية التوظيف، 2021/04/24، 22:00، متاح على الموقع،
<https://www.politics.dz.com>
- ت- منتدى الموارد البشرية، مواصفات الموظف، 2021/04/26، 11:38، متاح على الموقع،
<https://hariscussion.com>
- ث- نبدة عن الجامعة، جامعة عبدالحفيظ بوالصوف ميلة، 2021/04/30، 21:24، متاح على الموقع،
www.centre-univ-mila.dz
- ج- أكاديمية bts، المنهج الوصفي التحليلي، 2021/06/10، متاح على الموقع، www.bts-academy.com
- ح- المكتبة الإلكترونية مكتبة الكتب، كتب للتأمين، 2021/03/16، 14:20، متاح على الموقع،
<https://books-library.online>

مراجع باللغة الأجنبية:

- a- Lod.tome 1,1980, p130, social securite la de droit le yves jours saint.

ملخص

ان موضوع التأمين الاجتماعي من المواضيع التي تحظى باهمية بالغة، ولقد هدفت هذه الدراسة إلى البحث في واقع التأمين الاجتماعي من خلال تصورات الموظفين في الجامعي عبد الحفيظ بو الصوف - ميلة للكشف عن ابعاد و محددات التأمين الاجتماعي والخدمات التي يقدمها، ولتحقيق اهداف الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي باستعمال اداة الاستبيان والتي وزعت على كل موظفي معهد العلوم الاقتصادية و التجارية وعلوم التسيير بالمركز الجامعي ميلة والذي بلغ عددهم 109 موظف وتم الاستعانة ببرنامج SPSS . ومن اهم النتائج المتوصل اليها ما يلي:

- بينت نتائج الدراسة ان كل من بعد الاقتطاعات و بطاقة الشفاء حققا اعلى نسبة من حيث المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري وبالتالي كانت درجة الاجابة فيهما عالية مقارنة مع باقي الابعاد، حيث أكد أفراد العينة المدروسة أن الاقتطاعات تمثل نسبة مرتفعة من الدخل كما أنهم غير مقتنعين بالخدمات المتضمنة في بطاقة الشفاء

- كما بينت نتائج الدراسة ان بعد التعويضات حقق نسبة متوسطة من حيث المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وهذا ما يفسر وجود درجة اجابة متوسطة، حيث يرى الموظفون أن قيمة التعويضات الممنوحة لهم لا تلبي إحتياجاتهم .

- اثبتت نتائج الدراسة أن الرضا عن خدمات التأمين الاجتماعي حقق اقل نسبة من حيث المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري و بالتالي وجود درجة اجابة منخفضة جداً، وهذا راجع إلى عدم رضا الموظفين عن الخدمات التي يوفرها لهم صندوق التأمين الاجتماعي .

الكلمات المفتاحية: التأمين، التأمين الاجتماعي، التوظيف، الموظف، المركز الجامعي ميلة، الاستبيان .

Summary

The subject of social insurance is one of the topics which has a great importance, and our study takes as objective to research in the reality of social insurance through the perceptions of the university of Abdelhafidh BOUSSOUF – MILA employees, to discover all informations about it and services that it provides, and to achieve the objectives of our study, the descriptive and analytical approach was relied on using the questionnaire tool, which was distributed to all employees of the Institute of Economic, Commercial and Management Sciences at the university of Mila, which numbered 109 employees, and the SPSS program was used to analyze the answers. Among the most important results obtained are the following:

- The results of the study showed that both the deductions and the CHIFA card achieved the highest percentage in terms of the arithmetic average and standard deviation, and therefore the degree of answer in them was higher than the rest of dimensions, where the members of the studied sample confirmed that the deductions represent a high percentage of monthly income, and they are not convinced about CHIFA card services.
- The study also showed that the compensations achieved a medium ratio in terms of the arithmetic average and standard deviation, and this which caused a medium response degree, as the employees see that the value of compensation does not meet their needs.
- Also, the results proved that satisfaction with social insurance services achieved the lowest percentage in terms of the arithmetic average and standard deviation, and this has a meaning which the employees dissatisfied about the services provided by the social insurance.
- Also, the results proved that satisfaction with social insurance services dimension hold the lowest percentage in terms of the arithmetic average and standard deviation, and this has a meaning which the following: "the employees dissatisfied about the services provided by the social insurance".
- **Keywords:** insurance, social insurance, employment, employee, Mila University Center, questionnaire.

