

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي



جامعة غرداية

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

قسم علم الاجتماع والديموغرافيا

تخصص تنظيم وعمل

مذكرة بعنوان:

أسباب عزوف أصحاب التنظيمات المقاولاتية عن التأمين الاجتماعي

دراسة ميدانية على عينة من أصحاب المقاولات التابعين للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي
لغير الأجراء وكالة غرداية

مذكرة مقدمة في إطار متطلبات نيل شهادة الماستر في علم اجتماع التنظيم والعمل

تحت إشراف الأستاذ:

د. حميد قرليفة

من إعداد الطالب:

لخضر دحمان

لجنة الإشراف والمناقشة:

المسؤولية	الدرجة العلمية	الأستاذ
رئيسا	أستاذ محاضر -أ-	د . أمال حواطي
مشرفا ومقررا	أستاذ محاضر -أ-	د. حميد قرليفة
مناقشا	أستاذ محاضر -أ-	د. على بونوة

الموسم الجامعي
2019/2018

إهدا

أهدى مُرّة جهدى إلى أغلى شيء في حياتي، إلى من غرسا في قلبي الحب والأمان،
وأعطوني الأمل في أكياة النبع الصافي وعلماني تحطي المصاعب **امي وأبي** أطال الله في
عمرهما وحفظهما واصبح عليهما نعمت الصحة والعافية.

إليك يا شريك عمري و رفيقة دربي حبا و وفاء وسدا
إليكم يا أبنائي عيرة، اسماء، عبد الرمان، أمينة حفظكم الله.

كما أهدى هذا العمل إلى كل من أخواتي و أبنائهم
إلى كل عائلة "دمان"

إلى كل من يمتنني بهم المحبة والصداقة في دراستي: **زيان عبد الرحيم**.
و إلى كل من وسعهم قلبي و لم يسعهم قلمي.

الطالب / دمان ناصر

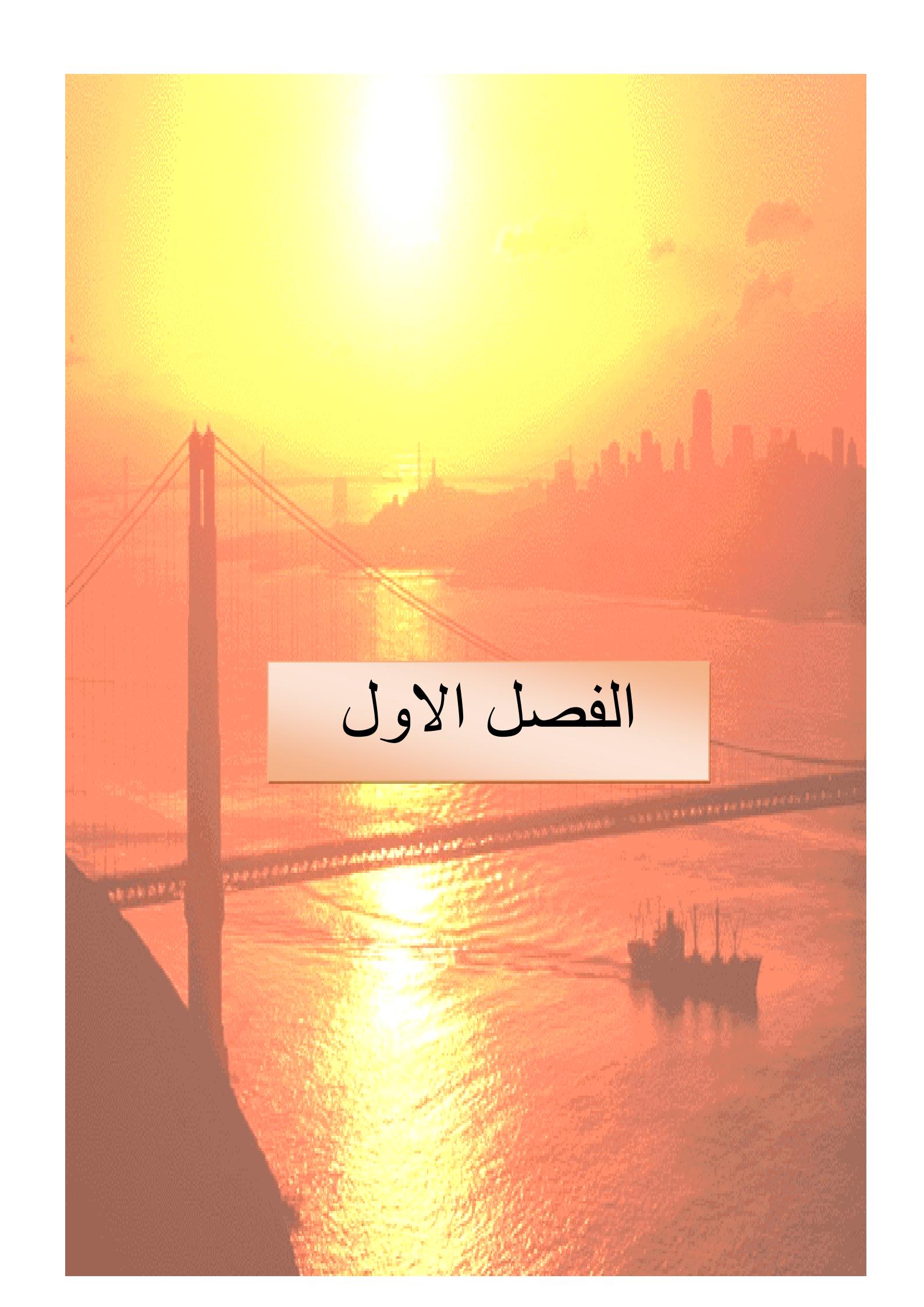
شكراً لـ مارنان

يقال مهما طالت الرحلة لا بد من الوصول ولكل بداية نهاية ولهذا الغرض نقف وقفه احترام وتقدير ونتقدم بجزيل الشكر وكثير العرفان للدكتور المشرف قرليفة حميد على جهوده المبذولة في هذا العمل من خلال إرشاداته وتوجيهاته والإشراف على هذه المذكورة إلى جميع الأساتذة في قسم علم الاجتماع والديموغرافيا الذين قدموا لنا الإرشاد والنصح والتوجيه

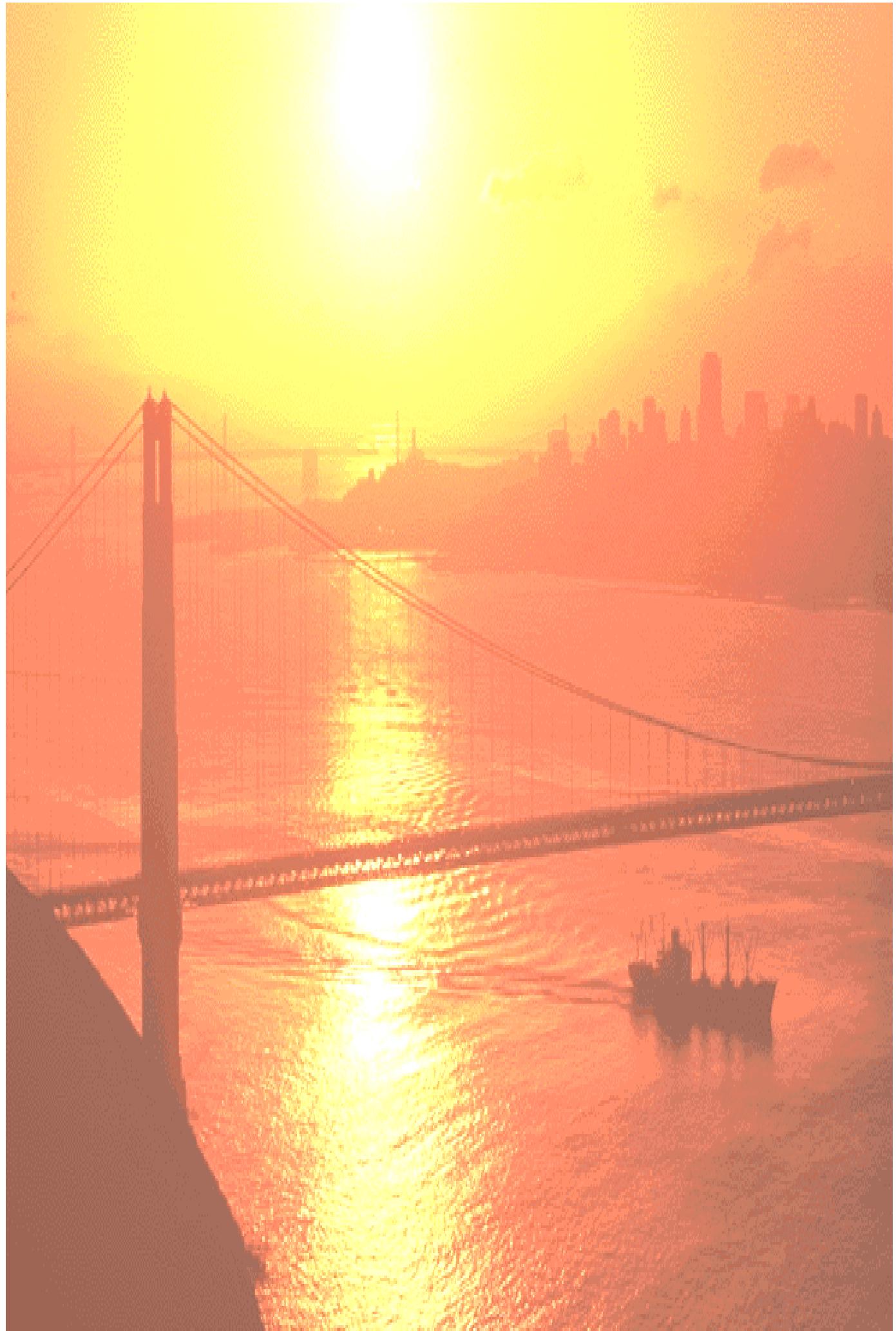
إلى زملاء العمل :ادريس، محمد، آمال، بشير، يونس(زيش)، علي، مراد، يوسف وإلى جميع عمال CASNOS دون استثناء وإلى كل من ساهم من قريب أو بعيد في إنجاز هذا العمل.

فنشكر شكرًا شكرًا وليت الشكر يكفي عرفاناً لصنعكم معنا

الطالب/دحمان لخضر



الفصل الاول



1. أسباب اختيار الموضوع :

- الاهتمام بالمواضيع المتعلقة بالمقاولاتية وإنشاء وتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
- إلقاء الضوء على أهمية التعليم المقاولاتي في تعزيز الروح المقاولاتية.
- قلة الدراسات ومحدوديتها نسبياً في الموضوع داخل المكتبة المركزية لجامعة غرداية.
- بحكم عملي بالصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء، يجعلني اهتم بتطوير منظومة الضمان الاجتماعي و تعزيز مبدأ التضامن بين الأجيال .

2. أهداف الدراسة:

بالإضافة إلى محاولة الإجابة على التساؤل الرئيسي لهذه الدراسة و السعي لاختبار فرضيات المتبناة فإن هذه الدراسة تهدف إلى:

- التعرف على واقع المقاولاتية في غرداية.
- محاولة معرفة الأسباب المؤدية للعزوف عند المنخرطين بالصندوق.
- الوصول إلى وضع آليات وطرق تحصيل جديدة لامتصاص ظاهرة العزوف.
- محاولة فهم الدوافع الرئيسية لأسباب عزوف أصحاب المشاريع والمقاولين على تأمين أنفسهم.
- تسلیط الضوء على هيئات الضمان الاجتماعي و إبراز أهميتها للمقاولين و توضیح الإطار القانوني لها.

3. أهمية الدراسة:

تكمّن أهمية الموضوع في كونه يتطرق لجانب مهم يخدم الاقتصاد الوطني وهو المقاولات الصغيرة والمتوسطة والتي تعتبر عند الدول المتقدمة بمثابة الشريان الرئيسي للاقتصاد فهي تدعم المؤسسات الكبرى عبر تقديم الخدمات الخاصة وتوفير ما تحتاجه الشركات الام اضافة الى امتصاص البطالة وإنعاش سوق التوظيف ، اما في الجانب الأكاديمي فالدراسة النظرية تعتبر اضافة الى الكم النظري القليل نسبياً والذي عالج جانب المقاولاتي والتأمين الا انه لم يناقش العزوف والأسباب المؤدية له.

4. إشكالية:

شهدت الساحة الاقتصادية سلسلة من التغييرات والتحولات التي اتسمت باهتمام مختلف الباحثين الاقتصاديين بمجال المقاولاتية، الذي أصبح يلعب دوراً مهماً في النشاط الاقتصادي،

الأمر الذي جعله من أفضل وسائل الإنعاش الاقتصادي نظراً لسهولة تكييفه ومرونته التي تجعله قادرًا على الجمع بين التنمية الاقتصادية وتوفير مناصب الشغل فضلاً عن إمكانية قدرته على الابتكار والإبداع والتجدد وتطوير منتجات جديدة، لذا كان لزاماً على الدول خاصة النامية منها العمل على زيادة فعالية المقاولاتية وتذليل كافة الصعوبات التي تواجهها.

حيث ازداد الاهتمام حول إيجاد الطرق والوسائل المثلثة التي تسهم في تذليل المصاعب التي تواجهه وتهدف إلى مساعدة ومتابعة مقاولي المشاريع إذ انتهى الأمر بإقامة الحكومات للعديد من شبكات الدعم والمرافق التي ساعدت المقاولين في تجسيد أفكارهم على أرض الواقع من خلال تزويدهم بالنصائح، الاستشارة و التكوين في جميع المراحل التي تمر بها عملية إنشاء المقاولة وأيضاً تفادي كل المخاطر التي تواجهها خاصة في المراحل الأولى و تتضمن البحث عن فكرة المشروع ومصادرها باعتبار أن الأفكار الأولية هي التي تحول فيما بعد إلى مشاريع ناضجة فالمقاولة تكون من مجموعة من الأفراد أو الجماعات ، إن التنظيم هو عبارة عن بنية تختلف طبيعتها وخصائصها البنوية عن العناصر المكونة لها. لأن العناصر المكونة للتنظيم - سواء كانت أفراداً أو مجموعات - ترتبط فيما بينها بعلاقات ترابطية متعددة والتي تسمح بدورها بتحقيق الهدف الجماعي المعلن عنه من قبل المقاولة و عند اكتمالها يعزف أصحاب هاته المقاولات في الأغلب عن تأمين أنفسهم و عملائهم سواء لعدم فهم ثقافة التأمين من اغلب المقاولين أو للتهرب من دفع مستحقات تأمينهم أو لرفض الشباب مبدأ التأمين في أوقات أخرى.

و من خلال هذا الطرح تتبلور الإشكالية الرئيسية التالية:

✓ ما هي أسباب عزوف أصحاب التنظيمات المقاولاتية عن التأمين الاجتماعي ؟

و تنبع عن هذه الإشكالية أسئلة فرعية :

✓ هل غياب ثقافة التأمين الاجتماعي تؤدي إلى عزوف أصحاب المقاولات عن التأمين.

✓ هل طرق تحصيل الصندوق للاشتراكات السنوية يؤدي إلى عزوف أصحاب المقاولات

عن التأمين.

5. الفرضيات:

نطح الفرضية الرئيسية

- ✓ عزوف أصحاب التنظيمات المقاولاتية عن التامين الاجتماعي له علاقة بثقافة التأمين وطرق تحصيل الاشتراكات السنوية.
- و تتفرع عن هذه الفرضية فرضيات فرعية
- ✓ غياب ثقافة التامين الاجتماعي يؤدي إلى عزوف أصحاب المقاولات عن التامين.
- ✓ طرق تحصيل الصندوق للاشتراكات السنوية يؤدي إلى عزوف أصحاب المقاولات عن التامين الاجتماعي.

6. تحديد المفاهيم

العزوف:

أ-لغة : هو ذلك الرفض أو النفور من فعل شئ معين .

ب-اصطلاحا : في موضوع هذا البحث يقص به نفور أو قلة الاهتمام أو تقديم أولوية على حساب شئ آخر، تأخير أو رفض تسديد الاشتراكات الواجب دفعها كل سنة .

التنظيم:

يرى " تالكوت بارسونز " بأن التنظيم يعني ذلك النسق الاجتماعي المنظم، الذي أنشئ من أجل تحقيق أهداف محددة ينطلق بارسونز هنا في تعريفه لمفهوم التنظيم من تصوره للتنظيم على أنه نسق من العلاقات التي تؤثر و تتأثر و تتكامل فيما بينها و تتساند و تتوزن من أجل تحقيق أهداف معينة¹.

