



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم والبحث العلمي
جامعة بلحاج بوشعيب عين تموشنت



كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير

القسم: محاسبة ومالية

التخصص: محاسبة وجباية معمقة

الموضوع:

تقييم نظام الرقابة الداخلية على مستوى صناديق الضمان الاجتماعي

دراسة ميدانية وكالة cnas عين تموشنت

مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في المحاسبة والمالية

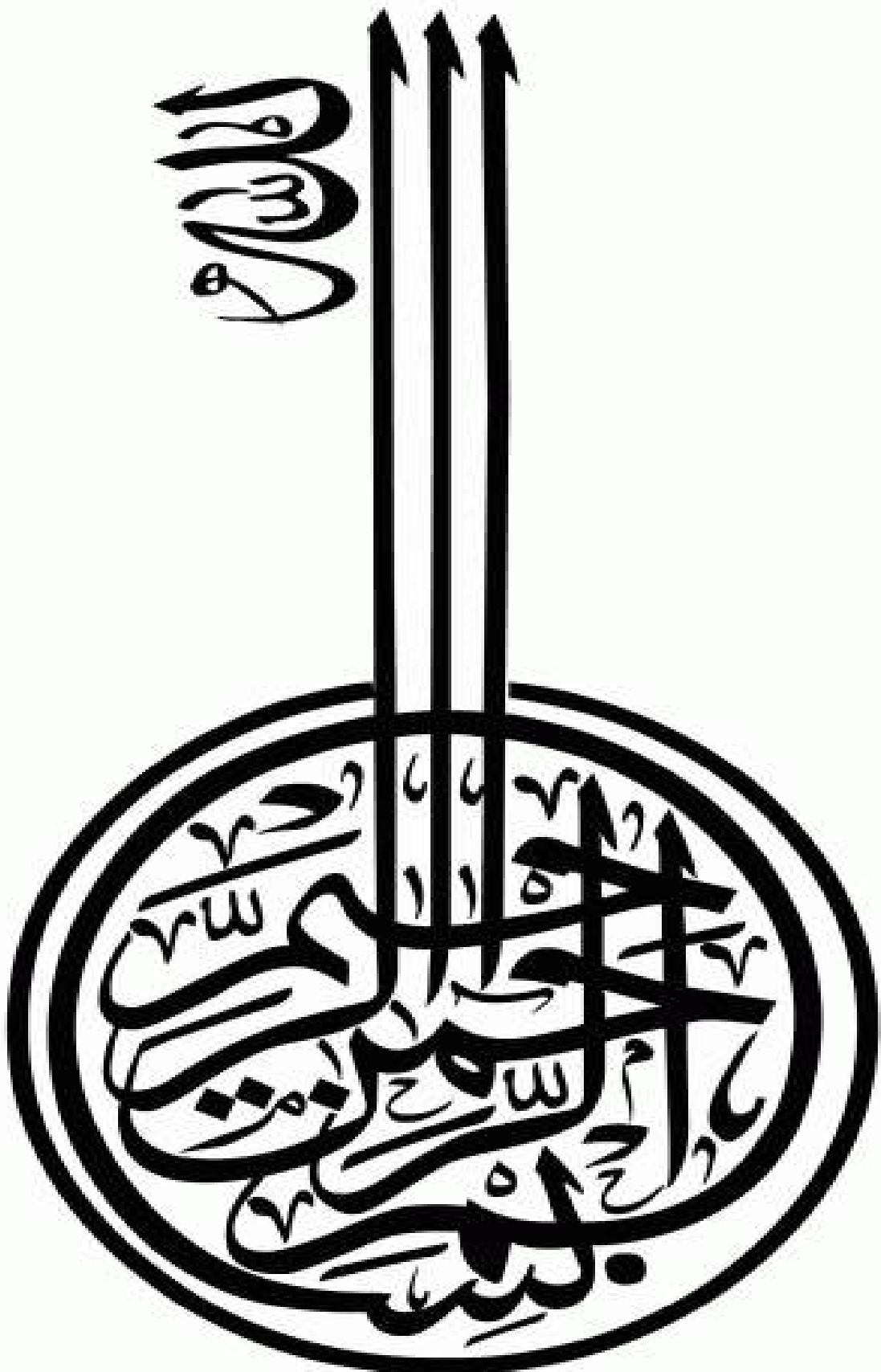
من إعداد وتقديم الطالب:

أومعوش عادل

مقدمة أمام لجنة المناقشة المكونة من:

رئيسا	جامعة عين تموشنت	الأستاذة: حسناوي مريم
مشرفا	جامعة عين تموشنت	الأستاذة: حبشي فادية
ممتحنا	جامعة عين تموشنت	الأستاذة: بن ميمون إيمان

السنة الجامعية: 2022-2023



شكر

نحمد الله عز وجل الذي وفقنا في اتمام هذا البحث العلمي والذي ألهمنا الصحة والعافية والعزيمة.

نتقدم بجزيل الشكر والتقدير إلى الأستاذة الدكتورة المشرفة "حبشي فادية" على كل ما قدمته لنا من توجيهات ومعلومات قيمة ساهمت في اثناء موضوع دراستنا في جوانبها. المختلفة، كما نتقدم بجزيل الشكر الى أعضاء لجنة التقييم الموقرة.

كما أتوجه بجزيل الشكر الى جميع الأساتذة والدكاترة

والحمد لله من قبل ومن بعد.

إهداء

بسم الله الرحمن الرحيم الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على أشرف الخلق والمرسلين محمد بن عبد الله النبي الصادق الوعد الأمين وعلى آله وصحبه أجمعين، أما بعد

أهدي عملي المتواضع إلى:

التي حملتني وهنا على وهن تسعة أشهر وغمرتني بحنانها وكانت سنداً لي في دربي وعانت الحلو والمر حتى أوصلتني إلى ما أبغي إلى أعلى ما أملك في الوجود أُمِّي الغالية.

إلى الذي تكفل المشقة في تعليمي ولم ييخل على بشيء، إلى الذي رباني وأرادني أن أبلغ المعالي إلى الذي كان مثلي الأعلى في الصبر وطاعة الله أبي العزيز.

إلى أعلى ما أهدتني الحياة: أختي

وكل عائلة أومعوش كبيراً وصغيراً وعائلة سعادة

إلى سندي خطيبي الغالية

عادل

قائمة المحتويات

V	قائمة الاشكال
VI	قائمة الجداول
أ	مقدمة:
1	تمهيد:
2	المبحث الأول: عموميات حول الرقابة الداخلية:
<u>2</u>	<u>المطلب الأول: تعريف الرقابة الداخلية وأهدافها:</u>
2	الفرع الأول: تعريف الرقابة الداخلية
	الرقابة الداخلية هي إحدى العمليات الإدارية التي تتبناها المؤسسة لحل المشكلات المختلفة، حيث إنها تشرف على حسن سير العمل وسلامته، حيث إنها جزء من عملية التواصل بين الموظفين من خلال المعلومات المتبادلة بينهم...
3	الفرع الثاني: أهداف الرقابة الداخلية:
<u>3</u>	<u>المطلب الثاني: مكونات الرقابة الداخلية:</u>
5	الفرع الأول: أنواع الرقابة الداخلية
6	الفرع الثاني: مكونات الرقابة الداخلية
8	المبحث الثاني: معلومات عامة عن الضمان الاجتماعي في الجزائر:
<u>8</u>	<u>المطلب الأول: الإطار النظري للحماية الاجتماعية:</u>
8	الفرع الأول: أسس التامين الاجتماعي:
8	الفرع الثاني: الأنواع المختلفة من المخاطر التي تغطيها الحماية الاجتماعية:
15	الفرع الثالث: نماذج الحماية الاجتماعية:
<u>17</u>	<u>المطلب الثاني: تاريخ و مهام الضمان الاجتماعي في الجزائر:</u>
17	الفرع الأول: التطور التاريخي للضمان الاجتماعي الجزائري
20	الفرع الثاني: مهام الضمان الاجتماعي:
<u>23</u>	<u>المطلب الثالث: تنظيم وعمل صناديق الضمان الاجتماعي في الجزائر:</u>
23	الفرع الأول: هيكلية صناديق الضمان الاجتماعي في الجزائر
26	الفرع الثاني: البيات تمويل الضمان الاجتماعي في الجزائر:
32	المبحث الثالث: الدراسات السابقة:

32	المطلب الأول: الدراسات العربية.....
33	المطلب الثاني: الدراسات الاجنبية.....
35	المطلب الثالث: أوجه التشابه والاختلاف.....
49	تمهيد.....
50	المبحث الأول: عموميات حول الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية.....
50	المطلب الأول: نبذة تاريخية حول الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء.....
50	المطلب الثاني: التعريف بالصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية.....
52	المطلب الثالث: الهيكل التنظيمي وأهدافه.....
57	المبحث الثاني: طرق وأدوات الدراسة.....
57	المطلب الاول: مقابلة حرة ووثائق الصندوق.....
57	المطلب الثاني: الاستبيان استكشافي ومجتمع العينة.....
61	المطلب الثالث: تحليل البيانات.....
62	المبحث الثالث: تحليل ومناقشة النتائج.....
62	المطلب الأول: عرض النتائج.....
78	المطلب الثاني: مناقشة النتائج.....
79	المطلب الثالث: توصيات الدراسة.....
81	خاتمة:.....
83	قائمة المصادر والمراجع:.....

قائمة الاشكال

- الشكل رقم (01) مكونات نظام الرقابة الداخلية 7
- الشكل رقم 02: الرسم البياني لجنس العينة 59
- الشكل رقم 03 : الرسم البياني لأعمار العينة 59
- الشكل رقم 04: الرسم البياني للأقدمية في العمل بالنسبة للعينة 60
- الشكل رقم 05: الرسم البياني للمناصب المشغورة بالنسبة للعينة 61
- الشكل رقم 06: يبين تحديد المبادئ التوجيهية والقواعد بوضوح وابلغها لجميع موظفي CNAS 62
- الشكل رقم (07): يمثل تدريب موظفي CNAS و ابلغهم بالاجراءات الواجب اتباعها من حيث الرقابة الداخلية 63
- الشكل رقم (08): يبين الابلاغ بالتحديثات التي تطرأ على نظام الرقابة الداخلية على مستوى CNAS 64
- الشكل رقم (09): يبين تطبيق ارشادات الرقابة الداخلية باستمرار من قبل جميع الموظفين 65
- الشكل رقم (10): يبين تشجيع الموظفين على الابلاغ عن السلوك غير اللائق أو انتهاكات قواعد الرقابة الداخلية 67
- الشكل رقم (11) يبين التوثيق سياسات و اجراءات CNAS بوضوح وتحديثها بانتظام 68
- الشكل رقم (12): يبين الابلاغ عن الحوادث المتعلقة بالاحتياط 69
- الشكل رقم (13): يبين الابلاغ عن الحوادث المتعلقة بالاحتياط 70
- الشكل رقم (14): يبين الهيئة آليات الكشف عن انتهاكات سياسات الرقابة الداخلية 71
- الشكل رقم (15): يمثل تقييم فعالية سياسات و اجراءات الرقابة الداخلية الخاصة به 72
- الشكل رقم (16): يبين علم الافراد بوجود دليل الاجراءات داخل CNAS 73
- الشكل رقم (17): يبين معرفة الافراد وصف وظيفي يوضح المسؤوليات و المهام 74
- الشكل رقم (18) يبين العلم بالحاجة الى فصل المهام لضمان وجود نظام رقابة داخلية فعالة 75
- الشكل رقم (19): يبين هل يتم تطبيق الفصل بين الواجبات بشكل صحيح داخل CNAS 76
- الشكل رقم (20): يبين كيفية ارسال المستندات بشكل صحيح بين مصالح CNAS 78

قائمة الجداول

- الجدول رقم (02) توزيع نسب الإشتراكات بين المستخدم والعامل ومجالات التغطية الإجتماعية.....28
- الجدول رقم (03) : توزيع حصص الإشتراكات بين المستخدم و العامل 29
- الجدول رقم 04: يبين تكرارات الجنس 58
- الجدول رقم 05: يبين تكرارات العمر 59
- الجدول رقم 06: يبين تكرارات الخبرة المهنية 60
- الجدول رقم 06: يبين تكرارات المنصب المشغول 60
- الجدول رقم (07): يمثل تحديد المبادئ التوجيهية و القواعد بوضوح و ابلاغها لجميع موظفي CNAS 62
- الجدول رقم (08): يمثل تدريب موظفي CNAS و ابلاغهم بالاجراءات الواجب اتباعها من حيث الرقابة الداخلية 63
- الجدول رقم (09) يبين الابلاغ بالتحدثات التي تطرا على نظام الرقابة الداخلية على مستوى CNAS 64
- الجدول رقم (10): يبين تطبيق ارشادات الرقابة الداخلية باستمرار من قبل جميع الموظفين 65
- الجدول رقم (11): يبين تشجيع الموظفين على الابلاغ عن السلوك غير الاثق او انتهاكات قواعد الرقابة الداخلية 66
- الجدول رقم (12): يبين التوثيق سياسات و اجراءات CNAS بوضوح وتحديثها بانتظام 67
- الجدول رقم (13): يبين سرية المعلومات 68
- الجدول رقم (14): يبين الابلاغ عن الحوادث المتعلقة بالاحتيايل 69
- الجدول رقم (15): يبين آليات الكشف عن انتهاكات سياسات الرقابة الداخلية 70
- الجدول رقم (16): يمثل تقييم فعالية سياسات و اجراءات الرقابة الداخلية الخاصة به 71
- الجدول رقم (17) يبين علم الافراد بوجود دليل الاجراءات داخل CNAS 72
- الجدول رقم (18) يبين معرفة الافراد وصف وظيفي يوضح المسؤوليات و المهام 73
- الجدول رقم (19): يبين العلم بالحاجة الى فصل المهام لضمان وجود نظام رقابة داخلية فعالة 75
- الجدول رقم (20): يبين هل يتم تطبيق الفصل بين الواجبات بشكل صحيح داخل CNAS 76
- الجدول رقم (21): يبين كيفية ارسال المستندات بشكل صحيح بين مصالح CNAS 77

مقدمة

مقدمة:

مع التطور الكبير للبيئة الاقتصادية التي شهدت قفزات نوعية، أصبح من الضروري للمؤسسات الاقتصادية أن تولي أهمية كبيرة لأنظمة الرقابة سواء الداخلية أو الخارجية.

بالإضافة إلى ما سبق، فقد أصبح من الضروري للمؤسسات الاقتصادية تقديم ضمانات كافية لعملائها وضمن بقائهم في بيئة تتسم بالمخاطر الشديدة بسبب الانفتاح على الخارج. في ظل كل هذه الظروف، أصبح تطوير وتحسين وترشيد أداء المؤسسات حالة طارئة من خلال إنشاء أنظمة تحكم وإدارة متينة ومتطورة تسمح لها بالحفاظ على وجودها وتساعد على تحقيق أفضل استخدام لجميع المؤسسات. الموارد التي تحت تصرفهم، مما يمنحهم ميزة تنافسية تسمح لهم بفرض أنفسهم في السوق، وبالتالي الحفاظ على مركزهم واستقرارهم.

إن تقييم نظام الرقابة الداخلية المعتمد في المؤسسة يعتبر من أهم الخطوات المراجعة، وذلك بغية اكتشاف مواطن الضعف فيه ومن ثمة تسليط عملية المراجعة على هذه المواطن وتصحيحها وجعلها مواطن قوة، حيث يعبر هذا النظام عن الخطة التنظيمية وجميع الإجراءات والمقاييس المتبناة من قبل المؤسسة من أجل ضمان السير الحسن لجميع الوظائف وضمن صحة ومصداقية المعلومات الناتجة عن الأنظمة المعلوماتية في المؤسسة، حيث التطور في أنشطة هذه الأخيرة أضحت يملئ ضرورة تكييف نظام الرقابة الداخلية مع الشكل الجديد للمؤسسة باعتبار هذا النظام يمس الرقابة الإجرائية على العمل داخل المؤسسة، ومن ثم ضمان استمرارية نشاطها الذي يأتي عن طريق فرض رقابة إجرائية على جميع العمليات من جهة، ومن جهة أخرى تبني مراجعة القوائم المالية للمؤسسة والتمكن من إعطاء الصورة الصادقة عن المركز المالي الحقيقي لها.

الإشكالية: ومما سبق، يمكننا طرح الإشكالية التالية :

ما مدى فعالية نظام الرقابة الداخلي المحاسبي في صندوق الضمان الاجتماعي cnas؟

وسعياً منا للإجابة على الإشكالية أعلاه نورد مجموعة من التساؤلات الفرعية التالية:

- هل يملك صندوق الضمان الاجتماعي cnas بيئة رقابية ملائمة؟
- كيف تتم إجراءات تقييم النظام الرقابة الداخلي في صندوق الضمان الاجتماعي وكالة عين تموشنت؟
- ماهي أدوات الرقابة الداخلية المستخدمة في هيئة ال cnas والتي تضمن نظام جيد؟

الفرضيات:

- نظام الرقابة الداخلية في صندوق الضمان الاجتماعي cnas له بيئة ملائمة تساهم في زيادة الأداء للمؤسسة.
- يقوم الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي وكالة عين تموشنت على مجموعة من الإجراءات اللازمة لوضع نظام رقابة داخلية فعال
- صندوق الضمان الاجتماعي لغير الاجراء يستخدم أدوات أساسية لضمان نجاح نظام الرقابة الداخلية.

أهداف الدراسة:

- التعرف أكثر على الرقابة الداخلية وأسس الحماية الاجتماعية.
- التعرف على مدى نجاعة نظام الرقابة الداخلة في صندوق الضمان الاجتماعي "cnas" لوكالة عين تموشنت.
- إبراز الدور الفعال لمصلحة المحاسبة في سلامة نظام الرقابة الداخلية على مستوى صندوق الضمان الاجتماعي لوكالة عين تموشنت.

أهمية الدراسة:

من خلال الدراسات السابقة التي تطرقنا إليها لاحظنا قلة الدراسات الأكاديمية المهمة بالرقابة الداخلية في مجال الضمان الاجتماعي والتي تكاد تكون معدومة.

وتكمن أهمية الدراسة كونها تتناول موضوعا حساسا داخل المؤسسة وهو نظام الرقابة الداخلية، وهذا نظرا لدوره وتأثيره على مصداقية المعلومات المحاسبة والحالية، وكذا اكتشاف الاختلالات الممكنة الوقوع والقيام بالتعديلات والتصحيحات الواجبة في وقتها.

المنهج المتبع:

من أجل الإجابة على التساؤل المطروح والتوصل إلى نفي أو إثبات صحة الفرضيات سيتم الاعتماد في الجانب النظري على المنهج الوصفي من خلال الاعتماد على الكتب، الملتقيات، الرسائل، المجلات، المواقع الالكترونية، الدراسات السابقة، والتي تهتم بجوانب الموضوع بهدف عرض الإطار النظري لنظام الرقابة الداخلية وكذا الأطار النظري للحماية الاجتماعية و عموميات حول صناديق الضمان الاجتماعي، أما في الجانب التطبيقي فيتم استخدام المنهج التحليلي وذلك بالاعتماد على أداة الاستبيان لجمع المعلومات وتحليلها باستخدام البرنامج (excel) ومن تم استخلاص النتائج.

صعوبات الدراسة:

في إطار إعداد بحثنا واجهتنا عدة صعوبات عرقلت السير الحسن للدراسة من أهمها:

- ضيق الوقت لم يسمح بالحصول على معلومات كافية لعينة الدراسة
- صعوبة الحصول على المعلومات الضرورية في مجال الحماية الاجتماعية.
- صعوبة توزيع بعض الاستمارات وصعوبة استرجاع ما تم توزيعه.
- أخذ وقت طويل في ملء الاستمارات وبشكل قليل مما أدى إلى الوصول إلى عينة محدودة صعبت الدراسة التطبيقية.

الفصل الأول:

الجانب النظري

تمهيد :

تواجه جميع المؤسسات تحديات كبرى للوصول إلى أهدافها وبالتالي تحقيق أداء جيد، غير أن الآليات التي

تسمح لها بذلك متعددة في أدبيات الإدارة والرقابة، ومن الآليات المهمة التي تستخدم هذا المسعى نجد الرقابة الداخلية، فهي تلقى اهتماما واسعا لدى المنظمات المهنية والمؤسسات الربحية والمنظمات غير الهادفة للربح، تبقى العلاقة بين تحقيق أهداف المؤسسة وسلامة نظام الرقابة الداخلية محتملة في كل أنواع المنظمات.

التأمينات الاجتماعية نظام من الأنظمة التي تميز المجتمعات الحديثة وتهدف إلى تحقيق أمن الاجتماعي لأفرادها عن طريق تأمين اجتماعي لحماية العمال من الأخطار التي قد تصيبهم أثناء القيام بالعمل أو أنشطتهم المهنية، وحتى تلك المخاطر التي تكون خارج نطاق العمل كالمريض.

وعليه قمنا بتقسيم الفصل الأول لثلاث مباحث:

- المبحث الأول: عموميات حول الرقابة الداخلية
- المبحث الثاني: معلومات عامة عن الضمان الاجتماعي في الجزائر
- المبحث الثالث: الدراسات السابقة

المبحث الأول: عموميات حول الرقابة الداخلية:

المطلب الأول: تعريف الرقابة الداخلية وأهدافها:

الفرع الأول: تعريف الرقابة الداخلية

الرقابة في اللغة:

تعني مراقبة الشيء بغرض حراسته والمحافظة عليه والرقيب هو الحفاظ والترقب هو انتظار لأجل الحفظ، وتوقع الشيء والمرقب هو المكان المرتفع الذي يشرف وينظر منه الرقيب.

الرقابة في الاصطلاح:

تعني متابعة وملاحظة وتقييم التصرفات والأشياء بواسطة الفرد ذاته أو بواسطة الغير وذلك بهدف التأكد من أنها تتم وفق قواعد وأحكام وبيان انحرافات والأخطاء تمهيدا لعلاجها والقضاء عليها.¹

وهي عملية قياس النتائج ومقارنتها بالتخطيط أو المعايير وتشخيص أسباب انحراف النتائج الفعلية المرغوبة واتخاذها لإجراءات التصحيح عندما يكون ذلك ضروري.²

والرقابة الداخلية نوع من أنواع الرقابة التي تمارسها كل منظمة بنفسها على أوجه النشاطات والعمليات التي تؤديها والتي تمتد خلال مستويات التنظيم المختلفة.³

وفي تعريف آخر هي عملية متكاملة تقوم بها الإدارة وموظفي إحدى الجهات أثناء سعيها لأداء مهامها ويتم تصميمها بحيث توفر ضمانا معقولا بأن الأهداف يتم تحقيقها:

- تنفيذ العمليات بشكل نظامي وأخلاقي واقتصادي وفعال ومؤثر.
- استقاء التزامات محاسبة المسؤولين.
- الالتزام بالقوانين واللوائح المعمولة بها.
- تفادي خسارة الأصول.¹

¹ منى عطية خزام خليل: الإدارة واتخاذ القرار في عصر المعلوماتية، د ط، الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث، 2009، ص 312

² مراح طاهر شكري: الرقابة وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية في محافظات شمال الضفة الغربية، رسالة ماجستير، فلسطين، كلية الدراسات العليا جامعة النجاح الوطنية 2015-2016، ص 10.

³ فيصل حسونة: إدارة الموارد البشرية، د ط، الأردن، دار أسامة، 2011، ص 121.

وتعرف أيضا بمعنى وجود قسم خاص في المنظمة يضطلع بمهام الرقابة مثل التدقيق الداخلي.²

النقد:

هناك العديد من التعريفات المتضاربة للرقابة الداخلية، بعضها يرى الرقابة الداخلية على أنها نوع من أنواع الرقابة، وهناك من يرى الرقابة الداخلية على أنها عملية متكاملة تقوم بها الإدارة لتحقيق الأهداف المرجوة.، ويعتقد فريق آخر أن الرقابة الداخلية هي قسم خاص بالمنظمة يعرف بالتدقيق الداخلي وبالتالي، فإن الرقابة الداخلية هي مجموعة الأساليب والطرق والإجراءات التي يتم تنسيقها واستخدامها داخل الإدارة من أجل الحفاظ على صورة الإدارة لدى جمهورها وتحسينها. داخلي وخارجي.

التعريف الإجرائي:

الرقابة الداخلية هي إحدى العمليات الإدارية التي تتبناها المؤسسة لحل المشكلات المختلفة، حيث إنها تشرف على حسن سير العمل وسلامته، حيث إنها جزء من عملية التواصل بين الموظفين من خلال المعلومات المتبادلة بينهم.

الفرع الثاني: أهداف الرقابة الداخلية:

تهدف الرقابة الداخلية إلى عدة أهداف نذكر منها:

حماية الأصول:

الهدف الأهم للرقابة الداخلية هو حماية أصول المؤسسة من خلال فرض الحماية المادية والحماية المحاسبية على جميع الأصول (الاستثمارات، الأسهم، الحقوق) تسمح هذه الحماية للمؤسسة بالاحتفاظ بأصولها أو الحفاظ عليها من جميع الأضرار المحتملة، وكذلك تعزيز إنتاجيتها بمساهمة الأصول الموجودة لتمكينها من تحقيق الأهداف المحددة في إطار السياسة العامة.