الملحق رقم (I): الإستبيان في صورته الأولى

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف - ميلة-

معهد العلوم الإقتصادية و التسيير و العلوم التجارية

قسم : العلوم الإقتصادية

تخصص: إقتصاد نقدي و بنكي

سنة ثانية ماستر

استبيان حول

واقع التأمين الاجتماعي من خلال تصورات الموظفين

في المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميلة

تحت إشراف الأستاذة

الدكتورة: عبيدي سناء

من إعداد الطالبتين :

- عليلي نوال

- عتامنة كريمة

السنة الدراسية 2021/2020

تحية طيبة وبعد:

في إطار إعداد مذكرة التخرج واستكمالاً لدراستنا لنيل شهادة الماستر تخصص اقتصاد نقدي وبنكي، تحت إشراف الأستاذة "عبيدي سناء"، يشرفنا نحن الطالبتين "عليلي نوال"، "عتامنة كريمة" أن نضع بين أيديكم هذا الإستبيان الذي يهدف إلى دراسة تصورات الموظفين في المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميلة حول واقع التأمين الاجتماعي راجين منكم الإجابة بكل مصداقية عن الأسئلة التي يتضمنها.

• نعلمكم أن المعلومات التي ستجمع لن تستعمل إلا لأغراض علمية.

شكرا جزيلا على تعاونكم

• ملاحظة: الإجابة تكون بوضع علامة (X) في المكان المناسب.

أسئلة حول الموضوع

غير موافق تماما	غير موافق	محايد	موافق	موافق تماما	التعويضات
					<p>1- عند شراء الأدوية نسبة التعويضات تكون حسب النسبة الموجودة في بطاقة الشفاء.</p> <p>2- يستفيد الموظف من تعويضات في حال غيابه عن العمل.</p> <p>3- يحصل الموظف على تعويضات عند توقفه عن العمل.</p> <p>4- هناك تبسيط في الإجراءات المتبعة للحصول على تعويضات في CNAS.</p> <p>5- يتم الحصول على تعويضات المادية في فترة قصيرة.</p>
					الإقتطاعات
					<p>6- أرى أن الإقتطاعات عادلة</p> <p>7- نسبة الإقتطاعات تكون حسب دخل الموظف</p> <p>8- يتم اقتطاع نسبة مرتفعة من الدخل.</p> <p>9- نسبة الإقتطاعات بقيمة ثابتة.</p> <p>10- الإقتطاعات تكون على فترات منتظمة.</p>
					بطاقة الشفاء
					<p>11- أواجه صعوبة في تفعيل بطاقة الشفاء.</p> <p>12- أرغب أن يكون تفعيل بطاقة الشفاء تلقائي.</p> <p>13- تساعد بطاقة الشفاء على اقتناء الأدوية بأقل تكلفة.</p> <p>14- يستفيد الموظف وذويه من خدمات بطاقة الشفاء.</p> <p>15- توفر لي بطاقة الشفاء الوقت والجهد.</p>