التعريف الإجرائي:

التنظيم هو عبارة عن مجهدات جماعية لمجموعة منظمة من الإفراد ، تجمعهم علاقات رسمية يعملون وفق خطة معينة من أجل تحقيق الأهداف وعن طريق تحديد المهام والمسؤوليات.

¹ نبيه الخطاس : معجم مصطلحات الاقتصاد والمال وإدارة الأعمال ، الطبعة 2 ، مكتبة لبنان ، 2002 ، ص 85.

التنظيم المقاولاتي:**المقاول:**

أ-لغة : هو ذلك الشخص الذي يشغل مصلحة تجارية صغيرة أو بائع بالمنفرد¹

معنى يبادر، Entrepreneur المشتق من الفعل المقاول في اللغة الفرنسية : كلمة مقاول يقابلها أن يكون ذلك الشخص الذي يبادر إلى خلق شيء ما.

ب-اصطلاحا : لقد تعددت التعريفات التي تناولت المقاول حسب الاتجاه النظري الذي انبثقت عنه، و فيما يلي

بعض التحديدات لهذا المفهوم:

يعد كارل ماركس من المفكرين المهتمين بتكوين الثروات إلا أنه أهمل مفهوم المقاول في تفكيره، حيث كان يعتقد أن المفهوم الأساسي للطبقة الرأسمالية يقتصر على الفئات الاقتصادية وتحليل القيمة القصوى، الذي هو ناتج عن تراكم رؤوس الأموال. و حينما عرف كارل ماركس الطبقة الرأسمالية وصفها كمالكة لوسائل الإنتاج، و في نفس الوقت هي الهيئة المحددة لصيورة الاجتماعية للعمل الذي ينتج الثروات . ذلك أن الرأسمالي لا يهمه في نهاية الأمر سوى الربح السريع و الكثير في نفس الوقت، و وبالتالي يجد نفسه يفكر في تجديد دورة الاستغلال التي تتطلب تجديد الاستثمار.

التعريف الإجرائي:

المقاولة هي كل نشاط يقوم به المقاول في إطار إنشاء مؤسسة جديدة، تسخيرها و تطويرها بغرض إنشاء ثروة يحقق من خلالها أهدافه الخاصة و يساهم من خلالها بشكل أو آخر في تحقيق التنمية الاجتماعية و الاقتصادية.

التأمين:

يقوم التأمين في جوهره على فكرة التعاون الطوعي بين أفراد الجماعة لمواجهة خطر ما يتحمل أن يصيب واحداً أو أكثر منهم ويصعب أو يتذرع تحمله، وبالتالي توزيع عبء المخاطر عند وقوعها بينهم جميعاً دون أن يتحملها فرد بمفرده. والطوعية في هذا التعاون نابعة من حاجة الفرد إلى حماية نفسه وأمواله من أخطار محتملة الوقوع، فضمن هذا الإطار يحمي الأفراد أنفسهم

¹ نبيه الغطاس: مرجع سابق، ص 122.

ومصالحهم فرادى ومجتمعين. وقد عرف مكتب العمل الدولى هذا التعاون بأنه اتحاد موارد كل فرد وقدرته مع موارد وقدرة الآخرين، وتنسيقها بحيث تكون مجهودا واحدا مشتركا بغية الوصول إلى نتائج يسعى إليها مجموعهم، وهو نوع من السلوك الإنساني شوهد في العصور البشرية كافة حتى في أقدمها عهدا.

7. منهج البحث:

8. - المنهج المستخدم:

إن كل دراسة تحتاج إلى منهج يسابر جميع مراحل البحث العلمي في ميدان علم الاجتماع الذي يميزه التدقير في الوصف والضبط المنهجي لمختلف تعريفاته وتأويلاته النظرية منها والميدانية ، والمنهج هو ما يساعد الباحث على الوصول إلى النتائج والأهداف المرجوة من الدراسة.

"فالمنهج مجموعة منظمة من العمليات تسعى لبلوغ هدف ، والمنهج أساس كل بحث علمي لأنه الطريق الذي يوصل الباحث إلى نتائج علمية متعلقة بالظاهرة و على مستوى ملموس أكثر ، فإن كلمة منهج يمكن إرجاعها إلى طريقة تصور وتنظيم البحث، ينص إذن على كيفية تصور وتحطيم العمل حول موضوع الدراسة، إنه يتدخل بطريقة أكثر أو أقل إلحاضا في كل مراحل البحث أو في هذه المرحلة أو تلك"¹

وفي هذه الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي الذي يقوم على وصف الحقائق المختلفة ويستخدم جمع المعطيات حول الموضوع قيد الدراسة من استخلاص الدلالات والمعاني المختلفة التي تنطوي تحتها البيانات والمعلومات المعروضة .

"فتهدف في الأساس على فهم الظواهر موضوع الدراسة، وعليه ينصب الإهتمام هنا أكثر على حصر معنى الأقوال التي تم جمعها أو السلوكيات التي تمت ملاحظتها لهذا يركز الباحث أكثر على دراسة الحالة أو عدد قليل من الأفراد"².

¹ - موريس أنجرس، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية ، ترجمة بوزيد صحراوي وآخرون، ط2 دار القصبة للنشر الجزائر 2010، ص99.

² - نفس المرجع.ص 100.

تقنيات البحث:

1- الملاحظة :

هي تسجيل وتنظيم تصرفات ذات علاقة بهدف الدراسة وفرضياتها . استخدماتها بداية في العلوم الطبيعية ثم انتقلت إلى العلوم الاجتماعية / استخدمت في تقييم البرامج المعدة من قبل المؤسسات الحكومية / ملاحظة أداء وتصرفات العاملين في المؤسسات الحكومية والخاصة.

- وهي تسجيل متكرر للسلوكيات الظاهرة بهدف الوصول إلى التنبؤ بها . والملاحظة بالمشاركة حالة يشارك فيها الملاحظ في حياة الأشخاص الموجودين تحت الملاحظة، وتعتبر من أهم أنواع الملاحظة وأقربها للموضوعية العلمية بحيث يندمج الباحث في تصرفات المبحوثين ويشاركونه كافة الأنشطة.

2- الاستماراة بالمقابلة:

تبقى بين يدي المستجوب الذي يطرح الأسئلة ويسجل الأجوبة وتعد أيضاً وسيلة لجمع المعلومات في هذه الدراسة، وهي الأداة الملائمة للحصول على معلومات وبيانات وحقائق مرتبطة بواقع معين، وتقدم بشكل عدد من الأسئلة يطلب الإجابة عنها من قبل عدد من الأفراد المعنيين بموضوع البحث.¹

9. صعوبات الدراسة:

لا يخلو أي بحث من الصعوبات التي تعترض طريق الباحث، فمن الصعوبات التي واجهتنا ونحن بصدده القيام بهذه الدراسة ما يلي:

1- صعوبات ميدانية : تمثلت في تهرب وعدم التزام بعض من أفراد العينة بالإجابة على أسئلة الاستمارة و إعادتها، مما أدى إلى ضياعها و هذا ما جعلنا نعيد طبع عدد إضافي من الاستمارات.

2- صعوبات نظرية : تمثلت في قلة المراجع التي أعاقت نوعاً ما سير البحث، و لكن رغم هذه الصعوبات فإنّها لم توقف حاجزاً أمامنا لجمع المعلومات المطلوبة لإتمام العمل على أحسن وجه.

10. مجال الدراسة:

¹ - موريس أنجرس، نفس المرجع، ص 184.

1.10 - الحيز الزمني: لقد تم تحديد الفترة الزمنية الحالية للقيام بالدراسة ابتداءاً من 2019/03/03 إلى غاية 2019/05/30.

1.10 - الحيز المكاني: محاولة منا لإبراز أسباب عزوف أصحاب التنظيمات المقاولاتية عن التأمين الاجتماعي، لذلك اختارت لدراسة الحالة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء وكالة غردية.

11. المقاربة السوسيولوجية:

ليست النظرية من عمليات البحث العلمي بقدر ما هي ضرورة ملحة للباحث الاجتماعي لذا فالدعوة إلى التخلص منها أو التقليل من أهميتها يجب مواجهتها بالرفض التام حتى لا يحرم الباحث من الأرضية الرئيسية لتأسيس عمله وعلمه، إذ أنه بدون نظرية تمثل رصيداً نظرياً لأي علم فلا وجود لأي أساس للعلم، و النظرية البنوية الوظيفية تنظر إلى الظاهرة أو الحادثة الاجتماعية على أنها وليدة الأجزاء أو الكيانات البنوية التي تظهر في وسطها وان ظهرها وظيفة اجتماعية لها صلة مباشرة أو غير مباشرة بوظائف الظواهر الأخرى المشتقة من الأجزاء الأخرى للبناء الاجتماعي.

1.11 - مبادئ النظرية البنوية الوظيفية :

1- يتكون المجتمع أو المجتمع المحلي أو المؤسسة أو الجماعة مهما يكن غرضها وحجمها من أجزاء ووحدات ، مختلفة بعضها عن بعض وعلى الرغم من اختلافها إلا أنها متربطة ومتساندة ومتجاوبة أحدهما مع الأخرى.

2- المجتمع أو الجماعة أو المؤسسة يمكن تحليلها تحليلاً بنوياً وظيفياً إلى أجزاء وعناصر أولية ، أي أن المؤسسة تتكون من أجزاء أو عناصر لكل منها وظائفها الأساسية.

3- إن الأجزاء التي تحلل إليها المؤسسة أو المجتمع أو الظاهرة الاجتماعية إنما هي أجزاء متكاملة ، فكل جزء يكمل الجزء الآخر وإن أي تغيير يطرأ على أحد الأجزاء لابد أن ينعكس على بقية الأجزاء وبالتالي يحدث ما يسمى بعملية التغيير الاجتماعي . من هنا تفسر النظرية البنوية الوظيفية التغيير الاجتماعي بتغير جزئي يطرأ على أحد الوحدات أو العناصر التركيبية، وهذا التغيير سرعان ما يؤثر في بقية الأجزاء إذ يغيرها من طور إلى طور آخر.

- 4- إن كل جزء من أجزاء المؤسسة أو النسق له وظائف بنوية نابعة من طبيعة الجزء . وهذه الوظائف مختلفة نتيجة اختلاف الأجزاء أو الوحدات التركيبية، وعلى الرغم من اختلاف الوظائف فان هناك درجة من التكامل بينها . لذا وظائف البني المؤسسية مختلفة ولكن على الرغم من الاختلاف فان هناك تكاملا واضحا بينهما. فمثلا وظيفة المدرس أو الأستاذ في المؤسسة التربوية تختلف عن وظيفة الطالب . ولكن وظائف كل منهما تكمل بعضها البعض ، فالأستاذ لا يستطيع أداء وظائفه التعليمية والتربوية دون أن يكون هناك طلبة كما أن الطالب لا يستطيع تلقي العلوم والمعرفة والتربية دون أن يكون هناك مدرس ، لذا فالاختلاف والتفااضل في المراكز هو شيء وظيفي للتماسك والتكافل الاجتماعي في المؤسسة التربوية أو التعليمية.
- 5- الوظائف التي تؤديها الجماعة أو المؤسسة أو يؤديها المجتمع إنما تشبع حاجات الأفراد المنتسبين أو حاجات المؤسسات الأخرى، والجاجات التي تشبعها المؤسسات قد تكون حاجات أساسية أو حاجات اجتماعية أو حاجات روحية.
- 6- الوظائف التي تؤديها المؤسسة أو الجماعة قد تكون وظائف ظاهرة أو كامنة أو وظائف بناء أو وظائف هدامة
- 7- وجود نظام قيمي أو معياري تسير البني الهيكيلية للمجتمع أو المؤسسة في مجاله. فالنظام القيمي هو الذي يقسم العمل على الأفراد ويحدد واجبات كل فرد وحقوقه، كما يحدد أساليب اتصاله وتفاعلاته مع الآخرين . إضافة إلى تحديداته لمهنية الأفعال التي يكافأ عليها الفرد أو يعاقب
- 8- تعتقد النظرية البنوية الوظيفية بنظام اتصال أو علاقات إنسانية تمرر عن طريقه المعلومات والابعازات من المراكز القيادية إلى المراكز القاعدية أو من المراكز الأخيرة إلى المراكز القيادية
- 9- تعتقد النظرية البنوية الوظيفية بنظامي سلة ومنزلة . فنظام السلطة في المجتمع أو المؤسسة هو الذي يتخذ القرارات ويصدر الابعازات والأوامر إلى الأدوار الوسطية أو القاعدية لكي توضع موضع التنفيذ ، فهناك في النظام أدوار تصدر الأوامر وهناك أدوار تطيعها . أما نظام المنزلة فهو النظام الذي يقضي بمنع الامتيازات والمكافآت للمعلمين الجيدين لشدهم والآخرين من زملائهم إلى العمل الذي يمارسونه ، علما بأن الموازنة بين نظامي السلطة والمنزلة هي شيء ضروري للديمومة وفاعلية المؤسسة أو النظام أو النسق.

2.11- الاختلال الوظيفي عند ميرتون كينغ روبرت :

يؤمن ميرتون بأن العناصر الاجتماعية يمكن أن تكون لها انعكاسات سلبية ، ولإصلاح هذا السهو الخطير في النظرية الوظيفية لجأ ميرتون إلى استعمال مفهوم " الاختلال الوظيفي " إذ يرى ميرتون أن البنى والتنظيمات الاجتماعية مثلما تساهم في الحفاظ على الأجزاء الأخرى للنسق الاجتماعي للمجتمع مثلاً يمكن أن تكون لهما انعكاسات سلبية أيضاً.

لاشك أن توضيحات ميرتون تمثل إضافات هامة بالنسبة لعلماء الاجتماع الذين يصررون على استعمال التحليلات الوظيفية في دراساتهم للوظائف الاجتماعية ، فتعديلات ميرتون للصيغة القديمة للنظرية الوظيفية تعد تعديلات ضخمة بحيث يمكن تسمية علماء الاجتماع الذين تبنوا تفكيره بالوظيفيين الجدد.

و بإسقاط ما توصل إليه ميرتون بالنسبة لموضوع بحثنا هذا ، نجد أن المنظومتين المقاولة و التامين يرتكز نجاحهما باكتمال عمل جميع الأجزاء المكونة لها مع ترابط بعض أجزاء المنظومتين بعضهما البعض .

أما المقاولة لا يمكن أن تستمر وتحقق أهدافها بدون الاهتمام بجانب التامين الاجتماعي لأعضائها، فالعزوف يشكل عائق في استمرارها، والتغطية الاجتماعية للمقاول و دوي حقوقه تمثل المرافق الحقيقي للجانب الصحي و النفسي، أما الجانب الإداري و ما ترب عنها من تسهيلات إدارية من طرف الضمان الاجتماعي ضمن للمقاول التسهيل، فالحاصل اليوم أن كل مشاركة في استثمار أو مناقصة تستلزم استكمال ملفها وثيقة من طرف مصالح الضمان الاجتماعي و بالتالي فالتأمين الاجتماعي يساهم في الجانب الصحي النفسي و الجانب الإداري للمقاولة.

و المقاول بدوره هو جزء من أجزاء منظومة الضمان الاجتماعي فهو المحرك لمبدأ التضامن بين الأجيال و بهذا يكون الترابط و الاتكمال.

12. الدراسات السابقة:

1. دراسة محمد فيلاس حول " تأثير سياسات المساعدة المقاولاتية على بروز الروح المقاولاتية لدى الشباب : حالة الوكالة الوطنية لدعم و تشغيل الشباب بتizi وزو ".