تشجيع الالتزام بالسياسات الإدارية:

يتطلب الالتزام بالسياسات الإدارية التي تضعها الإدارة احترام وتطبيق قرارات السلطة الإدارية، لأن تشجيع السياسات الإدارية واحترامها من شأنه أن يضمن تحقيق المنشأة لأهدافها المحددة في إطار خطة الإدارة. التطبيق الأمثل للقرارات.

¹ منى عطية خزام خليل مرجع سبق ذكره، ص 315.

² بشير علاء: تنظيم وإدارة العلاقات العامة، د، ط، الأردن، دار اليازوري، 2010، ص 223.

دقة البيانات المحاسبية ودرجة الاعتماد عليها:

تنطوي ممارسة أنشطة المؤسسة المختلفة على مجموعة من العمليات المالية وغير المالية التي تتطلب تطبيق نظام الرقابة الداخلية عليها. هذه المعاملات ناتجة عن وجود تبادل لإنتاج أو خدمات المشروع مع أطراف خارج المنشأة واستخدام ونقل بعض أصوله داخل المشروع من خلال سلسلة من الخطوات التي تشمل التفويض وتنفيذ العمليات وتسجيلها. في كتاب، والإبلاغ عن نتائجها.¹

- تنظيم المشروع لتوضيح السلطات والصلاحيات والمسؤوليات.
- تقييم مستويات التنفيذ في أقسام مختلفة في المنشأة.
- رفع مستوى الإنتاجية والكفاءة.²

كما نلاحظ أن الرقابة تهدف إلى أهداف أخرى نوجزها فيما يلي:

1. صحة ونزاهة المعلومات والبيانات اللازمة لاتخاذ القرارات من قبل الإدارة:

يجب تنفيذ العمليات بطريقة منهجية وأخلاقية واقتصادية وكفؤة وفعالة، ويجب مناقشتها مع المهام التي يقوم بها التركيب، وتعتبر أهم هدف على الإطلاق، لأنها توفر سواء من أجل المعلومات الصحيحة للشركة أو غيرها، وهذا يمكن أن يؤثر سلبًا على المنشأة وموظفيها أيضًا ويؤدي إلى انعدام الثقة وصحة المعلومات المقدمة وبالتالي رهن مستقبل المنشأة.

2. الاكتمال:

الهدف العام هنا هو ضمان تسجيل جميع المعاملات الموثقة وعدم حذف أي معاملات (على سبيل المثال، يجب مطابقة المستندات ذات الأرقام التسلسلية).

¹ عبد الفتاح محمد الصحن وسمير كامل: الرقابة والمراجعة الداخلية، د ط، الإسكندرية، دار الجامعة الجديدة، 2001، ص 167.

² مصطفى صالح سلامة: مفاهيم حديثة في الرقابة الداخلية والمالية، ط 1، عمان، دار البداية، 2010، ص 13.

المطلب الثاني: مكونات الرقابة الداخلية:

الفرع الأول: أنواع الرقابة الداخلية

تصنف الرقابة الداخلية إلى أنواع تتمثل في التالي:

الرقابة الداخلية المحاسبية:

عرفت لجنة معايير التدقيق SAS NOT تعرف الرقابة المحاسبية الداخلية بأنها الخطة التنظيمية والإجراءات والأساليب المرتبطة بها والتي تهدف إلى حماية الأصول وضمان دقة البيانات المحاسبية المستخدمة في السجلات المحاسبية. أو هي خطة تنظيمية تشمل كل الوسائل والإجراءات التي تهتم أساساً وترتبط مباشرة بالمحافظة على الأصول درجة الاعتماد على السجلات المحاسبية التي تتحقق بطريق الوسائل التالية¹.

- النظم الفعالة للسلطة والاعتماد؛
- الرقابة الطبيعية على الأصول؛
- عزل الأعمال المتعلقة بالمحافظة على الأصول عن الواجبات الخاصة بالتسجيل في الدفاتر والتقارير المحاسبية؛
- إيجاد نظام مستندي سليم ونظام محاسبي سليم يعتمد على مجموعة متكاملة من الدفاتر والمستندات، ونظام فعال للتدقيق الداخلي.

حيث نجد أن الرقابة المحاسبية الداخلية يمكن أن تسمى الرقابة الوقائية، حيث تساعد على حماية الأصول والموارد من سوء الاستخدام وكذلك للتحقق من صحة ومصداقية الحسابات، ومدى إمكانية الاعتماد عليها من قبل الأطراف المعنية.

الرقابة الداخلية الإدارية :

وهي تشمل خطة المنظمة والإجراءات والسجلات المتعلقة بعمليات صنع القرار التي تؤدي إلى الموافقة والتفويض للعمليات من قبل وإدارة العمليات وترخيصها من وظائف الإدارة التي لها صلة مباشرة بمسؤولية الإدارة لتحقيق أهداف المنظمة.²

¹ مصطفى يوسف كافي، تدقيق الحسابات في ظل البيئة الإلكترونية واقتصاد المعرفة الطبعة الأولى، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، عمان 2004، ص175.

² يوسف محمود جربوع، مراجعة الحسابات بين النظرية والتطبيق، الوراق للنشر و التوزيع، عمان -الأردن 2007 ص121.

الضبط الداخلي:

يقصد به جميع الوسائل والإجراءات التي تؤدي إلى التحكم الآلي في عمليات المشروع بشكل مستمر، على سبيل المثال إذا كان العمل الذي يقوم به فرد في التثبيت مكملاً لعمل فرد آخر ويراقبها في نفس الوقت تلقائياً، مما يضمن حسن سير العمل والحفاظ على أموال المشروع وتجنب الأخطاء أو الاحتيال أو اكتشافه في الوقت المناسب إذا كان قد حدث بالفعل.

ومن المعروف أن الضبط الداخلي يتحقق عادة من خلال¹:

- تقسيم العمل؛
- تحديد الاختصاصات والسلطات والمسؤوليات بوضوح؛
- الفصل بين المسؤوليات الوظيفية المختلفة (كأن يتم فصل الواجبات المتعلقة بالمحافظة على الأصول عن تلك التي تختص بإبائها في السجلات) بحيث يمكن حماية موجودات المؤسسة من أي سوء استعمال أو ضياع.

لا جدال في أنه من مسؤولية المدقق مراجعة وتقييم أنظمة وإجراءات المحاسبة والرقابة الداخلية لأنها تؤثر بشكل مباشر على ما يفعله وحكمه الشخصي على أهمية البيانات المالية.

الفرع الثاني: مكونات الرقابة الداخلية

تتكون الرقابة الداخلية من خمسة عناصر رئيسية تتمثل فيما يلي:

1. بيئة الرقابة: تعتبر البيئة الرقابية أساساً للمكونات الأخرى أو الأرضية التي تقوم عليها وتعمل فيها لتحقيق نظام رقابي فعال (السوافيري، 2002، ص: 19).

ويقصد ببيئة الرقابة الموقف العمومي للمديرين والإدارة وإدراكهم وأفعالهم المتعلقة بنظام الرقابة الداخلية وأهميته في المؤسسة، وبيئة الرقابة تأثير في فعالية إجراءات الرقابة².

2. تقييم المخاطر: يتعلق هذا المكون بتحديد وتحليل المخاطر المتعلقة بتحقيق أهداف المنظمة، وتحديد إمكانية حدوثها ومحاوله تقليل تأثيرها إلى مستويات مقبولة³.

3. أنشطة الرقابة هذه هي السياسات والإجراءات التي تساعد على ضمان تنفيذ إجراءات الإدارة وتحقيق الأهداف التنظيمية⁴.

¹ حامد طلبة محمد أبو هيبية، أصول المراجعة، الطبعة الأولى، زمزم ناشرون وموزعون، عمان الأردن، 2011، ص 29.

² حسين أحمد دحوح وآخرون، المراجعة الحسابات المتقدمة الإطار النظري والإجراءات العملية للطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان-الأردن، 2009، ص ص 282-283.

³ سامية العايب، الرقابة الداخلية في البنوك التجارية ودورها في تحقيق الميزة التنافسية (دراسة حالة)، مذكرة مكملة ضمن متطلبات شهادة ماستر أكاديمي في العلوم الاقتصادية، تخصص مالية وبنوك، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير جامعة أم البواقي، 2015، ص 26.

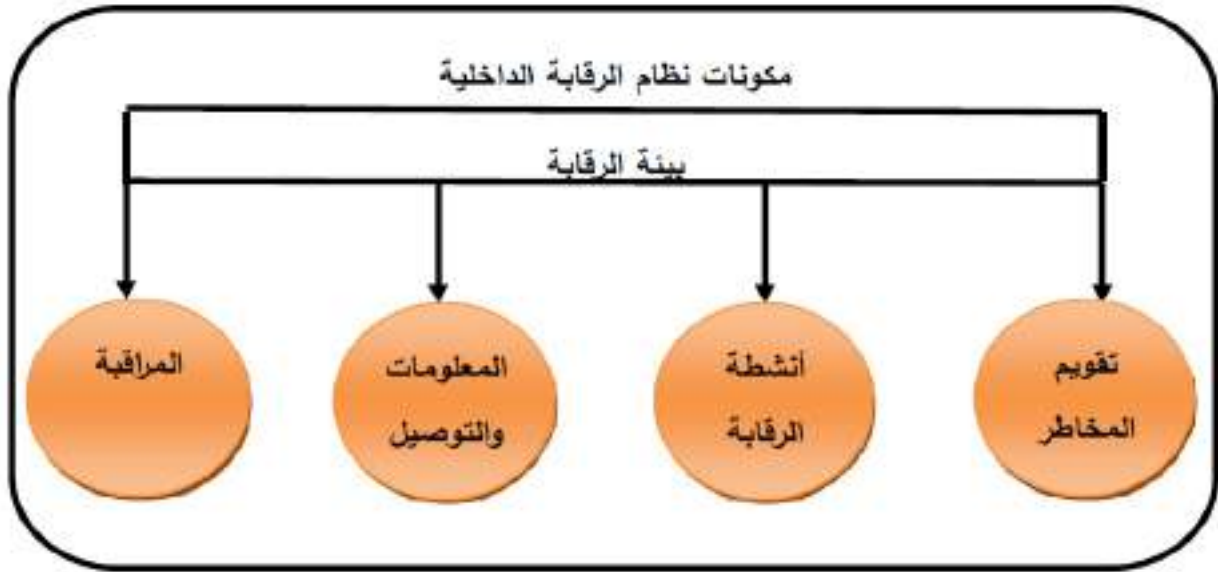
⁴ سامية عياشي، دور جودة نظام الرقابة الداخلية في تحقيق نتائج التدقيق الداخلي (دراسة ميدانية)، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات شهادة ماستر أكاديمي، تخصص المراجعة وتدقيق، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة أم البواقي، 2015، ص 23.

4. **المعلومات والاتصالات:** يجب تسجيل المعلومات وإرسالها إلى الإدارة والآخرين داخل المنظمة الذين يحتاجون إليها في شكل وإطار زمني يمكنهم من ممارسة الرقابة الداخلية والمسؤوليات الأخرى. لكي تعمل المنظمة وتراقب عملياتها، يجب أن تنشئ اتصالات مناسبة وموثوقة.

وفي الوقت المناسب فيما يتعلق بالأحداث الداخلية والأحداث الخارجية. أما التواصل فهو فعال عندما يشمل تدفق المعلومات من أعلى إلى أسفل أو العكس، أو أفقياً، بالإضافة إلى ضمان الإدارة وجود اتصال مناسب مع أطراف خارجية أخرى. يمكن أن يكون لها تأثير على تحقيق أهداف المنظمة. أهدافها بالإضافة إلى الحاجة إلى إدارة فعالة لتقنيات المعلومات الهامة لتحقيق التحسين والتواصل معها بشكل موثوق ومستمر لهذه المعلومات¹.

5. **المراقبة:** مرور الوقت، من الضروري مراقبة أنظمة الرقابة الداخلية لتقييم جودة أدائها. يتعلق هذا المكون بالمراقبة المستمرة والتقييم الدوري لمختلف مكونات نظام الرقابة الداخلية. يمكن إجراء هذا الرصد من خلال الأنشطة الروتينية وعمليات التقييم المنفصلة. يعتمد تكرار ومدى التقييم الدوري على نتائج المراقبة المستمرة والمخاطر المتعلقة بنظام الرقابة الداخلية (الوردات، 2014، ص: 366). ويمكن تحليل المكونات الأساسية والمتراطة مع بعضها البعض في الشكل التالي:

الشكل رقم (01) مكونات نظام الرقابة الداخلية



المصدر: السوافيري وآخرون، 2002، ص: 18.

من خلال الشكل رقم (01) يتضح أن بيئة الرقابة تمثل المظلة للمكونات الأخرى، و دون وجود بيئة رقابية فعالة لن ينتج عن العناصر الأخرى رقابة داخلية فعالة بغض النظر عن جودتها.

¹ عطا الله أحمد سويلم الحسبان، التدقيق والرقابة الداخلية في بيئة نظم المعلومات المحاسبية، الطبعة الأولى، دار ال ارية للنشر والتوزيع، عمان -الأردن، 2009، ص59.

المبحث الثاني: معلومات عامة عن الضمان الاجتماعي في الجزائر:

المطلب الأول: الإطار النظري للحماية الاجتماعية:

الفرع الأول: أسس التأمين الاجتماعي:

تقوم نظام الحماية الاجتماعي على مجموعة من الأسس نذكرها فيما يلي:

- تحديد المنتفعين بالنظام ممن يشملهم البرنامج وتغطيتهم بمظلة التأمين الاجتماعي
- تحديد الضمانات التي يضمنها النظام (شيخوخة، مرض، وفاة، وغيرها).
- تحديد الشروط الواجب توفرها لاستحقاق الميزات المختلفة في نظام التأمينات الاجتماعية
- تحديد حسابي لكل ميزة في نظام التأمينات.
- تحديد التكلفة اللازمة لهذا النظام.
- تحديد نظام التمويل واطر دفع النفقة وما هي نسب الاشتراكات.
- تحديد كيفية اتفاق العائد مع المصلحة.
- وضع نظام لإدارة البرنامج وتشكيل الجهاز الإداري التنفيذي.

ولا بد في هذا السياق من الإشارة إلى بعض التنبهات الواجب تداركها وهي:

- ألا يقضي النظام على حافز العمل كان يكون المعاش المستحق للعامل أكبر بكثير من أجره أثناء العمل مما يشجع على البطالة المبكرة.
- وضع تشريع محكم حيث لا يمكن استغلاله لغير الأهداف التي وضع لتحقيقها، مثل عطل المرض، وغيرها.

الفرع الثاني: الأنواع المختلفة من المخاطر التي تغطيها الحماية الاجتماعية:

يغطي الضمان الاجتماعي العديد من المخاطر والتي تتمثل في:

أولاً: الأخطار المغطاة:

1.التأمين على المرض:

يُعرّف المرض بأنه حالة غير طبيعية تصيب جسم الإنسان أو عقله وتؤثر عليه أو على الوظائف، وهو ما يدفع العامل إلى التوقف عن العمل وينتج عنه انقطاع راتبه وبالتالي يؤثر على المصلحة الخاصة للعامل. والمصلحة العامة التي دفعت الدول إلى اتخاذ الاحتياطات لمواجهة هذا الخطر وعواقبه، من خلال تقديم مدفوعات نقدية وعينية.

ونجد أن المشرع الجزائري قد فرق بين نوعين من التأمين على المرض، حيث هناك المرض العادي والمرض المهني وضع لكل منهما أحكام خاصة، بموجب القانون رقم 1383، فهو التأمين الذي يغطي المخاطر على المرض المتصل بالممارسة العادية للنشاط المهني¹.

وتشمل أداءات التأمين على المرض:

أ- الأداءات العينية: وتتمثل في التكفل بمصاريف العناية الطبية والوثائقية والعلاجية لصالح المؤمن له ولذوي الحقوق.
ب- الأداءات النقدية: منح تعويضية يومية للعامل الذي يضطره المرض الى انقطاع مؤقتنا عن مؤقتنا. وسوف نفضل في هذه الأداءات كالتالي:

أولاً: الأداءات العينية

وتتضمن الأداءات العينية للتأمين على المرض المصاريف التالية²:

- المعالجات بالمياه المعدنية والمتخصصة.
- اعادة التأهيل المهني واعادة التدريب الوظيفي لأعضاء.
- العلاج، الجراحة، الأدوية والاقامة بالمستشفى.
- الفحوص البيولوجية والكهروديوفرافية، والجوافية، والنظرية.
- علاج الأسنان واستخلافها الاصطناعية.
- النظارات الطبية.
- الأجهزة والاعضاء الاصطناعية.
- الجبارة الفككية والعضوية.
- النقل بسيارة الاسعاف أو غيرها من وسائل النقل عندما تستلزم حالة المريض ذلك.

وقد تم التفصيل في كيفية تطبيق هذا القانون بموجب القانون،³ 27/87، وتجدر الإشارة إلى أنه لا يمكن الدفع إلا إذا تم وصف العلاجات من قبل طبيب متخصص أو شخص مؤهل لهذا الغرض وفقاً للوائح. لكي يستحق المؤمن عليه البديل اليومي للتأمين المرضي بعد الشهر السادس، يجب أن يكون المؤمن عليه قد عمل:

- اما 36 يوماً أو 400 ساعة على الأقل اثناء 12 شهرا التي سبقت الانقطاع عن العمل وثبوت العجز.
- اما 108 يوماً أو 720 ساعة على الأقل اثناء 3 سنوات التي سبقت الانقطاع عن العمل وثبوت العجز.⁴

¹ فتاحين فتحية النظام القانوني لهيئات الضمان الاجتماعي، شهادة ماجستير في إطار مذكرة الدكتوراه، تخصص الدولة والمؤسسات العمومية، جامعة الجزائر

1 كلية الحقوق 2015-2016، ص 31

² المادة 8 من القانون 1183 سالف الذكر.

³ مرسوم رقم 87-27 المؤرخ في 11 فبراير 1984، يحدد كيفية تطبيق العنوان الثاني من القانون 83/11 المؤرخ في 2 يوليو 1983، والمتعلق بالتأمينات

الاجتماعية معدل ومتم بالمرسوم رقم 2008 المؤرخ في 18 أكتوبر 1988.

⁴ المادة 59 من القانون 83-11 سالف الذكر.

تتراوح معدلات التعويضات بين 80 و100، حيث يتم تطبيق 80% على المؤمن عليهم بعد دفع رسوم التأمين لتلقي العلاج، وتطبق هذه النسبة أيضًا على الحمامات المتخصصة وأوقات الفراغ، بغض النظر عن طبيعة المنشأة. تُدفع على أساس نسبة 80% كحد أقصى، ويتم تطبيق معدل 100% في حالات معينة، مع الأخذ بعين الاعتبار على وجه الخصوص إما جودة الرعاية المطلوبة أو أهميتها أو مدتها أو حالة المتقاعد (الشهداء والمجاهدين).¹

ملاحظة: لا يجوز لأي مستفيد من التأمين الصحي عدم الخضوع للشيكات المختلفة التي تطلبها هيئات الضمان الاجتماعي، وفي حالة رفض المؤمن عليه ستتوقف المدفوعات العينية والنقدية خلال الفترة التي يتم خلالها ذلك. رفضت أو أصبحت السيطرة عليها مستحيلة. كما يحق للمؤمن عليه أن يستعين بالطبيب المعالج في جميع أعمال المراقبة الطبية، وبالطبع يتحمل تكاليف الطبيب بنفسه.²

ثانياً: الأداءات النقدية:

بالرجوع إلى نص المادة 7/2 من القانون 83/11 فيتم منح تعويضية يومية للعامل الأجير الذي اضطر للتوقف عن مزاولة عمله بسبب المرض، ونتيجة لعجزه البدني أو العقلي الذي كان سببا في توقيفه أو استئنائه للعمل، يتم تقديم مقابل عن هذه العطلة المرضية، هذا ما نصت عليه المادة 14 من القانون 83/11 بعد اقرار الطبيب بالزامية توقيفه عن العمل سواء كانت هذه العطلة المرضية طويلة أو قصيرة المدة أو عطلة عادية³، وتمثل هذه الأداءات في:

- حق اليوم الاول الى اليوم 15 الموالي لتوقيفه عن العمل P من أجر المنصب اليومي الصافي.
- اعتبارا من اليوم 16 الموالي لتوقيفه عن العمل 100% من الأجر المذكور اعلاه.
- في حالة المرض الطويل المدى أو الدخول إلى المستشفى تطبق نسبة 100% اعتبارا من اليوم الأول من توقيفه عن العمل.⁴

لكي يستفيد المؤمن عليه من المدفوعات النقدية، يجب عليه إخطار الضمان الاجتماعي، في غضون مهلة تحددها اللائحة، بأي مرض، ويحق للعامل استحقاقه للعلاوة اليومية، ما لم تمنعه أسباب قاهرة⁵.

2. التأمين على الولادة:

يهدف نظام التأمين الاجتماعي بشكل عام إلى ضمان مستوى معيشي لائق للمؤمن عليه في حالة تعرضه لفقدان القدرة على الكسب لأي سبب ضد إرادته وتكون هذه الخسارة لفترة مؤقتة أو دائمة، وبالنظر إلى أن الحمل والولادة من الأسباب التي تجعل المرأة

¹ المادة 10 من القانون 83-11 سالف الذكر

² التأمين على المرض، منشورات الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال الاجراء، صادر من مديرية الدراسات الإحصائية والتنظيم، مصلحة الاعلام بن عكنون الجزائر، 2003، ص. 23.

³ المادة 18 من القانون 83/11 سبق ذكره.

⁴ زيارة صالح الواسعة، المخاطر المضمونة في قانون التأمينات الاجتماعية، رسالة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه الدولة في القانون الخاص، جامعة منتوري، قسنط

ينة، 2006-2007، ص 378

⁵ فتاحين فتيحة، مرجع سابق ص 34.

العاملة تفقد قدرتها على العمل، مما يؤدي إلى عدم قدرتها على إعالة نفسها ومن تعولها. مساعدة الاجتماعية¹، حيث يغطي هذا التأمين كل المصاريف التي تترتب عم الحمل والولادة،

من نفقات العلاج والرعاية الصحية للمرأة، وأيضاً ما يتعلق بمدخولها الذي ستفقدته خلال انقطاعها عن العمل للأسباب السابقة الذكر².

حيث تشمل هذه التعويضات على الولادة الأداءات العينية والاداءات النقدية:

أ- الأداءات العينية:

ونقصد هنا تعويض كافة المصاريف المترتبة عن الحمل، الوضع وتبعاته وفق شروط محددة في نص المادة 26 من القانون رقم 83-11 التي تنص على أنه: "تعوض المصاريف المتعلقة بالتأمين على الولادة وفقاً للشروط التالية:

- تعوض المصاريف الطبية والصيدلية على أساس 100% من التعريفات المحددة عن طريق التنظيم.
- تعوض مصاريف إقامة الأم والمولود في المستشفى على نفس الأساس لمدة أقصاها ثمانية أيام³.

يحق لزوج المؤمن عليه المتوفى الاستفادة من مزايا تأمين الأمومة العينية، حتى لو تم الفحص الطبي للحمل بعد وفاة المؤمن عليه، إذا كانت ظروف العمل المطلوبة للمتوفى في تاريخ وفاتها تم إثباته من قبل الزوج، مع تحديد أن هذا الشرط ينطبق فقط على حالات الولادة التي تحدث بعد فترة أقصاها 305 يوماً بعد الوفاة، ولكن في حالة الطلاق أو الانفصال بين التاريخ المفترض للحمل وتاريخ الولادة، هنا تحل المرأة التي تلد محل المؤمن عليه في ممارسة حقوقها إذا كانت تتحمل التكاليف المتعلقة بالولادة والمتعلقة بالولادة⁴.

ب- الأداءات النقدية:

يحق للمرأة العاملة التي تضطر إلى التوقف عن العمل بسبب الولادة الحصول على بدل يومي يساوي صفر من الراتب اليومي الذي تتقاضاه في وظيفتها بعد خصم اشتراكات الضمان الاجتماعي والضرائب. تستحق البدل اليومي عن المدة المقدرة. 14 أسبوعاً متتالياً، ويجب على العامل التوقف عن العمل إجبارياً لفترة معينة قبل الموعد المحتمل للتسليم، بناءً على شهادة طبية، بشرط ألا تقل هذه الفترة عن 4 أسابيع⁵.

ولكي يكون للمؤمن لها الحق في أداءات التأمين على الولادة أن تكون قد عملت:

- إما 9 أيام أو 60 ساعة على الأقل أثناء الثلاثة أشهر التي سبقت تاريخ الأداءات العينية المطلوب تعويضها.
- إما 36 يوماً أو 400 ساعة على الأقل أثناء 12 شهراً السابقة للأداءات العينية المطلوب تعويضها¹.