الأخطار التي يغطيها التأمين الإجتماعي				
				16- يقوم التأمين الإجتماعي بدفع مبلغ كتعويض للموظف في حالة مرضه.
				17- يتكفل التأمين الإجتماعي بالموظف في حال تعرضه لحادث عمل.
				18- يغطي التأمين الإجتماعي خطر الوفاة بتقديم تعويض مادي.
				19- يتم التأمين على البطالة بتقديم منحة البطالة للموظفين كتعويض عن أجورهم المفقودة.
				20- يغطي التأمين الإجتماعي خطر الأمومة من خلال تقديم العناية الطبية والمادية.
المرافقة الطبية والوقاية				
				21- يتدخل التأمين الإجتماعي في المرافقة الطبية في حال تعرضه لحادث عمل.
				22- خلية استقبال المواطن والإتصال والإصغاء الإجتماعي مفعلة على مستوى قطاع الضمان الإجتماعي.
				23- يستفيد الموظف من مرافقة طبية ووقائية.
الرضا عن خدمات التأمين الإجتماعي				
				26- أنا راض عن قيمة التعويضات الممنوحة.
				27- أنا راض عن نسبة الإقتطاعات المخصومة من الدخل.
				28- أنا راض عن الخدمة التي توفرها لي بطاقة الشفاء.
				29- أنا راض عن التغطية التي يمنحها التأمين.
				30- أنا راض عن خدمة المرافقة الطبية والوقائية التي يقدمها صندوق التأمين الإجتماعي.

معلومات شخصية

الجنس:

ذكر

☐

أنثى

☐

الوظيفة:

موظف

☐

أستاذ

☐

المستوى التعليمي:

دراسات أولية

☐

دراسات ثانوية

☐

دراسات عليا

☐

العمر:

من 20 إلى 35 سنة.

☐

من 36 إلى 45 سنة.

☐

من 46 إلى 55 سنة.

☐

من 56 إلى 65 سنة.

☐

أكثر من 65 سنة.

☐

الدخل:

أقل من 20000 دج.

☐

من 20000 إلى 40000 دج.

☐

من 40000 إلى 60000 دج.

☐

أكثر من 60000 دج.

☐

مشارك في صندوق التأمين الإجتماعي:

نعم

☐

لا

☐

الحالة الإجتماعية:

أعزب

☐

متزوج

☐

أرمل

☐

مطلق

☐

الملحق رقم (II): الإستبيان في صورته النهائية

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف - ميلة-

معهد العلوم الإقتصادية و التسيير و العلوم التجارية

المستوى: سنة ثانية ماستر

تخصص: إقتصاد نقدي و بنكي

سنة ثانية ماستر

استبيان حول

واقع التأمين الاجتماعي من خلال تصورات الموظفين

في المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميلة

تحت إشراف الأستاذة

الدكتورة: عبيدي سناء

من إعداد الطالبتين :

- عليلي نوال

- عتامنة كريمة

السنة الدراسية 2021/2020

تحية طيبة وبعد:

في إطار إعداد مذكرة التخرج واستكمالاً لدراستنا لنيل شهادة الماستر تخصص اقتصاد نقدي وبنكي، تحت إشراف الأستاذة "عبيدي سناء"، يشرفنا نحن الطالبتين "عليلي نوال"، "عتامنة كريمة" أن نضع بين أيديكم هذا الإستبيان الذي يهدف إلى دراسة تصورات الموظفين في المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميلة حول واقع التأمين الاجتماعي راجين منكم الإجابة بكل مصداقية عن الأسئلة التي يتضمنها.

• نعلمكم أن المعلومات التي ستجمع لن تستعمل إلا لأغراض علمية.

شكرا جزيلا على تعاونكم

• ملاحظة: الإجابة تكون بوضع علامة (X) في المكان المناسب.

معلومات شخصية

الجنس:

ذكر

أنثى

الوظيفة:

موظف

أستاذ

المستوى التعليمي:

ابتدائي

متوسط

ثانوي

جامعي

دراسات عليا

العمر:

من 20 إلى 35 سنة.

من 36 إلى 45 سنة.

من 46 إلى 55 سنة.

من 56 إلى 65 سنة.

أكثر من 65 سنة.

الدخل:

أقل من 20000 دج.

من 20000 إلى 40000 دج.