إن هذه الدراسة تهتم ببروز الروح المقاولاتية والتي تظهر في العديد من البرامج والأجهزة العمومية، فكل جهاز دعم و متابعة لديه توجهه الخاص به ضمن إطار ما يسمى بتشجيع المقاولة، و عليه فإن الاهتمام البحثي متعلق بما ينتظره الشباب فيما يتعلق نشاء المؤسسة

والمقاولة عموما، حيث أن الباحث يعالج مراحل نمو روح المقاولاتية لدى الشباب الجزائري، حيث حاول معرفة هل مكان سياسة ترقية المقاولة المعتمدة على أجهزة الدعم والمساعدة (المالية والضريبية)، خلق وتشجيع وتنمية روح المقاولة لتحديد لدى الشباب، والتأثير على سلوكهم واتجاهها في ذلك؟ هذه السياسات التي من المفترض أن تنقل القدرات ومهارات مقاولاتية عند الشباب وجعله أكثر مبادرة، كيف ما كان السياق والوضعية والوسط الاجتماعي أين يعيش المقاول وينمو، و لتالي التساؤل الجوهرى للباحث هو إلى أي مدى مكان الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب تشجيع ظهور ونمو روح المقاولة لديهم "الشباب" لقد توصل الباحث إلى أنه لا يوجد تأثير ذو دلالة لأجهزة دعم وتشغيل الشباب على الدافعية المقاولاتية للشباب المقاول، كما توصل إلى أنه من الممكن ظهور ونمو روح مقاولاتية وفي أي سياق أو وسط، حيث أنه الشاب المقاول لا يولد "مقاولا" وإنما يمكن أن "يصبح كذلك". كتقدير مختصر لهذه الدراسة، فإنها تعتبر حديثة ومهمة في جوانب معالجتها لموضوع تشكل روح المقاولة لدى الشباب الجزائري و تأثير الأجهزة الحكومية الداعمة والمراقبة للشباب المقاول، لكن الباحث اهتم لجوانب البيئة السياسية المتعلقة بسياسة عمومية لرأسمالية الاقتصاد الجزائري ذلك في صورة مختلف للأجهزة الموضوعة لأجل ذلك، وبالتالي إقصاء وتجاهل تأثير الوسط والسياق، أو ما يمكن أن نسميه "البيئة التبعية"، فحقا المقاول لا يولد مقاولا لكن في كثير من الدراسات أكدت أن الإرث العائلي له تأثير على توجه الشباب إلى المقاولاتية وأنه هناك في الجزائر الكثير من المقاولات العائلية، كما أن العوامل السوسيو ثقافية لها دور مهم في هذه الديناميكية فتشكل ثقافة مقاولاتية أو مهنية ما، لا يمكن فصلها عن تأثير الثقافة الأم " المجتمعية".

2. دراسة عزال الدين تونيس وخليل رسالة معنونة بـ"التأثيرات الثقافية على السلوكات :

"التسييرية للمقاولين الجزائريين "

يرى أصحاب هذه الدراسة أن ظهور المقاولين هو مصبوغ لتأثير الثقافي الخاص لسياق والوسط الجزائري، فالعديد من الباحثين أشاروا لأهمية تأثير الثقافة الوطنية على السلوكيات التسييرية للمقاولين، هذا هو المقترن الذي حاول الباحثان دراسته في السياق الجزائري وذلك من خلال إتباعهما للنموذج كما أ محددا ، HOFSTEDE السوسيو-ثقافي في دراسة المقاولة و لتحديد المقاربة النظرية لهوفستد.

مرحلة ما بعد الدخول في عملية المقاولة لموضوع دراستهما ومن نتائجها:

-هناك قيم ثقافية قوية تصنع السلوكيات التسierية للمقاول الجزائري كالجماعية، غياب الرؤية المقاولاتية... الخ.

-غياب الثقافة التسierية¹.

دور المتغيرات البيئية في التأثير على الاتجاهات المقاولاتية والطموحات المتصح ا من قبل المقاولين في حد ذاتهم.

3. دراسة المقاول : ملحمة مفهوم "لعز الدين تونيس":

حاول الباحث في هذا العمل التطرق إلى أهم أشكال المقاول المعبأ اجتماعيا وثقافيا حسب التحولات الاقتصادية، وهدف الباحث إلى نسج روابط بين الأبعاد المفاهيمية والأحداث السياقية بناءا على ظهور أو عودة المقاولين، هؤلاء الذين هم دوما في تماشي مع التحولات الكبرى للرأسمالية. إشكالية هذه الدراسة النظرية تبحث في الأشكال والصيغ الخاصة لمقاومة من خلال التركيز على المنظور التاريخي المركب لنظرة الديناميكية، بالرغم من أن المتعارضات والتناقضات فيما بين مختلف النظريات لا تنفي دور المقاول في النشاط الاقتصادي، و بتالي المقاول حسب الباحث يعتبر المنشط الرئيسي للمجال الاجتماعي والاقتصادي في السياق الجديد للعولمة.

حتى ولو أن هذه الدراسة تعتبر مهمة من الناحية النظرية فيما يتعلق بتحديد مفهوم المقاول والبناء النظري لهذا المفهوم، لكننا نلاحظ غياب العناصر السياقية والاجتماعية في هذه المحاولة، فال مقاول الشاب والمرأة المقاول على سبيل المثال، كلها مفاهيم غائبة عن التحديد المفاهيمي والنظري في هذه الدراسة.

وعليه من الضروري التطرق إلى المقاول الجزائري الشاب من منطلق الديناميكية و الجماعية، ومن منظور الشبكات الاجتماعية، فحتى تعمق في دراسة هذا المفهوم يجب اخذ بعين الاعتبار لأبعاد متعددة في التحليل، بعد الاقتصادي، الاجتماعي والفردي بمعنى نحن أمام منطق الثلاثي للفعل المقاولاتي:

¹محمد بشير " : راهن الإشكالية الثقافية في الجزائر : عرض حال شبكات القراءة والتأنويل السوسيولوجية " ، ورقة عمل . مخبر البحث [المؤسسة الصناعية واتمع في الجزائر] ، جامعة تلمسان ، أفريل 2013 . ص 14 .

الأول : مرتبط بمفهوم العقلانية الاقتصادية.

الثاني : مرجعيته تتعلق لتنشئة الاجتماعية، والأطر السوسيو ثقافية المنتجة والمتحكمة في عناصر الفعل المقاولاتي.

الثالث : يتعلق بالبعد الفردي وال الحاجة للإنجاز.

هذه الدراسة تم بوضعية الشباب المقاول حيث أن الباحث قام بتحليل خصائص خلق المؤسسات لدى الشباب البالغ ما بين 15 و 35 سنة في البلدان المتقدمة والبلدان السائرة في طريق النمو وذلك انطلاقاً من مختلف الدراسات المنجزة في إنجلترا لنسبة للفئة الأولى وزامبيا لنسبة للفئة الثانية. حسب الباحث فإن الشاب المقاول هو "كل شخص بين 15 و 35 سنة والذي يبرهن عن قدرات في الإبداع، المبادرة، الخلق ومواجهة الأخطار في طريق ممارسته لنشاط ما " لقد أشار الباحث إلى أن آليات إنشاء المؤسسات لدى الشباب ليست صعبة ولا بمحض الصدفة، حيث اقترح مجموعة من التوصيات لتحسين المقاولة كما يضيف إلى أن إنشاء المؤسسة لدى

الشباب هو نتاج تأثير اجتماعي، يظهر ذلك من خلال بعض المؤشرات فالشاب الذي ينشئ مشروعه له توجه لتوظيف شركائه الأوائل من محیطه الجغرافي القريب والمتمنين لنفس شريحة العمر الأكثر شباب منه.

لكن المصلحة هي أيضاً اقتصادية يقول شيجونتا، حيث أن الشباب المقاول هم أكثر إشتراكاً في السوق المحلي، حيث أن خلق أي نشاط جديد هو بمثابة نفس جديد في ديناميكية الاقتصاد المحلي، ولذلك وحسب رأيه، هناك خصائص مشتركة بين الدول القوية والضعيفة اقتصاد لكن مع ذلك هناك اختلافات رئيسية موجودة لخصوص ما تعلق بخيارات وطموحات الشباب المقاول تبعاً لمكان انتماهم. كتقييم لهذه الدراسة، تجدر الإشارة إلى أن فرنسيس شيجونتا يعد من أكثر المهتمين الحاليين بقضايا الشباب المقاول خاصة في بعض التجمعات الإفريقية وكذلك التجمعات الغربية الانجلوسكسونية، عموماً حتى ولو أنه حاول في هذه الدراسة أن يقارب بين دوافع الإنماء لدى الشباب المقاول في العالم النامي والمتتطور خاصة ما تعلق لرغبة في الاستقلالية إلا أن هذا يبقى محصوراً في الجوانب السيكولوجية للدافعة، فالعديد من

الدراسات تؤكد أن عامل الوسط والبيئة تؤثر بصفة مباشرة في ما يتعلق بإنشاء أو التسيير، فالثقافة عامل مهم وحاسم في بناء توجهات الشباب وإدراكيهم للأعمال.¹

13. الدراسة الاستطلاعية:

بعد اقتناعنا بالموضوع قمنا بتحديد مكان الدراسة الميدانية، حيث كان الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء الوكالة الولاية غرداية هو المكان المناسب للدراسة ، حيث يتتوفر على جميع العناصر المكونة للبحث.

في يوم الثالث من شهر فيفري من سنة ألفين وتسعة عشرة، قمنا بزيارة ميدانية إلى صندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء الوكالة الولاية غرداية، فكان في استقبالنا رئيس مصلحة الموارد البشرية و تسيير الأجور، الذي قمنا برفقته بجولة داخل الصندوق للتعرف وتقارب أكثر على صالح ومكاتب وكيفية تسيير العمل داخل الصندوق.

وكانت لنا جولة بداية بالمديرية الفرعية للأداءات التي تعتبر من بين أهم مديريات الوكالة، بحيث صرح لنا المدير الفرعية للأداءات في لقائنا معه أن الصندوق في تطور مستمر، وكل ذلك بفضل جهود الدولة في تحسين الاداءات للمنخرطين من أجل تعطية اجتماعية مناسبة ،من شأنها استقطاب المزيد من المنخرطين، و في نفس السياق تطرق المدير الفرعية إلى أهمية إدخال التكنولوجيا المتطرفة وهذا من حيث التدفق الهائل لشبكة الانترنت واستعمال شبكة وطنية للقاعدة البيانات لاستعمالها في مرافقة المنخرطين على المستوى الوطني.

وبعدها استقبلينا من طرف المدير الفرعية للتحصيل و المنازعات و المراقبة حيث قدم لنا الطريقة التي تسير بها المديرية الفرعية و العلاقة بين صالح الموجودة بها.

إن عرض الإحصائيات المتضمنة لسنة الحالة و السنوات الماضية، جعلتنا في الحقل الحقيقي الذي يرشدنا إلى دراسة صحيحة لأسباب العزوف عن التامين الاجتماعي من طرف التنظيمات المقاولاتية .

14. مجتمع و عينة البحث :

يضم الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء الوكالة الولاية غرداية أكثر من 14611 منخرط موزعة على الشكل التالي :

¹ - CHIGUNTA (F) : « l'entrepreneuriat chez les jeunes : relever les grands défis stratégiques l'Actualité des services aux entrepreneurs, n°07, décembre 2003, DGCID
14 -Ibid, p05

- غرداية : 10 725 منخرط.
- متليلي : 1 829 منخرط.
- المنيعة : 1 778 منخرط.
- القرارة : 272 منخرط.
- بريان : 1 470 منخرط.
- المجموع : 14 611 منخرط.

و كانت الدراسة تستهدف جميع شرائح المنخرطين من تجار و حرفيين و صناعيين و فلاحين...الخ و بمختلف أعمارهم و جنسهم وكذلك ناشطين و ناشطين متقاعدين. و بما أن الدراسة الميدانية أقيمت في بلدية غرداية، فان مجتمع البحث هو 10 725 منخرط و العينة عشوائية وحددت بـ 60 منخرط .

وزعت الاستمارات على أعضاء العينة بطريقة عشوائية فبعضهم تمت زيارتهم في أماكن عملهم مثل تجار السوق العتيق بغرداية و الفلاحين بمنطقة الضایة بن ضحوة و العطف و الصناعيين بالمنطقة الصناعية غرداية، أما البقية فتم استقبالهم في مقر الوكالة الولاية.

الفصل الثاني

تمهيد:

إن التحول إلى نظام الاقتصاد الحر في الجزائر مع مطلع التسعينات من القرن الماضي أدى إلى بروز دور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة كأداة فعالة لدفع عجلة التنمية الاقتصادية و الاجتماعية، على غرار عدد كبير من بلدان العالم التي أصبحت ترى في عملية إنشاء المؤسسات محركاً للتطور الاقتصادي. وهكذا ظهرت الدراسات والأعمال الأكاديمية التي تتناول موضوع المقاولاتية في تزايد مستمر. حيث أظهرت الدراسات أنه بالرغم من كل ما تبنّته الدولة الجزائرية من إجراءات فإن المقاولاتية في تواجه العديد من المعوقات التي تعترض طريقها وتعرقل نشاطها، و تمنعها من التطور و النمو، عليه سيتم التطرق في هذا الفصل إلى مفاهيم المقاولاتية و خصائص الفعل المقاولاتي و أساليبه و كذلك بعده السوسيولوجي.

1. مفهوم المقاولاتية:

لقد تعددت التعريفات ذات العلاقة بمفهوم وطبيعة المقاولاتية مع وجود كثير من التقارب فيما بينها من حيث المعنى العام والمحتوى. و فيما يلي نعرض التعريف اللغوي و الاصطلاحي لمفهوم المقاولاتية:

1.1. المفهوم اللغوي

قاول فلاينا :فاوضه و جادله، أعطاه العمل، تعهد منه بالقيام به. المقاول من يتعهد بالقيام بعمل معين مستكملاً شروطاً خاصةً كبناء بيت أو إصلاح طريق، و توضح تفصيلاته في عقد يوقعه المتعاقدون¹

تعريف المقاولاتية لغة:

المقاولة هي صيغة مبالغة على وزن مفعولة تقضي مشاركة من أطراف متعددة، و أصل اشتقاقةها وهي مشتقة من الكلمة المقاول فتشير خاصةً إلى الخطر أو المغامرة التي تميز توظيف الأموال في النشاط الاقتصادي²

¹. معن خليل العمر :معجم علم الاجتماع المعاصر، ط١ ، عمان، دار الشروق، 2006 ، ص206

² قسنطينة، جامعة البشرية، الموارد تسيير و تنمية اجتماع علم تخصص ماجستير رسالة الجزائر، في المقاولة المرأة :فريدة . شلوف

2.1 المفهوم الاصطلاحي

- يعتبر تعريف E.H.Schein لثقافة المقاولة أكثر التعريف انتشاراً وتدالواً ويعرفها بـ: البنية التي تتشكل من المسلمات الأساسية التي تبتكرها، تكتشفها أو تصوغها مجموعة معينة عندما تتعلم كيف تواجه مشاكل التكيف الخارجي والاندماج الداخلي، وهي مسلمات أدت دورها بشكل جيد لدرجة اعتبرت معها كشيء صالح أو ك شيء يلقن للأعضاء بوضعه طريقة صحيحة في الإدراك والتفكير والإحساس في التعامل مع تلك المشاكل¹ كما نجد تعريف لا ليوجاك E.Jacques لثقافة المقاولة حيث اعتبرها طريقة التفكير والسلوك الاعتيادي والتقليدي وتتميز بتقاسمها واشراكها بين أعضاء التنظيم وتعلم تدريجياً للأعضاء الجدد بهدف قبولهم في المقاولة.

تعريف المقاولة انطلاقاً من المبادئ أو الأسس لقد اهتم المنظرون الأوائل للتنظيمات بالبحث عن المبادئ الأساسية التي تميز كل التنظيمات وتسمح بفهم كيف تستطيع ذات التنظيمات تحقيق أهدافها. وتم الاتفاق على ثلاثة مبادئ أساسية:

- ✓ مبدأ التمايز أو التخصص
- ✓ مبدأ الاندماج أو التنسيق
- ✓ مبدأ التكيف مع المحيط
- ✓ مبدأ التمايز

من أجل تحقيق أهدافها تسعى المقاولة إلى الاستعمال الأفضل لمواردها وكفاءاتها، ومادامت أهداف المقاولة تتصرف بالتعقد عموماً، وتقضي كفاءات متعددة ومختلفة؛ وجب إذن لتعريف بالمقابلة تحديد مختلف العمليات الضرورية وكذا الكفاءات والوسائل الالزمة لذات العمليات.

إن مبدأ التمايز ترجمته انطلاقاً من الأسئلة التالية:

- ✓ كيف يتم تقسيم العمل؟
- ✓ كيف يتم تحديد مناصب الشغل؟
- ✓ كيف يتم إسناد الوسائل؟
- ✓ كيف تتم عملية توظيف الكفاءات؟

¹. لحبيب اعمري، للمقاولة والثقافة، دراسة في عملية التحديث بال المغرب، أطروحة لنيل دكتوراه الدولة في علم الاجتماع، جامعة سيدى محمد بن عبد الله، فاس، 2006-2007، القسم الثالث، العلاقة بين التنظيم والتغيير على ضوء المعطى الثقافي، الفصل التاسع، التنظيم والثقافة، براديغthem الثقافة التنظيمية، ص 221.

✓ كيف تتم عملية مراقبة الشغل؟

✓ ما هي معايير الأجر؟

يفكك مبدأ التمايز المقاولة إلى وحدات صغيرة وأكثر تخصصاً وأكثر انسجاماً على مستوى تخصصات كل وحدة على حدة. وهذا المبدأ يذكرا بالطريقة التقليدية لتقسيم الشغل حيث يتم تدوين على جداول مناصب الشغل وكل البيانات اللازمة بها.