¹ المادة 14 من القانون 83/11، سبق ذكره.

² كشيدة باديس، مرجع سابق، ص 30.

³ المادة 26 من القانون 83-11، السابق الذكر

⁴ المادة 36 من المرسوم رقم 87-27 المؤرخ في 11 فبراير سنة 1984، الذي يحدد كيفية تطبيق العنوان الثاني من القانون رقم 83-11 المؤرخ في 2 يوليو سنة 1983 والمتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج ر عدد 7 صادر بتاريخ 14 فبراير 1984 معدل ومتمم بالمرسوم رقم 20988 المؤرخ في 18 أكتوبر 1988، ج ر عدد 42 صادر بتاريخ 19 أكتوبر 1988.

⁵ المادة 28-29 من القانون 83-11، سابق الذكر

ولكي تستفيد المؤمن لها من البداءات النقدية للتأمين على الولادة في إطار المادة 28 أعلاه يجب أن تكون قد عملت:

- اما 9 أيام أو 60 ساعة على الأقل خلال 3 أشهر التي سبقت تاريخ المعاينة الأول للعمل.
- اما 36 يوماً أو 400 ساعة على الأقل أثناء 12 شهراً التي سبقت المعاينة الأولى للحمل.

ملاحظة: يجب ألا يكون مرض المؤمن عليها قد انقطع عن العمل لأسباب غير تلك التي يعوضها الضمان الاجتماعي خلال الفترة من تاريخ الفحص الطبي الأول للحمل إلى تاريخ الولادة للاستفادة من المزايا النقدية بموجب تأمين الأمومة.²

3.التأمين على العجز:

الإعاقة العامة هي حالة تؤثر على الفيزياء الشاملة للإنسان وتؤثر على قدرته على السفر. يعتبر عاجزاً وفقاً للمادة 40 من المرسوم 84/27: أنه لم يكن أكثر من إجراء لممارسة عمل يسمح له بالحصول على دخل أعلى مما كان قد استمده من وظيفته قبل الحادث في حالة إعاقة الطبيب المختص هو الذي يقدر درجة الإعاقة ويحتسب مبلغ المعاش على أساسه وفق الضوابط المنصوص عليها في قوانين التأمينات الاجتماعية الخاصة به. أقل من سن الحصول على معاش التقاعد. ومع ذلك، فإن شرط السن لا يعتمد على المؤمن عليه الذي لا يستوفي شروط المعاش التقاعدي، بحيث قد ينجم العجز عن مرض أو حادث عمل³.

ويصنف العجز من حيث تخضير مبلغ المعاش الى⁴:

- **الصف الأول:** العجز الذين لا يزالون قادرين على القيام بنشاط مقابل أجر. المبلغ السنوي المدفوع للأشخاص ذوي الإعاقة في هذه الفئة يساوي 60 ٪ من متوسط الراتب السنوي للوظيفة، محسوباً مع الأخذ في الاعتبار آخر راتب سنوي تم استلامه، أو متوسط الراتب السنوي ل ثلاث سنوات إذا بلغ راتب صاحب الشأن حده الأقصى خلال حياته المهنية..
- **الصف الثاني:** كبار السن غير القادرين إطلاقاً على مزاولة نشاط يتقاضون راتباً، والمبلغ السنوي لمعاش العجز من الفئة الثانية يساوي 80٪ من الراتب الثابت المذكور سابقاً.
- **الصف الثالث:** بالنسبة للعجز غير القادرين إطلاقاً على ممارسة نشاط براتب ويحتاجون إلى مساعدة الآخرين، فإن المبلغ السنوي لهذه الفئة يساوي 80٪ من الراتب المحدد سابقاً، ومضروباً في 40٪ دون أن تكون الزيادة أقل من حد أدنى واحد. تحددتها اللائحة.

وبكل الأحوال لا يجوز أن يقل المبلغ السنوي لمعاش العجز عن أدنى قيمة 12000دج، وتراجع معاشات العجز حسب النقطة الاستدلالية المعتمدة كأساس الاجر الأساسي للعمال.

¹ المادة 54 من القانون 83-11 سابق الذكر

² المادة 55 من القانون 83-11 سابق الذكر

³ الطبيب السماتي، الإطار القانوني لتأمينات الاجتماعية في التشريع الج ا زئر كمشاكمو العممية، مداخمة قدمت في ندكة حكئ مؤسسات التأمين التكافمي كالتأمين التقييم بيف الأسس النظرية كالتجربة التطبيقية، جامعة فرحات عباس سطيك، الج ا زئر يكمي 25 ك 26 أفرئئ 20 ص 36.

⁴ ابراهيم بابا يوم تكويني حول الضمان الاجتماعي، مديرية التربية لولاية المدية، 2014/2015، ص 23.

4. حوادث العمل والأمراض المهنية:

بموجب القانون 83-13 المعدل والمتمم بموجب الأمر رقم 1993 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية تم تأسيس نظام وحيد يسري على العمال مهما يختلف نوع القطاع الذي يعملون به¹، وقد عرفها المشرع الجزائري في المادة 6 من القانون 1383²: كل حادث أنجزت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ طرقي نطاق علاقة العمل".

وبالنسبة للأمراض المهنية فالمشرع الجزائري لم يعرفها ولكن ذكر بعض الأمراض في المادة 63 من القانون 13/83³: "تعتبر أمراضا مهنية كل أعراض التسمم والتعفن والاعتلال التي تعزى على مصدر أو سبب مهني خاص".

بعد أن علم المشرع الجزائري أهمية الدور الذي يلعبه العامل في تنمية البلاد وتنميتها، اقتصادياً كان أم اجتماعياً، وضع نظاماً لحماية العامل من الأخطار العديدة التي تنجم عن حوادث العمل. والأمراض المهنية.

ويعتبر حادث عمل إذا⁴:

الحادث الذي انجر عنه ضرر جسدي، شريطة أن يكون قد وقع بمكان مزاوله العمل وأثناء الفترة المحددة له.

الواقع هي أنه خلال المسافة التي تسافر إليها ذهاباً وإياباً للعمل على الطريق الذي يربط مكان إقامتك بمكان العمل أو شيء مشابه (مثل المكان الذي عادة ما تذهب إليه لتناول الطعام،...).

- أثناء مهمة العمل.
- يجب التصريح عن حادث العمل.
- في غضون 24 ساعة مع صاحب العمل معك أو مع أحد ممثليك.
- في غضون 48 ساعة، مع الضمان الاجتماعي من قبل صاحب العمل.

يسمح لكم التشريع في مجال حوادث العمل والأمراض المهنية الاستفادة من أداءات عينية والتي تعوض بنسبة 0 من التسعيرات التنظيمية العلاج، الأدوية، الأجهزة الاصطناعية.

تعويضات يومية:

- والموجهة لتعويض عدم تقاضي الراتب، وتسدد بنسبة 100% من الأجر المرجعي.
- يتم تسديد التعويضية اليومية ابتداء من اليوم الموالي للتوقف عن العمل، ويتكفل صاحب العمل بتعويض اليوم الذي وقع فيه الحادث.

¹ قانون رقم 83-13 مؤرخ في 2/7/1983، يتضمن حوادث العمل والأمراض المهنية، ج ر عدد 28 معدل ومتمم بموجب أمر رقم 96/19 مؤرخ في 6/7/1996 ج ر عدد 42.

² المادة 6 من القانون 83-11، ذكر سابقاً

³ المادة 63 من القانون 1383، ذكر سابقاً.

⁴ من الموقع الإلكتروني <https://cnas.dz/>، تاريخ الاطلاع 23/3/2020

إذا كنتم مصابين بمرض مهني:

- التقطتموه بمحيط العمل، ويندرج ضمن أحد جداول الأمراض المهنية المحددة بموجب التنظيم يجب عليكم التصريح بالمرض المهني في أجل أدناه 15 يوما وأقصاه 3 أشهر ابتداء من تاريخ المعاينة الطبية للمرض.
- كما يمكن أيضا الاستفادة من¹ الحصول على ريع يتراوح ما بين 1% و10% بعد مراعاة: عجز المصاب وقدرته، تأهيله المهني حالته المهنية والاجتماعية، ويسدد هذا الريع شهريا.

5 - التأمين على الوفاة:

الغرض من تأمين الوفاة هو حماية أسرة المؤمن عليه في حالة الوفاة، فيما يتعلق بالأضرار التي لحقت بالمتوفى، وتختلف حسب الظروف، وكذلك حالته الأسرية والأشخاص الذين يعولهم وأفرادهم. على الرغم من ذلك يجب تحديد مبلغ التعويض بشكل فردي بما يتناسب مع كل حالة، والتعويض المدفوع سيعلن عن معاش المستحقين.

فمنحة الوفاة تمنح لذوي الحقوق الهالك ونقصد بهم²:

- زوج المؤمن له، غير أنه لا يستحق الاستفادة من الأداءات العينية إذا كان يمارس نشاطا مهنيا مأجورا.
- الأولاد المكفولون البالغون أقل من 18 سنة.

كما تقدر منحة الوفاة ب 12 مرة مبلغ آخر أجر شهري في عمله ولا يجوز في أي حال من الأحوال أن تقل 1 المنحة عنه.³ القدرة في مفهوم الحرية. تعكس القدرة حرية الفرد في الاختيار بين ما هو متاح أو متاح من طرق مختلفة لإدارة شؤون حياتهم. كلما زادت الخيارات، اتسع نطاق حرته.

¹ قالية فيروز الحماية القانونية للعامل من الأخطار المهنية شهادة ماجستير في القانون، نخصص قانون المسؤولية المهنية، جامعة مولود معمري تيزي وزو،

2012، ص 113

² حسين عبد اللطيف حمدان، أحكام الضمان الإجتماعي، بيروت الدار الجامعية، 1998، ص 23

³ المادة 48 من القانون 83-11، سابق الذكر.

الفرع الثالث: نماذج الحماية الإجتماعية:

تشمل نماذج الحماية الإجتماعية على:

1. نموذج بسمارك:

جاء نموذج بسمارك خلال الثورة الصناعية. وشهدت هذه المرحلة زيادة في القوى العاملة بسبب النزوح من الريف، بالإضافة إلى انتشار انتهاك حقوق العمال. جاء بسمارك بنموذجه، والذي دعا من خلاله إلى ضرورة حماية العمال من الأخطار التي تمنعهم من ممارسات العمل الجيدة، وذلك بـ:

➤ تأمينهم من الأمراض، وتم تطبيقه سنة 1883

➤ تأمينهم من حوادث العمل، وتم تطبيقه سنة 1884

➤ تأمينهم من العجز الصحي وتم تطبيقه سنة 1889.¹

➤ Translation is too long to be saved

أما الجهة التي يقوم عليها نظام الضمان الاجتماعي، فقد تم إسنادها إلى الدولة ككيان يقوم بتحصيل الاشتراكات من العمال وأصحاب العمل. عندما يضطر العامل إلى التوقف، يوفر الضمان الاجتماعي دخلاً للعاطلين عن العمل، وهذا هو دور الضمان الاجتماعي. بالنسبة لدور النقابات العمالية وأرباب العمل، يتم تمثيل دورهم في توجيه وتعديل السياسة الأمنية الاجتماعية، ويمكن تلخيص ما يركز عليه نموذج بسمارك على النحو التالي:

➤ تقوم على العمل، لا يستفيد منها من لا يشتغل.

➤ إجبارية بالنسبة للأجراء الذين لا تفوق أجورهم نسبة معينة، أي أصحاب الدخل المنخفض.

➤ تقوم على مبدأ التأمين والذي يقوم بدوره على الاشتراكات.

➤ تسيير من طرف الأجراء وأصحاب العمل.

2. نموذج بفيريدج:

وظهر نموذج بفيريدج في الفترة ما بين الأزمة الاقتصادية والحرب العالمية الثانية بالضبط عام 1942، وكان سبب ظهوره انتشار البطالة والفقر وزيادة الإقصاء الاجتماعي والتهميش. ضمان الحد الأدنى من الحماية الاجتماعية لجميع المواطنين (حد الطعام)، وبدأت التلاجة من نقطة أساسية تقوم على تحرير الإنسان من العوز. وفقاً له، ينظر إلى الحاجة على أنها وصمة عار على المجتمع يجب التخلص منها. وبالتالي، فقد عرّف الضمان الاجتماعي بأنه "نظام لإلغاء الحاجة إلى ضمان الدخل الكافي لكل مواطن في جميع الأوقات".² وهذا يعني أن ضمان الدخل للجميع تعززه آلية التضامن بين الأفراد من خلال نظام الضمان الاجتماعي، وقد تأثر بـ "تلاجة في تفكيره في الرئيس روزفلت في

¹ فؤاد وارد، الحماية الاجتماعية والتشغيل في الجزائر) محاولة تقييم جهاز المساعدة على الإدماج المهني و سياسة عقد. 2018، ص 4 / 2015 (،) مذكرة

دكتوراه في العلوم الاقتصادية. جامعة تلمسان (،) 2017 - العمل المدعم 2011 ص 12

² حسين عبد اللطيف حمدان، أحكام الضمان الاجتماعي، بيروت الدار الجامعية، 1998، ص 23.

كفاحه لتحرير الرجل المحتاج، معتبراً ذلك. إحدى الحريات الأربع التي يجب أن يقوم عليها المجتمع الحديث".¹، في معالجته لمشكلة البطالة، تأثر أيضاً بأفكار كينز، والتي تتلخص في حقيقة أن رأس المال المتراكم هو سبب الأزمات الاقتصادية والبطالة. لذلك، يجب إعادة توزيع الأموال والمدخرات المتراكمة على من لهم الحق في ضمان العدالة في توزيع الدخل، وهنا يلعب الضمان الاجتماعي دوراً مهماً في تحقيق ذلك. نخلص من الحاجة وهنا يكمن مفتاح بريدج الجديد. وقد حث بريدج على صعيد الاستخدام التام وذلك بـ:

- توفير العمل لكل قادر عليه والراغب فيه.
- ضمان القدرة على العمل عن طريق العناية بصحة العمال.
- ضمان أجر كافي لمعيشة العامل وعائلته.

كما تم المطالبة بالتأمين، مثل البطالة والحاجة للحماية منها، لذلك يجب على الضمان الاجتماعي تعويضه خلال مرحلة البطالة وإطالة أمدتها إذا استمرت البطالة.²

3. نموذج الحد الأدنى الليبرالي:

شاع هذا النموذج في الولايات المتحدة الأمريكية ويقوم على ما يلي:

- الحماية للأفراد الذين يتجاوز أعمارهم 65 سنة.
- الصناديق الخاصة للأجراء.
- الحماية للفقراء.
- بقية السكان لا شيء

ويمكننا توضيح الفرق بين النماذج الثلاثة فيما يلي:

- **الهدف:** فنموذج بسمارك يهدف إلى تعويض فقدان الدخل، أما نموذج بريدج فيهدف إلى التكفل بجائنا بمخاطر الحياة ويهدف نموذج الحد الأدنى إلى توفير الحد الأدنى من التأمين.
- **الإستفادة:** يستفيد من الحماية في نموذج بسمارك العامل، ويستفيد منها عند بريدج المحتاج، أما في نموذج الحد الأدنى فيستفيد منها الفقراء والأشخاص في مرحلة الشيخوخة.
- **التمويل:** يكون التمويل في نموذج بسمارك عن طريق الاشتراكات، أما في نموذج بريدج ونموذج الحد الأدنى فيكون عبر الضرائب.
- **التوزيع:** التوزيع في نموذج بسمارك يكون أفقي، أما عند بريدج يكون عمودياً، ويكون في نموذج الحد الأدنى الليبرالي عمودي محدد.

من خلال هذا نلاحظ أن نموذج الحد الأدنى الليبرالي يشبه إلى حد بعيد النموذج البسماركي فهو يوفر حماية دنيا للعمال، تارك لهم المجال في حماية أنفسهم من خلال مشاركتهم في الدورة الاقتصادية.

¹ حسين عبد اللطيف حمدان، نفس المرجع السابق، ص 23.

² فواد وارد، نفس المرجع السابق ص ص 14_13_12

المطلب الثاني: تاريخ و مهام الضمان الاجتماعي في الجزائر:

الفرع الأول: التطور التاريخي للضمان الاجتماعي الجزائري

كان الضمان الاجتماعي الجزائري نظامًا فرنسيًا، لأن معظم قوانينه مورثة من النظام الفرنسي، وكان هذا قبل عام 1983. في عام 1983 قررت الجزائر إجراء مجموعة من الإصلاحات المتعلقة بهذا النظام للخروج من الاعتماد المطلق على النظام الفرنسي، حيث أصدرت خمسة قوانين في هذا العام، وبالإضافة إلى ذلك، أنشأت صناديق خاصة لهذا النظام. كل فئة من المواطنين، وعلى ضوء هذا كان لابد لنا من دراسة النظام الجزائري عبر مرحلتين:

- مرحلة ما قبل سنة 1983؛
- مرحلة بعد سنة 1983؛

1. مرحلة ما قبل سنة 1983

عُرفت هذه الفترة بالترفضيل المطلق للمجموعة الدائمة على الفئة الجزائرية، لأن التأمين الصحي كان حكراً على الأوروبيين فقط، ولم يهتم باقي السكان بهذا التأمين واستفادوا فقط من الإعانات الرمزية، مثل الدعم المجاني. المساعدة الطبية على مستوى العيادة، ويرجع ذلك إلى حقيقة أن الأوروبيين عملوا على الحفاظ على صحتهم. أكثر تميزاً من الجزائريين بسبب الوضع الذي كان سائداً في ذلك الوقت في الجزائر، ومن هناك نرى أن هناك نظام تأمين اجتماعي، لكنه احتكر باستثناء فئة معينة، وهم الأوروبيون والجزائريون الذين لم يشهدوا أي شيء. الحماية الاجتماعية حتى ما بعد الاستقلال.

وهكذا، خلال الفترة من 1962 إلى 1983، كما قلنا من قبل، بدأ نظام الضمان الاجتماعي الجزائري يشهد تطورات وتغيرات، وفقاً لتوجهات الدولة الجزائرية التي اختارتها، والاختلافات الاقتصادية والاختلافات بين الجزائر وفرنسا. التي نجح نظامها، لأن التغيير الأول تمثل بتبني الدولة الجزائرية للنظام الاشتراكي، وهذا ما أجبرها على إجراء تغييرات كثيرة على جميع المستويات، خاصة في مجال الحماية الاجتماعية لمواطنيها، ومن هنا تم الاعتراف بالحقوق في الصحة والحماية الاجتماعية في عام 1976، وكذلك في الدستور.

تميزت هذه المرحلة بتنوع الأنظمة، فكل فئة من العمال أو الموظفين تخضع لنظام معين، وتنوع قطاعات النشاط الذي يبرر هذا التنوع، والذي كان مصدر تعقيد نظام الضمان الاجتماعي. سواء على المستوى الإداري أو التنظيمي وبقي الوضع على حاله إلى غاية سنة 1970 بدأت التغييرات بحيث أنه في:

- 1970 إذ تم العمل على خلق نوع من التجانس بين هذه الأنظمة وتم إعادة تنظيم الضمان الاجتماعي من خلال إنشاء صناديق مختلفة وذلك من خلال المرسوم 70-116 المؤرخ 01/08/1970.
- وبموجب الأمر الصادر في 04/05/1971 تم ضم نظام التأمين الفلاحي حيث أصبح الفلاحون يتمتعون بنفس مزايا النظام العام الذي كان مطبق على فئات أخرى من العمال.
- في عام 1974 تم ضم مختلف الصناديق والأنظمة لوزارة الشؤون الاجتماعية ماعدا النظام الفلاحي الذي كان تابعا لوزارة الفلاحة وهذا من خلال الأمر رقم 74/08 المؤرخ في 30/01/1974 الذي أوجب أن تكون هذه الأنظمة والصناديق تحت

وصاية وزارة واحدة بعدما كانت تحت وصاية وزارات مختلفة، كل هذا راجع إلى أن النظام الجزائري للضمان الاجتماعي يتميز بتعايش نظاميين أي بحسب الفئات العاملة ومجموعة من الأنظمة الخاصة إلى أن جاء التوحيد سنة 1983.¹

تطور منظومة الضمان الاجتماعي من 1962 إلى غاية 1983:

شهد نظام الضمان الاجتماعي الجزائري تطوراً ملحوظاً على المستوى القانوني أو التنظيمي خلال هذه الفترة، وكان هذا التطور تدريجياً. النظام الجزائري كان يحتوي على 11 نظام للضمان الاجتماعي إذ أن هذا النظام ومن خلال 20 هيئة مكلفة بتسيير النظام للقطاع غير فلاحي كان يمنح امتيازات متباينة ومهيكلية على الصعيد الإداري أما بالنسبة للصناديق فقد كانت مقسمة إلى صناديق نظام خاص تشمل 29، صندوق، صندوق واحد للنظام الفلاحي و13 صندوقاً للمساعدة المنجمية. وقد تم اتخاذ إجراءات من قبل السلطات العامة لإعادة هيكلة النظام وتحسين الامتيازات الممنوحة للضمان الاجتماعي، بالإضافة إلى توسيع نطاق الضمان الاجتماعي، وخاصة للفقراء المهمشين والممنوعين من الاستفادة من هذه الامتيازات. كان ظهور إدارة إعادة هيكلة المنظومة ابتداءً من 1962، حيث تم من خلالها تبني سلسلة من الإجراءات إذ أن هذه الأخيرة قد كانت موجودة قبل إصلاحات منظومة الضمان الاجتماعي لسنة 1983. ويتعلق الأمر بضم الصناديق القديمة للنظام العام وضمها في ثلاث صناديق كبرى جهوية في سنة 1963:

- صندوق التأمينات الاجتماعية لناحية قسنطينة؛
- صندوق التأمينات الاجتماعية لناحية وهران؛
- صندوق التأمينات الاجتماعية لناحية الجزائر.

أرشيف الصندوق الجزائري لتأمين على الشيخوخة سنة 1970:

في سنة 1964 تم إنشاء الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي الذي خلف صندوق التنسيق القديم. عملت هذه الهيئة على تعويض تكاليف أعباء الأداءات والقيام ببعض النشاطات لحساب صناديق الضمان الاجتماعي الجزائري إضافة إلى ترقية النشاط الاجتماعي والصحي والعائلي.

بالإضافة إلى ذلك، شهدت أنظمة التقاعد تحولات كبيرة وتم إلغاء جميع الأنظمة المتعلقة بالمعاشات التكميلية. كما أوكلت مهمة إلى الصندوق الجزائري للتأمين على الشيخوخة نتيجة إنشاء نظام موحد. تكمن هذه المهمة في إدارتها، لكن هذا النظام لم يكتسب طابعاً إلزامياً.

كما عرف قطاع التقاعد لغير الأجراء تحولات عميقة، تم دمج الصناديق الجهوية الثلاثة في صندوق واحد الذي كان يسير تقاعد هذه الفئة من المواطنين.

¹ بوحنية، ق. عزيز، م. ط. (6106). التسيير الذاتي للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية بالجزائر: الإطار التنظيمي ومعيقاته. مجلة دفاتر السياسة والقانون. العدد السابع. جوان 2012، ص ص 136-138.

في سياق حركة التوحيد التي تم الشروع فيها سنة 1970 تم إحداث تحويل في نظام قطاع المناجم، حيث تم إلحاق كل صناديق الإنقاذ المنجمي بصندوق الضمان الاجتماعي للمناجم.

وفي سنة 1970، تم إصدار نص هام ترتب عن إشكالية الضمان الاجتماعي في فترة ما بعد الاستقلال والمطروحة ابتداء من سنوات السبعينات إجراء إصلاح عام للضمان الاجتماعي قامت به السلطات العمومية بالاشتراك مع الممثلين النقابيين وارتكز إصلاح الضمان الاجتماعي على:

- توحيد الهياكل؛
- توحيد الامتيازات؛
- توسيع فئات المستخدمين؛

وكانت هذه المبادئ تهدف إلى إعطاء منظومة الضمان الاجتماعي مهمتها التاريخية المتمثلة في منظومة قوية للحماية ضد قسوة الحياة. وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، 2014.

2. الفترة ما بعد 1983

نتيجة للتطورات والتوجهات التي بدأت تتجلى منذ أوائل الثمانينيات، تم اتخاذ قرار بضرورة تطوير نظام الضمان الاجتماعي بحيث يصل هذا النظام إلى جميع أفراد المجتمع دون تفضيل مجموعة على حساب الأخرى، ويتم ذلك بناءً على المبادئ التالية:

- مبدأ تعميم الضمان الاجتماعي؛
- مبدأ توحيد الأنظمة والامتيازات والتمويل؛
- مشاركة ممثلي العمال في تسيير هيئات الضمان الاجتماعي عبر تمثيل واسع في مجالس الإدارة لهذه الأخيرة.