من 40000 إلى 60000 دج.

أكثر من 60000 دج.

مشارك في صندوق التأمين الإجتماعي:

نعم

لا

الحالة الإجتماعية:

أعزب

متزوج

أرمل

مطلق

أسئلة حول الموضوع

التعويضات	موافق تماما	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق تماما
1-التعويضات المطبقة على شراء الأدوية مقبولة.					
2-يستفيد الموظف من تعويضات في حال غيابه عن العمل.					
3-يحصل الموظف على تعويضات عند توقفه عن العمل.					
4-هناك تبسيط في الإجراءات المتبعة للحصول على تعويضات في CNAS.					
5- يتم الحصول على التعويضات في فترة قصيرة.					
الإقتطاعات					
6- أرى أن الاقتطاعات غير عادلة					
7- نسبة الاقتطاعات تكون حسب دخل الموظف					
8- يتم اقتطاع نسبة مرتفعة من الدخل.					
9-نسبة الإقتطاعات بقيمة ثابتة.					
10-الإقتطاعات تكون على فترات منتظمة.					
بطاقة الشفاء					
11- أواجه صعوبة في تفعيل بطاقة الشفاء.					
12- تفعيل بطاقة الشفاء يكون بصفة تلقائية.					
13- تساعد بطاقة الشفاء على اقتناء الأدوية بأقل تكلفة.					
14- أرغب أن تشمل خدمات بطاقة الشفاء الوالدين.					
15- تسمح بتوفير الوقت والجهد.					

الأخطار التي يغطيها التأمين الإجتماعي	موافق تماما	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق تماما
16- يقوم التأمين الإجتماعي بدفع مبلغ كتعويض للموظف في حالة مرضه.					
17- يتكفل التأمين الإجتماعي بالموظف في حال تعرضه لحادث عمل.					
18- يغطي التأمين الإجتماعي خطر الوفاة بتقديم تعويض مادي.					
19- يتم التأمين على البطالة بتقديم منحة البطالة للموظفين كتعويض عن أجورهم المفقودة.					
20- يغطي التأمين الإجتماعي خطر الأمومة من خلال تقديم العناية الطبية والمادية.					
المرافقة الطبية والوقاية					
21- يتدخل التأمين الإجتماعي في المرافقة الطبية في حال تعرضه لحادث عمل.					
22- خلية استقبال المواطن والإتصال والإصغاء الإجتماعي مفعلة على مستوى قطاع الضمان الإجتماعي.					
23- يستفيد الموظف من مرافقة طبية و وقائية.					
24- تؤدي الوقاية إلى الحفاظ على صحة الموظف.					
25- الوقاية تخفض النفقات العلاجية الباهضة.					

الملاحق

غير موافق تماما	غير موافق	محايد	موافق	موافق تماما	الرضا عن خدمات التأمين الإجتماعي
					26-أنا راض عن قيمة التعويضات الممنوحة.
					27- أنا راض عن نسبة الإقتطاعات المخصصة من الدخل.
					28-أنا راض عن الخدمة التي توفرها لي بطاقة الشفاء.
					29- أنا راض عن التغطية التي يمنحها التأمين.
					30-أنا راض عن خدمة المرافقة الطبية والوقائية التي يقدمها صندوق التأمين الإجتماعي.

الملحق رقم (III): جدول يوضح قائمة الأساتذة المحكمين لاستبيان الدراسة

قائمة المحكمين	الاسم و اللقب	الرتبة	التخصص	المؤسسة الجامعية
1	عبد العالي عيشي	أستاذ محاضر "أ"	علوم تجارية	المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف
2	أمينة قاجة	دكتورة	بنوك و تأمينات	المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف
3	أسامة سنوسي	أستاذ محاضر "أ"	علوم اقتصادية	المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف
4	رمزي بودرجة	أستاذ محاضر	تسويق	المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف
5	ركيمة فارس	أستاذ مساعد "أ"	تسويق	المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف

الملاحق

الملحق رقم (IV): قائمة المتغيرات المدرجة في برنامج spss

[illegible]

الملحق رقم (V): قائمة بأجوبة بعض أفراد العينة مدرجة في برنامج spss

all.sav [Jeu de données 1] - IBM SPSS Statistics Éditeur de données

Fichier

Édition

Affichage

Données

Transformer

Analyses

Graphiques

Utilitaires

Extensions

Fenêtres

Aide

Visite : 37 variables sur 37

	gender	wor type	level	المسرح	الجنس	affiliation	situation	q1.1	q1.2	q1.3	q1.4	q1.5	q2.1	q2.2	q2.3	q2.4	q2.5	q3.1	q3.2	q3.3	q3.4	q3.5
1	2.00	1.00	3.00	1.00	2.00	1.00	1.00	2.00	2.00	3.00	2.00	2.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	2.00	2.00	3.00	4.00	4.00
2	2.00	1.00	4.00	1.00	2.00	1.00	1.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	4.00	2.00	4.00	3.00	2.00	1.00	4.00	3.00	4.00	4.00
3	2.00	1.00	3.00	2.00	2.00	1.00	1.00	2.00	3.00	1.00	3.00	3.00	5.00	4.00	3.00	4.00	4.00	2.00	4.00	4.00	4.00	4.00
4	2.00	1.00	3.00	2.00	2.00	1.00	1.00	2.00	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00	4.00	3.00	5.00	4.00	2.00	5.00	3.00	5.00	4.00
5	2.00	1.00	4.00	2.00	2.00	1.00	1.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	3.00	4.00	2.00	2.00	4.00	4.00	4.00
6	2.00	1.00	4.00	2.00	2.00	1.00	1.00	2.00	2.00	3.00	2.00	2.00	4.00	4.00	3.00	2.00	4.00	2.00	2.00	2.00	4.00	4.00
7	2.00	1.00	3.00	1.00	2.00	1.00	2.00	4.00	1.00	2.00	2.00	2.00	5.00	2.00	2.00	2.00	2.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00
8	2.00	1.00	4.00	1.00	2.00	1.00	1.00	4.00	2.00	1.00	4.00	2.00	2.00	4.00	2.00	4.00	4.00	2.00	2.00	4.00	5.00	4.00
9	2.00	1.00	3.00	1.00	2.00	1.00	1.00	2.00	4.00	2.00	2.00	3.00	3.00	4.00	2.00	5.00	5.00	3.00	1.00	3.00	3.00	4.00
10	2.00	1.00	5.00	2.00	2.00	1.00	2.00	4.00	4.00	2.00	2.00	4.00	2.00	4.00	2.00	4.00	4.00	2.00	2.00	2.00	2.00	4.00
11	2.00	1.00	4.00	2.00	3.00	1.00	1.00	2.00	4.00	1.00	1.00	1.00	1.00	4.00	3.00	2.00	1.00	2.00	2.00	1.00	5.00	1.00
12	2.00	1.00	4.00	2.00	1.00	1.00	1.00	4.00	4.00	2.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	4.00	3.00	2.00	1.00	2.00	4.00	2.00
13	2.00	1.00	4.00	1.00	3.00	1.00	1.00	1.00	2.00	4.00	2.00	2.00	1.00	3.00	5.00	2.00	3.00	2.00	1.00	1.00	5.00	2.00
14	2.00	1.00	3.00	2.00	2.00	1.00	2.00	1.00	2.00	2.00	2.00	2.00	5.00	4.00	5.00	4.00	3.00	2.00	2.00	1.00	5.00	2.00
15	2.00	1.00	4.00	1.00	2.00	1.00	2.00	2.00	4.00	4.00	3.00	4.00	1.00	4.00	1.00	4.00	4.00	2.00	4.00	4.00	4.00	4.00
16	2.00	1.00	4.00	2.00	1.00	1.00	2.00	2.00	4.00	4.00	2.00	5.00	5.00	5.00	1.00	4.00	4.00	2.00	4.00	4.00	5.00	4.00