مبدأ التنسيق (أو الاندماج)

يعتبر هذه المبدأ مكملاً للمبدأ السابق، أي مبدأ التمايز. ويتجه هذا المبدأ . مبدأ التنسيق . إلى توحيد وإحداث الانسجام بين مختلف وحدات الإنتاج المتخصصة؛ كما يسعى ذات المبدأ إلى التوفيق زمنياً بين أنشطة مختلف وحدات الإنتاج لتشكل نظاماً متاماً وبالتالي يسمح بتحقيق أهداف المقاولة بطريقة مرنة أو سلسة. ويمكن ترجمة مبدأ التنسيق بالأسئلة التالية:

► كيف يمكن ربط التواصل بين مختلف وحدات الإنتاج فيما بينها؟

► كيف يمكن ترتيب (من التراتبية) وتنظيم مختلف الأنشطة؟

2. لمحة تاريخية على نشأة المقاولاتية

1.2 نشأة وتطور المقاولاتية

إن المقاولاتية ليست وليدة اليوم، إلا أنها ظاهرة متعددة تحمل في طياتها أفكار وتصورات المبدعين في كل عصر لتحسين الأداء وزيادة الإنتاجية لنجاح الأعمال والمشروعات الكبيرة أو المتوسطة أو الصغيرة.

حيث لم يكن بمقدور "oligopoly theory" تعود جذور المقاولاتية إلى نظرية احتكار الغلة المقاول سوى حساب الكميات والأسعار للسلع التي سوف ينتجهما ويتخذ قراراً مناسباً بشأنها¹.

كما تأثرت المقاولاتية أثناء تطورها بالمدارس الفكرية المختلفة² ، فقد ساهم رواد المدرسة الكلاسيكية بنصيب وافر في تفسير السلوك المقاولاتي، ويرجع الفضل إلى في إدخال مصطلح المقاولاتية إلى النظرية الاقتصادية من "Richard Cantillon" ريتشارد كانتلون³ خلال اعتبار المقاولاتية ارتفاع أو انخفاض الأسعار مستقبلاً، بينما أشار فرانسيس و ولكر إلى أن

¹ 26 ص ، 2013 الأردن، ط1، والتوزيع، للنشر الشروق دار الريادية، بدران، - إبراهيم

² 26 ص ، 2009 الأردن، إربد، الحديث، الكتب عالم والنماذج، المفاهيم الإعمال في الريادة عوض، مجدي مبارك

المقاولاتية تتمثل في القدرات الإدارية التي يمتلكها المقاول وتساعده في جني الأرباح . " أما المدرسة الاقتصادية اعتبرت المقاول عنصرا من عناصر الإنتاج، حيث أشار ألفريد مارشال إلى أن "Schultz" إلى أن المقاولاتية أحد تكاليف الإنتاج، بينما يشير شولتز "Alfred Marshal" المقاول هو من له القدرة على التعامل مع ظروف عدم التوازن¹. وقد ركزت المدرسة النمساوية على اعتبار المقاولاتية مرادف للإبداع والابتكار، حيث أشار إلى أن المقاول هو المبدع الذي يقدم ابتكارا تقنيا غير مسبوق "Josef Schumpeter". جوزيف شومبيتر رائد مدرسة جامعة هارفارد وأول من أسس مركزا لمقاولاتية الأعمال سنة 1948 م "Arther" وبعد آثر فقد أشار إلى أن المقاولاتية تتحقق من إنشاء منظمات الأعمال والاستثمار فيها لتنمية وتطوير الاقتصاد الوطني.

أما رواد المدرسة الحديثة فقد أسهموا بنصيب وافر في تطوير مفهوم المقاولاتية فقد أشار كل من "Robert Maclelland" و "Drucker" و "Mintzberg" و "منتزبرغ" و "دركر" ماكليلاند إلى المقاولاتية باعتبارها تمثل الحاجة إلى الانجاز وتعظيم الفرص والإبداع والابتكار، وإنشاء "Hezberg". منظمات الأعمال والمخاطر وتكوين الثروة يعود الأصل التاريخي لمفهوم المقاولاتية إلى العلوم الاقتصادية، حيث بدأت الإشارات لمفهوم المقاولاتية منذ الاقتصاديين الأوائل من خلال تعريفها كعنصر من عناصر الإنتاج يهدف لتنظيم أو (Adam Smith, Alfred Marshall, Hawley) تنسيق العملية الإنتاجية والتجارية، والتعامل مع ظروف عدم الاستقرار أو عدم التوازن في السوق، وأن المقاول هو من يملك رأس المال أو المزود له، وهو الذي يمتلك مهارات المخاطرة والابتكار والإدارة ومهارات البناء المؤسسي، وأن المقاولاتية تمثل أحد تكاليف هو أول من أرسى قواعد الاقتصاد الحر والمبادرات الفردية على أساس مبدأ Adam Smith للإنتاج للمؤسسة، والحقيقة أن "ـ دعه يعلم دعه يمرـ".

ـ David Ricardoـ وعلى الرغم ذلك لم تتضمن كتابات الاقتصاديين الأوائل إشارات واضحة حول دور المقاول و المقاولاتية في النشاط الاقتصادي، لكنهم وضعوا الأساس لما يمكن أن يصبح في وقت لاحق مميزات للمقاول التي ظهرت مع الاقتصاديين النيو كلاسيك ، أما الظهور الفعلي للمقاولاتية وتطورها في النظرية الاقتصادية فقد كان من خلال المراحل التالية:

¹ 9. ص ، 2011 الأردن، إربد، الحديث، الكتب عالم الريادي، والتعليم الريادي التربية عوض، مجدي - مبارك

أولاً :نشأة المقاولاتية في النظرية الاقتصادية:

الرائدان - 1767 (Richard Cantillon, 1680 - Jean-Baptiste SAY, 1832) يعتبر الكاتبان (1734) في ربط المقاولاتية بمجال الاقتصاد، فقد اعتبر هاذان الكاتبان أن المقاولاتية نشاط لتحويل منتجات أو خدمات بعرض إعادة بيعها، وتحمل المخاطرة الناتجة عن هذا التحويل، فهما يعت بران أن المقاول هو الفاعل الرئيسي والذي يتحمل المخاطرة عن هذا التحويل.

ثانياً: المقاولاتية حسب منظور Schumpeter :

يعتبر أب مجال المقاولاتية الثاني الذي أعطى للمقاول صورة محورية في التنمية الاقتصادية من خلال كتابه "نظرية التطور الاقتصادي فإن الاقتصاديين اهتموا بالوظائف المقاولاتية المنجزة على مستوى السوق حسب Schumpeter ، ونظامه ولم يأخذوا بعين الاعتبار الخصائص البشرية التي يمتلكها الفاعلون في العملية، وبالتالي يمكن القول في هذا الصدد أن الثقافة المقاولاتية لم تكن من اهتمامات الاقتصاديين، وهو ما يمثل – في رأينا - رؤية قاصرة نسبياً تجاه المقاولاتية ومع ذلك فإن مساهمة المقاربة الاقتصادية جد مهمة، لأنها أعطت مساعدات لمجال المقاولاتية على الأقل في بعث البعدين الأساسيين التاليين :المقاول المنظم ومنشئ النشاطات الاقتصادية، والمقاول المبتكر.

بالأساس هو أول من أشاد بالمقاول وأهميته، من خلال أعماله وضع (Joseph Schumpeter) فكريتين أساسيتين تطورتا واستمرتا عبر الزمن، وأصبحتا تستعملان بشكل واسع إلى غاية اليوم، هما الابتكار والتنمية الاقتصادية.

حيث ، Say وخاصة أعمال Cantillon إلى إكمال أعمال Schumpeter من خلال هاتين النقطتين هدفت أعمال للمقاول بدائي، ولكنه مهم من حيث أنه يشجع Cantillon أن التعريف الذي أعطاه (Schumpete) الذي يمثل حسب Say أيضاً بتعريف القيادة والمضاربة ويجعل من النشاط المقاولاتي وظيفة "فريدة" ، كما أقرّ كثيراً Schumpeter رأيه بداية جيدة من أجل إعداد نظرية حقيقة للمقاولاتية والتي تأثر بها الكثير من الكتاب بعده . أكد هذا الأخير على أنه ذلك الذي يضمن ، (L'entrepreneur) والمقاول (Capitaliste) على التمييز بين الرأسمالي أو ذلك الذي يتحمل الخطر المالي، إنه يطلق وظيفة المقاولاتية لعدد (Invente) تركيبات جديدة وليس فقط هو الذي يبدع.

من المهام والوظائف غير المصنفة والتي ترى غالباً بشكل غير ملائم كالتمويل، تحمل المخاطرة والإبداع، كنتيجة لهذا التمييز بين بين الربح المقاولاتي والأجير والفائدة، في حين أنه يقبل كقاعدة الرأسمالي والمقاول، حيث تعتبر أن العائد مرتبط بشكل كبير بالتكلفة . وهو يعتقد وجود قيمة خاصة ومستقلة تتعلق أساساً بدور المقاول القائد في النظام الاقتصادي ، من خلال العمل على استغلال الفرص وتوفيق تركيبات جديدة لخلق فائض القيمة وتحقيق الأرباح.¹

جوهر المقاولاتية يتمثل في (Innovation): " مراراً بمفاهيم المقاولاتية والابتكار في البداية ارتبطت أعمال Schumpeter بهدف إنشاء ، تصور واستغلال فرص جديدة في مجال المؤسسة، فالابتكار يعتبر مصدراً للتميز لدى Schumpeter . ومع ذلك فمساهمة المدخل القائل بأن النظام الاقتصادي المكون من جانب العرض وجانب الطلب يكون في حالة توازن، تبني ويميل المقاول إلى كسر حالة التوازن المسيطرة على النظام الاقتصادي من خلال ما يقدمه من ابتكارات في النظام في صورة عن هذه العملية بمصطلح (منتجات جديدة، أو أساليب إنتاج جديدة أو أسواق جديدة) .

ان مصطلح "التدمير الخالق" أساسه أن يقوم المقاولون بكسر القيود والحواجز السائدة في النظام الاقتصادي، الأمر الذي يدفع غيرهم إلى تتبع عالم إقتصاد وسياسة النساوي جوزيف شومبيتر و يعد من أهم الاقتصاديين في القرن العشرين، لما له من مساهمات عديدة في المجال الاشتراكي، و الديمقراطيات، وهو يعتبر أول عالم قام بتطوير نظرية المقاولاتية. كما ينبغي الإشارة هنا إلى أن الابتكار ليس ببساطة المنتج أو الخدمة المطورة، إنه التجديد المرتبط بالنشر، التوزيع،... أي أن تطوير هذا بين خمسة أنواع من Schumpeter المنتج أو الخدمة دون طرحها في السوق لا يمكن من ملاحظة هذا الإبداع ، و يميز التوافقات الجديدة:²

1-تقديم منتج جديد؛

2-تقديم طريقة أو أسلوب إنتاجي جديد؛

3-افتتاح أو دخول سوق جديد؛

¹- Alain FAYOLLE, Du champ de l'entrepreneuriat à l'étude du processus entrepreneurial : quelques idées et pistes de recherche, Op Cit

² - Joseph Schumpeter (1926), Théorie de l'évolution économique : Recherches sur le profit, le crédit, l'intérêt et le cycle de la conjoncture. Introduction, (Traduction française, 1935), Edition complétée le 18 avril 2002 Chicoutimi, Québec, p59

- 4- الحصول على مصدر توريد جديد للمواد الخام أو أي سلع صناعية أخرى مشابهة؛
 5- تنفيذ وإنشاء منظمة جديدة أو صناعة جديدة.

أصبح من المعروف على نطاق واسع لدى المجتمع العلمي دور الابتكار في مجال المقاولاتية، منذ أعمال سبعة مصادر للابتكار، و هي محددة كما يلي:

- غير المتوقع، النجاح، الفشل، الحدث الخارجي غير المنتظر؛
- المتناقض بين الحقيقة كما هي وكما يجب أن تكون أو كما نتصورها؛
- الابتكار المرتكز على الحاجة الهيكلية؛
- التغيير الذي يقلب هيكلة الصناعة أو السوق ويأخذ الجميع بشكل مفاجئ؛
- التغيير في التركيبة السكانية؛
- التغيرات في الإدراك والمعرفة الجديدة؛
- المعارف الجديدة، علمية أو لا .

بتسجيل مفهوم المقاولاتية باستمرار ضمن سياق التنمية الاقتصادية، بالفعل في المرحلة الثانية، فأهمية المقاولاتية بالنسبة لهذا الكاتب لا تمثل فقط في ترقية الابتكار، بل هي تهدف إلى بناء تصور اقتصادي كلي، فالابتكار هو محرك للتنمية الاقتصادية الوطنية، وقد أصبح يستعمل بشكل واسع كمؤشر لمعرفة الصحة الاقتصادية لدولة ما.

ولقد لقي دعماً وتأييداً من قبل العديد من الباحثين، كما لقيت أراء ومساهمات دور التدمير الخالق في أنه القوة الدافعة للاقتصاد، حيث يشير هذا المفهوم إلى كسر حالة التوازن الموجودة في السوق الطلب والعرض على السلع من خلال قيام المقاولين بابتكار منتجات أو خدمات جديدة مما يؤدي إلى خلق طلب وعرض جديدين على هذه المنتجات أو الخدمات، ويحقق المقاولون أرباحاً وثروات طائلة من وراء هذا الابتكار ويحتكرون السوق لفترة زمنية طويلة.

ثالثاً: المدرسة النمساوية : Kirzner :

تمثل مرجعاً رئيساً للعديد من الباحثين الذين جاءوا من بعده، وبالنسبة لـ Schumpeter ظلت أفكار واستنتاجات عرف المقاول على أنه ذلك الذي يخطط ويربط استعمال الموارد على أساس المعرفة والمعلومات المستقاة من جميع (أن النظام الاقتصادي عندما يكون في حالة عدم توازن، يقوم المقاول باكتشاف هذه الحالة ثم يقوم باستثمارها)، ويؤدي ذلك إلى التوصل

إلى حالة التوازن، وقد لاحظ أيضاً أن المقاولين يعملون على إثارة طلب السوق من خلال قدرتهم على الإقناع باستخدام أساليب الإعلان ومن هنا، يقومون بخلق المزيد على دور المقاول في الحصول على الأفكار والمعلومات واستخداماتها، وبذلك، من عدم التوازن في السوق . وقد أكد Kirzner على أن المقاول لا يعمل فقط على اكتشاف واستثمار الفرص، ولكنه يمتلك الحماس والنشاط للعمل أيضاً على خلق المزيد من الفرص بتعبير "الشغف المقاولاتي¹"، واستثمارها وهو ما عبر عنه بعد ذلك على دور التخطيط في الحصول واستعمال المعلومة من أجل الاستجابة للتغيرات وجلب الربح من الفرص الاستثمارية، بالنسبة له المشكل أن الرجل على الفور يجب أن يبحث عن الحل، وهو الاستعمال الرشيد. أن قيمة عمل المقاول تكون على أساس أسعار أقل واستغلال للمعرفة المتاحة، على خلاف تفسير المنتجات الاستهلاكية التي تكون على أساس ظروف عرض مختلف عوامل الإنتاج¹. من خلال التركيز على التركيبات الجديدة.

كما عرف المقاول على أنه ذلك الذي يتوقع الحاجات، يدير ويراقب الإنتاج ويجمع المعرفة المناسبة، روح التحكم والمسؤولية، إنه الذي يتخذ قرارات في بيئه معروفة بالكثير من عدم التأكيد، مسئول بالكامل عن نتائج قراراته ويضمن وجودها في المؤسسة اتجاه مع ذلك بأن وظائف المقاول تشتمل على جوانب أخرى أقل أهمية كالابتكار عدم التأكيد، حل المشاكل ... إلخ، أما الربح بالنسبة له هو عائد يأتي من طبيعة أكثر تعقيداً والذي يعتمد على عدم التأكيد ، المطلق في تقدير القيمة التي يتم الحكم عليها².

كما سلط Mark Casson الضوء على المقاول في كتابه "المقاول_نظريّة اقتصاديّة" وناقش وجود وظيفة مقاولاتية إضافية للمقاول، وقد أطلق على هذه الوظيفة اسم :المقاول كمسير للموارد المحدودة،³ وافتراض أن عدم التوازن موجود في السوق، وأن المقاول يرى إمكانية إدارة الموارد بطريقة أكثر فعالية، وهو ما يدفع السوق نحو التوازن، وقد على أهمية المعلومات، وتبني وجهة النظر القائلة بأن المقاول يتمتع بالقدرة على جمع البيانات بطريقة مثلماً فعل تؤدي إلى خلق فرص لتحقيق الربح، وأنه يعمل كمسير للموارد المحدودة، ويتمتع بالقدرة على التعامل مع

¹ - Peter Drucker, Innovation and entrepreneurship, Traduit de l'américain par Patrice Hoffmann, les entrepreneurs, expansion hachette; Edition Jean-Claude lattés,(1985).P 62.