كان الهدف من هذه الفترة تعميم الضمان الاجتماعي للجميع بغض النظر عن قطاع النشاط أو الفرد، على جميع العمال والموظفين، بالإضافة إلى المعوقين وكبار السن، بالإضافة إلى السماح للنقابات والجمعيات التي تمثل هذه الفئات بالمشاركة. في إدارة وكالات التأمين. صدرت خمسة قوانين في عام 1983 وهي:

- الضمان الاجتماعي القانون رقم 83-11؛
- التقاعد القانون رقم 83-12؛
- حوادث العمل والأمراض المهنية قانون رقم 1383؛
- التزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي قانون رقم 83-14؛
- المنازعات في مجال الضمان الاجتماعي قانون 83-15

الفرع الثاني: مهام الضمان الاجتماعي:

تسعى مؤسسات الضمان الاجتماعي في الجزائر إلى تحقيق شمولية التغطية الاجتماعية لكافة فئات المجتمع، وتوفير الأمن والأمان لأفراده، وتمثل نشاطات هذه المؤسسات في:

أ. التأمين على الأخطار الاجتماعية:

يغطي نظام الضمان الاجتماعي في الجزائر المخاطر التالية: المرض، والعجز، والأمومة، والوفاة، والشيخوخة، وحوادث العمل، والأمراض المهنية، عندما تتعهد مؤسسات الضمان الاجتماعي بدفع تعويض عيني يجب أن يغطي المصاريف الطبية للمؤمن عليه، وتعويضات نقدية، والتي يجب أن تضمن دخلاً بديلاً للمؤمن عليه الذي اضطر إلى التوقف عن العمل بسبب أخطار سابقة.

ب. تقديم مساعدات اجتماعية:

وتأخذ هذه المساعدة شكل منح امتيازات للمؤمن عليهم اجتماعياً والأشخاص المستحقين، عندما لا يستوفون الشروط التي تسمح لهم بالاستفادة من المزايا، أو عندما يكون لديهم دخل محدود، وكذلك مساعدة الأسر العاملة في مختلف القطاعات، بما في ذلك موظفي الخدمة المدنية، المتمثلة في العلاوات العائلية، والعلاوات المدرسية بغض النظر عن مستوى دخل الأسرة، بالإضافة إلى المساعدة المالية المباشرة لكبار السن والمعوقين. وتشمل هذه المساعدة أيضاً معونة غذائية للأسر الفقيرة ومنح مدرسية للأطفال.

ج. المساهمة في تنمية السياسة والوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية:

يقوم صندوق الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية بحصر ودراسة وتحليل المخاطر المهنية، من خلال القيام بزيارات تفقدية لمجالات العمل وفتح تحقيق في ظروف العمل وإدارة الأمراض، وذلك لمحاولة إيجاد الحلول الممكنة للحد منها. الآثار من جهة، ومن ثم تأمين الضحايا. في حال حدوثها من جهة أخرى، بالإضافة إلى ما تقوم به هيئة الوقاية من حوادث العمل في قطاع البناء والأشغال العامة والري، حيث تهتم بالمخاطر المهنية في قطاع البناء والأشغال العمومية والري؛

د. إبرام الإتفاقيات:

تتعهد مؤسسات الضمان الاجتماعي بالدخول في اتفاقيات مع المؤسسات التي تسدد مدفوعات عينية، مثل العيادات والصيدليات المرخصة، وكذلك مع بعض الأطباء المتخصصين من أجل توفير فرص العلاج واحتياجات الأشخاص المؤمن عليهم اجتماعياً من بين الخدمات الناتجة عن هذه الاتفاقيات:

- ✓ توفير الأدوية الصحية؛
- ✓ الإشراف على التداوي بالمياه المعدنية في الخدمات الخاصة لهذا العلاج؛
- ✓ توفير الأجهزة المختلفة للمعاقين حركياً كالكراسي المتحركة والأعضاء الاصطناعية مجاناً لذوي الاحتياجات الخاصة؛
- ✓ التكفل بمصاريف التنقل للمريض؛
- ✓ التكفل بمصاريف الإقامة بالمستشفيات؛

✓ التكفل بمصاريف الجراحة؛

✓ الإشراف على إعادة التدريب الوظيفي للأعضاء، وإعادة التأهيل المهني؛

هـ. تحفيز المستخدمين على التشغيل:

قام الصندوق الوطني للعمال بإجراء بإعداد برمجية خاصة و المتمثلة في خلية التدابير التشجيعية، و التي تهدف إلى تحفيز أصحاب العمل على تشغيل الشباب البطال، من خلال منح امتيازات تتمثل في التخفيض من نسبة اشتراكات المستخدمين بنسبة 90%، حيث تصبح حصة المستخدم 3.5% و حصة العامل ، أي النسبة الإجمالية 12.5% ، وفق شروط محددة بالقانون 06-21 المؤرخ في 11 ديسمبر 2006¹ و يتم تغطية الفارق من قبل الصندوق الوطني للتأمين على البطالة، أو الخزينة العمومية حسب ما تنص عليه المادة 102 من القانون 09-01 المتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2009²؛

و. تسيير معاشات التقاعد:

يدير الصندوق الوطني للمعاشات التقاعدية للموظفين والمستحقين، ويضمن بديلاً عن الدخل الذي استفاد منه الموظف بالإضافة إلى زيادة للزوج المكفول.، وتدار معاشاتهم التقاعدية من قبل الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعاملين لحسابهم الخاص.

ز. التكفل بالباطالين:

يهدف الصندوق الوطني للتأمين ضد البطالة إلى خفض معدلات البطالة وتلبية احتياجات المتعطلين من خلال تعويض الموظف الذي فقد وظيفته قسراً وإرسال إجراءات احترازية لتكثيف فرص عودته إلى العمل من خلال تدريبه لاكتساب المهارات. وتحسين مستواهم، أو دعمهم في البحث عن وظيفة أخرى، بالإضافة إلى إمكانية المساهمة في تمويل إنشاء الأنشطة من قبل العاطلين عن العمل، إما بخصص من قروض إضافية للمستفيدين من القروض الصغيرة، أو مع المساهمة في إنشاء قروض خاصة مع المؤسسات المالية المخصصة للمرشحين العاطلين عن العمل للاستفادة من التأمين الذاتي ضد البطالة، الذين تتراوح أعمارهم بين 35 و 50 عامًا؛

ح. تسيير العطل المدفوعة والبطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية:

ويغطي الصندوق الوطني الإجازة مدفوعة الأجر والبطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية في قطاعات البناء والأشغال العامة والري، من خلال تعويض العاملين في قطاعي البناء والأشغال العامة والري عن الأعطال الناتجة عن سوء الأحوال الجوية، من خلال إنشاء صندوق احتياطي لضمان دفع التعويض في أي حال.

ط. تدعيم بناء السكنات الاجتماعية:

يقدم صندوق معادلة الخدمات الاجتماعية مساعدة مالية غير قابلة للاسترداد للعاملين والمتقاعدين الذين يرغبون في الحصول على مساكن اجتماعية أو ترويحية، أو لدعم البناء الريفي.

¹ قانون يتعلق بالتدابير التشجيعية لدعم و ترقية التشغيل

² الجريدة الرسمية رقم 44 لسنة 2009

ي. ممارسة العمل الصحي والاجتماعي:

تمثل الأعمال الصحية والاجتماعية التي تقدمها مؤسسات الضمان الاجتماعي لفائدة المؤمن لهم اجتماعيا وذوي حقوقهم الأشكال التالية¹:

- ✓ التشخيص والعلاج والعلاج المتخصص؛
- ✓ الكشف المبكر؛
- ✓ التزويد بالأدوية؛
- ✓ إعادة التأهيل الوظيفي وإعادة التربية المهنية لضحايا حوادث العمل وكذا الأشخاص الذين يعانون من نقص جسماني مؤمن عليهم اجتماعيا؛
- ✓ التربية الصحية والحماية الصحية للطفولة والعائلة؛
- ✓ العمل الاجتماعي والمساعدة في المنزل تجاه المتقاعدين؛
- ✓ العمل الاجتماعي تجاه الطفولة الأشخاص المسنين.

لذلك نستنتج أن نظام الضمان الاجتماعي في الجزائر هو نظام اجتماعي تكافلي يسعى إلى توفير ظروف الحياة الكريمة لأفراد المجتمع، لتحقيق الأمن والاستقرار، يدفع المشترك مبالغ صغيرة ويحصل على مزايا متعددة من خلال إعادة توزيع الدخل بين أعضاء الشركة مما يعمل على تماسكها واستقرارها.

¹ المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 05-69 مؤرخ في 06 فبراير 2005 يحدد أشكال الأعمال الصحية والاجتماعية لهيئات الضمان الاجتماعي.

المطلب الثالث: تنظيم وعمل صناديق الضمان الاجتماعي في الجزائر:

مؤسسات الضمان الاجتماعي هي الوسيلة التي يمر من خلالها برنامج الضمان الاجتماعي، وهي مشكلة نظامه وتجسيد برامجه على أرض الواقع.. وفي هذا المطلب، سنناقش تعريف مؤسسات الضمان الاجتماعي في الجزائر، ومصادر تمويلها والأنشطة التي تقوم بها..

الفرع الأول: هيكلية صناديق الضمان الاجتماعي في الجزائر

صناديق الضمان الاجتماعي هي مؤسسات عامة ذات طابع اجتماعي تدار ذاتيا من قبل المنتسبين والمستفيدين منها ، مع مراعاة الطابع التضامني والتشاركي والتعاوني الذي يميز هذه المؤسسات عن غيرها من المؤسسات العامة من جهة ، والتأكد من أن جميع الجهات الفاعلة التحكم في إدارتها والمشاركة في تنظيمها من ناحية أخرى، يتم تنظيمها وإدارتها من قبل مجالس إدارة ذات تشكيلات تمثيلية متعددة ، بما في ذلك ممثلو العمال أو النقابات التي تمثلهم ، وممثلو أرباب العمل ، وممثل عن السلطة ، بما يجسد مبدأ الإدارة الذاتية لهذه المؤسسات. وتمثل هذه الصناديق فيما يلي¹:

أولا: الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال الأجراء CNAS

هو مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص، طبقا للمادة 49 من القانون 888-01 المؤرخ في 12 يناير 1988 المتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية، يتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلالية المالية. ويعد من أقدم الصناديق الموجودة في نظام التأمينات الاجتماعية إذ يتواجد منذ نشوء النظام عام 1957²، يقوم بتسيير الأداءات العينية والنقدية للتأمينات الاجتماعية وحوادث العمل والأمراض المهنية، والأداءات العائلية للعمال الأجراء، ويستفيد من تغطيته الاجتماعية الفئات التالية:

- ✓ العمال الأجراء، مهما كان قطاع النشاط؛
- ✓ المتقاعين (المتقاعين)؛
- ✓ الطلبة؛
- ✓ المتقاعين في مجال التكوين المهني؛
- ✓ فئة المعاقين؛
- ✓ المجاهدين؛
- ✓ المستفيدين من المنح الجزافية للتضامن الأشخاص المرضى أو المسنين أو غير الناشطين).

¹ فتحة فتاحين فتحة فتاحين، الإطار القانوني لهيئات الضمان الاجتماعي، مذكرة ماجستير، تخصص: الدولة و المؤسسات العمومية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 20، ص 49.

² الموقع الرسمي للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي <http://www.cnas.dz.com>

ثانيا: الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء CASNOS

و هو الصندوق الوطني للضمان على الشيخوخة لغير الأجراء سابقا CAVNOS ، تم إنشاؤه وفقا للقانون رقم 07-2 المؤرخ في 04/01/1992 المتعلق بتنظيم الإطار القانوني و الإداري و المالي لصناديق الضمان الاجتماعي، أصبح الصندوق عمليا في 1995¹ بضمان نشاط التحصيل الذي تم تحويله في نفس السنة من الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية الذي كان يتكفل بها، أما فيما يتعلق بالخدمات الاجتماعية تم تحويلها في 1999 من الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية، و إلى الصندوق الوطني للتقاعد فيما يخص التقاعد²، يسير الخدمات العينية و النقدية للتأمينات الاجتماعية المقدمة لغير الأجراء، و يستفيد من خدمات الصندوق مايلي³:

- ✓ التجار الصناعيين والحرفيين؛ المشتغلون في المهن الحرة؛
- ✓ الفلاحون؛
- ✓ أصحاب وسائل النقل.

ثالثا: الصندوق الوطني للتقاعد CNR

تم إنشاء الصندوق بمقتضى القانون رقم 85-233 سنة 1985. إن الصندوق الوطني للتقاعد ماهو إلا حصيلة لاندماج سبع صناديق فيما بعضها (صندوق التأمين عن الشيخوخة لغير الأجراء الذي تحول فيما بعد صندوق التأمين الاجتماعي للعمال لغير الأجراء المنشأ سنة 1985 والتي كانت تسير جميع أنظمة التقاعد المتواجدة قبل إنشائها سنة 1983 إلى نظام وطني موحد للتقاعد الذي يمنح نفس المزايا لكل العمال مهما كان قطاع نشاطهم، ويقوم بتسيير معاشات ومنح التقاعد وكذا معاشات ومنح ذوي الحقوق.

رابعا: الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة CNAC

تم إنشاء هذا الصندوق بموجب المرسوم رقم 18894 المؤرخ في 06 جويلية 1994 وذلك لتخفيف الآثار الاجتماعية المتعاقبة الناجمة عن تسريح العمال الأجراء في القطاع الاقتصادي وفقا لمخطط التعديل من خلال إعادة انخراط البطالين المستفيدين قانونيا من أداءات التأمين عن البطالة في الهيكلي⁴، وذلك الحياة النشيطة، ومنح قروض غير مكافأة للبطالين ذوي المشاريع البالغين ما بين 35 سنة و50 سنة، بالإضافة إلى تعليم البطالين لتمكينهم من الحصول على الكفاءة وتحسين المستوى.

¹ محمد زيدان ومحمد يعقوبي، فعالية الموارد المتاحة لمؤسسات التأمين الاجتماعي الجزائري في تحقيق السلامة المالية لنظام الضمان الاجتماعي، الملتقى الدولي السابع حول الصناعة التأمينية، الواقع العملي وآفاق التطوير - تجارب الدول - جامعة حسيبة بن بوعلي الشلف، كلية العلوم الاقتصادية العلوم التجارية وعلوم التسيير، 03-04 ديسمبر 2012، ص 10

² حاج عمارة، تيلوت، سعاد تسيير صناديق الضمان الاجتماعي بالجزائر - دراسة حالة مركز CNAS بمغنية مذكرة لنيل شهادة الماستر، قسم العلوم التجارية تخصص اقتصاد نقدي ومالي، كلية العلوم الاقتصادية و التسيير و العلوم التجارية، الملحق الجامعية مغنية، تلمسان، 2016، ص94.

³ ابن دهمه هوارية الحماية الاجتماعية في الجزائر دراسة تحليلية لصندوق الضمان الاجتماعي دراسة حالة صندوق الضمان الاجتماعي تلمسان، مذكرة لنيل شهادة ماجستير تخصص تسيير المالية العامة، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير ، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، ص87.

⁴ المرسوم التنفيذي رقم 94-188 المؤرخ في 26 محرم 1415 هـ الموافق لـ : 06 جويلية 1994 المتضمن القانون الأساسي للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، الجريدة الرسمية رقم 44 الصادرة في : 07 جويلية 1994.

خامسا: الصندوق الوطني للعطل المدفوعة الاجر والبطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية في قطاعات البناء، الأشغال العمومية والري CACOBATPH

وهو هيئة عمومية ذات تسيير خاص، يتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، تم إنشاؤه بموجب هذا والحاجة بسوء المرسوم رقم 24597 المؤرخ في 26 رمضان 1417 الموافق ل 04 فيفري 1997، لتنظيم تسيير خاص للعطل المدفوعة و البطالة المتعلقة، الأحوال الجوية المتعلقة بقطاع البناء، الأشغال العمومية و الري. يعد الصندوق الوحيد من نوعه في إفريقيا والعالم العربي، ويضم المستخدمين والعمال الأجراء العاملين في قطاعات البناء¹، الأشغال العمومية والري.

سادسا: التعاضديات وصناديق المساعدة

من أجل تحقيق التغطية الاجتماعية الكاملة لجميع الفئات النشطة والشرائح الاجتماعية وتحسين مستوى المعيشة، مكن النظام القانوني من إنشاء مؤسسات أخرى تعمل على تحقيق الأهداف الاقتصادية والاجتماعية للفئات الاجتماعية في إطار التعاونيات، الصناديق أو المكاتب أو الهيئات على النحو التالي:

أ. التعاضديات الاجتماعية:

هي جمعيات ذات غرض غير مريح و تتكون وفقا لأحكام القانون رقم 909-33 المؤرخ في 25 ديسمبر 1990، و يمكن أن تؤسس بين عمال أجراء في المؤسسات و الإدارات العمومية و المؤسسات والمقاولات العمومية أو الخاصة، أشخاص يمارسون نشاطا لحسابهم الخاص، كما يمكن أن تؤسس من قبل الأشخاص المتقاعدين أو أصحاب معاشات أو ربوع بعنوان الضمان الاجتماعي، المجاهدين و أرامل الشهداء كذا و بين المستفيدين من منح الدولة، على أن لا يقل عدد المنخرطين بها عن خمسة آلاف (5.000) منخرط، و تمول عن طريق اشتراكات المنخرطين بها، وتحدد حسب الحالة بمقدار 1.5% كحد أقصى. وتهدف هذه التعاضديات إلى القيام بأعمال التضامن المساعدة والاحتياط لفائدة أعضائها المنخرطين وذوي وحقوقهم.

ب. صندوق المساعدة والإغاثة:

أنشئ بموجب المادة 90 من القانون 83-11 المذكور أعلاه، يمول بجزء من اشتراكات الضمان الاجتماعي، يخصص لمنح امتيازات للمؤمن لهم، اجتماعيا، ولذوي حقوقهم عندما لا يستوفون الشروط التي تحول لهم الاستفادة من أداءات التأمين الاجتماعي، أو عندما يكونون من ذوي الدخل المحدود، وتمنح هذه الامتيازات من طرف لجنة تعمل ضمن هيئات الضمان الاجتماعي.

ج. صندوق الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية:

يتولى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي تسيير هذا الصندوق الذي أنشئ بموجب المادة 74 من القانون 83-11 المذكور أعلاه، وهو مخصص لضمان تمويل أعمال الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية، و يمول بقسط من اشتراكات الضمان الاجتماعي يتحمله كلية صاحب العمل لا غير.

¹ القانون الأساسي المتعلق بالانتساب القانون 83-14 المعدل و المتمم

ج هيئة الوقاية من الأخطار المهنية في نشاطات البناء والأشغال العمومية والري OPREBATPH:

وهي مؤسسة عمومية ذات طابع صناعي وتجاري تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، تأسست بموجب المرسوم التنفيذي رقم 06-223 المؤرخ في 21 يونيو 2006، وتتولى المساهمة في ترقية الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية في مؤسسات البناء والأشغال العمومية والري.

د. الصندوق الوطني لمعادلة الخدمات الاجتماعية FNPOS

هو مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص تأسست بموجب المرسوم 83-16 المؤرخ في 02 جويلية 1983، يتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، موضوع تحت وصاية وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، وتمثل مهمتها في مساعدة الموظفين والمتقاعدين المساهمين في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، للحصول على سكن في إطار برنامج الإسكان الاجتماعي التشجيعي والتشجيعي، وتموله الدولة وصناديق أخرى. اجتماعي.

هـ. الديوان الوطني للأعضاء الاصطناعية للمعوقين ONAAPH:

أنشئ هذا الديوان خصيصا للفئة المعوقة حركيا، حيث يقوم بتقديم المساعدات لهذه الفئة دون مقابل، وهذه المصاريف تغطي من قبل صندوق الضمان الاجتماعي للعمال الأجراء.

لقد استطاعت الجزائر أن تؤسس نظاما للحماية الاجتماعية يتميز بالتنوع ويستجيب لكل احتياجات فئات المجتمع، و يحقق أهداف اقتصادية واجتماعية كبيرة، لكن التحدي الكبير الذي يواجه هذه المؤسسات الاجتماعية هو الحفاظ على توازنها المالي، و منه الحفاظ على نظام الضمان الاجتماعي و ذلك من خلال تنوع مصادر تمويلها.

الفرع الثاني: اليات تمويل الضمان الاجتماعي في الجزائر:

إن التمويل من المتغيرات التي تحكم وتحدد عملية التنمية، ويعتبر من أهم الوظائف في مختلف المؤسسات وخاصة الكبيرة منها، لما يترتب على عمليات التمويل في اتخاذ مجموعة من القرارات أهمها وهي القرارات المتعلقة باختيار مصادر التمويل، ولطالما سعت الجزائر إلى توفير منافذ متعددة للتمويل ، لضمان عمل جهاز الضمان الاجتماعي، وذلك من خلال إصدار التشريعات والقوانين التي تدعم هذا المسعى، وتمكن الحكومة من توفير حماية واسعة وفعالة لأعضاء المجتمع في جميع أنواع أنشطته، و تعتمد مؤسسات الضمان الاجتماعي في الجزائر في تمويلها على مصدرين أساسيين هما:

أولاً: التمويل عن طريق الاشتراكات:

تعني فكرة الاشتراكات الاجتماعية مساهمة كل مؤمن اجتماعي في تمويل الضمان الاجتماعي قبل الاستفادة من الحماية الاجتماعية وهذا ما يفسر أنه توجد علاقة بين قيمة مساهمته والخدمة الاجتماعية التي يستفيد منها¹، وتنص المادة 72 من القانون 83/11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل و المتمم على أنه يتم تمويل نفقات التأمينات الاجتماعية اعتماداً على قسط اشتراك إجباري على نفقة أصحاب العمل و كذا المستفيدين المشار إليهم في الباب الأول من هذا القانون".

من نص المادة يتضح أن نظام التأمينات الاجتماعية ذو طابع إلزامي بالنسبة للأشخاص المنطوقين تحت مظلته والذين سبقت الإشارة إليهم، حيث ألزم المشرع بمقتضى نص المادة أعلاه على دفع قسط اشتراك تمول منه نفقات التأمينات الاجتماعية بصفة عامة. ويكون هذا القسط على نفقة كل من أصحاب العمل، وكذا المستفيدين من قانون التأمينات الاجتماعية ماعدا ما استثني بنص، حيث نص المشرع صراحة في نص المادة 73 من القانون 83/11 المشار إليه أعلاه على إعفاء بعض الفئات من دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي، وهذه الفئات هي:

- ✓ فئة المجاهدين؛
- ✓ معطوي حرب التحرير؛
- ✓ المعوقين بدنياً أو ذهنياً الذين لا يمارسون أي نشاط مهني؛
- ✓ المستفيدون من دعم الدولة لفائدة الفئات المحرومة والمعوزة والطلبة.

ويدفع مختلف العمال الأجراء اشتراكاتهم لدى ثلاثة صناديق للضمان الاجتماعي CNAS، CNAC، CNR بالإضافة إلى CASNOS لغير الأجراء².

أ. التمويل عن طريق اشتراكات العمال الأجراء CNAS – CACOBATPH:

1. أساس احتساب الاشتراكات: يتكون أساس اشتراكات الضمان الاجتماعي من مجموع عناصر الراتب والدخل الخاص ونتائج العمل، باستثناء المدفوعات الخاصة والبدلات المرتبطة بظروف معينة للإقامة والعزلة.

2. توزيع مبالغ ونسب الاشتراكات: تقضي المادة الأولى من المرسوم التشريعي رقم 94/12 المؤرخ في 26 ماي 1994 المعدل والمتمم والمحدد لنسبة الإشتراك في الضمان الاجتماعي على أنه:

تحدد النسبة الإجمالية للإشتراكات المخصصة لتمويل أداءات الضمان الاجتماعي (التأمينات الاجتماعية، حوادث العمل و الأمراض المهنية، التقاعد و التقاعد المسبق، التأمين على البطالة) ب 34.5% ابتداء من أول يناير 1999، كما قضت المادة الثالثة من القانون 4/99 على أن تحدد تطبيق المادة الأولى من هذا القانون بموجب مرسوم تنفيذي، و في هذا الشأن صدر المرسوم التنفيذي رقم

¹ بكري فاتح، أثر التشغيل في ضمان ديمومة صناديق الضمان الاجتماعي: دراسة حالة الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء - وكالة المسيلة - رسالة ماستر، قسم العلوم السياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة زيان عاشور، الجلفة، 2017، ص 52.

² بن دهمية هوارية، بن دهمية هوارية، الحماية الاجتماعية في الجزائر دراسة تحليلية لصندوق الضمان الاجتماعي - دراسة حالة صندوق الضمان الاجتماعي تلمسان، مذكرة ماجستير تخصص المالية العامة، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، ص 107.