17	1.00	1.00	4.00	2.00	2.00	1.00	2.00	1.00	2.00	2.00	1.00	1.00	1.00	2.00	1.00	4.00	4.00	1.00	2.00	1.00	5.00	4.00
18	1.00	1.00	5.00	2.00	2.00	1.00	2.00	1.00	4.00	4.00	2.00	2.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	2.00	1.00	2.00	5.00	5.00
19	1.00	1.00	4.00	1.00	2.00	1.00	1.00	4.00	5.00	3.00	3.00	2.00	4.00	5.00	2.00	3.00	3.00	2.00	1.00	5.00	5.00	5.00
20	1.00	1.00	3.00	2.00	2.00	1.00	2.00	2.00	4.00	4.00	1.00	1.00	4.00	4.00	4.00	2.00	2.00	2.00	4.00	2.00	4.00	4.00
21	1.00	1.00	4.00	2.00	2.00	1.00	2.00	2.00	4.00	4.00	2.00	4.00	5.00	4.00	4.00	1.00	2.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
22	1.00	1.00	5.00	2.00	2.00	1.00	2.00	1.00	4.00	4.00	3.00	2.00	4.00	4.00	4.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	4.00	4.00
23	1.00	1.00	3.00	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00	5.00	5.00	2.00	1.00	5.00	4.00	5.00	5.00	4.00	1.00	4.00	5.00	5.00	5.00
24	1.00	1.00	2.00	2.00	1.00	1.00	2.00	2.00	3.00	5.00	2.00	2.00	2.00	2.00	1.00	3.00	3.00	3.00	4.00	2.00	2.00	3.00
25	1.00	1.00	4.00	2.00	2.00	1.00	2.00	2.00	2.00	1.00	1.00	1.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	2.00	1.00	4.00	2.00	4.00
26	1.00	1.00	3.00	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00	5.00	5.00	1.00	1.00	5.00	4.00	5.00	5.00	4.00	4.00	5.00	4.00	5.00	5.00
27	2.00	1.00	3.00	2.00	2.00	1.00	2.00	4.00	2.00	2.00	3.00	3.00	4.00	4.00	2.00	2.00	2.00	2.00	4.00	4.00	4.00	2.00
28	2.00	1.00	5.00	1.00	2.00	1.00	1.00	4.00	2.00	2.00	1.00	1.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	1.00	1.00	4.00	5.00	4.00
29	2.00	1.00	4.00	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00	3.00	3.00	2.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	4.00	2.00	4.00	5.00	5.00	5.00
30	2.00	1.00	3.00	2.00	2.00	1.00	1.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	2.00	2.00	1.00	1.00	4.00	2.00	2.00	5.00	4.00	5.00
31	2.00	2.00	5.00	1.00	3.00	1.00	2.00	4.00	4.00	2.00	2.00	2.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	2.00	4.00	4.00	5.00	4.00
32	2.00	2.00	4.00	1.00	3.00	1.00	2.00	2.00	4.00	2.00	2.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	2.00	2.00	1.00	4.00	3.00
33	2.00	2.00	4.00	1.00	3.00	1.00	1.00	2.00	4.00	1.00	1.00	1.00	5.00	5.00	5.00	5.00	2.00	2.00	5.00	2.00	5.00	5.00
34	2.00	2.00	4.00	2.00	3.00	1.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	5.00	5.00	5.00	2.00	3.00	1.00	1.00	1.00	5.00	2.00
35	1.00	2.00	4.00	2.00	3.00	1.00	2.00	4.00	2.00	3.00	2.00	3.00	3.00	4.00	3.00	4.00	3.00	2.00	2.00	2.00	4.00	2.00