² - عمرو علاء الدين زيدان، ريادة الأعمال :القوة الدافعة للاقتصاديات الوطنية، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، 2007 ، ص52.

³ - 3 Mark Casson, An Entrepreneurial Theory of the Firm, University of Reading, March 30 1998, p8.

التكاليف المترتبة على ذلك . ويحدث ذلك من خلال استخدام أساليب مختلفة، مثل : التفاوض الفعال وعولمة الأنشطة المقاولاتية.

بالتركيز على أهمية التنسيق، بالإضافة إلى ذلك، فالمقاول بالنسبة Say هو كل شخص متخصص في اتخاذ القرارات حيث أن أشخاص آخرين بسبب الوصول المتفاوت للمعلومة يختارون استراتيجيات له أخرى، فهو يرى المقاولين الجيدين يضخرون كثيراً من أجل التقدم الاجتماعي المناسب لجلب أشخاص آخرين مفتقددين للفرص و صعوبة إعطاء تعريف عالمي موحد للمقاول ودوره، كما لاحظ وأشار Casson إلى الاستثمارية في مكان آخر، وكشف الاختلاف الكبير في تصور مختلف الكتاب.

بشكل عام، شهدت النظرية الاقتصادية الكثير من الصعوبات التي تستوجب من المقاول بسبب فرضيات رشادته المحافظة على توازن السوق من خلال سهولة وحرية الوصول إلى المعلومة وكتنجة ذلك يعتبر المقاول كمدخل بالتوازن، كما أنه ضامن لعودة التوازن Filion الاقتصادي، وبالتالي لا يبدو أن للمقاول مكانة في النظرية الاقتصادية التي تتطلب الرشادة واحترام والتوازن، حيث صر "ليس من السهل تماماً إدخال عوامل الرشادة ضمن السلوك المعقد للمقاول، وبالتالي فأحد الانتقادات التي يمكن توجيهها للاقتصاديين هي عدم القدرة على تطوير علم الاقتصاد للمقاول

كما أن رفض الاقتصاديين قبول نماذج غير قابلة للقياس الكمي سجل محدودية هذا العلم في تطوير المقاولاتية، هذا جعل عالم المقاولاتية يتوجه نحو السلوكيين من أجل التعمق أكثر في فهم سلوك المقاول.

3. أهمية و خصائص الفعل المقاولاتي

3.1. الأهمية

تمثل أهمية المقاولاتية في :

- ✓ الرفع من مستويات الإنتاج؛
- ✓ زيادة العائدات الناتجة عن نشاط المؤسسات الجديدة التي تم إنشائها.
- ✓ تجديد النسيج الاقتصادي من خلال تعويض المؤسسات الفاشلة وإعادة التوازن للأسوق
- ✓ تشجيع الابتكار عن طريق إنشاء مؤسسات مبتكرة جديدة يمتد تأثيرها لتشمل حتى المؤسسات القائمة

- ✓ التي تجد نفسها مضطورة إلى التكيف مع التغيرات الحاصلة من أجل تعزيز قدراتها التنافسية بما يضمن بقائها في الأسواق؛
- ✓ وسيلة لإعادة الاندماج الاجتماعي للعمال الذين فقدوا مناصب عملهم نتيجة أسباب اقتصادية خارجة عن نطاقهم؛
- ✓ تشكل متنفساً يسمح للمقاولين بالخروج من نموذج العمل المأجور الذي سيطر على الأذهان لفترة طويلة من الزمن و اللجوء إلى العمل الحر؛
- ✓ تشجيع المبادرة الفردية وازدهارها في أي مجتمع يتطلب العمل على غرس الرغبة في المبادرة ونشر روح المقاولاتية بين أفراده؛
- ✓ المنظمات الحديثة أصبحت تشجع الحس المقاولاتي على جميع مستويات المنظمة¹.

2.3. الخصائص

- لقد تم تقديم مفهوم المقاولاتية سابقاً على أنها خلق و إيجاد شيء جديد ذي قيمة مع اعتبار المخاطر و العوائد المصاحبة لهذه العملية من المقاولين أنفسهم ، و من هنا فإنه يمكن تعريف العملية المقاولاتية بأنها القدرة على تعريف و تقييم الفرص، ثم تطوير خطة المشروع المناسبة ، و من ثم تحديد الموارد الالزمة أو المطلوبة لبناء و إدارة المشروع المنبثق. فهذه الأنشطة و الإجراءات لابد و أن تتوارد مع انطلاق أي منظمة ريادية أو مشروع ريادي .²
- خصائص العملية المقاولاتية على النحو التالي Baygrave : و Hofer قد حدد
- ✓ أنها عملية تنشأ بمحض و اختيار و إرادة الإنسان .
 - ✓ أنها تحدث على مستوى الشركات الفردية في أغلب الأحوال .
 - ✓ أن تتضمن نوعاً من تغيير الأوضاع .
 - ✓ أن تتضمن نوعاً من عدم الاستمرارية .
 - ✓ أن عملية شاملة .
 - ✓ أن عملية ديناميكية .
 - ✓ أن تتمتع بالذاتية إلى حد كبير .

¹ - دباح نادية، "دراسة واقع المقاولاتية في الجزائر وأفاقها"، مذكرة تخرج لنيل شهادة ماجستير في علوم التسويق، تخصص إدارة أعمال، كلية العلوم الاقتصادية، العلوم التجارية وعلوم التسويق، جامعة الجزائر 3، سنة 2011-2012 ، ص 11 - 20
² 129 ، ص 2009 الأردن، إربد، الحديث الكتب عالم ، الأعمال في الريادة ، مبارك عوض - مجدي

✓ أن تتضمن العديد من المتغيرات السابقة على حدوثها .

✓ أن نتائجها حساسة جدا للأوضاع المبدئية التي تتخذها هذه المتغيرات .

4. سمات المقاول وأهم المدارس المفسرة لها

يحتاج المقاول لكي ينجح في مشروعه إلى مجموعة من السمات والخصائص التي تميزه عن غيره، والتي تجعله قادرًا على المثابرة والعزز لتنفيذ مشروعه رغم الصعوبات التي قد تواجهه مستقبلاً¹.

أولاً: سمات المقاول

لقد أثارت نتائج أعمال المقاولين اهتمام الكثير من العلماء؛ حيث قام العديد منهم بإجراء دراسات وأبحاث عديدة عن المقاولين الناجحين لمعرفة الأسباب الكامنة وراء تميزهم وإبداعهم في أعمالهم ونجاحهم، فقد بينت هذه الأبحاث أن المقاولين يتحلون بصفات وسمات شخصية تميزهم عن غيرهم وتجعلهم قادرًا على إنجاز مشاريعهم الخاصة وإنجاحها، أهم هذه السمات هي² :

أ) السمات الذاتية

وتمثل السمات الذاتية في ما يلي:

1. الحاجة إلى الإنجاز : أي تقديم أفضل أداء والسعى إلى إنجاز الأهداف وتحمل المسؤولية والعمل على الابتكار والتطوير المستمر والتميز، ولذلك فال مقاول دائمًا يقيم أدائه وإنجازه في ضوء معايير قياسية وغير اعتيادية.³
بالإضافة إلى⁴ :

2. الاستعداد والميل نحو المخاطرة : إن الريادي هو الشخص المخاطر لذلك فإن أهم ميزة في المقاولاتية هي الميل نحو المخاطرة، لذلك نجد أن الشركات الصغيرة التي يمتلكها شخص واحد هي أكثر ميلًا للمخاطرة من الشركات الكبيرة.

3. الثقة بالنفس : إن الأشخاص الذين يمتلكون الثقة بالنفس ويشعرون أنهم يمكن أن يقابلوا

¹ عمان، الثانية، ،الطبعة والتوزيع للنشر الحامد ومكتبة دار الصغيرة، الأعمال وإدارة الريادة على، محمد السنار عبد النجار، - فايز² 2008 ص ، 9 الأردن،

والاقتصادية، الإدارية للعلوم القيادسة مجلة التقني، الإبداع على وأثرها الصناعات منظمات في الريادي خصائص إسماعيل، علي - عمر² 75 ص ، 2010 العراق، الموصل، 4 العدد ، 12 المجلد

³ - ADAM, M, Réinventer l'entrepreneuriat: pour soi, pour nous, pour eux, éditions l'Harmattan, paris, 2009, p. 21

⁴ 75 : ص - ذكره، سبق مرجع إسماعيل، علي عمر 76 -

التحديات، حيث انه يمتلك شعوراً متفوقاً و إحساساً بأنواع المشاكل المختلفة بدرجات أعلى والقدرة على ترتيب هذه المشاكل والتعامل معها بطريقة أفضل من الآخرين.

4. الرغبة في الاستقلالية: ويقصد بها الاعتماد على الذات في تحقيق الغايات والأهداف، والسعى باستمرار لإنشاء مشروعات مستقلة لا تتصرف بالشراكة خاصة عندما تتوافر

لديهم الموارد المالية الكافية¹

5. الاندفاع للعمل : يظهر المقاول مستوى من الاندفاع نحو العمل أعلى من الآخرين حتى أن هذا الاندفاع والحماس يأخذ شكل العناد والرغبة في العمل الصعب والشاق.

6. الالتزام : لا بد أن يستمر المقاول بالتركيز على أهدافه وعدم تخليه عن تحطيط أنشطته كما أن سر نجاح المقاول هو التزامه بواجباته التي رسمها لنفسه.

7. التفاؤل : يتميز المقاول بأنه متفائل أكثر من غيره مع العلم أن الأشخاص قد يفشلون في تحقيق شيء ما في مراحل الحياة وهذا أمر لا يمكن تفاديه، ولكن يجب التعلم من ذلك الفشل لاستمرار النجاح.

ب) السمات السلوكية:

وتتمثل السمات السلوكية للمقاول الناجح في المهارات التفاعلية و المهارات التكاملية حيث:

1. المهارات التفاعلية : وهي المهارات الإنسانية من حيث بناء وتكوين علاقات إنسانية بين العاملين والإدارة والمشرفين على الأنشطة والعملية الإنتاجية والسعى لإيجاد بيئة عمل تفاعلية تستند إلى التقدير والاحترام والمشاركة في حل المشكلات وتنمية الإبداع وإقامة قنوات اتصال فعالة وهذه المهارات توفر الأجواء لتحسين الأداء.²

2. المهارات التكاملية : وهي تنمية المهارات التكاملية بين العاملين إذ تصبح الشركة وكأنها خلية عمل متكاملة وتتضمن إنسانية الأعمال بين الفعاليات وبين الأقسام.

ج) السمات الإدارية

والتي تتمثل في مجموعة من المهارات أهمها:

¹ - فلاح حسن الحسيني، إدارة المشروعات الصغيرة ،مدخل إستراتيجي للمنافسة والتميز، دار الشروق للنشر والتوزيع، الطبعة الاولى، عمان،الأردن، 2006 ، ص 21 .

² - فلاح حسن الحسيني، إدارة المشروعات الصغيرة ،مدخل إستراتيجي للمنافسة والتميز، دار الشروق للنشر والتوزيع، الطبعة الاولى، عمان،الأردن، 2006 ، ص 21 .

1. المهارات الإنسانية : وتمثل المهارات الخاصة بالتعامل الإنساني والتركيز على إنسانية العاملين وظروفهم الإنسانية والاجتماعية وتهيئة الأجواء الخاصة بتقدير واحترام الذات فضلاً عن احترام المشاعر الإنسانية والكيفية التي يتم فيها استثمار الطاقات خلال بناء بيئة عمل تركز على الجانب السلوكى والإنسانى وانعكاس ذلك على الأداء والتميز.

2. المهارات الفكرية : يتطلب من المقاول امتلاك مجموعة من المهارات الفكرية الخاصة وأمتلاك المعارف والجوانب العلمية والتخطيطية والرؤيا لإدارة المشروع الصغير وكيفية ارتكازه على الأطر والمفاهيم العلمية والمعرفية والقدرة على تحديد السياقات والنظم وصياغة الأهداف بعقلانية.

3. المهارات التحليلية : ترتبط المهارات التحليلية مع المهارات الفكرية وتهتم المهارات التحليلية بتفسير العلاقات بين العوامل والمتغيرات المؤثرة على أداء المشروع وتهتم هذه المهارات بتحليل الأسباب وتحديد عناصر القوة والضعف للبيئة الداخلية والفرص والتهديدات في البيئة الخارجية، كما تركز هذه المهارات على تحديد السلوكيات الخاصة بالمنافسين وتصوراتهم المستقبلية.

4. المهارات الفنية : وتمثل بالمهارات الأدائية ومعرفة طبيعة العلاقات بين المراحل الإنتاجية والمهارات التصميمية للسلع ومعرفة كيفية أداء الأعمال الفنية خاصة فيما يتعلق بتصميم المنتج وكيفية تحسين أدائه، وكل ما يرتبط بالجوانب الفنية والتشغيلية ومعرفة التعامل مع وسائل الاتصال والتكنولوجيا.

هذه السمات السالفة الذكر قد لا تتوفر جميعها في شخص واحد، ولكن يمكن تطويرها بالتدريب والممارسة وكلما اجتمعت هذه السمات في فرد معين كلما أدى إلى نجاح مشروعه الصغير

ثانياً: المدارس المفسرة لسمات المقاول

لقد ظهرت عدة اتجاهات لتفسير سمات المقاول التي تميزه عن غيره من الأفراد، وهناك العديد من المدارس أهمها مدرسة السمات؛ والمدرسة البيئية؛ والمدرسة السلوكية؛ والمدرسة المعاصرة والجدول التالي يوضح ذلك:

المشروع الصغير : هو ذلك المشروع الذي يقوم بتأسيسه وإدارته فرد أو عدد قليل من الأفراد، والذي يحتاج في بدايته إلى الدعم والتشجيع للاستمرار.

5. بعد السوسيولوجي الفعل المقاولاتي

إن المقاولة بالنسبة لعلماء الاجتماع حسب R.Sainsaulieu ليس مجرد نصوص وقواعد قانونية، وليست كذلك نماذج وهياكل رسمية، بل إنها تتشكل من روابط اجتماعية معقدة وأصلية، فالمقاولة تمتلك تاريخها الخاص الذي يكونه الفاعلون الاجتماعيون كرد فعل على الإشكالات الداخلية والخارجية المطروحة عليها.

إن المقاولة ليست مرآة عاكسة لمحيطها لدرجة أنها تصبح مجرد إطار لثقافة هذا المحيط، بل إن للمقاولة كيانها الخاص بما يحكم الممارسات الفردية والجماعية وتفاعل معها و يؤثر فيه. ولذا عندما نتكلم عن ثقافة المقاولة فإننا لا نتكلم على ثقافة المجتمع في المؤسسات بل نتكلّم على ثقافة المقاولة كحتاج للكيان الاجتماعي المتفاعل داخلها وبصفتها منظمة تتميز بالاستقلالية النسبية عن المحيط المتواجد فيه، وكل التعريفات التي تناولت موضوع ثقافة المقاولة بالبحث والدراسة متفقة على هذه النقطة الأساسية والجوهرية¹.

غير أن ما يمكن ملاحظته بخصوص الأديب المنشورة حول المقاولة منذ بداية الثمانينيات من القرن الماضي، هو أن السبب الرئيسي الذي جعل هذه الأديب تهتم بالعامل الثقافي لم يكن هو المنظور السوسيولوجي للتحديث كتغير شامل في بنية المجتمع وفي مؤسساته وثقافته وسلوكياته أفراده، وفي العلاقات الاجتماعية القائمة فيه. لقد كان الاهتمام بالمقاولة وتطورها يدخل أساسا في نطاق البحث عن الأسباب والعوامل التي تفسر التفوق الذي حققه المقاولة اليابانية في المجال الصناعي بالمقارنة مع نظيراتها الأمريكية والأوروبية. فلقد كانت الأسواق الغربية تواجه الغزو الياباني، وكان يتعين على الباحثين والخبراء البحث عن البديل للنظريات التقليدية العاجزة عن تفسير التجديد الذي حققه المقاولات اليابانية على المستوى التنظيمي، والذي كان يبدو أنه نابع من خصائص المجتمع الياباني وثقافته. لكن تناول المقاولة من خلال العلاقة بين المتغيرات الثقافية وفعالية التنظيم وطرق اشتغاله وانعكاس ذلك على التميز والنجاح بالنسبة للمقاولة يبقى في عمقه تحليلا سوسيولوجيا.

وإذا كانت تعريف هذا المفهوم تميز بالاختلاف من مدرسة إلى أخرى، ومن تيار آخر داخل سوسيولوجيا التنظيمات والمقاولات، فإن هناك اتفاق كما جاء في كتاب La Culture Entrepreneuriale على اعتبار أن المقاولة وحدة اجتماعية مبنية لقواعد وعادات ومعتقدات وتمثلات

¹ - بن عيسى محمد المهدى، ثقافة المؤسسة، دراسة ميدانية للاقتصادية العمومية في الجزائر، رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع، جامعة الجزائر، 2004-2005، ص 232-233.