2000/50 المؤرخ في 04 مارس 2000 حيث قضى في المادة الثانية منه على أن توزع نسبة 34.5 المشار إليها أعلاه¹ على شكل أقساط يتحملها كل من العامل و رب العمل و توزع هذه الأقساط كما يلي:

الجدول رقم (02) توزيع نسب الإشتراكات بين المستخدم والعامل ومجالات التغطية الإجتماعية

المجموع	حصة صندوق الخدمات الاجتماعية %	الحصة التي يتكفل بها العامل %	الحصة التي يتكفل بها المستخدم %	الفروع
14	-	1.5	12.5	التأمينات الاجتماعية
1.25	-	-	1.25	حوادث العمل والأمراض المهنية
17.25	0.5	6.75	10	التقاعد
0.5	-	0.5	1	التأمين على البطالة
0.5	-	0.25	0.25	التقاعد المسبق
0.5	0.5	-	-	السكن الاجتماعي
35	1	9	25	المجموع

أما إذا كان المستخدم ينشط في قطاع البناء والأشغال العمومية والري يقوم الصندوق باقتطاع نسبة 0.13% يتحملها المستخدم لوحده، يتم تحويلها إلى هيئة الوقاية من الأخطار المهنية في نشاطات البناء والأشغال العمومية والري OPREBATPH.

من الجدول السابق نلاحظ أن أعلى نسبة من هذه الأقساط يتحملها المستخدم والتي تمثل 25%، ثم نجد بعد ذلك اشتراك العامل المقدر بـ 09%، وأخيرا نجد نسبة من أساس الاشتراك في الضمان الاجتماعي بعنوان حصة صندوق الخدمات الاجتماعية.

¹ منشور في الجريدة الرسمية رقم 10 لسنة 2000.

أما نسب قطاع البناء والأشغال العمومية والري CACOBATPH فتحسب كالتالي:

الجدول رقم (03): توزيع حصص الإشتراكات بين المستخدم والعامل

الفروع	الحصة التي يتكفل بها المستخدم %	الحصة التي يتكفل بها العامل %	المجموع
التأمين على العطل المدفوعة الأجر	12.21	-	12.21
التأمين على البطالة الناجمة على الظروف المناخية	0.375	0.375	0.75
المجموع	12.585	0.375	12.96

من الجدول نلاحظ أن نسبة التأمين على البطالة الناجمة على الظروف المناخية مقسمة بالتساوي بين المستخدم والعامل. فنجد أن المستخدم يصرح بالنسبة الإجمالية بينما تقتطع نسبة العامل من العطل السنوية.

3. تحصيل الإشتراكات: هناك طريقتين لتحصيل اشتراكات الضمان الاجتماعي¹، وهما:

1.3. التحصيل العادي: بالنظر إلى أن الموظف هو المدين الوحيد تجاه الضمان الاجتماعي من حيث الاشتراكات الاجتماعية، فيجب عليه دفع اشتراكات الموظفين والعاملين كل ثلاثة أشهر أو كل شهر حسب عدد العمال.

كما يجب أن يدفع المستخدمون الاشتراكات في الأجل المحددة، وفي حالة العكس يحق للمؤسسة استعمال وسائل تغطية، أي قبض الاشتراكات بطريقة جبرية عن طريق المنازعات.

2.3. التحصيل الجبري: يتم التحصيل الجبري للاشتراكات عن طريق:

- جدول اشتراكات للعمال والمستخدمين المستحقة للمؤسسة والذي يصبح تنفيذيا بقرار من الوالي، ويحصل وكأنه نوع من الضريبة.
- يصبح قرار التعويض الذي يستخدمه مدير المنظمة الدائنة قابلاً للتنفيذ بأمر من رئيس المحكمة بصفته رئيس المحكمة الابتدائية للضمان الاجتماعي، ويحتفظ المدين بالحق في الاعتراض أمام المحكمة الابتدائية.

¹ بن دهما هوارية، مرجع سابق، ص 111

ب التمويل عن طريق اشتراكات العمال غير الأجراء CASNOS

1. أساس حساب الإشتراكات: حدد على أساس 15% من الدخل السنوي المصرح به لدى الإدارة الجبائية، وهذا ما تضمنه قانون المالية التكميلي 2015 والمرسوم التنفيذي 15/298 المتعلق بالضمان الاجتماعي للأشخاص غير الأجراء، كما جاء المرسوم سابق الذكر بجدد الحد الأدنى للتصريح بوعاء الإشتراكات على أساس الأجر الوطني الأدنى المضمون¹ ل 12 شهرا أي 216.000,00 دج والحد الأقصى 4.320.000,00 دج.

وإذا لم يكن من الممكن تحديد الدخل الخاضع للضريبة، فسيتم تطبيق تقديره في مفهوم تشريعات الضمان الاجتماعي على النسب التالية على معدل دوران الضرائب:

- 15% فيما يتعلق بالخاضعين للضريبة الذين تتمثل تجارتهم في بيع البضائع؛
- 30% فيما يتعلق بالخاضعين للضريبة الذين يقدمون خدمات؛

وإذا لم يتسنى تحديد الدخل الخاضع للضريبة و لا رقم الأعمال الجبائي، فإن أساس الإشتراك يحدد مؤقتا بالمبلغ السنوي للأجر الوطني الأدنى المضمون.

2. توزيع مبالغ ونسب الإشتراكات: توزع اشتراكات الضمان الاجتماعي لغير الأجراء كمايلي:

- 7.5% تخصص للتأمينات الاجتماعية المرض، الولادة، العجز والوفاة.
- 7.5% تخصص للتقاعد.

3. تحصيل الإشتراكات: يقوم المكلف بدفع الإشتراكات فيكون غير ملزم بدفع هذه المستحقات إلا إذا كان الانتساب قبل أول أكتوبر من السنة وفي حالة التوقف عن العمل قبل، إلا إذا كان هذا التوقف حدث بعد 31 مارس من السنة.

ج التمويل عن طريق اشتراك الفئات الخاصة:

وهناك فئات تريد الدولة حمايتها وتدفع نسبا خاصة تتمثل في:

بالإضافة إلى هذه الفئات جاء المرسوم التنفيذي رقم 152160 المذكور أعلاه، بتحديد أساس و نسبة اشتراك التأطير التقني الرياضي و رياضيو النادي الرياضي المحترف، حيث حدد أساس الإشتراك بخمسة عشر (15) مرة الأجر الوطني الأدنى المضمون، و تطبق نسبة 34.50 موزعة وفقا للتشريع و التنظيم المعمول به

¹ الأجر الوطني الأدنى المضمون حاليا يقدر ب 18.000,00 دج

ثانيا: التمويل عن طريق ميزانية الدولة

تمول العديد من الدول جزءًا من نظام التأمين الاجتماعي الخاص بها من خلال المنح والتحويلات الحكومية، وهي تمثل الضرائب المدفوعة لأنها تُدفع نيابة عن أفراد المجتمع الذين لا يستوفون شروط الدفع الإلزامي، مثل: الأطفال، وربات البيوت، البطالة... إلخ، في بعض البلدان، تُدفع المنح نيابة عن الخدمات الصحية مثل التطعيمات والرعاية الطبية... إلخ¹، وفي بعض الدول تصل نسبة التمويل الحكومي للضمان الاجتماعي إلى حدود 60% وهو ما يمثل إشكالية كبيرة بالنسبة لميزانية الدولة.

أما بالنسبة للجزائر، فتدخل ميزانية الدولة من خلال دفع الإعانات والعلاوات العائلية، بالإضافة إلى المصروفات الموجهة لخدمة التضامن الوطني للمتقاعدين الذين يتقاضون مخصصات تقاعد منخفضة، وفي عام 2006، ومن خلال أمر مرسوم رئاسي تم إنشاء الصندوق الوطني لأموال التقاعد، والذي يمول أساسًا عن طريق توجيه 2% من الجباية البترولية، ويمثل هذا اصطلاحًا عميقًا موجه للمساهمة في تأمين نظام التقاعد للأجيال المستقبلية. وفي سنة 2010 أقر قانون المالية إنشاء صندوق وطني للضمان الاجتماعي، يمول جزء منه من خلال رسم على التبغ ورسم على السفن والبواخر الموجهة للسياحة والمتعة، بالإضافة إلى اقتطاع نسبة 5% من الفوائد الصافية لمستوردي الدواء.

بالإضافة إلى الاقتطاعات والمساعدات الحكومية، توجد هناك بعض مصادر التمويل لنظام الضمان الاجتماعي، نذكر منها:

- عوائد صناديق الاستثمار؛
- المساهمات والحقوق المقدمة من طرف العمال الموجهة إلى خدمة التأمين على البطالة التقاعد والمبكر؛
- الزيادات والقيم المالية لمخالفات التأخيرات وبعض العقوبات الأخرى².

يتم تمويل هذه الميزانية الاجتماعية بشكل أساسي من الضرائب التي تفرضها الدولة والسلطات المحلية على الأفراد والمؤسسات، وجزء آخر من دخل الدولة في شكل مساعدة الضمان الاجتماعي، وكل ذلك بهدف تقديم نوع من الحماية الاجتماعية للمواطنين لمحاربة الفقر وتحسين الظروف المعيشية للأفراد.

لكن يمكن القول إن تدخل ميزانية الدولة في قطاع الضمان الاجتماعي محدود للغاية، حيث أنها لا توفر سوى جزء صغير من إجمالي احتياجاتها التمويلية لجميع مؤسساتها، وأن مصادر التمويل الأخرى مثل الاستثمارات وغيرها. قليلة جدًا، نظرًا لأن الاقتصاد الجزائري هو اقتصاد ذو هيكل وإنتاجية ضعيفين، ومنغلق جدًا في حد ذاته، مما يجعل حجم الفرص منخفضًا للغاية³.

¹ هوارية بن دهمّة، مرجع سابق، ص 113.

² محمد زيدان و محمد يعقوبي، فعالية الموارد المتاحة لمؤسسات التأمين الاجتماعي الجزائري في تحقيق السلامة المالية لنظام الضمان الاجتماعي، الملتنقى الدولي السابع حول الصناعة التأمينية، الواقع العملي و آفاق التطوير - تجارب الدول - جامعة حسيبة بن بوعلي الشلف، كلية العلوم الاقتصادية العلوم . 04 ديسمبر 2012 - التجارية و علوم التسيير، 03 ، ص 15

³ هوارية بن دهمّة، مرجع سابق، ص 115.

المبحث الثالث: الدراسات السابقة

المطلب الأول: الدراسات العربية

1. دراسة علا رسلان محمود المغير 2022 تحت العنوان "أساليب حديثة للرقابة الداخلية في تعزيز عمل المؤسسات الحكومية"

الهدف من هذا البحث هو تقديم دور التدقيق الداخلي في الحياة المعاصرة للمؤسسة. تلعب وظيفة التدقيق الداخلي دوراً رئيسياً في المؤسسة، حيث تقوم بالرقابة في المجال المالي وجميع الأمور الأخرى التي يتم تسويتها من قبل الإدارة، مما يحمي أصول الشركة ويضمن أمن السجلات الدقيقة. بين التدقيق الداخلي وازدهار الشركة علاقة قوية تؤدي إلى زيادة قيمة الشركة وتحقيق أهدافها. يتم إعطاء أهمية تقارير التدقيق الداخلي أيضاً من خلال تكييف وظيفتها مع التوقعات المتغيرة ومواءمتها مع سياسات منع الاحتيال، بصرف النظر عن تقييم المخاطر وتحسين استراتيجيات الرقابة.

2. دراسة الهادي حفيظة، ناجم سمية تحت عنوان "تقييم نظام الرقابة الداخلية المحاسبي في مؤسسات التأمين الاجتماعي في ظل SCF دراسة حالة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء غرداية للفترة 2018-2019"

تعالج هذه الدراسة موضوع تقييم نظام الرقابة الداخلي المحاسبي، حيث تم اخذ صندوق الضمان الاجتماعي لغير الإجراء كنموذج للدراسة لفترة 2019. تركز هذه الدراسة حول توضيح مدى فعالية نظام الرقابة الداخلي المحاسبي ومن اجل ذلك وجب إبراز طبيعة هذا النظام، وتحديد المقومات المحاسبية التي يقوم عليها وكذا خطوات تقييمه.

توصل الباحث من خلال هذه الدراسة أن الهدف الذي يسعى من خلاله نظام الرقابة الداخلي المحاسبي هو تحقيق مصداقية التقارير المالية، وان وجوده يؤدي إلى الوثوق في المخرجات المحاسبية.

توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

-وجود نظام رقابة داخلي فعال بالصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الاجراء يضيفي المصدقية على القوائم المالية ومختلف التقارير من خلال الدراسة الميدانية توصل الباحث إلى أن نظام الرقابة الداخلي المحاسبي في صندوق الضمان الاجتماعي لا يخلو من وجود نقائص قد تحول دون تحقيق الأهداف المرجوة من النظام وهي نقاط يسعى القائمون بالصندوق لتفاديها.

3. دراسة فتحي موسى سالم العرفي 2021 تحت عنوان " واقع نظام الرقابة الداخلية في صندوق الضمان الاجتماعي في ليبيا"

هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع الالتزام بتطبيق نظام الرقابة الداخلية في صندوق الضمان الاجتماعي، من خلال تحديد مدى الالتزام بكل من الضوابط الداخلية عند إعداد الميزانية، ومستوى الرقابة وفق اللوائح المالية للصندوق، بالإضافة إلى ذلك. إلى الضوابط والإجراءات الداخلية عند اختيار الموارد البشرية وتدريبها، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام الاستبيان كأداة لجمع البيانات، وكان مجتمع الدراسة محاسبين. والمدققون الداخليون في الضمان الاجتماعي الليبي وزع عدد (102) استبانة على عينة من السكان وبعد منح المشاركين الوقت الكافي للرد تم جمع عدد (92) استبانة منها (9). تم استبعادها لأنها لم تكن صالحة للتحليل، بحيث كانت نسبة الاستبيانات الصالحة للتحليل إلى إجمالي عدد الاستبيانات الموزعة (81%)، وبعد إجراء التحليلات الإحصائية على البيانات خلصت إلى أن الدراسة كانت ملتزمة بكل من الاستبيانات الداخلية. الضوابط المتعلقة بإعداد الميزانية، أوصت الدراسة بضرورة وضع آلية لصندوق الضمان الاجتماعي فيما يتعلق بتدريب واختيار الموارد البشرية، مع مراعاة الشخص المناسب في المكان المناسب بشكل عام، ووضع معايير للكفاءة والخبرة المطلوبة للتعين في إدارات المراجعة الداخلية.

المطلب الثاني: الدراسات الاجنبية

1. دراسة "Shaban Mohammadi" 2015 تحت عنوان " Need for internal control of public sector"

تناقش هذه الدراسة أهمية وضرورة وجود الرقابة الداخلية في القطاع العام. يشير الباحث إلى أن المديرين يسعون دائماً لتحسين الرقابة الداخلية في مؤسساتهم، لأنهم يدركون أن الرقابة الداخلية الفعالة تعد صعبة التحقيق، ولكنها ضرورية لتحقيق مهمة المنظمة وتقليل الأحداث غير المتوقعة. ومن الجانب الآخر، تعمل الضوابط الداخلية على زيادة الكفاءة وتقليل الخسائر المحتملة للرأس المال والأصول، وتوفير ضمانات معقولة لموثوقية البيانات المالية والامتثال للقوانين واللوائح. توضح الدراسة أيضاً أن الرقابة الداخلية ليست حدثاً فردياً، وإنما هي سلسلة من العمليات والأنشطة تستند إلى المخرجات. وتساعد الضوابط الداخلية في تحقيق الهدف الأساسي، وهو تقليل مشاكل تنفيذ الضوابط الداخلية المناسبة. وتعتبر الرقابة الداخلية جزءاً لا يتجزأ من حوكمة الشركات، وتوفر ضمانات معقولة لتحقيق أهداف المنظمة. وتقع مسؤولية منع وكشف الأخطاء والاحتيايل في القطاع العام على عاتق المديرين. وباستمرار، يعمل مديرو الرقابة الداخلية على تطبيق أنظمة المحاسبة المناسبة لتحقيق هذه المسؤولية. تشير الدراسة إلى أنه نظراً لاختلاف مؤسسات القطاع العام عن بعضها البعض، فإنه لا يمكن أن يكون لديهم نفس نظام الرقابة الداخلية. ويعتمد وضع الضوابط الداخلية المحددة على عوامل مثل حجم المؤسسة ونوعية العملية والأهداف التنظيمية التي تم تصميم النظام بناءً عليها. وأخيراً، نظراً للتقدم السريع في تكنولوجيا المعلومات، يتطلب الأمر تحديث إرشادات الرقابة الداخلية لمواكبة إنشاء أنظمة الكمبيوتر الجديدة وضمان فعالية إشراف المديرين والرقابة الداخلية إذا تطلب الأمر ذلك.

2. دراسة " Nwanne Paula Thaddeus " 2013 تحت عنوان " INTERNAL .THE PUBLIC SECTOR CONTROL AS AN AID TO ACCOUNTABILITY IN A STUDY OF BIASE LOCAL GOVERNMENT AREA, CROSS RIVER) " (STATE

في هذه الدراسة، تم بحث الرقابة الداخلية كعامل مساعد للمساءلة في القطاع العام حول استخدام منطقة الحكومة المحلية Biase، ولاية عبر النهر كدراسة حالة. كان الهدف الرئيسي للدراسة هو معرفة وفهم كيف تساعد الرقابة الداخلية في المساءلة في القطاع العام وشرح تلك الموضوعات ذات الصلة، والتي ستمكن أي قارئ من فهم وتقدير أهمية الكيفية التي تساعد بها الرقابة الداخلية في المساءلة. تم إنشاء الاستبيانات لغرض جمع البيانات. تم إعداد الاستبيانات إلى مختلف الإدارات في منطقة الحكومة المحلية Biase. تم استخدام دراسة ميدانية لاختبار الفرضيات وإثبات صحتها. ومن ثم تم تحليل البيانات بعناية بمساعدة النسب المئوية البسيطة. ثم تم اختبار الفرضيات باستخدام مربع كاي وقاعدة القرار التي تم استخدامها في الاستنتاجات. أظهرت النتائج الرئيسية أن الرقابة الداخلية توفر النتائج المرجوة في القطاعات العامة. توفر الرقابة الداخلية لمنع وكشف الاختلاس والاحتيايل والأخطاء، من أجل المحاسبة المعقولة للالتزامات والمصروفات والإيرادات والأصول. في الختام، لاحظ الباحث أن نظام الرقابة الداخلية له تأثير إيجابي كبير على ربحية كل مؤسسة وبقائها. لا يمكن لأي منظمة، بغض النظر عن طبيعتها وحجمها، أن تعمل بنجاح دون وجود نظام مناسب وفعال للرقابة الداخلية والمساءلة. من أجل التطبيق الفعال للرقابة الداخلية تم تقديم هذه التوصيات. يجب إنشاء نظام محاسبة جيد وكامل ومتكامل. يجب وضع دليل مكتوب لإجراءات تشغيل الحسابات. يجب أن تكون هناك نماذج ووثائق كافية مع بعض ميزات التحكم. يجب أن يركز النظام المحاسبي على كفاءة الموظف ويجب أن تكون المهام الموكلة إليها قدرات متناسبة. أخيراً، يجب على القطاعات العامة الاستفادة بشكل فعال من المعلومات أو التقارير المقدمة إليها من قبل إدارة التدقيق الداخلي في التعامل مع شؤونها المالية.

3. دراسة " Albina R. Safina ،Firdaus I. Har isova " 2018 تحت عنوان " Internal " Risk assessment:control and audit of public sector organizations

تشير الدراسة إلى أن مجال تقييم المخاطر عند تنفيذ الرقابة الداخلية والتدقيق في مؤسسات القطاع العام لم يتم استكشافه بما فيه الكفاية في الأدب الحالي، وتطالب بدراسة دولية تجمع بين الخبرة والمواقف العملية.

وتشير ايضاً إلى أنه لتحقيق فهم عملي لعمليات الرقابة الداخلية والتدقيق، يتعين وجود منهجيات فعالة لتقييم المخاطر، والتي تزداد أهميتها يوماً بعد يوم. وقد تم تطبيق نهج موحد لتقييم المخاطر في مجالات التدقيق المستقل والرقابة الداخلية والتدقيق الداخلي، وذلك في سياق القطاع التجاري وعمليات الرقابة الداخلية ومراجعة حسابات المنظمات المرتبطة بالقطاع العام.

لتقييم المخاطر في مجالات القطاع العام، تم تطوير قائمة تقريبية لأسئلة التحكم التي تتم مراجعتها من قبل المراقبين الداخليين والمراجعين لتحديد المخاطر الأساسية للمعلومات في مؤسسات القطاع العام. ويتم توفير طريقة لحساب مكونات مخاطر المدقق.

بشكل عام، تهدف الدراسة إلى تحسين وتعزيز الرقابة الداخلية والتدقيق في المؤسسات العامة، من خلال تطوير منهجيات فعالة لتقييم المخاطر وتحديد النقاط الضعيفة والتحسينات المطلوبة في عمليات الرقابة الداخلية والتدقيق.

4. دراسة "Saulo Diógenes Azevedo Miranda de Araújo Ricardo Henrique Santos Souto" 2017 تحت عنوان "Evaluation of internal controls in the public sector: the case of the General Comptroller's Office of the State of Pernambuco"

تهدف هذه الدراسة إلى تقييم الرقابة الداخلية في القطاع العام، وتركز بشكل خاص على الحالة البرازيلية. تتساءل الدراسة عن كفاءة أنظمة الرقابة الداخلية وتقييمها في القطاع العام، وتسليط الضوء على التحديات والصعوبات التي تواجهها البرازيل في هذا الصدد. يتمحور التقييم حول قدرة الإجراء التقييمي على تحديد نقاط الضعف ونقاط القوة ومستوى فاعلية نظام الرقابة الداخلية، وكذلك تسهيل تحسينه. يهدف التقييم أيضاً إلى دعم أهداف وشرعية الإدارة العامة في المجتمع.

تم تنفيذ البحث من خلال دراسة حالة في مكتب المراقب المالي العام لولاية بيرنامبوكو في البرازيل. وأظهرت النتائج أن التقييم ليس مقتصرًا فقط على الجانب الإجرائي، بل يتطلب أيضاً فهماً للعملية بشكل عام. ويحتاج الجميع إلى فهم معنى التقييم وتأثيراته في جميع مراحل من أجل تحقيق الأهداف المطلوبة.

بشكل عام، تهدف الدراسة إلى تسليط الضوء على أهمية تقييم الرقابة الداخلية في القطاع العام وتحسينها، وتساهم في تحقيق الشفافية والنزاهة في إدارة الشؤون العامة.

المطلب الثالث: أوجه التشابه والاختلاف

سنتطرق في هذا الجزء إلى المقارنة بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة وإبراز أوجه التشابه والاختلاف بينها، وكذا مجال الاستفادة من هذه الدراسات.

أوجه التشابه:

يكمن الشبه بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة من حيث أنها اعتمدت بعض الدراسات السابقة على استبيان في جمع المعلومات كما أن اعتمد معظمهم على المؤسسات العمومية كما قام البعض بدراسة حالة في صناديق الضمان الاجتماعي ومؤسسات التأمين العامة.

أوجه الاختلاف:

رغم وجود أوجه تشابه بين الدراسات إلا أنها لا تخلو من أوجه اختلاف كما هي موضحة في الجدول الموالي:

الدراسات السابقة	الدراسة الحالية	
تمت في بيئات عربية وأجنبية وكانت في السنوات التالية: بالنسبة للعربية: 2013، 2017، 2019/2018، 2021، 2022.	تمت هذه الدراسة بصندوق الضمان الضمان الاجتماعي وكالة عين تموشنت سنة 2023	من حيث المكان والزمان
تناولت الدراسات السابقة عينات من مؤسسات الضمان الاجتماعي (cnas, casnos) من خلال إجراء مقارنة، توزيع الاستبيان، إجراء مقارنة، دراسة بحوث لباحثين سابقين لتجارب بعض الدول	تم إجراء مقابلة واستبيان مع عمال صندوق الضمان الاجتماعي للعملاء الاجراء "cnas" لوكالة عين تموشنت	من حيث العينة
تناولت الدراسات السابقة واقع الالتزام بتطبيق نظام الرقابة الداخلي المحاسبي، تقديم دور التدقيق الداخلي في الحياة المعاصرة للمؤسسة	هدفت الدراسة إلى معرفة كيفية تقييم نظام الرقابة الداخلية على مستوى صناديق الضمان الاجتماعي.	من حيث المتغيرات

الفصل الثاني:

الدراسة الميدانية على مستوى الصندوق الاجتماعي للعملاء الاجراء
"CNAS" وكالة عين تموشنت

تمهيد

يرتبط التطور التاريخي لأنظمة التأمينات الاجتماعية و لا سيما أنظمة الضمان الاجتماعي عبر العالم ارتباطا وثيقا بتاريخ مختلف الإجراءات الاجتماعية التي ميزت البشرية و يكتسي الضمان الاجتماعي اليوم أهمية بالغة في حماية العمال الأجراء و عائلاتهم نظرا لانعكاساته الايجابية على توزيع الدخل القومي على أداء الاقتصاد الوطني و هو ضابط هام عبر تاريخ تطوره سواء بالجزائر أو على الصعيد العالمي.