Vue de données

Vue des variables

Le processeur IBM SPSS Statistics est prêt

Unicode ON

1539

الملحق رقم (VI): نتائج حساب معامل الثبات ألفا كرونباخ لعبارات الإستهتبان باستعمال برنامج spss

alpha.sps [Document] - IBM SPSS Statistics Viewer

Statistiques de total des éléments

	Moyenne de l'échelle en cas de suppression d'un élément	Variance de l'échelle en cas de suppression d'un élément	Corrélation complète des éléments corrigés	Alpha de Cronbach en cas de suppression de l'élément
حضر اليوم	107,0000	224,800	-.609	.848
روح الفيل	106,6667	223,467	-.699	.846
الصفحة الأولى	104,1667	215,767	-.060	.846
كل ما في من مرس من	106,5000	215,100	.000	.838
الأمم المتحدة	105,0000	190,400	.599	.823
الأمم المتحدة في يوم	105,1667	195,767	.527	.827
الأمم المتحدة في يوم	106,0000	231,200	-.539	.856
الأمم المتحدة في يوم	104,5000	192,300	.887	.819
الأمم المتحدة في يوم	104,6667	195,867	.546	.826
الأمم المتحدة في يوم	104,3333	198,267	.767	.825
الأمم المتحدة في يوم	105,6667	208,667	.150	.839
الأمم المتحدة في يوم	105,0000	195,200	.641	.824
الأمم المتحدة في يوم	106,3333	181,867	.783	.815
الأمم المتحدة في يوم	105,6667	211,467	.034	.845
الأمم المتحدة في يوم	104,5000	196,700	.702	.824
الأمم المتحدة في يوم	106,0000	194,800	.550	.826
الأمم المتحدة في يوم	105,1667	215,367	-.053	.847
الأمم المتحدة في يوم	104,8333	207,367	.301	.834
الأمم المتحدة في يوم	104,6667	211,867	.122	.838
الأمم المتحدة في يوم	104,6667	199,067	.728	.825
الأمم المتحدة في يوم	104,8333	197,367	.574	.826
الأمم المتحدة في يوم	105,0000	206,800	.316	.834
الأمم المتحدة في يوم	105,8333	196,167	.356	.833

alpha.sps [Document] - IBM SPSS Statistics Viewer

Statistiques de total des éléments

	Moyenne de l'échelle en cas de suppression d'un élément	Variance de l'échelle en cas de suppression d'un élément	Corrélation complète des éléments corrigés	Alpha de Cronbach en cas de suppression de l'élément
الأمم المتحدة في يوم	104,5000	196,700	.702	.824
الأمم المتحدة في يوم	106,0000	194,800	.550	.826
الأمم المتحدة في يوم	105,1667	215,367	-.053	.847
الأمم المتحدة في يوم	104,8333	207,367	.301	.834
الأمم المتحدة في يوم	104,6667	211,867	.122	.838
الأمم المتحدة في يوم	104,6667	199,067	.728	.825
الأمم المتحدة في يوم	104,8333	197,367	.574	.826
الأمم المتحدة في يوم	105,0000	206,800	.316	.834
الأمم المتحدة في يوم	105,8333	196,167	.356	.833
الأمم المتحدة في يوم	105,3333	184,667	.707	.818
الأمم المتحدة في يوم	105,5000	195,500	.601	.825
الأمم المتحدة في يوم	104,1667	201,367	.919	.826
الأمم المتحدة في يوم	105,3333	210,267	.102	.840
الأمم المتحدة في يوم	104,5000	195,500	.601	.825
الأمم المتحدة في يوم	104,6667	203,067	.395	.832
الأمم المتحدة في يوم	105,0000	210,800	.080	.843
الأمم المتحدة في يوم	104,8333	189,367	.566	.824
الأمم المتحدة في يوم	105,3333	205,867	.167	.840
الأمم المتحدة في يوم	106,6667	210,667	.360	.835
الأمم المتحدة في يوم	107,0000	211,600	.201	.836