مشتركة بين الأفراد المكونة لهذه الوحدة، وتميزهم عن وحدات اجتماعية أخرى، فالثقافة من خلال هذا المعنى هي بمثابة اللحمة التي تضم التنظيم والأساس الحيوي لдинاميته، ومورداً جديداً للتنافسية.¹

يعتبر تعريف E.H.Schein لثقافة المقاولة أكثر التعريفات انتشاراً وتدالواً ويعرفها بـ: ، البنية التي تتشكل من المسلمات الأساسية التي تبتكرها، تكتشفها أو تصوغها مجموعة معينة عندما تتعلم كيف تواجه مشاكل التكيف الخارجي والاندماج الداخلي، وهي مسلمات أدت دورها بشكل جيد لدرجة اعتبرت معها كشيء صالح أو كشيء يلقن للأعضاء بوضعه طريقة صحيحة في الإدراك والتفكير والإحساس في التعامل مع تلك المشاكل.²

ويعرفها سامي فياض العزاوي بأنها: مجموعة المعتقدات الخفية والظاهرة من الطقوس والشعائر والرموز التي يعتنقها المشاركون، التي يكون لها دور أساسي في كيفية ممارسة تلك الشعائر والطقوس واللغة والروتين والمنافسة ودرجة قبولهم لقادتهم ومديريهم ودرجة مشاركتهم مع قيم المنظمة وقيم العمل وجودة.³

كما نجد تعريف لإ ليوجاك E.Jacques لثقافة المقاولة حيث اعتبرها: طريقة التفكير والسلوك الاعتيادي والتقليلي وتميز بتقاسمها واشتراكتها بين أعضاء التنظيم وتعلم تدريجياً للأعضاء الجدد بهدف قبولهم في المقاولة.⁴

خلاصة الفصل:

لقد تم إظهار أهمية المقاولاتية انطلاقاً من التعرف على مفهومها والاستراتيجيات المتبعة فيها وكذا المعوقات المبنية من تطبيقها، وإظهار أهمية المقاول في العملية المقاولاتية، وبيان سمات المقاول التي تساعده على العمل المقاولاتي، وكذا أهم المدارس المفسرة لسمات المقاول والتي تظهر توجه الفرد نحو العمل المقاولاتي، وازداد الاهتمام حول إيجاد الطرق

¹ - لحبيب اعمري، للمقاولة والثقافة، دراسة في عملية التحديث بالغرب، أطروحة لنيل دكتوراه الدولة في علم الاجتماع، جامعة سيدني محمد بن عبد الله، فاس، 2006-2007، القسم الثالث، العلاقة بين التنظيم والتغيير على ضوء المعطى الثقافي، الفصل التاسع، التنظيم والثقافة، براديغthem الثقافة التنظيمية، ص 209.

² - المرجع نفسه، 221

³ - سامي فياض العزاوي، نفس المرجع، ص 69.

⁴ - Gilles Bressy et et Christain kankoyt, Economie drsquo;entreprise, 4 Edition, Dalloz, Paris 98nbsp;P: 513 .

والوسائل المثلثيّة التي تسهم في تقليل المصاعب التي تواجه مقاولي المشاريع إذ انتهت الأمور بإقامة الحكومات للعديد من أجهزة الدعم والمرافقة، التي تهدف إلى مساعدة ومتابعة المقاولين في تجسيد أفكارهم على أرض الواقع من خلال تزويدهم بالنصائح والاستشارة الالزامية في ذلك، والجزائر كذلك أنشأت عدة أجهزة دعم ومرافقة للمقاولاتية لمساعدة المشاريع الصغيرة في النمو والتطور الاقتصادي والاجتماعي للدولة.

لكن المشاريع الصغيرة تحتاج إلى طاقات بشرية متعلمة كي تديرها بكفاءة، وهذه الطاقات هم طلبة الجامعة الذين يفضلوا العمل المقاولاتي، إذن يجب أن توجد لدى هؤلاء الطلبة روح مقاولاتية لإنشاء المشاريع فما هي آليات دعم الروح المقاولاتية في الجامعة؟ وهذا ما سنتطرق إليه في الفصل الثاني.

الفصل الثالث

التأمينات الاجتماعية للعمال غير الأجراء

يعتبر الضمان الاجتماعي ركيزة مهمة في عملية بناء المجتمع المهني و عنصرا أساسيا بالنسبة للحياة العملية لأفراد المجتمع، سواء كانوا عمالا في القطاع العام أو القطاع الخاص على اعتبار أن نظام الضمان الاجتماعي يعطي للعمال العديد من المزايا و الإيجابيات كتعويض على النفقات المتصروفة على مختلف الأخطار الاجتماعية بالإضافة إلى أن نظام الضمان الاجتماعي يتيح للدولة التكفل بمتطلبات الحماية الاجتماعية لأفراد المجتمع و هذا عن طريق تأسيس نظام تضامني بين مختلف طبقات المجتمع، و هو الامر الذي أقره المشرع الجزائري لفائدة العمال غير الأجراء حيث أوجد نظام تأمين إجتماعي لهذه الفئة يكفل لهم الحماية الاجتماعية الفعالة لمجابهة كافة الأخطار الاجتماعية .

1. التسجيل ودفع الإشتراكات الأساسية

يجب على كل شخص يمارس عملا غير مأجور خاص أن يقدم وثائق أمام الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء حتى يتم تسجيجه و كذلك حتى يتم الاستفادة من التغطية الاجتماعية ممنوعة من طرف هذا الصندوق و بذلك تم تقسيم هذا المطلب إلى فرعين تم التطرق في (الفرع الأول) إلى تسجيل لدى الصندوق و ماهي أهم الوثائق متعلقة بذلك أم بالنسبة (للفرع الثاني) فتطرقنا إلى الإشتراكات الأساسية التي تدفع للصندوق حتى يتم الانتساب أو التسجيل .

1.1 التسجيل لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء

يرفق طالب الإنتساب لهذه الهيئة بالوثائق التالية :

- ✓ طلب الإنتساب مملوء من طرف طالب الإنتساب .
- ✓ شهادة ميلاد الأصلية .
- ✓ بطاقة الجبائية تستخرج من مديرية الضرائب .
- ✓ شهادة الوجود تستخرج من مديرية الضرائب .

وتختلف وثائق الإنتساب المقدمة والتي تثبت ممارسة النشاط فنجد أن :

 التجار يقدمون نسخة من السجل التجاري .

 أصحاب المهن الحرّة: نسخة من بطاقة ممارسة لمهن حرّة، شهادة الاعتماد (الأطباء، المحامين، الصيادلة، المهندسين المعماريين و المدنيين) .

- + أما بالنسبة للحرفيين يقدمون نسخة من بطاقة حرفي .
- + بالنسبة لسائقي سيارات الأجرة رخصة الاستغلال تقدم من طرف مديرية النقل .
- + أما بالنسبة الفلاحين فهم مطالبين بتقديم نسخة من عقد استغلال بالنسبة للمستثمras الفردية أو الجماعية ، نسخة من البطاقة الفلاحية¹ .

نص المشرع الجزائري في المادة 05 من القانون رقم 14-83 المتعلق بإلتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي المعديل و المتمم والتي جاء فيها أنه " يخضع لأحكام هذا القانون الأشخاص الذين يمارسون لحسابهم الخاص نشاطا مهنيا أو صناعيا أو تجاريأ أو فلاحيا أو حرفيأ، أو حرا أو أي فرع قطاع نشاط آخر حتى وإن لم يستخدمو عملا أجراء"². فمن خلال نص المادة يتضح لنا أن الأشخاص الذين يمارسون لحسابهم الخاص نشاطا مهنيا أو صناعيا أو تجاريأ أو فلاحيا أو حرفيأ أو أي فرع قطاع نشاط آخر و لو لم يستخدمو عملا في نشاطهم فإنهم يخضعون للقانون 14/83 المتعلق بإلتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي بما في ذلك الإلتزام بالإنتساب لدى صندوق الضمان الاجتماعي³، و يتم التقدم من طرف المنتسب لدى مصلحة الترقيم الموجودة على مستوى كل وكالة ولائحة للعمال غير الأجراء و ذلك بتقديم الوثائق الالزمة للتسجيل على الحسب المهنة التي يمارسها الشخص المنتسب بحيث يقوم العون المكلف بالتسجيل بالتحقق من الوثائق المقدمة من طرف المنتسب، يتم التسجيل باستخدام تطبيق خاص بالصندوق بحيث يحتوي هذا التطبيق على قاعدة بيانات محلية و الوطنية للمنتسبين القدامى و الجدد و يتم إدخال المعلومات من طرف العون المكلف بالتسجيل لدى مصلحة الترقيم و تحفظ معلومات المنتسب آليا برقم ملف خاص بالمنتسب بعد ذلك يوجه المنتسب إلى مصلحة التحصيل لأجراء عملية الحسابية الخاصة بالمبلغ المستحق بالإشتراك عن طريق وصل دفع مبين فيه مبلغ الدفع و عن طريق هذا الأخير يتم تحديد المبلغ المستحق للاشتراك، يوجه المنتسب بعد هذا الإجراء إلى صندوق الدفع الموجود لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء و ذلك لتسديد المبلغ المستحق على أن يحفظ الشخص المنتسب بنسخة من وصل الدفع و تحفظ نسخة

2- انظر المادة 05 من القانون 14/83 المؤرخ في 24 رمضان 1403 الموافق لـ 2 يوليو 1983 ، و المتعلق بالمكلفين في مجال الضمان الاجتماعي ، ج ر ، عدد 28، الصادرة في 5 يوليو 1983 .

1- الطيب السماتي، المرجع السابق ، ص55.

أخرى في الملف الخاص بالمنتسب، غير أنه بالإضافة إلى الإنتساب بطريقة العادمة أو ما يسمى بالإنتساب الطوعي كما ذكرنا سابقا يوجد الإنتساب بالطريقة الإجبارية ويسمى أيضا بالإنتساب الإجباري، تقوم به مصلحة المراقبة الموجودة لدى كل صندوق للضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء والتي جاء بها القانون 14-83 المتعلق بالمكلفين في مجال الضمان الاجتماعي في المادة 28 والتي تنص على "يتولى تطبيق التشريع و التنظيم في مجال الضمان الاجتماعي من أ尤ون هيئات الضمان الاجتماعي معتمدين من طرف الوزارة المكلفة بالضمان الاجتماعي"⁽¹⁾ ، بحيث يقوم العون المراقب في إطار عمله الرقابي المخول له ،أو عن طريق طلب من الهيئة المختصة بالقيام بدوريات معاينة و مراقبات فجائية إلى ملاك شهادات الاعتماد و سجلات التجارية للتحقق من إنتسابهم لدى صندوق الضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء بحيث على المكلفين تقديم الوثائق والمعلومات الازمة لھؤلاء الأعون، و يعد أعون المراقبة تقرير عن المخالفاتو يقدم هؤلاء الأعون إستدعاء للمخالفين للقانون لتقرب أمام هيئة الضمان الاجتماعي لتسوية وضعيتهم في أجل 20 يوم من تاريخ تقديم الطلب.

يعد المراقبين محضر معاينة و تقرير تسجيل الإجباري للمخالف ويقدم إلى مصلحة التسجيل مع الوثائق الازمة عن المخالف من سجل تجاري أو بطاقة حرفية أو شهادة إعتماد ويتم تسجيجه إجباريا مع إلزامية تسديد الإشتراكات مع إحتساب الغرامات و الزيادات على التأخير. وتوجد أيضا مسألة أخرى و هي الإنتساب المزدوج لصندوق الوطني لضمان الاجتماعي للعمال الأجراء و العمال غير الأجراء حيث أن من الأسس التي يقوم عليها الضمان الاجتماعي فكرة التضامن الاجتماعي وتكافل بين أفراد المجتمع ومن هذا المنطلق فإن القانون يسمح بالإستفادة من معاشين مختلفين و لذلك فإن عملية الإنتساب يمكن أن تتعدد بحيث يكون الشخص منخرط في هيتين للضمان الاجتماعي للأجراء و غير الأجراء و من خلال إستقراء المادة 15 من مرسوم التنفيذي 35-85 المعدل و المتمم و المتعلق بالضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء²، نجد أن المشرع الجزائري ألزم الشخص الذي يمارس في أن واحد عملا مأجور و آخر غير مأجور أن يتنسب بعنوان العمل غير مأجور و لو كان يمارس هذا العمل بصورة ثانوية دون المساس بالإنتساب بعنوان العمل المأجور و في هذه الحالة تستحق

2 - انظر المادة 04 من القانون 14/83

² - المادة 15 من المرسوم التنفيذي 35/85

أداءات التأمينات الإجتماعية بعنوان عمله المأجور، غير أنه هناك تساؤل يثور حول المقابل الذي يخص عليه المؤمن له الذي يمارس عملاً مأجوراً و الآخر غير مأجور و الذي يتسب لهيئة الضمان الإجتماعية عن طريق الاقتطاع الإجباري من أجره ثم يلزمه القانون بالإنتساب للضمان الإجتماعي في إطار عمله غير مأجور دون الحصول على الأداءات أو الخدمات المستحقة بموجب التأمينات الإجتماعية في هذا المجال ، حيث يتضح ذلك من خلال المادة 15 من المرسوم التنفيذي سالف الذكر بعد أن ألمت الشخص الذي يمارس عملاً مأجور و الآخر غير مأجور بالإنتساب للضمان الإجتماعي و دفع الاشتراكات وبنسبة عالية زيادة على الاشتراكات التي تقطع من أجره بينما يحصل على الأداءات من عمله المأجور فقط فهذا يعد اجحافاً في حق هؤلاء حيث يدفعون الاشتراكات ولا يستفيدون من خدمات¹ فكان على المشرع أن يقضي بالجمع بين الأداءات في كلتا الحالتين و ذلك بأن التعويض أغلبه معنوياً وخاصة في حالة الأخطار التي تلحق بالشخص المؤمن له و الذي مهما قدمت له من تعويضات فإنها لا تعوض الشخص الذي فقد بصره مثلاً وبحكم ذلك فكان من الأحسن أن جعل مشروع مسألة إنتساب الشخص في إطار عمله غير مأجور اختيارياً إذا كان يمارس عملاً مأجوراً ، أو تقلص نسبة الإشتراك بحيث لا تؤثر هذه النسبة على الجانب المادي لهم، حيث أن نسب الحالية المعتمدة في دفع اشتراكات الضمان الإجتماعي تجعل الكثير من هاته الفئة تحجم عن دفع الاشتراكات و في حالة أن المؤمن له لم يستوفي شروط التي تخول له الاستفادة من أداءات في إطار عمله المأجور يمكن للمؤمن له أو ذوي حقوقه عند الإقتضاء الإستفادة من الأداءات بعنوان عمله غير مأجور حسب شروط منصوص عليها في المرسوم التنفيذي و هذا ما أكدته الفقرة الثانية من المادة 15 من مرسوم التنفيذي 35-85 سالف الذكر.

2.2 دفع الاشتراكات الأساسية

يتم دفع الاشتراكات السنوية المستحقة بالنسبة للعمال غير إجراء الذين يمارسون عملاً خاصاً خلال مدة استحقاق من أول جانفي من كل سنة و يدفع قبل نهاية ثلاثة ثلثون جوان من نفس السنة و هذا وفقاً لما نصت عليه المادة 13 مكرر من القانون 85-35 في فقرتها الأولى.²

¹ - الطيب السماتي ، مرجع سابق ، ص 59 .

² - المادة 13 مكرر من المرسوم التنفيذي 35/85 " يكون الاشتراك مستحقاً ابتداء من أول مارس من كل سنة ويدفع قبل حلول أول مايو من نفس السنة " .

كما يلتزم أصحاب المهن الحرة بالتصريح بالمداخيل السنوية المعدة من طرف مصالح الضرائب لدى الصندوق الوطني لضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء ، لكون أن مدخول هو الأساس المعتمد كأصل عام في حساب نسبة الاشتراك لدى الهيئة المؤمنة¹ وهذا ما جاءت به المادة 13 من المرسوم التنفيذي 35-85 المعدل و المتمم و التي تنص على "يتكون الأساس الذي يعتمد في حساب الاشتراكات من الدخل السنوي الخاضع للضريبة بعنوان الضريبة على الدخل و في حدود السقف السنوي الذي قدره ثمانين (8) مرات الأجر الوطني الأدنى المضمون "².