يعتبر الضمان الاجتماعي في الجزائر جزء من المحيط المباشر للعامل وعائلته عرفت منظومة التأمينات الاجتماعية في الجزائر منذ نشأتها وحتى اليوم تطور مكثفا ومتواصلا وعلى نحو أدق منذ نيل البلاد استقلالها سنة 1962م تم تسجيل تحسن كبير من خلال توسيع نطاقها لتشمل فئات واسعة من السكان مع تبسيط الإجراءات لتحويل الحق في الضمان الاجتماعي وعليه اخترنا الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية كمؤسسة نموذجية لإجراء دراستنا في وكالة عين تموشنت.

وقد قسمنا هذا الفصل إلى 03 مباحث كالتالي:

- المبحث الأول: عموميات حول الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء
- المبحث الثاني: طرق وأدوات الدراسة
- المبحث الثالث: تحليل البيانات

المبحث الأول: عموميات حول الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية

المطلب الأول: نبذة تاريخية حول الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء

إصلاح المنظومة الوطنية للضمان الاجتماعي خلال سنة 1983 خلال شهر فبراير سنة 1975م، تم إنشاء لجنة وطنية لإصلاح الضمان الاجتماعي، عكفت هذه اللجنة التي كانت مشكلة من ممثلي المؤسسات المعنية وكذا الممثلين النقابيين خلال سنتين على دراسة كل الجوانب المتعلقة بهذا الإصلاح، وكنتيجة لهذه الأشغال تم إعداد مجموعة من النصوص الجديدة تسير جميع فروع الضمان الاجتماعي والتي يستجيب محتواها أساسا لانشغالات المستفيدين والسياسات العامة. وعليه فإن قوانين الضمان الاجتماعي لسنة 1983 تشكل نتيجة منطقية لمشروع إصلاح الضمان الاجتماعي ولقد سمحت هذه النصوص بتكريس المبادئ الأساسية لمنظومة الضمان الاجتماعي وهي:

- التضامن
- توحيد المزايا
- وحدة تمويلها وتسييرها

المطلب الثاني: التعريف بالصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية

1. التعريف بالصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء:

هو مؤسسة عمومية ذات طابع خاص، طبقا للمادة 49 من القانون رقم 01/88 المؤرخ في 12 يناير 1988 المتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية، يتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلالية المالية.

كما يعد الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء في الجزائر واحد من أهم هيئات الضمان الاجتماعي كونه له علاقة بأكثر من 2/3 من المجتمع ويتميز هذا الصندوق باستقلالية شكلية من حيث إدارته وتسييره.

2. التعريف بوكالة عين قموشت: جاء في المادة 03 من المرسوم التنفيذي 92-07 ما يلي:

تتوافر الصناديق في المادة 01 على ما يلي:

- مصالح مركزية
- وكالات محلية أو جهوية
- مراكز الدفع

• وكالات في المؤسسات او الإدارة

• مراسلي المؤسسات او الإدارة

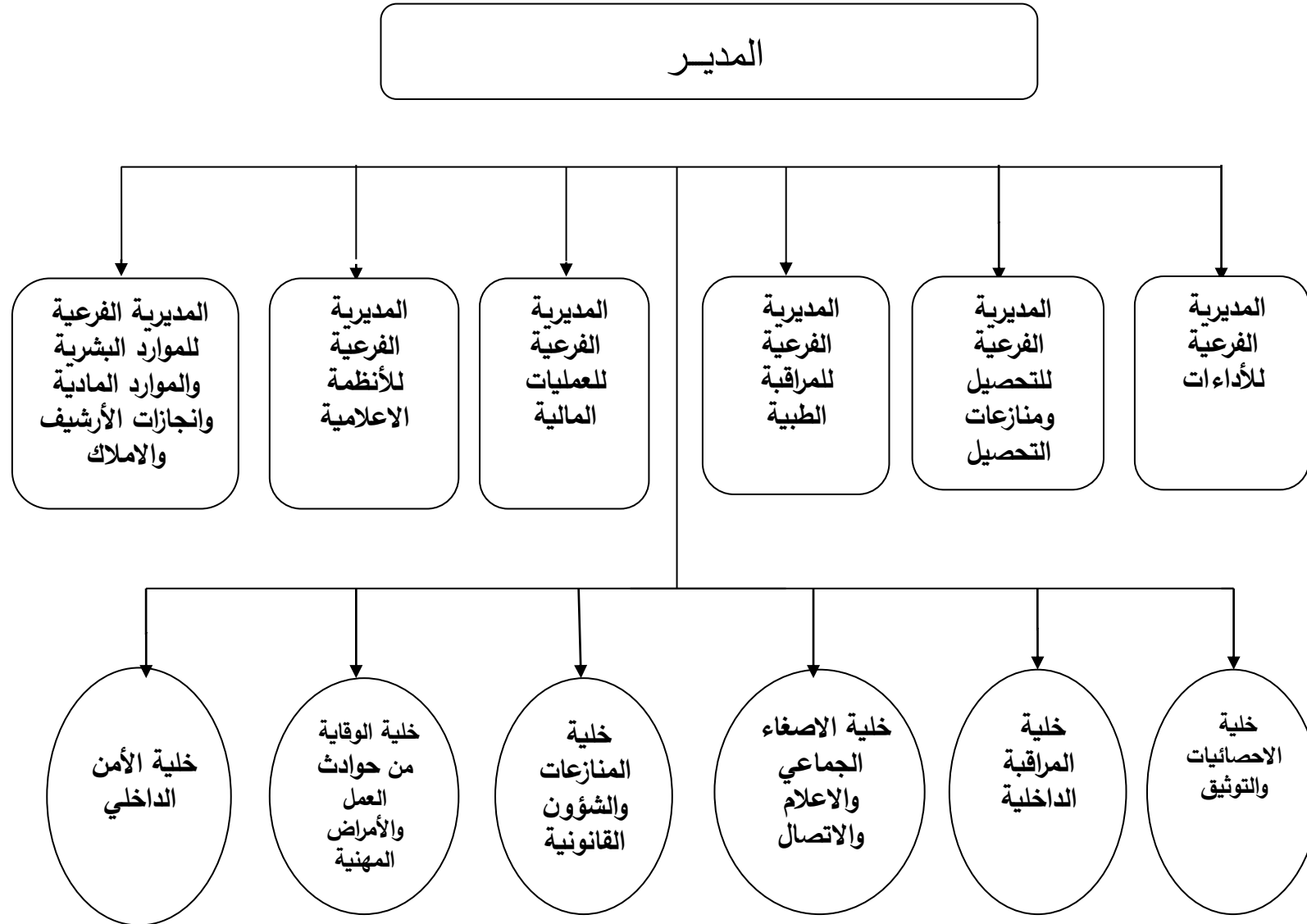
ويعرف صندوق الضمان الاجتماعي لولاية عين تموشنت بأنه وكالة إجتماعية وطنية إقتصادية عمومية دورها الأساسي هو فرض الحماية التشريعية للعمال الأجراء وأصحاب العمل من جميع الأخطار التي تهددهم.

كما له فروع في كل دوائر التابعة لولاية عين تموشنت نذكر منها: أربعة فروع في بلدية عين تموشنت

- فرع في حمام بوحجر
- فرع في بلدية عين الأربعاء.
- فرع في دائرة بني صاف
- فرع في دائرة العامرية.

الموقع: الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء حي بروان سعيد ولاية عين تموشنت مركز الدفع الأول

المطلب الثالث: الهيكل التنظيمي وأهدافه



التنظيم الاداري:

المدير

- تنظيم وتنسيق ومراقبة أنشطة الوكالة
- متابعة المهمات الاشرافية
- المحاور المباشر للوكالة أمام السلطة الرقابية.

1. المديرية الفرعية:

1-1 المديرية الفرعية للأداءات مسؤولة عن:

رصد ادارة استحقاقات التأمين الاجتماعي لحوادث العمل والأمراض المهنية ومزايا الأسرة والمضي قدما في دفع مدفوعات الشركاء المتعاقدين، ولا سيما المستوصفات الصيدلانية والأطباء المعالجين وعيادات غسيل الكلى ومؤسسات المستشفيات الخاصة للولادة ومشغلي النقل الطبي، أخصائيو النظارات والمنتجات الصحية والمعدات وجمعيات الأطفال المعاقين ذهنيا والمراكز الطبية والاجتماعية من خلال هياكل الدفع المختلفة التي تشمل الخدمات التالية:

- الخدمات العالية الخطورة.
- خدمة الاعاقة.
- خدمة الاتفاقية.
- خدمة التعاقد.
- خدمة الدفع من طرف ثالث.
- خدمة الاعانة العائلية.
- الخدمة التابعة.
- خدمة العداد المتخصصة.

2-1 المديرية الفرعية للتحصيل ومنازعات التحصيل المسؤولة عن:

- تسجيل أصحاب العمل.
- تسجيل العاملين باجر التنسبين الى الضمان الاجتماعي.
- تحصيل مساهمة الضمان الاجتماعي المخصصة لتمويل الضمان الاجتماعي للعاملين بأجر.
- التقاضي المتعلق باسترداد اشتراكات الضمان الاجتماعي.

3-1 المديرية الفرعية للمراقبة الطبية:

- اقامة الفحوصات الطبية بناء على طلب خدمات الاستحقاق.
- مراقبة المتقاعدين CNAS.
- الشيكات الطبية للحساب بين الصناديق CNR.

المشاركة في المهمات التي تتطلب رقابة طبية ادارية.

4-1 المديرية الفرعية للعمليات المالية مسؤولة عن:

- ضمان التنفيذ والتسليم للعمليات المالية ونظامها، وفقا للقوانين والأنظمة المعمول بها.
- مسك حسابات الوكالة.
- تسوية المنافع.

5-1 المديرية الفرعية للأنظمة الاعلامية مسؤولة عن:

- المراقبة التكنولوجية فيما يتعلق بأنظمة المعلومات
- ضمان أمن تكنولوجيا المعلومات في الوكالة
- ضمان صيانة أجهزة الكمبيوتر وتقديم المساعدة الفنية للتعامل معها.
- تحميل القسائم المرسله من قبل الشركاء المتقاعدين.

6-1 المديرية الفرعية للموارد البشرية والموارد المادية وانجزات الأرشيف والاملاك المسؤولة عن:

- ضمان ادارة الموارد البشرية في إطار الاحكام التشريعية والتعاقدية المعمول بها.
- ضمان عمليات التوريد الخاصة بالوكالة من حيث المستلزمات وموارد التشغيل.
- ضمان تحقيق واكتساب استثمارات الوكالة.
- ضمان صيانة الممتلكات المنقولة وغير المنقولة وصيانتها وادارة أصول الوكالة.
- التأكد من ادارة المحفوظات

2- الخلايا:

2-1 خلية الاحصائيات والتوثيق:

تتولى ما يأتي:

- جمع المعطيات والمعلومات الاحصائية لمختلف مصالح الوكالة.
- تأسيس رصيد وثائقي وتسييره في جميع مجالات نشاط الصندوق.

2-2 خلية المراقبة الداخلية:

المراقبة لمختلف مصالح المديرية الفرعية بصفة دورية وتتم وفق 3 نقاط:

- مهام مبرمجة وتكون وفقا لبرنامج سنوي مسطر من طرف مسؤول خلية المراقبة الداخلية ومصادق عليه من طرف مدير الوكالة.
- مهام خاصة وتكون بطلب مباشر من السيد مدير الوكالة.
- مهام موضوعية وتكون وفقا لموضوع من المديرية العامة.

2-3 خلية المنازعات والشؤون القانونية:

- متابعة المنازعات الخاصة بالمؤمنين لهم اجتماعيا والقضايا المدنية.
- متابعة كل ملفات المنازعات الخاصة بالوكالة.
- متابعة ملفات الطعن.

2-4 خلية الاصغاء الجماعي:

- الاستقبال، الاصغاء والتدخل للتسوية السريعة للانشغالات وفق القوانين المعمول بها.
- توجيه ومراقبة المؤمنين لهم اجتماعيا.
- اعلام المؤمنين لهم اجتماعيا بحقوقهم وواجباتهم في مجال الضمان الاجتماعي.
- وضع احصائيات شهرية يتم من خلالها تحليل رقمي للعرائض المعالجة.
- دراسة عرائض سجل التظلمات شهريا.
- المساهمة الفعلية في عمليات التحسيس والاعلام

لتوصيل المعلومة بطريقة مبسطة وسهلة.

5- 2 خلية الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية:

- تنظيم المراقبات والتحقيقات قصد السهر على احترام المستخدمين لواجباتهم في مجال الوقاية والأمن وطب العمل.
- استغلال وتحليل المعطيات في مجال حوادث العمل والأمراض المهنية.

6-2 خلية الأمن الداخلي:

- المحافظة على المنشآت الأساسية وتجهيزات الصندوق والسير العادي للنشاطات الامهنية.
- افضال محاولة اعتداء أو تدمير أو تهديم تستهدف المنشآت والتجهيزات والمستخدمين و المستعلمين.
- اتخاذ جميع التدابير الاستعجالات بخصوص الانقاذ في الأماكن أو الحواف المباشرة للصندوق

المبحث الثاني: طرق وأدوات الدراسة

في هذا المبحث، سنتناول بالتفصيل الأساليب والأدوات المستخدمة لدراسة الرقابة الداخلية على مستوى الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعي للعمال الاجراء (CNAS) في عين تموشنت. وكان هدفنا الرئيسي هو تقييم واقع الرقابة الداخلية داخل الصندوق، ودراسة ما إذا كانت مبادئ الرقابة راسخة ومطبقة. ولتحقيق هذا الهدف، اعتمدنا نهجا مختلطاً يجمع بين إجراء مقابلة مفتوحة وإدارة استبيان استكشافي.

المطلب الاول: مقابلة حرة ووثائق الصندوق

بدأنا دراستنا بإجراء مقابلة فردية مع أحد موظفي الصندوق. كان الغرض من المقابلة هو الحصول على معلومات عامة عن المؤسسة، بما في ذلك هيكلها التنظيمي ووظائفها والخدمات المقدمة. على الرغم من أن هذه المقابلة لم تركز بشكل خاص على الرقابة الداخلية، إلا أن المعلومات المقدمة سمحت لنا بفهم أفضل للسياق الذي تمارس فيه الرقابة الداخلية داخل CNAS. بالإضافة إلى المقابلة الحرة، حصلنا أيضاً على وثائق داخلية من الصندوق. وتضمنت هذه الوثائق وصفا مفصلاً للمرفق وهيكله التنظيمي والوظائف والخدمات المقدمة. وقد أتاح لنا تحليل هذه الوثائق فهماً أعمق لهيكل الصندوق وعملياته الرئيسية والمسؤوليات المرتبطة بالرقابة الداخلية.

المطلب الثاني: الاستبيان استكشافي ومجتمع العينة

لتعميق فهمنا للرقابة الداخلية داخل الصندوق، قمنا بإعداد استبيان استكشافي. وقد صمم هذا الاستبيان لتقييم مختلف عناصر الرقابة الداخلية، مع التركيز على الجوانب الرئيسية مثل الفصل بين المهام، وتوثيق الإجراءات، وآليات وأنشطة الرقابة. تمت صياغة الأسئلة في الاستبيان بطريقة مغلقة واستخدمت مقياس ليكرث للسماح للمستجوبين بالتعبير عن درجة موافقتهم أو عدم موافقتهم على العبارات المقترحة.

شمل المجتمع المستهدف من دراستنا جميع موظفي الصندوق في عين تموشنت. قمنا بتوزيع 30 استبياناً، بهدف الحصول على تمثيل هادف لمختلف المناصب ومستويات الخبرة. من بين الاستبيانات الموزعة، تم استرجاع 26 استبياناً مع ردود كاملة، والتي شكلت عينتنا النهائية لتحليل البيانات.

بالإضافة إلى إجابات الاستبيان، قمنا أيضاً بجمع معلومات ديموغرافية حول الموظفين، مثل أعمارهم والمناصب التي يشغلونها وسنوات الخبرة في الصندوق. سمحت لنا هذه المعلومات بفهم تكوين العينة بشكل أفضل وتحديد الاختلافات المحتملة في الاستجابات بناء على هذه الصفات.

خصائص العينة

1. الجنس

الجدول رقم 04: يبين تكرارات الجنس

الجنس	التكرار
انثى	15
ذكر	11

الشكل رقم 02: الرسم البياني لجنس العينة



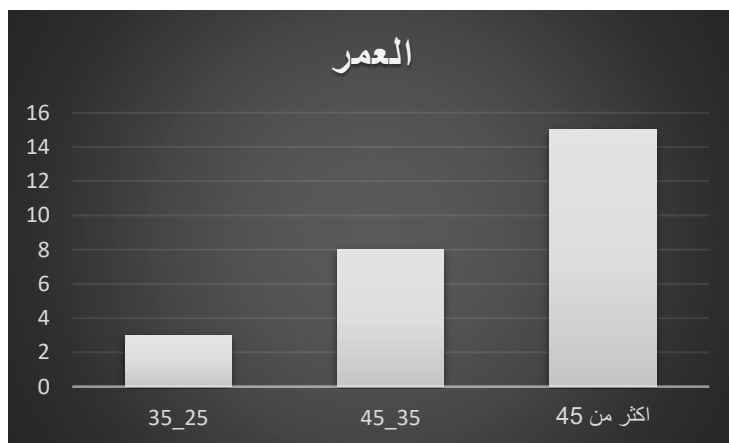
من خلال المعلومات الواردة من الميدان في الجدول رقم (04) او الشكل رقم 02 لمتعلق بالجنس نلاحظ أن: 15 فرد من أفراد العينة أي ما يعادل نسبة %57.69 تمثل نسبة الاناث. 11 فرد من أفراد العينة أي ما يعادل نسبة % 42.31 تمثل نسبة الذكور

2. العمر

الجدول رقم 05: يبين تكرارات العمر

العمر	التكرار
35_25	3
45_35	8
أكثر من 45	15

الشكل رقم 03: الرسم البياني لأعمار العينة



من خلال تكميم المعلومات من الميدان الواردة في الجدول رقم (05) والشكل رقم 03 المتعلق بالسن نلاحظ أن:

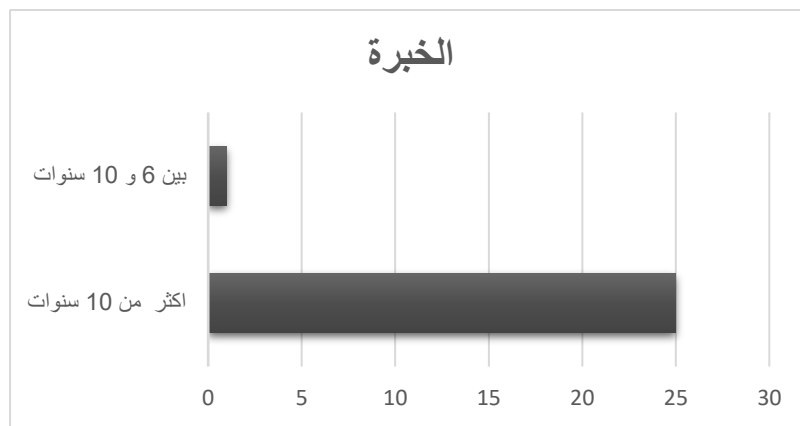
- أفراد العينة أي ما يعادل نسبة 11.54 الذين تتراوح أعمارهم من 25 إلى أقل من 35 سنة.
- 8 فرد من أفراد العينة أي ما يعادل نسبة 30.76% هم الذين تتراوح أعمارهم من 35 إلى أقل من 45 سنة.
- 15 فرد من أفراد العينة أي ما يعادل نسبة 57.69% هم الذين تتراوح أعمارهم أكثر من 40

2. الخبرة

الجدول رقم 06: يبين تكرارات الخبرة المهنية

الخبرة	التكرار
أكثر من 10 سنوات	25
بين 6 و 10 سنوات	1

الشكل رقم 04: الرسم البياني للأقدمية في العمل بالنسبة للعينة



من خلال المعلومات الواردة في الجدول رقم (06) والشكل رقم 04 المتعلق بالخبرة (الأقدمية في العمل) نلاحظ أن:

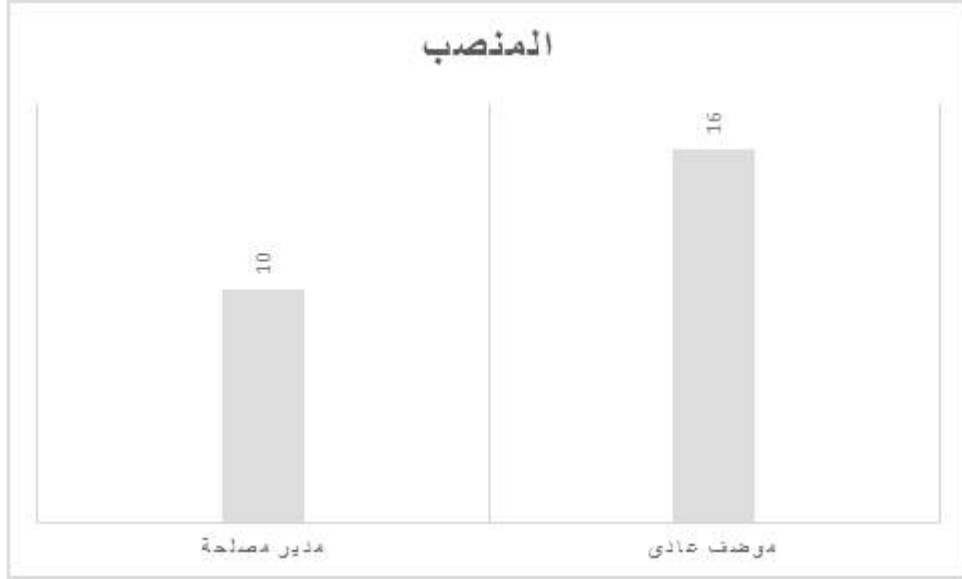
- 25 فرد من أفراد العينة أي ما يعادل نسبة 96.15% الذين قضوا أكثر من 10 سنوات عمل على مستوى المؤسسة.
- فرد واحد من أفراد العينة أي ما يعادل نسبة 03.84% الذين قضوا أقل من 10 سنوات

3. المنصب المشغول

الجدول رقم 06: يبين تكرارات المنصب المشغول

المنصب	التكرار
مدير مصلحة	10
موظف عادي	16

الشكل رقم 05: الرسم البياني للمناصب المشغورة بالنسبة للعينة



من خلال المعلومات الواردة في الجدول رقم (06) والشكل رقم 05 المتعلق بالمنصب المشغول نلاحظ أن:

- 16 فرد من أفراد العينة أي ما يعادل نسبة 61.54 الذين يشغلون منصب موظف عادي.
- 10 من أفراد العينة أي ما يعادل نسبة 38.46 الذين يشغلون منصب مدير مصلحة.

المطلب الثالث: تحليل البيانات

من خلال البيانات المتحصل عليها المتعلقة بخصائص العينة:

- حسب القراءة الإحصائية حسب الجدول (04) يتضح أن نسبة الإناث سجلت أعلى نسبة، وهذا الاختلاف راجع إلى أن المناصب المشغورة معظمها اناث.
- من خلال هذه القراءة الإحصائية حسب الجدول (05) و (06) يتضح أن نسبة الغالبة هي فئة بطبيعتها هذه المؤسسة تحتاج إلى أصحاب الخبرة حيث بطبيعتها هذه المؤسسة تحتاج إلى أصحاب الخبرة حيث هي قوة فعالة
- من خلال هذه القراءة الإحصائية حسب الجدول يتضح أن الفئة الغالبة هي فئة الكبار في السن وهذا دليل على أن مؤسسة تعتمد على تكوين لخبرة المدراء.

المبحث الثالث: تحليل ومناقشة النتائج

المطلب الأول: عرض النتائج

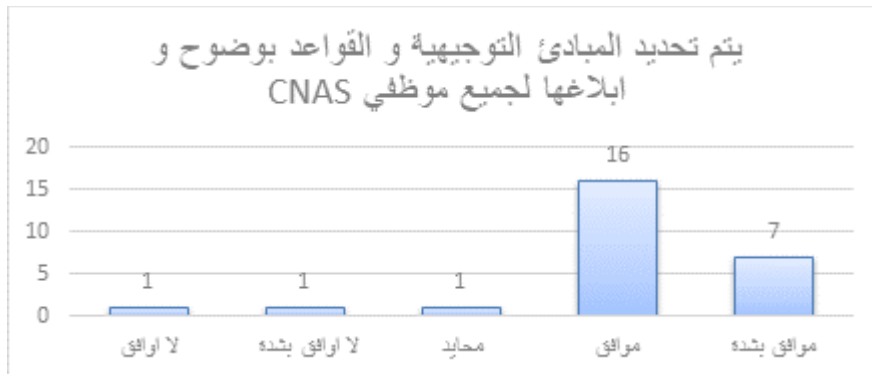
الجزء الأول: بيئة الرقابة الداخلية

1. تحديد المبادئ التوجيهية والقواعد بوضوح وابلغها لجميع موظفي CNAS

الجدول رقم (07): يمثل تحديد المبادئ التوجيهية والقواعد بوضوح وابلغها لجميع موظفي CNAS

النسبة المئوية	التكرار	يتم تحديد المبادئ التوجيهية والقواعد بوضوح وابلغها لجميع موظفي CNAS
3,84615385	1	لا اوافق
3,84615385	1	لا اوافق بشدة
3,84615385	1	محايد
61,5384615	16	موافق
26,9230769	7	موافق بشدة
100	26	المجموع

الشكل رقم 06: يبين تحديد المبادئ التوجيهية والقواعد بوضوح وابلغها لجميع موظفي CNAS



من خلال المعلومات الواردة من الميدان في الجدول رقم (07) المتعلق بتحديد المبادئ التوجيهية والقواعد بوضوح وابلغها لجميع موظفي CNAS نلاحظ ما يلي:

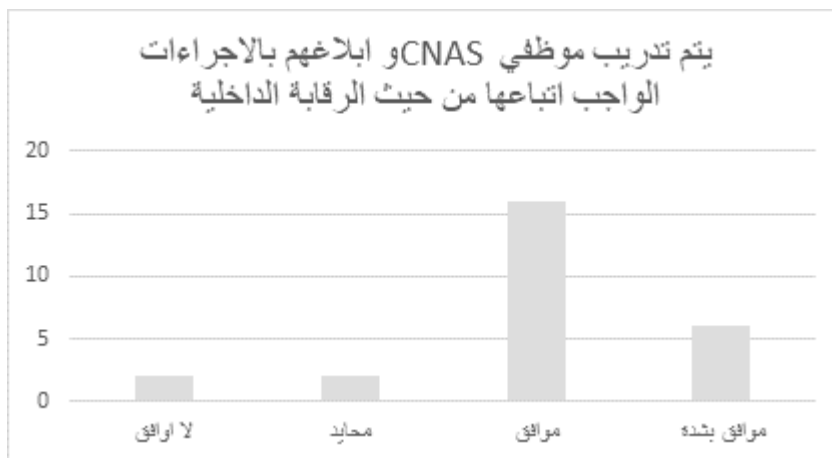
أن نسبة 61,54 أي ما يعادل 16 فرد من مجتمع البحث أجابوا بموافق أنه يتم تحديد المبادئ التوجيهية والقواعد بوضوح وابلغها لجميع موظفين المؤسسة وذلك راجع الى وجود

2. تدريب موظفي CNAS وابلغهم بالاجراءات الواجب اتباعها من حيث الرقابة الداخلية:

الجدول رقم (08): يمثل تدريب موظفي CNAS وابلغهم بالاجراءات الواجب اتباعها من حيث الرقابة الداخلية

النسبة المئوية	التكرار	يتم تدريب موظفي CNAS وابلغهم بالاجراءات الواجب اتباعها من حيث الرقابة الداخلية
7,69230769	2	لا اوافق
7,69230769	2	محايد
61,5384615	16	موافق
23,0769231	6	موافق بشدة
100	26	المجموع

الشكل رقم (07): يمثل تدريب موظفي CNAS وابلغهم بالاجراءات الواجب اتباعها من حيث الرقابة الداخلية



من خلال المعلومات الواردة من الميدان في الجدول رقم (08) والشكل رقم 07 المتعلق بتدريب موظفي CNAS وابلأغهم بالاجراءات الواجب اتباعها من حيث الرقابة الداخلية نلاحظ ما يلي:

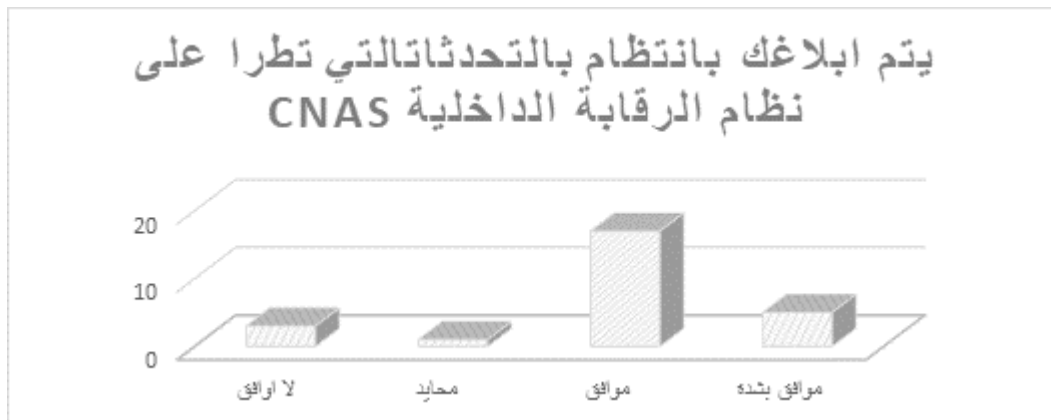
أن نسبة 61,54 أي ما يعادل 16 فرد من مجتمع البحث أجابوا بموافق والذي تمثل الفئة الغالبة ومنه فان الموظفين على مستوى المؤسسة يحضون بتدريب وابلأغ للإجراءات من حيث الرقابة الداخلية.

3. الابلأغ بالتحديثات التي تطراً على نظام الرقابة الداخلية CNAS

الجدول رقم (09) يبين الابلأغ بالتحديثات التي تطراً على نظام الرقابة الداخلية على مستوى CNAS

النسبة المئوية	التكرار	يتم ابلأغ بانتظام بالتحديثات التي تطراً على نظام الرقابة الداخلية CNAS
11,5384615	3	لا اوافق
3,84615385	1	محايد
65,3846154	17	موافق
19,2307692	5	موافق بشدة
100	26	

الشكل رقم (08): يبين الابلأغ بالتحديثات التي تطراً على نظام الرقابة الداخلية على مستوى CNAS



من خلال المعلومات الواردة من الميدان في الجدول رقم (09) والشكل رقم 08 المتعلق بالابلاغ بالتحديثات التي تطرأ على نظام الرقابة الداخلية CNAS نلاحظ ما يلي:

أن نسبة 65,38 أي ما يعادل 17 فرد من مجتمع البحث أجابوا بموافق والذي تمثل الفئة الغالبة ومنه فان الموظفين على مستوى المؤسسة يتم إبلاغهم بالتحديثات التي تطرأ على نظام الرقابة الداخلية على مستوى CNAS.

4. عملية تطبيق ارشادات الرقابة الداخلية باستمرار من قبل جميع الموظفين

الجدول رقم (10): يبين تطبيق ارشادات الرقابة الداخلية باستمرار من قبل جميع الموظفين

النسبة المئوية	التكرار	يتم تطبيق ارشادات الرقابة الداخلية باستمرار من قبل جميع الموظفين
15,3846154	4	لا اوافق
7,69230769	2	محايد
61,5384615	16	موافق
15,3846154	4	موافق بشدة
100	26	المجموع

الشكل رقم (09): يبين تطبيق ارشادات الرقابة الداخلية باستمرار من قبل جميع الموظفين



من خلال المعلومات الواردة من الميدان في الجدول رقم (10) والشكل رقم 09 المتعلق عملية تطبيق ارشادات الرقابة الداخلية باستمرار من قبل جميع الموظفين CNAS نلاحظ ما يلي:

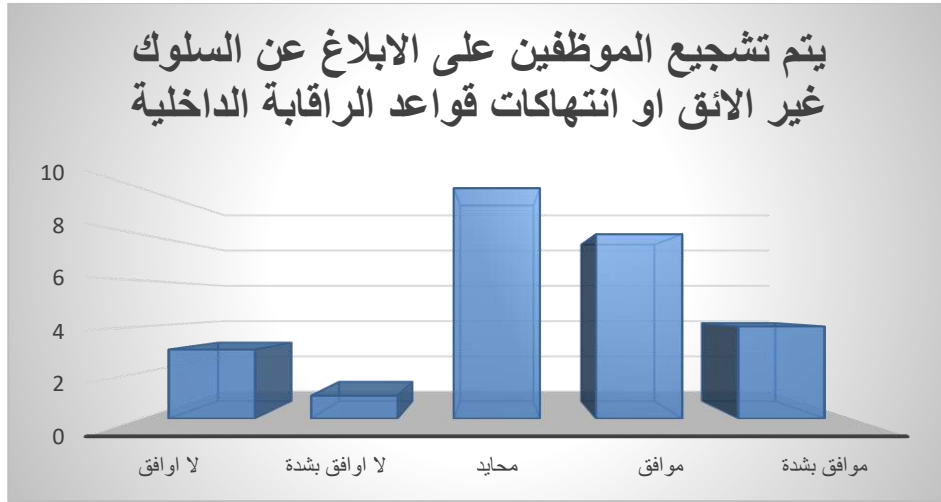
أن نسبة 61,54 أي ما يعادل 16 فرد من مجتمع البحث أجابوا بموافق والذي تمثل الفئة الغالبة ومنه فان الموظفين على مستوى المؤسسة أقرروا على أنهم يتم تطبيق ارشادات الرقابة الداخلية باستمرار من قبل جميع الموظفين.

5. تشجيع الموظفين على الابلاغ عن السلوك غير اللائق او انتهاكات قواعد الرقابة الداخلية:

الجدول رقم (11): يبين تشجيع الموظفين على الابلاغ عن السلوك غير اللائق او انتهاكات قواعد الرقابة الداخلية

النسبة المئوية	التكرار	يتم تشجيع الموظفين على الابلاغ عن السلوك غير اللائق او انتهاكات قواعد الرقابة الداخلية
11,5384615	3	لا اوافق
3,84615385	1	لا اوافق بشدة
38,4615385	10	محايد
30,7692308	8	موافق
15,3846154	4	موافق بشدة
100	26	المجموع

الشكل رقم (10): يبين تشجيع الموظفين على الإبلاغ عن السلوك غير اللائق أو انتهاكات قواعد الرقابة الداخلية



من خلال المعلومات الواردة من الميدان في الجدول رقم (11) والشكل رقم 10 المتعلق بتشجيع الموظفين على الإبلاغ عن السلوك غير اللائق أو انتهاكات قواعد الرقابة الداخلية نلاحظ ما يلي:

أن نسبة 38,46 أي ما يعادل 10 أفراد من مجتمع البحث أجابوا بمحايد والذي تمثل الفئة الغالبة ومنه فان الموظفين على مستوى المؤسسة محايد فيما يخص تبليغ عن السلوك الغير اللائق.

الجزء الثاني: أنشطة الرقابة

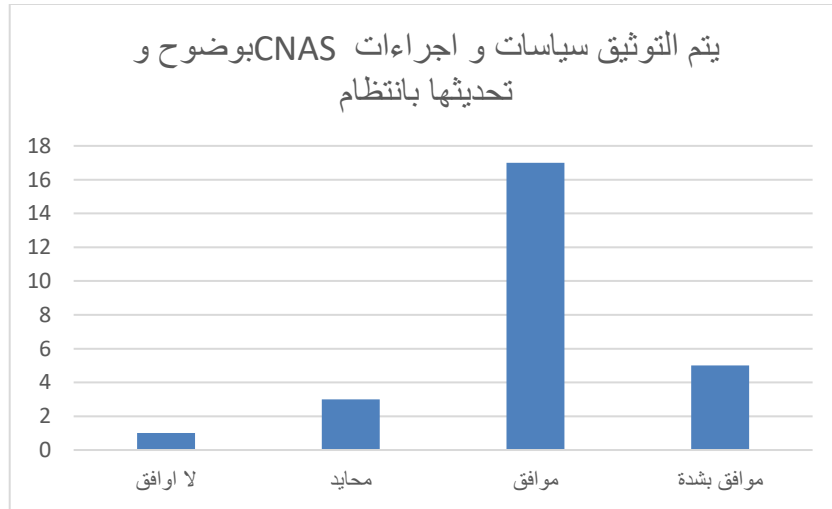
1. توثيق سياسات واجراءات CNAS بوضوح وتحديثها بانتظام

الجدول رقم (12): يبين التوثيق سياسات واجراءات CNAS بوضوح وتحديثها بانتظام

النسبة المئوية	التكرار	يتم التوثيق سياسات واجراءات CNAS بوضوح وتحديثها بانتظام
3,84615385	1	لا اوافق
11,5384615	3	محايد
65,3846154	17	موافق

موافق بشدة	5	19,2307692
المجموع	26	100

الشكل رقم (11) يبين التوثيق سياسات واجراءات CNAS بوضوح وتحديثها بانتظام



من خلال المعلومات الواردة من الميدان في الجدول رقم (12) والشكل رقم 11 المتعلق بتوثيق سياسات واجراءات CNAS بوضوح وتحديثها بانتظام نلاحظ ما يلي:

أن نسبة 65,38 أي ما يعادل 17 فرد من مجتمع البحث أجابوا بموافق والذي تمثل الفئة الغالبة ومنه فان الإجراءات على مستوى CNAS يتم توثيقها وتحديثها بانتظام.

2. سرية المعلومات

الجدول رقم (13): يبين سرية المعلومات

المعلومات السرية محمية بشكل صحيح ولا يمكن الوصول اليها الا الأشخاص المصرح لهم	التكرار	النسبة المئوية
لا اوافق	1	3,84615385
محايد	3	11,5384615
موافق	16	61,5384615

موافق بشدة	6	23,0769231
المجموع	26	100

الشكل رقم (12): يبين الابلاغ عن الحوادث المتعلقة بالاحتيايل



من خلال المعلومات الواردة من الميدان في الجدول رقم (13) والشكل رقم 12 المتعلق بسرية المعلومات نلاحظ ما يلي:

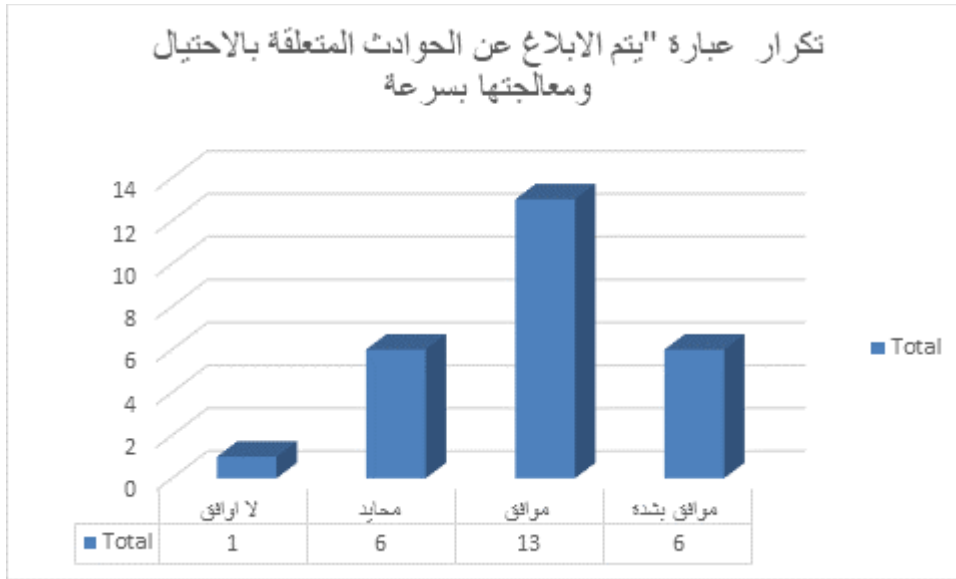
أن نسبة 61,54 أي ما يعادل 16 فرد من مجتمع البحث أجابوا بموافق والذي تمثل الفئة الغالبة ومنه فان المعلومات السرية محمية بشكل صحيح ولا يمكن الوصول اليها الا الأشخاص المصرح لهم.

3. الإبلاغ عن الحوادث

الجدول رقم (14): يبين الابلاغ عن الحوادث المتعلقة بالاحتيايل

النسبة المئوية	التكرار	يتم الابلاغ عن الحوادث المتعلقة بالاحتيايل ومعالجتها بسرعة
3,85	1	لا اوافق
23,08	6	محايد
50	13	موافق
23,08	6	موافق بشدة
100	26	المجموع

الشكل رقم (13): يبين الابلاغ عن الحوادث المتعلقة بالاحتيال



من خلال المعلومات الواردة من الميدان في الجدول رقم (14) والشكل رقم 13 المتعلق بالابلاغ عن الحوادث المتعلقة بالاحتيال نلاحظ ما يلي:

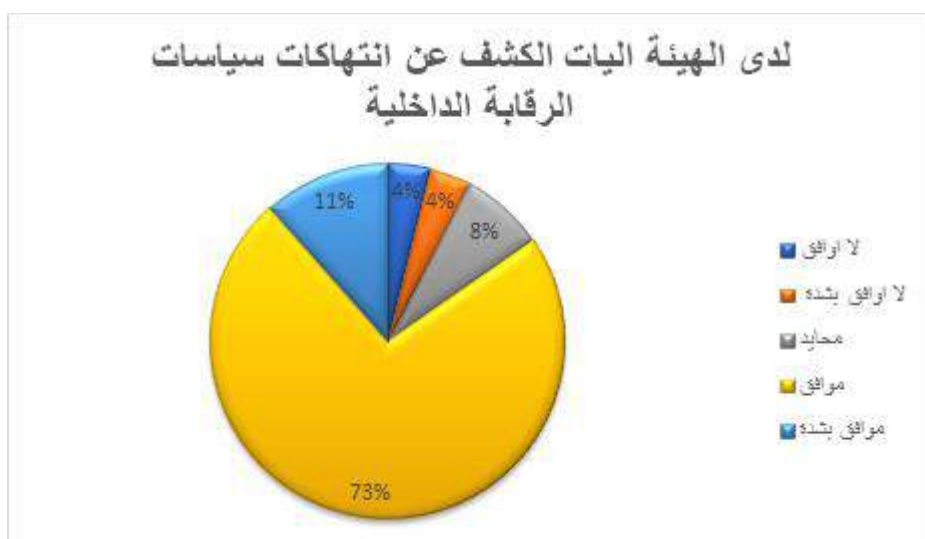
أن نسبة 50 أي ما يعادل 13 فرد من مجتمع البحث أجابوا بموافق والذي تمثل الفئة الغالبة ومنه فانه يتم الابلاغ عن الحوادث المتعلقة بالاحتيال ومعالجتها بسرعة.

4. آليات الكشف عن انتهاكات سياسات الرقابة الداخلية

الجدول رقم (15): يبين آليات الكشف عن انتهاكات سياسات الرقابة الداخلية

النسبة المئوية	التكرار	لدى الهيئة آليات الكشف عن انتهاكات سياسات الرقابة الداخلية
3,85	1	لا اوافق
3,85	1	لا اوافق بشدة
7,69	2	محايد
73,08	19	موافق
11,54	3	موافق بشدة
100,00	26	

الشكل رقم (14): يبين الهيئة آليات الكشف عن انتهاكات سياسات الرقابة الداخلية



من خلال المعلومات الواردة من الميدان في الجدول رقم (15) والشكل رقم 14 المتعلق آليات الكشف عن انتهاكات سياسات الرقابة الداخلية نلاحظ ما يلي:

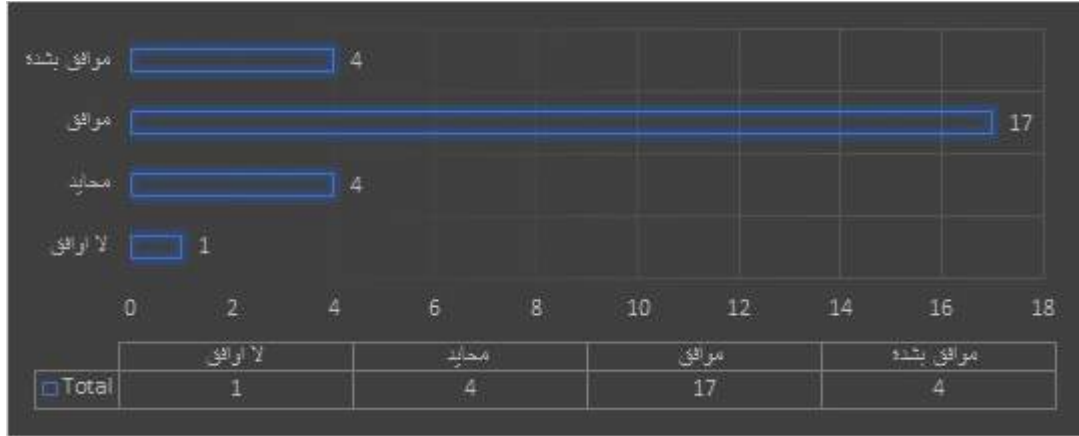
أن نسبة 73,08 أي ما يعادل 19 فرد من مجتمع البحث أجابوا بموافق والذي تمثل الفئة الغالبة ومنه فانه للهيئة آليات الكشف عن انتهاكات سياسات الرقابة الداخلية

5. تقييم فعالية سياسات واجراءات الرقابة الداخلية الخاصة به

الجدول رقم (16): يمثل تقييم فعالية سياسات واجراءات الرقابة الداخلية الخاصة به

النسبة المئوية	التكرار	تقوم الهيئة بانتظام بتقييم فعالية سياسات واجراءات الرقابة الداخلية الخاصة به
3,84615385	1	لا اوافق
15,3846154	4	محايد
65,3846154	17	موافق
15,3846154	4	موافق بشدة
100	26	المجموع

الشكل رقم (15): يمثل تقييم فعالية سياسات واجراءات الرقابة الداخلية الخاصة به



من خلال المعلومات الواردة من الميدان في الجدول رقم (16) والشكل رقم 15 المتعلق بتقييم فعالية سياسات واجراءات الرقابة الداخلية الخاصة به نلاحظ ما يلي:

أن نسبة 65,38 أي ما يعادل 17 فرد من مجتمع البحث أجابوا بموافق والذي تمثل الفئة الغالبة ومنه فإنه يتم تقييم فعالية سياسات واجراءات الرقابة الداخلية الخاصة به.

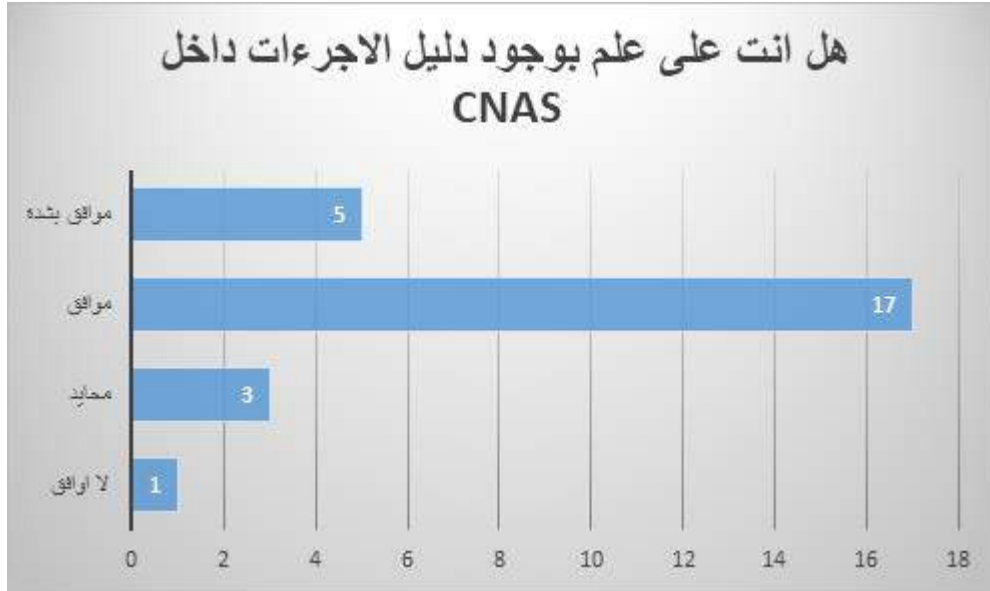
الجزء الثالث: أدوات الرقابة الداخلية

1. دليل الاجراءات داخل CNAS

الجدول رقم (17) يبين علم الافراد بوجود دليل الاجراءات داخل CNAS

هل انت على علم بوجود دليل الاجراءات داخل CNAS	التكرار	النسبة المئوية
لا اوافق	1	3,85
محايد	3	11,54
موافق	17	65,38
موافق بشدة	5	19,23
المجموع	26	100,00

الشكل رقم (16): يبين علم الافراد بوجود دليل الاجراءات داخل CNAS



من خلال المعلومات الواردة من الميدان في الجدول رقم (17) والشكل رقم 16 المتعلق بوجود دليل الاجراءات داخل CNAS نلاحظ ما يلي:

أن نسبة 64,38 أي ما يعادل 17 فرد من مجتمع البحث أجابوا بموافق والذي تمثل الفئة الغالبة ومنه فان الموظفين على مستوى المؤسسة يقرون بوجود دليل للإجراءات داخل CNAS.