غير أنه على أصحاب المهن الحرة أن يقوموا بالتصريح عن دخلهم السنوي أو رقم أعمالهم السنوي وما يلاحظ أن صاحب النشاط الحر غير مأجور لا يكون ملزماً بدفع الإشتراكات المستحقة إلا إذا كان الإنتساب سابقاً الأول أكتوبر من السنة المعنية و هذا ما نصت عليه المادة 13 مكرر الفقرة 3 من المرسوم التنفيذي رقم 35-85 المعدل و المتمم، أما في حالة التوقف عن العمل خلال السنة المدنية لا يستحق الاشتراك إلا إذا كان التوقف عن العمل قد حدث بعد 31 مارس من السنة المعنية طبقاً لما نصت عليه المادة 13 مكرر الفقرة 4 من المرسوم التنفيذي رقم 35-85 سالف الذكر.

بحيث تحدد نسبة الاشتراك بـ 15% من الدخل السنوي الخاضع للضريبة و توزع كالتالي :

7.5% بعنوان التأمينات الاجتماعية .

7.5% بعنوان التقاعد.³

و إذا لم يتسع تحديد الدخل الخاضع للضريبة فإن تقديره في مفهوم التشريع الخاص بالضمان الاجتماعي يتم تطبيق النسب المئوية التالية على رقم الأعمال الجبائية و توزع كالتالي :

15% فيما يتعلق بالخاضعين للضريبة الذين تتمثل تجارتهم في بيع البضائع .

30% فيما يتعلق بالخاضعين للضريبة الذين يقدمون خدمات.⁴

إذا لم يتسع تحديد الدخل الخاضع للضريبة و لا رقم الأعمال الجبائية ، فإن الإشتراك يحدد مؤقتاً بالمبلغ السنوي للأجر الوطني الأدنى المضمون.

¹ - الطيب السماتي ، مرجع سابق ، ص 57

² - المادة 13 من المرسوم التنفيذي 35/85

³ - المرجع نفسه، المادة 13 الفقرة الثالثة

⁴ - المرجع نفسه، 13 الفقرة الرابعة

يحدد الاشتراك بـ 15 % حسب الأولوية طبقا لنص المادة 13 من المرسوم التنفيذي 35-85 المعدل و المتمم و يكون ذلك إما من الدخل الخاضع للضريبة أو رقم الأعمال أو على أساس المبلغ السنوي للأجر الوطني الأدنى المضمون¹، كم يترتب عن عدم دفع الإشتراكات المستحقة خلال مدة إستحقاقها عقوبات وزيادات التأخير و هذا ما جاءت به المادة 01 من المرسوم التنفيذي 35-85 المعدل و المتمم والتي تنص على " يتوقف دفع الأداءات للعمال غير الأجراء على وفاء المعندين بالتزاماتهم لا سيما ما تعلق منها بالإنتساب و دفع الإشتراكات بما فيها العقوبات و الزيادات التأخير"² ، كما يضاف إليها غرامة مالية في حالة أن الشخص الممارس لمهنة حرفة غير مأجورة لم يصرح بالنشاط خلال مدة 10 أيام التالية لشروع في النشاط وفق لما جاء في المادة 7 من القانون 14-83 المؤرخ في 02-07-1983 حيث تنص على "يترب عن عدم التصريح بالنشاط من طرف المكلف دفع غرامة قدرها 2000 دج تضاف إليها نسبة 10% عن كل شهر من التأخير وتحصل هذه الغرامة من طرف هيئة الضمان الاجتماعي".³

2. المخاطر المغطاة من طرف الصندوق

لما كان الهدف من إحداث نظام التأمينات الاجتماعية يرمي إلى إتخاذ الإجراءات الكفيلة بمواجهة نوع محدد من الأخطار التي تتعرض المؤمن له أو الأشخاص الذين يكفلهم فإن التشريع الخاص بالتأمينات الاجتماعية قد نص على استفادة الأشخاص الذين يشملهم التأمين من الحقوق التأمينية، و التي تتمثل في الأداءات التي تمنحها صناديق الضمان الاجتماعي في حال تحقق واحد أو أكثر من تلك المخاطر .

1.2 التأمين على العجز

يعرف العجز على أنه عدم القدرة على العمل فهو حالة تصيب الإنسان في سلامته الجسدية تؤثر فتورا في قواه البدنية و مقدرته على القيام بالعمل⁴، و يعد عاجزا في نظر المشرع الجزائري كل من لم يعد في مقدوره بعد حالة العجز من قيام بعمل يمكنه من الحصول على الدخل، وهو الأمر الذي أوجده المشرع بالنسبة لأداءات الخاصة بحالة العجز للعمال غير الأجراء حيث

¹ - المرجع نفسه، المادة 13 فقرة خمسة

² - المرجع نفسه، المادة 18

³ - انظر المادة 7 من القانون 14/83

⁴ - رمضان جمال كامل، موسوعة التأمينات الاجتماعية، الأصول للنشر والتوزيع ، الطبعة الثانية ، 2001، ص 179.

يشترط أن يكون المؤمن مصابا بعجز كلي نهائي تقدر نسبته بـ 100% و عليه نصت المادة 3 من المرسوم التنفيذي 35-85 المعدل و المتمم سالف الذكر على أنه "يخلو الحق في معاش العجز للعامل غير الأجير الذي يصاب بعجز كلي و نهائي يجعله غير قادر مطلقا على الاستمرار في ممارسة أي مهنة"¹ ، ويستفيد الشخص المصاب بعجز كلي نهائي من معاش عجز مباشر يقرر في حقه و تقدر نسبته بـ 80% من الأجر السنوي خاضع للإشتراك و تحسب بالطريقة التالية:

المبلغ السنوي الخاضع للإشتراك مضروب في 80% مقسوم على 12 شهر يعطينا مبلغ معاش العجز، وقد أورد المشرع الجزائري شروط نص عليها في القانون لاستفادة من معاش العجز وهي :

✓ أن يكون المنتسب مصاب بعجز كلي و نهائي مثلما جاء في المادة 3 من المرسوم التنفيذي 35-85 المعدل و المتمم.

✓ أن يكون برئ الذمة اتجاه الاشتراكات بما في ذلك عقوبات و زيادات التأخير .

✓ أن يكون مسجلاً منذ سنة على الأقل عند تاريخ المعاينة الطبية الأولى للمرض أو الحادث أو الإصابة التي تتسبب في حالة العجز.

✓ أن لا يكون قد بلغ السن القانونية التي تخوله الحق في معاش التقاعد.
✓ يكون الإنقطاع عن مزاولة أي نشاط مهني.

تقدير هيئة الضمان الاجتماعي المختصة الحق في أداءات التامين عن العجز بعد قرار المراقبة الطبية والتي تبت في طلب حالة العجز للمؤمن له اجتماعيا في أجل خمسة و أربعون (45) يوما ، ابتداءا من تاريخ إيداع طلب المعاش².

ويحدد تاريخ بداية الانتفاع بمعاش العجز باليوم الأول من الشهر الذي يلي تاريخ الاعتراف بهذا العجز من طرف هيئة الضمان الاجتماعي المختصة³.

و قد أورد المشرع في المادة 06 من المرسوم التنفيذي 35-85 المعدل و المتمم في حالة أن العاجز لم يكن في مقدوره القيام بأدنى الأعمال اليومية المساعدة من الغير و هذا في حالة أن الشخص العاجز يكون ملزما باللجوء إلى مساعدة الغير حيث تنص هذه المادة في فقرتها الثانية

¹ - انظر المادة 3 من المرسوم التنفيذي 35/85

² - مرجع نفسه المادة 4

³ - مرجع نفسه المادة 4

"عندما يكون العاجز ملزماً باللجوء إلى مساعدة الغير ، يرفع مبلغ المعاش بنسبة 40% دون أن يقل الحد الأدنى المحدد في التنظيم المعهود به"¹. بحيث أقر المشرع للشخص المساعد مبلغ معاش يدخل ضمن معاش العجز المباشر للشخص العاجز و تقدر نسبة هذا المعاش بـ 40% من مبلغ المعاش المباشر، كما يستفيد كل من الزوج والأولاد المكفولين والأصول من معاش عجز منقول في حالة أن الشخص العاجز توفي و هذا بمقتضى المادة 40 من القانون 11-83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية حيث جاء فيها "يستفيد كل من زوج صاحب معاش العجز توفي وأولاده وأصوله من معاش عجز منقول إليهم"²، كما حددت المادة 34 من القانون 12-83 المؤرخ في 02-07-1983 و المتعلق بالتقاعد نسبة إستفادة الزوج من معاش العجز المنقول حيث قدرها المشرع بـ 75% من المعاش الممنوح كم حددت نفس المادة نسب المعاش لكل من ذوي حقوق الهاكل وأصوله بحيث تقسم كالتالي :

- عندما يوجد إلى جانب الزوج ذو الحق (ولد أو أحد الأصول) يحدد مبلغ المعاش للزوج بنسبة 50% من المعاش المباشر و المعاش المنقول لذوي الحق الآخر بنسبة 30% .
- و عندما يوجد إلى جانب الزوج اثنان أو أكثر من ذوي الحقوق (أولاد أو أصول و الكل معاً) يحدد مبلغ المعاش المدفوع للزوج بنسبة 50% من مبلغ المعاش المباشر، ويقتسم بالتساوي ذو الحق الآخرون 40% الباقية من مبلغ المعاش المباشر، كما أنه لا يجوز أن يتعدى المبلغ الإجمالي لمعاشات ذوي الحقوق 90% من مبلغ معاش الهاكل، و في حالة أنه تجاوز مجموع المعاشات هذه النسبة يجري تخفيض مناسب على المعاشات.

في حالة عدم وجود زوج يتقاسم ذو الحقوق الآخرون معاشاً يساوي 90% من مبلغ معاش الهاكل³، كما يجوز لذوي الحقوق من زوج آخر المطالبة بمعاش منقول حسب المادة 37 من القانون 12-83 سالف الذكر.⁴

¹ - انظر المادة 06 من المرسوم التنفيذي 35/85 المعدل و المتمم

² - انظر المادة 40 من القانون 11/83 ،

³ - انظر المادة 34 من 12/83 المؤرخ في 24 رمضان 1403 هـ الموافق لـ 2 يوليو 1983، المتعلق بالتقاعد ، ج ر، عدد 28 . الصادرة في 5 يوليو 1983 .

⁴ - مرجع نفسه ، انظر المادة 37

و في حالة أن أرملة الهالك تزوجت من جديد يلغى المعاش المدفوع لها وينقل إلى الأولاد الذين عهدت حضانتهم إلى آشخاص آخرين حسب المادة 40 من القانون 12-83 سالف الذكر.¹

2.2 التأمين على التقاعد

يستفيد من معاش التقاعد كل من العمال الأجراء و الموظفين إلى جانب هؤلاء نجد أن الفئة التي تمارس أعمال حرة لحسابها الخاص و تعرف بالفئة العمال غير الأجراء هي كذلك تستفيد من نظام التقاعد ولقد أقر المشرع الجزائري حقوق تمنح في إطار نظام التقاعد و نستقصي ذلك من المادة 05 من القانون 12-83 المؤرخ في 2 يوليو 1983 و المتعلق بالتقاعد حيث تمثل هذه الحقوق في استفادة هؤلاء المحالين على التقاعد من معاش التقاعد المباشر وكذلك معاش التقاعد المنقول يخص أزواجهم و ذوي حقوقهم².

لقد نصت المادة 9 من القانون رقم 35-85 المعدل و المتمم على أنه لفئة العمال غير أجراء على أن سن تقاعده بالنسبة لهاته الفئة تكون 65 سنة بالنسبة للرجل و 60 سنة بالنسبة للمرأة و قد جاء في نص المادة ما يلي " السن التي تخول الحق في معاش التقاعد دون المساس بأحكام المادتين 8 و 21 من القانون رقم 12-83 المؤرخ في 2 يوليو 1983 هي ✓ 65 سنة للرجل . ✓ 60 سنة للمرأة³. "

و تخفض سن القانونية للتقاعد بالنسبة للمرأة في حدود 03 سنوات عن كل طفل تربيه و هذا ما نصت عليه المادة 8 من القانون رقم 12-83 سالف الذكر في فقرتها الأولى حيث نصت على " تستفيد العاملات التي ربيت ولدا واحدا أو عدة أولاد طيلة تسع سنوات على الأقل من تخفيف في السن على أساس سنة واحدة عن كل ولد، وذلك في حدود ثلاثة سنوات"⁴، كما تخفض السن القانونية للتقاعد بمدة 05 سنوات كما تنص عليها المادة 11 من القانون رقم 35-85 المعدل و المتمم بحيث جاء فيها " تؤخر بخمس (5) سنوات السن التي تخول الحق في منحة التقاعد كما تنص عليها المادة 47 من القانون رقم 12-83 المؤرخ في يونيو

¹ - مرجع نفسه، انظر المادة 40

² - مرجع نفسه، انظر المادة 41

³ - انظر المادة 9 من المرسوم التنفيذي 35/85

⁴ - انظر المادة 8 من القانون 12/83

سنة 1983 المذكور أعلاه¹، وحددت المادة 10 من المرسوم التنفيذي رقم 35-85 المعدل و المتمم الأساس الذي يعتمد في حساب معاش التقاعد ويكون المعدل المحسوب من عملية جمع السنوات العشر التي تلقى فيها أفضل المداخيل السنوية الخاضعة للإشتراك²، وقد أجاز المشرع الجمع بين مدة الخدمة للإستفادة من معاش التقاعد إذا كان الشخص المؤمن مارس في أن واحد عملاً مأجوراً والأخر غير مأجور و جاء في نص المادة 16 من المرسوم التنفيذي رقم 35-85 المعدل و المتمم "إذا مارس العامل تباعاً أو تناوياً أو في أن واحد عملاً مأجوراً و عملاً غير مأجور ، يمكنه طلب الأخذ بعين الاعتبار لتخويله الحق في المعاش جميع فترات المناسبة لكلا العاملين محل دفع الاشتراكات"³ و تقوم الهيئة المكلفة بالتقاعد للأجراء و تقاعد غير الأجراء بتصفية حقوق العامل و ذلك وفقاً لنسبة عدد سنوات الاشتراكات المدفوعة بعنوان كل من النشاطين دون أن يكون مجموع مبالغ المعاشين الممنوحة بعنوان كل نشاطين أقل من المبلغ الأدنى المضمون لمعاش التقاعد⁴، أيضاً يمكن في حالة أنه وصله لسن القانونية للتقاعد و هي سن 60 سنة في إطار عمله المأجور أن يطلب معاش التقاعد بعنوان معاش التقاعد في إطار عمله المأجور و كذلك من معاش فور بلوغه سن 65 سنة بعنوان نشاطه غير مأجور⁵، يلزم الأشخاص الذين تمت إحالتهم على التقاعد و يعودون أو يستمرون في ممارسة عمل غير مأجور بالإنتساب من جديد إلى الضمان الاجتماعي مع جميع الإلتزامات الناجمة عن ذلك و لا يؤدي هذا الإنتساب إلى الاعتماد من أجل الحصول على معاش جديد و لا إلى معاش العجز و لا في النهاية إلى مراجعة معاش التقاعد الذين يتمتعون به ، كما يمنح معاش التقاعد إلى الزوج أو ذوي الحقوق أو أصول الشخص المتقاعد في حالة الوفاة هذا الأخير و يسمى بمعاش التقاعد المنقول و قد حددت المادة 31 من القانون رقم 12-83 المؤرخ في 2 يوليو 1983 و المتعلق بالتقاعد الأشخاص المكفولون وهم:

¹ - انظر المادة 11 من المرسوم التنفيذي 35/85

² - مرجع نفسه، انظر المادة 10

³ - مرجع نفسه، انظر المادة 16

⁴ - مرجع نفسه، المادة 14 تنص "إلا انه لحساب و تحديد معاشه تقوم الهيئة المكلفة بتقاعد الأجراء و هيئة المكلفة تقاعد غير الأجراء كل واحدة فيما يخصها باعتماد و تصفية حقوق العامل و ذلك وفقاً لنسبة عدد الاشتراكات المدفوعة بعنوان كل من النشاطين دون أن يكون مجموع مبالغ المعاشين الممنوحة بعنوان كل النشاطين أقل من المبلغ الأدنى المضمون لمعاش التقاعد".

⁵ - مرجع نفسه، انظر المادة 17

الزوج.

الأولاد المكفولون.

¹ الأصول.

و قد حددت المادة 34 من القانون 12-83 سالف الذكر كيفية منح معاش المنقول إلى النذوي الحقوق و النسب المتعلقة بكل فئة و هي النسب نفسها التي تم التطرق إليها في أداءات المتعلقة بمعاش العجز المنقول.