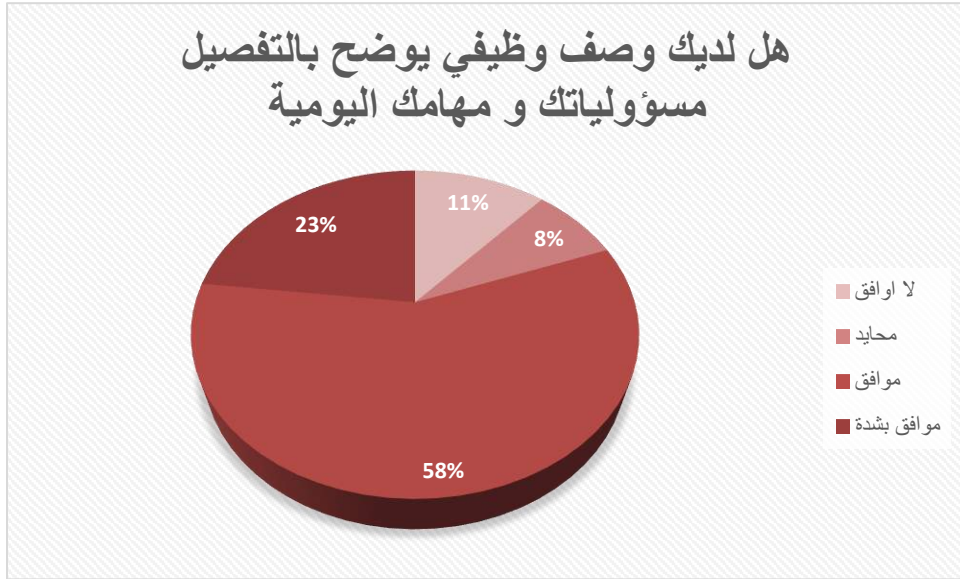
2. وصف وظيفي يوضح المسؤوليات والمهام

الجدول رقم (18) يبين معرفة الافراد وصف وظيفي يوضح المسؤوليات والمهام

هل لديك وصف وظيفي يوضح بالتفصيل مسؤولياتك ومهامك اليومية	التكرار	النسبة المئوية
لا اوافق	3	11,5384615
محايد	2	7,69230769
موافق	15	57,6923077

موافق بشدة	6	23,0769231
المجموع	26	100

الشكل رقم (17): يبين معرفة الافراد وصف وظيفي يوضح المسؤوليات والمهام



من خلال المعلومات الواردة من الميدان في الجدول رقم (18) والشكل رقم 17 المتعلق بوصف وظيفي يوضح المسؤوليات والمهام نلاحظ ما يلي:

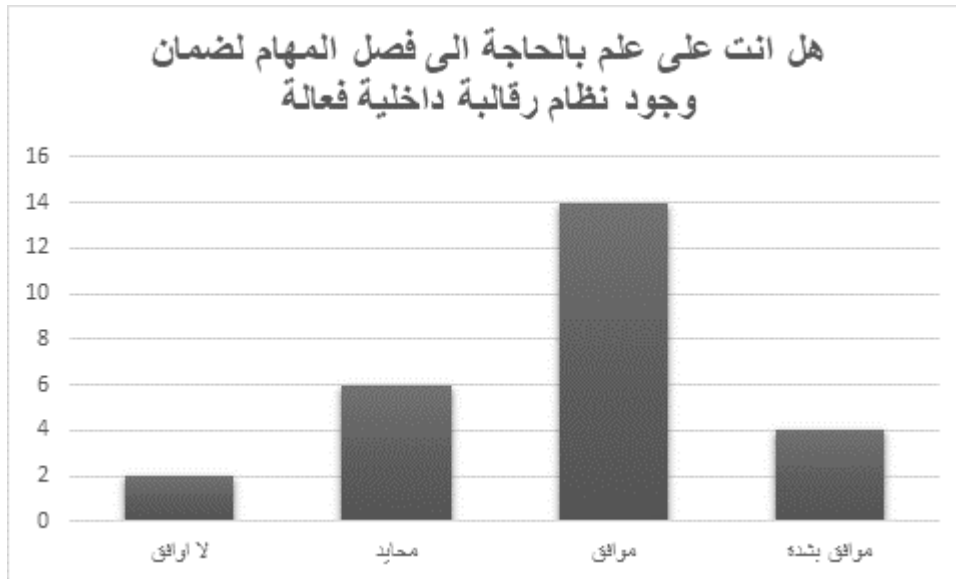
أن نسبة 57,69 أي ما يعادل 15 فرد من مجتمع البحث أجابوا بموافق والذي تمثل الفئة الغالبة ومنه فان الموظفين على مستوى المؤسسة يملكون وصف وظيفي يوضح المسؤوليات والمهام.

3. فصل المهام لضمان وجود نظام رقابة داخلية فعالة

الجدول رقم (19): يبين العلم بالحاجة الى فصل المهام لضمان وجود نظام رقابة داخلية فعالة

النسبة المئوية	التكرار	هل انت على علم بالحاجة الى فصل المهام لضمان وجود نظام رقابة داخلية فعالة
7,69230769	2	لا اوافق
23,0769231	6	محايد
53,8461538	14	موافق
15,3846154	4	موافق بشدة
100	26	المجموع

الشكل رقم (18) يبين العلم بالحاجة الى فصل المهام لضمان وجود نظام رقابة داخلية فعالة



من خلال المعلومات الواردة من الميدان في الجدول رقم (19) والشكل رقم 18 المتعلق بفصل المهام لضمان وجود نظام رقابة داخلية فعالة نلاحظ ما يلي:

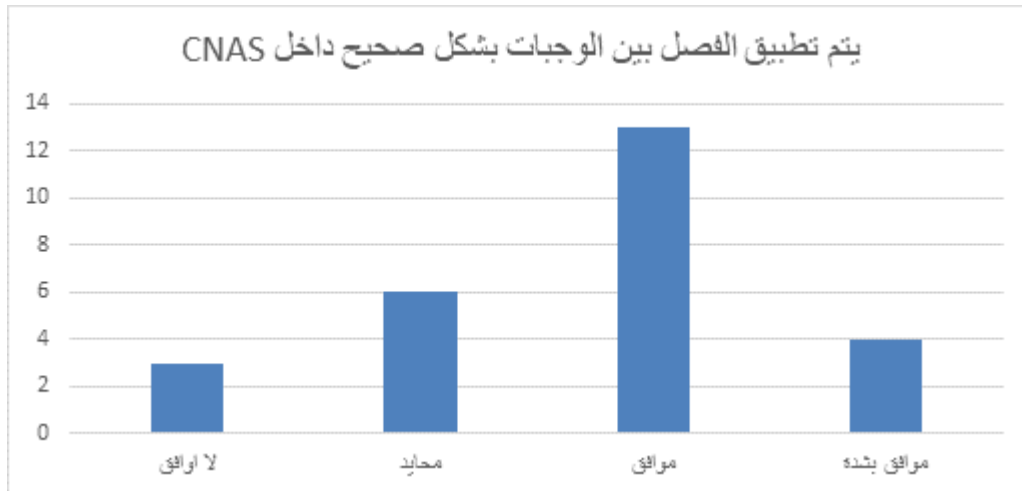
أن نسبة 53,84 أي ما يعادل 14 فرد من مجتمع البحث أجازوا بموافق والذي تمثل الفئة الغالبة ومنه فان الموظفين على مستوى المؤسسة على علم بالحاجة الى فصل المهام لضمان وجود نظام رقابة داخلية فعالة

4. الفصل بين الواجبات بشكل صحيح داخل CNAS

الجدول رقم (20): يبين هل يتم تطبيق الفصل بين الواجبات بشكل صحيح داخل CNAS

النسبة المئوية	التكرار	يتم تطبيق الفصل بين الواجبات بشكل صحيح داخل CNAS
11,5384615	3	لا اوافق
23,0769231	6	محايد
50	13	موافق
15,3846154	4	موافق بشدة
100	26	المجموع

الشكل رقم (19): يبين هل يتم تطبيق الفصل بين الواجبات بشكل صحيح داخل CNAS



من خلال المعلومات الواردة من الميدان في الجدول رقم (20) والشكل رقم 19 المتعلق بالفصل بين الواجبات بشكل صحيح داخل CNAS نلاحظ ما يلي:

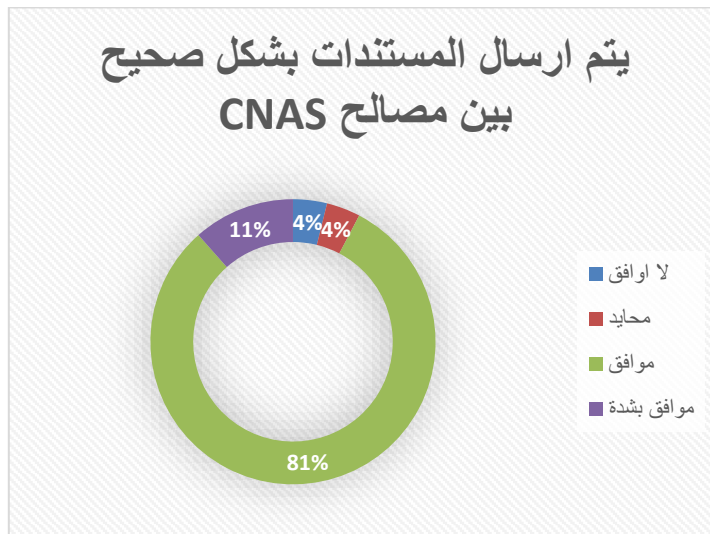
أن نسبة 50% أي ما يعادل 13 فرد من مجتمع البحث أجابوا بموافق والذي تمثل الفئة الغالبة ومنه فان الموظفين على مستوى المؤسسة يتم تطبيق الفصل بين الواجبات بشكل صحيح داخل CNAS.

5. ارسال المستندات بشكل صحيح بين مصالح

الجدول رقم (21): يبين كيفية ارسال المستندات بشكل صحيح بين مصالح CNAS

النسبة المئوية	التكرار	يتم ارسال المستندات بشكل صحيح بين مصالح CNAS
3,84615385	1	لا اوافق
3,84615385	1	محايد
80,7692308	21	موافق
11,5384615	3	موافق بشدة
100	26	المجموع

الشكل رقم (20): يبين كيفية ارسال المستندات بشكل صحيح بين مصالح CNAS



من خلال المعلومات الواردة من الميدان في الجدول رقم (21) والشكل رقم 20 المتعلق بارسال المستندات بشكل صحيح بين المصالح نلاحظ ما يلي:

أن نسبة 61,54 أي ما يعادل 16 فرد من مجتمع البحث أجابوا بموافق والذي تمثل الفئة الغالبة ومنه فان الموظفين على مستوى المؤسسة لديهم برنامج لارسال المستندات بشكل صحيح بين مصالح CNAS.

المطلب الثاني: مناقشة النتائج

من خلال الدراسة الميدانية ومن خلال تحليل الاستبيان المقدم لموظفي الصندوق الوطني للعمالء الاجراء CNAS والتي استعملنا فيها مقياس ليكرت المنصوص بالموافقة والحيادية والرفض بالنسبة للعمليات، وتوصلنا في الأخير إلى عدة نتائج سنقوم بسردها على النحو الآتي:

من خلال الإجابة على عبارات المحور الأول المعنون بيئة الرقابة الداخلية والتي تنص على تحديد جميع الإجراءات التي تساعد الموظفين على عملية الرقابة الداخلية وكانت الإجابات جميعها بعبارة موافق ومنه نستنتج أن الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي يملك بيئة للرقابة الداخلية تتوافق مع ما هو المطلوب وهو ما يؤكد صحة الفرضية الأولى المعنونة " نظام الرقابة الداخلية في صندوق الضمان الاجتماعي CNAS له بيئة ملائمة تساهم في زيادة الأداء للمؤسسة."

من خلال الإجابة على عبارات المحور الثاني المعنون " أنشطة الرقابة" والتي توضح الأنشطة الرقابية على مستوى الصندوق وتوضح المهام الواجب القيام بها لضمان نظام رقابة فعال وكانت الإجابات جميعها بموافق، و عليه فإن الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي من قوانينه توثيق السياسات و سرية المعلومات و القيام بالكشف عن الانتهاكات و الحوادث. ومنه فإن الفرضية الثانية التي تنص "يقوم الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي وكالة عين تموشنت على مجموعة من الإجراءات اللازمة لوضع نظام رقابة داخلية فعال"، وهو ما يؤكد ان للصندوق نظام داخلي كفاء.

من خلال الإجابة على عبارات المحور الثالث المعنون " أدوات الرقابة الداخلية" والتي توضح تطبيق قواعد وأدوات تساهم في الرقابة الداخلية للصندوق وذلك بوجود دليل إجراءات ووصف وظيفي للمسؤوليات والمهام واستعمال نظام المهام الموزعة لكل فردن وكانت الإجابات جميعها بموافق. ومنه فإن الفرضية الثانية " صندوق الضمان الاجتماعي لغير الاجراء يستخدم أدوات أساسية لضمان نجاح نظام الرقابة الداخلية". مقبولة وهذا ما يعبر عن حرص الادارة على تفادي الأخطاء والغش.

المطلب الثالث: توصيات الدراسة

بناء على النتائج التي تحصلنا عليها في هذه الدراسة المتعلقة تقييم نظام الرقابة الداخلية لصناديق الضمان الاجتماعي، تمكنا من وضع مجموعة من التوصيات:

ضرورة إهتمام صناديق الضمان الاجتماعي بتصميم نظام معلومات محاسبي الخاص بها وتطويره من خلال الاستعانة بتكنولوجيا التي تساعد على جمع وتحليل البيانات المالية

ضرورة تدريب تأهيل المهني للموظفين صناديق الضمان الاجتماعي برامج نظام المعلومات وذلك للسير الحسن للمهام.

ضرورة وضع برامج خاصة لتقليل من الاخطاء المتعلقة بالعمل مما يساعد على التسيير الجيد لصناديق الاجتماعي

على القائمين بالصندوق السعي للحصول على مقر جديد للوكالة أكثر اتساعا كون أن المقر الحالي لا يتسع لعدد الموظفين مما يحول دون أداء مهامهم بشكل جيد، وفتح فرص شغل جديدة والتي من شأنها تخصيص الوظائف.

ضرورة إلزام المؤسسات بتطبيق أساليب حديثة في عملية التقييم؛

ضرورة انشاء نظام رقابة داخلية في المؤسسات والالتزام بهذا النظام الرقابي حتى تنتج تقارير مالية يمكن الاعتماد عليها؛

ضرورة قيام نظام الرقابة الداخلية بتفعيل لجنة المراجعة للتقليل من المخاطر المحتمل وقوعها

خاتمة عامة

خاتمة:

تعتبر الرقابة الداخلية وظيفة هامة تساعد مختلف المؤسسات على تقييم أدائها والوقوف على نقاط القوة والضعف. إن قوة وضعف نظام الرقابة الداخلية وسهولة أو صعوبة إمكانية التواطؤ بين الموظفين يعتبر من أهم محددات اكتشاف الخطأ.

لقد تطرقنا في دراستنا هذه الى دراسة تقييم نظام الرقابة الداخلية على مستوى صناديق الضمان الاجتماعي، و قد تمت الدراسة على مستوى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي وكالة عين تموشنت.

قمنا في هذا العمل بتقسيم الدراسة لفصلين حيث تناولنا الجانب النظري للدراسة و ذلك بالتعريف بالمتغيرات المتمثلة في الرقابة الداخلية للمؤسسات و نظم صناديق الضمان الاجتماعي في الجزائر.

بعد دراسة المتغيرات نظريا وجب تأكيدها تطبيقيا وذلك بالقيام بدراسة ميدانية على مستوى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعملاء الاجراء وكالة عين تموشنت وتمت الدراسة الميدانية في حدود زمنية قدرها 15 يوم و تم توزيع استبيانات تحوي مجموعة من الأسئلة لتأكيد صحة الفرضيات الموضوعية.

تم إجراء تحليل البيانات التي تم جمعها باستخدام نهج وصفي لتحليل البيانات التي تم جمعها. قمنا بحساب التكرارات والنسب المئوية لكل سؤال في الاستبيان لتحديد الاتجاهات والآراء السائدة داخل العينة. وعرضت النتائج في شكل جداول ورسوم بيانية لتيسير فهم البيانات وتصورها.

وعند استعراض الردود على الاستبيان، أجرينا تحليلا متعمقا لمختلف مكونات الرقابة الداخلية التي تم تقييمها. وشمل ذلك استعراضا لممارسات الفصل بين المهام، وتوثيق الإجراءات وأنشطة المراقبة المعمول بها في الصندوق.

تجدر الإشارة إلى أن دراستنا لديها بعض القيود. أولا، اقتصرت عينة المستجوبين على مجتمع موظفي "CNAS" في عين تموشنت، مما قد يحد من تعميم النتائج على صناديق الضمان الاجتماعي الأخرى. وبالإضافة إلى ذلك، فإن الطابع المغلق لأسئلة الاستبيان قد يكون له قدرة محدودة لدى المشاركين على التعبير عن الفروق الدقيقة أو التفاصيل الإضافية فيما يتعلق بتصورتهم عن الرقابة الداخلية.

على الرغم من هذه القيود، سمح لنا نهجنا المنهجي بالحصول على معلومات قيمة حول واقع الرقابة الداخلية داخل CNAS في عين تموشنت. توفر نتائج هذه الدراسة أساسا متينا لتحديد نقاط القوة والضعف في الرقابة الداخلية الحالية واقتراح توصيات لتحسين الممارسات والعمليات.

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع:

الكتب

1. بشير علاق: تنظيم وإدارة العلاقات العامة، د، ط، الأردن، دار اليازوري، 2010،
2. حامد طلبة محمد أبو هيبه، أصول المراجعة، الطبعة الأولى، زمزم ناشرون وموزعون، عمان الأردن، 2011،
3. حسين أحمد دحدوح وآخرون، مراجعة الحسابات المتقدمة الإطار النظري والإجراءات العملية الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان-الأردن، 2009،
4. حسين عبد اللطيف حمدان، أحكام الضمان الإجتماعي، بيروت الدار الجامعية، 1998،
5. عبد الفتاح محمد الصحن وسمير كامل: الرقابة والمراجعة الداخلية، د ط، الإسكندرية، دار الجامعة الجديدة، 2001،
6. عطا الله أحمد سويلم الحسبان، التدقيق والرقابة الداخلية في بيئة نظم المعلومات المحاسبية، الطبعة الأولى، دار الراية للنشر والتوزيع، عمان -الأردن، 2009،
7. فيصل حسونة: إدارة الموارد البشرية، د ط، الأردن، دار أسامة، 2011،
8. مصطفى يوسف كافي، تدقيق الحسابات في ظل البيئة الإلكترونية واقتصاد المعرفة الطبعة الأولى، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، عمان 2004،
9. مصطفى صالح سلامة: مفاهيم حديثة في الرقابة الداخلية والمالية، ط 1، عمان، دار البداية، 2010،
10. منى عطية خزام خليل: الإدارة واتخاذ القرار في عصر المعلوماتية، د ط، الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث، 2009،
11. يوسف محمود جربوع، مرجع الحسابات بين النظرية والتطبيق، الوراق للنشر والتوزيع، عمان -الأردن 2007.

المذكرات والاطروحات

1. ابن دهما هوارية الحماية الاجتماعية في الجزائر دراسة تحليلية لصندوق الضمان الاجتماعي دراسة حالة صندوق الضمان الاجتماعي تلمسان، مذكرة لنيل شهادة ماجستير تخصص تسيير المالية العامة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان،
2. بكري فاتح، أثر التشغيل في ضمان ديمومة صناديق الضمان الاجتماعي: دراسة حالة الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء - وكالة المسيلة - رسالة ماستر، قسم العلوم السياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة زيان عاشور، الجلفة، 2017،

3. حاج عمارة، تيلوت، سعاد تسيير صناديق الضمان الاجتماعي بالجزائر - دراسة حالة مركز CNAS بمغنية مذكرة لنيل شهادة الماستر، قسم العلوم التجارية تخصص اقتصاد نقدي ومالي، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير و العلوم التجارية، الملحق الجامعية مغنية، تلمسان، 2016.
4. دراسة حالة صندوق الضمان الإجتماعي تلمسان، مذكرة ماجستير تخصص المالية العامة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان،
5. زارة صالحى الواسعة، المخاطر المضمونة في قانون التأمينات الاجتماعية، رسالة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه الدولة في القانون الخاص، جامعة منتوري، قسنطينة، 2006-2007،
6. سامية العايب، الرقابة الداخلية في البنوك التجارية ودورها في تحقيق الميزة التنافسية (دراسة حالة)، مذكرة مكملة ضمن متطلبات شهادة ماستر أكاديمي في العلوم الإقتصادية، تخصص مالية وبنوك، كلية العلوم الإقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير جامعة أم البواقي، 2015،
7. سامية عياشي، دور جودة نظام الرقابة الداخلية في تحقيق نتائج التدقيق الداخلي (دراسة ميدانية)، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات شهادة ماستر أكاديمي، تخصص مراجعة وتدقيق، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة أم البواقي، 2015..
8. فتاحين فتحية النظام القانوني لهيئات الضمان الاجتماعي، شهادة ماجستير في إطار مذكرة الدكتوراه، تخصص الدولة والمؤسسات العمومية، جامعة الجزائر 1 كلية الحقوق 2015-2016،
9. فؤاد وارد، الحماية الاجتماعية والتشغيل في الجزائر) محاولة تقييم جهاز المساعدة على الادمج المهني وسياسة عقد، مذكرة دكتوراه في العلوم الإقتصادية. جامعة تلمسان 2017 2018
10. قالية فيروز الحماية القانونية للعامل من الأخطار المهنية شهادة ماجستير في القانون، تخصص قانون المسؤولية المهنية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2012،

المجلات والملتقيات

1. ابراهيم بابا يوم تكويني حول الضمان الاجتماعي، مديرية التربية لولاية المدية، 2014/2015،
2. بن دهمية هوارية، بن دهمية هوارية، الحماية الاجتماعية في الجزائر دراسة تحليلية لصندوق الضمان الاجتماعي -
3. بوحنية، ق. عزيز، م ط..، التسيير الذاتي للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية بالجزائر: الإطار التنظيمي ومعيقاته. مجلة دفاتر السياسة والقانون. العدد السابع. جوان 2012،
4. التأمين على المرض، منشورات الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال الاجراء، صادر من مديرية الدراسات الإحصائية والتنظيم، مصلحة الاعلام بن عكنون الجزائر، 2003.

5. محمد زيدان و محمد يعقوبي، فعالية الموارد المتاحة لمؤسسات التأمين الاجتماعي الجزائري في تحقيق السلامة المالية لنظام الضمان الاجتماعي، الملتقى الدولي السابع حول الصناعة التأمينية، الواقع العملي و آفاق التطوير - تجارب الدول - جامعة حسيبة بن بوعلي الشلف، كلية العلوم الاقتصادية العلوم التجارية و علوم التسيير، 03-04 ديسمبر 2012، ص 10
6. مراح طاهر شكري: الرقابة وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية في محافظات شمال الضفة الغربية، رسالة ماجستير، فلسطين، كلية الدراسات العليا جامعة النجاح الوطنية 2015-2016، ص 10.

النصوص التشريعية

1. الجريدة الرسمية رقم 44 لسنة 2009
2. القانون الأساسي المتعلق بالإنتساب القانون 14-83 المعدل و المتمم
3. قانون رقم 83-13 مؤرخ في 2/7/1983 ، يتضمن حوادث العمل والأمراض المهنية، ج ر عدد 28 معدل و متمم بموجب أمر رقم 96/19 مؤرخ في 6/7/1996 ج ر عدد 42.
4. قانون يتعلق بالتدابير التشجيعية لدعم و ترقية التشغيل
5. المرسوم التنفيذي رقم 05-69 مؤرخ في 06 فبراير 2005 يحدد أشكال الأعمال الصحية والاجتماعية لهيئات الضمان الاجتماعي.
6. المرسوم رقم 87-27 المؤرخ في 11 فبراير سنة 1984، الذي يحدد كفاءات تطبيق العنوان الثاني من القانون رقم 83-11 المؤرخ في 2 يوليو سنة 1983 والمتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج ر عدد 7 صادر بتاريخ 14 فبراير 1984 معدل و متمم بالمرسوم رقم 20988 المؤرخ في 18 أكتوبر 1988، ج ر عدد 42 صادر بتاريخ 19 أكتوبر 1988.
7. المرسوم التنفيذي رقم 94-188 المؤرخ في 26 محرم 1415 هـ الموافق ل : 06 جويلية 1994 المتضمن القانون الأساسي للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، الجريدة الرسمية رقم 44 الصادرة في : 07 جويلية 1994.

المواقع الالكترونية

1. الموقع الرسمي للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي <http://www.cnas.dz.com>