3.2 التأمين على المرض

يلعب التأمين على المرض دورا أساسيا في نظام الضمان الاجتماعي فهو أداة فعالة في حماية المؤمن و ذوي حقوقه في إطار سعي الدولة إلى الحفاظ على الصحة العامة و قد أقر نظام الضمان الاجتماعي أداءات في شكل معونات عينية للمريض و ذوي حقوقه تتمثل في التكفل بنفقات العلاج و التطبيب و الأدوية و غيرها حسب الحالة و الاحتياج لكل مريض و منه فالتأمين على المرض يشكل التكفل بالأشخاص الذين شملتهم التغطية الاجتماعية في حالة الإصابة ببعض الأمراض و كل ما تقضيه متطلبات العلاج و العناية و التكفل بالمريض إلى غاية شفائه النهائي و أعطى المشرع الجزائري الحق في الاستفادة من أداءات العينية لفترة العمال غير الأجراء و الذين يمارسون عملا حرا لحسابهم الخاص فقد جاءت المادة 2 من المرسوم 85-35 المعدل و المتمم بأنه يستفيد العمال غير الأجراء من الأداءات العينية من التأمين على المرض شريطة أن يكونوا قد قدموا طلب التسجيل لدى مصالح هيئة الضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء قبل 15 يوم من تاريخ تلقي العلاج²، و تشمل الأداءات العينية المصادر التالية:

- ❖ العلاج و الجراحة و الأدوية.
- ❖ الإقامة بالمستشفى و الفحوصات البيولوجية و الكهروديغرافية، والنظيرية.
- ❖ المعالجات بالمياه المعدنية و المتخصصة .
- ❖ علاج الأسنان و استخاليفها الاصطناعي، النظارات الطبية.
- ❖ الأجهزة و الأعضاء الاصطناعية.
- ❖ الجبارة الفكية و الوجهية.

¹ - انظر المادة 31 من القانون 12-83

² - انظر المادة 2 من المرسوم التنفيذي 85-35 المعدل و المتمم .

- ❖ إعادة التدريب الوظيفي للأعضاء.
 - ❖ إعادة التأهيل المهني.
 - ❖ النقل بسيارة الإسعاف أو غيرها من وسائل النقل عندما تستلزم حالة المريض ذلك.¹
 - ولا تقدم الأداءات إلا إذا وصفت العلاجات من طرف طبيب أو شخص مؤهل لهذا الغرض²، كما يستفيد ذوي الحقوق المؤمن له من الأداءات العينية وفقاً لشروط التالية:
 - ✓ زوج المؤمن له غير أنه لا يستحق الاستفادة من الأداءات العينية إذا كان يمارس نشاطاً مهنياً مأجوراً و إذا كان الزوج نفسه أجيراً يمكنه أن يستفيد من الأداءات بصفته ذا حق عندما لا يستوفي الشروط المنشئة للحقوق بحكم نشاطه الخاص .
 - ✓ الأولاد المكفولون البالغون أقل من ثمانية عشر (18) سنة حسب مفهوم التنظيم المتعلق بالضمان الاجتماعي .
 - ✓ الأولاد البالغون أقل من خمس وعشرين (25) سنة و الذين ابرم بشأنهم عقد تمهين يمنحهم اجر اقل من الاجر الوطني الأدنى المضمون.
 - ✓ الأولاد البالغون أقل من واحد وعشرين (21) سنة و الذين يواصلون دراستهم وفي حالة ما إذا بدأ العلاج الطبي قبل سن الواحد وعشرين (21) سنة لا يعتد بشرط السن قبل نهاية العلاج.
 - ✓ الأولاد المكفولين و الحواشي من الدرجة الثالثة المكفولين من الإناث بدون دخل مهما كان سنهما.
 - ✓ الأولاد مهما كان سنهما الذين يتعدر عليهم ممارسة أي نشاط مأجور بسبب عاهة أو مرض مزمن و يحتفظ بصفة ذوي الحقوق الأولاد المستوفون شروط السن المطلوبة الذين تتحم عليهم التوقف عن التمهين أو الدراسة بحكم حالتهم الصحية³.
- ## 4.2 التأمين على الأمومة و الوفاة

إن التأمين على الولادة في إطار التأمينات الاجتماعية الخاصة بالفئة غير الأجيرية يختلف تماماً عن التأمينات الخاصة بالفئة الأجيرية و إن كانوا يشتراكان من حيث الأداءات العينية فأنهما يختلفان من حيث الأداءات النقدية ، فنجد أن التغطية الاجتماعية للفئة غير الأجيرية تشمل

¹ انظر المادة 8 من القانون 11/83

² - مرجع نفسه، انظر المادة 10

³ - انظر المادة 67 من القانون 11/83

فقط الأداءات العينية من مصاريف (العلاج، الجراحة، الأدوية ... الخ) وهي نفسها الأداءات العينية الخاصة بالتأمين على المرض بعكس التأمين على الأمومة في إطار العمل المأجور فيشمل بالإضافة إلى الأداءات العينية التعويضات النقدية بسبب إنقطاعها عن العمل في فترة الوضع و تصل هذه التعويضات إلى نسبة 100% من الأجر اليومي الذي كانت تتقاضاه و هو الأمر الذي لا نجده عند فئة العمال غير الأجراء.

أما بالنسبة للوفاة فهو أمر مؤكّد الوقوع إلا أن التنبؤ بتاريخ وقوعه يبقى محظوظاً لذلك تحرص أغلب التشريعات و منها التشريع الجزائري لجعلها من المخاطر المضمونة بقوانين الضمان الاجتماعي ، يهدف التأمين على الوفاة إلى حماية أسرة المؤمن له في حالة وفاته بتوفير الحماية الالزامية لها ذلك لأن فقد عائل الأسرة بالإضافة إلى ما يتطلبه من مصاريف إضافية كمصاريف الجنازة و الدفن¹ ، فمنح الوفاة تمنح لذوي حقوق الهاكل و يقصد بذوي الحقوق كما جاء تعريفهم في المادة 67 من القانون رقم 11-83 المذكور سلفاً وهم زوج المؤمن له و أولاده المكفولون و أصوله وقد نصّ المشرع الجزائري في نص المادة 8 من المرسوم رقم 85-35 المعديل و المتمم على منحة الوفاة بالنسبة للعمال غير الأجراء الذين يمارسون عملاً حراً لحسابهم الخاص و تسمى هذه المنحة برأس المال الوفاة و قدر المشرع أساس احتسابها بمبلغ الدخل السنوي الخاضع للاشتراك حيث تنص المادة على "يساوي مبلغ منحة الوفاة مبلغ الدخل السنوي الخاضع للاشتراك"² ، و تمنح هذه المنحة دفعة واحدة لذوي حقوق الهاكل ، وفي حالة تعدد ذوي الحقوق توزع منحة الوفاة فيما بينهم بأقساط متساوية .

3. تحصيل الاشتراكات

يعتبر تحصيل إشتراكات الضمان الاجتماعي بصفة عامة إحدى الإنشغالات الرئيسية و الدائمة لهيئات الضمان الاجتماعي ، لأنها المورد الوحيد لضمان الأداءات و التي يقدمها يومياً للمؤمنين إجتماعياً ، و الحقيقة إن قطاع الضمان الاجتماعي لغير الأجراء يعد من الوسائل الرئيسية التي تعتمد عليها الدولة في سياستها الاجتماعية وهذا ما جعل المصالح الحكومية في مختلف مستوياتها تهتم هي أيضاً بالتوافق المالي لتلك الهيئات نظراً لما تقوم به هذه الأخيرة

¹ - مذكرة استخلاصية ، التأمينات الاجتماعية على ضوء الممارسة القضائية، مدرسة العليا للقضاء، الجزائر، سنة التشر غير موجودة، ص 11.

² - انظر المادة 08 من المرسوم التنفيذي 35-85

من خدمة عمومية و لضمان إستمرار المرفق وسيره بصفة عادلة وطبيعية فإن المشرع منح لها مجموعة من الإجراءات لتحصيل أموالها وديونها منها الودية و الجبرية

1.3 طرق التحصيل الودية لاشتراكات

إن هيئات الضمان الاجتماعي سعيا منها لتفادي الطرق الخاصة للتحصيل الجبري حفاظا على العلاقة بينهما و بين المؤمن، تلجأ عادة إلى طرق ودية لتسوية وضعية المكلف وديا بطرق بسيطة و المتمثلة في الإعذار و آخر إنذار قبل المتابعة القضائية.

الإعذار: يتعين على هيئات الضمان الاجتماعي قبل اللجوء إلى تطبيق الإجراءات الخاصة لتحصيل ديونها أن تعذر المدين بتسوية وضعيته في ظرف ثلاثين (30) يوما التالية لاستلامه للإعذار إما بواسطة رسالة موصى عليها مع وصل الاستلام و إما بواسطة محضر قضائي أو عون مراقبة معتمد لدى الضمان الاجتماعي بمحضر استلام على أن يتضمن هذا الإعذار، وإلا عد باطلأ، المبالغ المستحقة حسب طبيعتها و حسب فترة الاستحقاق بالإضافة لللقب أو الاسم التجاري للمدين و الأحكام التشريعية و التنظيمية المتعلقة بالتحصيل الجيري و كذا العقوبات المترتبة عليها.¹

في هذه الحالة يقوم المكلف بتسوية وضعيته و تسديد الديون المترتبة عليه لصالح هيئة الضمان الاجتماعي، و هو الهدف المقصود، و إما يقوم بالاعتراض على المبالغ أمام اللجنة المحلية المؤهلة للطعن المسبق في أجل 15 يوما ابتداء من تاريخ استلام القرار المعترض عليه، ذلك بهدف مراجعة الدين أو إلغاء أو تخفيض الغرامات أو الزيادات الواردة في الإعذار ذلك لاسيما إذا حالت دون التسديد قوة قاهرة منعت المدين من أداء ديونه.

آخر إنذار قبل المتابعة القضائية: لم تنص القوانين على هذا الإجراء، فهو إجراء إداري تتخذه صناديق الضمان الاجتماعي كوسيلة أخيرة و غير ملزمة بها قبل كل متابعة قضائية و يضمن هذا الإنذار جميع السنوات التي تستحق من زيادات التأخير و عقوبات التأخير و اشتراكات، فللمكلف أجل (10) أيام من استلامه هذا الإنذار لتسوية وضعيته، و إلا أرغمت مصالح المنازعات من تحصيل ديونها عن طريق المتابعة القضائية.

¹ - أنظر المادة 46 من القانون 08-08 المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي الجريدة الرسمية، العدد 11 سنة 2008.

التحصيل عن طريق المحضر القضائي: تعتبر عملية إدارية بحثة تستهدف إستيفاء الديون ولا تقضي بإمتلاك سند تنفيذي أو حكم قضائي أو أي وثيقة رسمية¹ وهو إجراء خاص منصوص عليه طبقاً للقانون 91-03 المؤرخ في جانفي 1991 المعديل بالقانون 06-03 المتضمن تنظيم مهنة المحضر القضائي لاسيما المادة 05 منه ولكن لابد من إنذار المدين بالدفع وتسوية و ضعيته إتجاه الصندوق طبقاً للمادة 46 من قانون 08-08 المؤرخ في 23 فيفري 2008 المتعلق بالمنازعات الضمان الاجتماعي كما يجب أن يكون الدين مستحقاً و حال الأداء و معين المقدار، فتقوم مصلحة المنازعات على مستوى الهيئة بإرسال جدول إرسال يحتوي على القائمة الإسمية لعدد من المنخرطين الذين لم يمثلوا للإنذار و لأخر إشعار قبل المتابعة القضائية موقع ومحظوظ من طرف مدير الهيئة إلى المحضر القضائي المختص إقليمياً للإنذار المعنى في أجل 20 يوم وبعد التنقل إلى عين المكان (العنوان المحدد في الإنذار) إذا لم يجد المعنى بالأمر مثلاً غير مكان الإقامة أو مكان النشاط مغلق يحرر محضر عدم وجود ، من ثمة تقوم مصلحة المنازعات بتحرير طلب إجراء تحقيق يقوم به المراقب على مستوى الضرائب المباشر من أجل التأكد من وضعية المنخرط.

2.3 طرق التحصيل الجبرية

جاءت هذه الطرق ضمن نصوص القانون 08-08 سالف الذكر وهي الطرق الخاص، و منها ما هو منصوص عليها في قانون الإجراءات المدنية والإدارية وهي الطرق العامة لـتحصيل، بحيث أقرها المشرع لهيئات الضمان الاجتماعي ومنها الصندوق الوطني لضمان الاجتماعي لغير الأجراء لتمكينها من تحصيل ديونها ومستحقاتها.

طرق التحصيل الخاصة:

هذا الطرق الخاصة أقرها المشرع في قانون 08-08 المؤرخ في 23-02-2008 و المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي لتمكين هيئات الضمان الاجتماعي المعنية من تحصيل ديونها، وتتم عن طريق الإجراءات التالية:

التحصيل عن طريق الجداول: يتم تحصيل المبالغ المستحقة لهيئات الضمان الاجتماعي لغير أجراء بواسطة جدول هذا الأخير بعد من قبل مصالح الصندوق الوطني الضمان الاجتماعي

¹ - إجراء العمل رقم 04-2006 - م ت م - يوم 03 جوان 2006 الخاصة بإجراء التحصيل عن طريق المحضر القضائي .

لغير أجراء وفق نموذج يحدد عن طريق التنظيم ويوقع عليه مدير تحت مسؤوليته الشخصية⁽¹⁾ بعد إنجاز تلك الجداول و التوقيع عليها يقوم المكلف بمصلحة المنازعات بإرسالها بجدول إرسال للتأشير عليها من طرف الوالي في أجل 08 أيام تحسب من تاريخ التوقيع عليه طبقا لنص المادة 47 من قانون 08-08 المؤرخ في 23 فيفري 2008 المعديل والمتمم⁽²⁾ ، ثم يبلغ الجدول المؤشر عليه قانونيا طبقا للأحكام المنصوص عليها في قانون الإجراءات الجبائية لمصلحة الضرائب وهذه الأخيرة تقوم بتنفيذها حسب اختصاص الإقليمي لها وفقا لإجراءات تحصيل الضرائب⁽³⁾ إلا أنه وبالرغم من بساطة هذا الإجراء فإن هيئات الضمان الاجتماعي لا تلجأ إليه لإعتبارين هما :

- الأول أن الوالي له سلطة تقديرية فقد يمتنع عن التأشير كلما تعلق الأمر بمؤسسة عمومية تعرف صعوبات مالية مؤقتة خاصة وأن القانون لم يسمح لهيئات الضمان بالطعن في قرار الوالي .

- ثانيا القانون يعطي إمتياز لمصالح الضرائب بالإستيفاء مستحقاتها بالأولوية متى كان المدين مدينا لها مما لا يسمح لهيئة الضمان الاجتماعي تحصيل مستحقاتها⁽⁴⁾. و حسب المادة 49 من قانون 08-08 المذكور سابقا فإن الجدول يكون معجل النفاذ بعض النظر عن كل طرق الطعن و يكون محل طعن أمام الجهات القضائية المختصة في أجل 30 يوما إبتداء من تاريخ إسلام التبليغ⁽⁵⁾ .

التحصيل عن طريق الملاحقة: قد يعتمد أيضا الصندوق الوطني الضمان الاجتماعي لغير أجراء الملاحقة إذ تعرف على " أنها كشف المبالغ المستحقة من قبل هيئات الضمان الاجتماعي

1- باديس كشيدة، المخاطر المضمنة و آليات فض المنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، المرجع السابق، ص 62

2- انظر المادة 47 من القانون 08-08 التي تنص " يتم تحصيل المبالغ المستحقة من قبل مصالح الضرائب بمقتضى جدول محدد ،بعد الجدول من قبل مصالح هيئة الضمان الاجتماعي وفق نموذج يحدد عن طريق التنظيم ويوقع عليه مدير وكالة هيئة الضمان الاجتماعي المعنية تحت مسؤوليته الشخصية و يؤشر الجدول من طرف الوالي في أجل ثمانية (08) أيام من تاريخ توقيعه و يصبح نافذا " .

1- انظر المادة 48 من قانون 08-08.

2- باديس كشيدة ، مرجع سابق ، ص 62

3- انظر المادة 50 من قانون 08-08

لتحصيل ديونها من إشتراكات وزيادات وعقوبات التأخير⁽¹⁾ ومنه تتم بنفس الشروط والشكليات التي يعد بها التحصيل عن طريق الضرائب إذ يتم إعداد كشف المستحقات من قبل المصالح المختصة ل الهيئة الضمان الاجتماعي لغير الأجراء وفق إستماراة تحدد عن طريق التنظيم وهي تتضمن البيانات التالية : الاسم ورقم المنخرط ، العنوان، وجدول تحدد فيه المبالغ الإجمالية المدين بها من إشتراكات وغرامات تأخير، إضافة إلى فترة الدين المطالب بها والنصول المسيرة و الإجراءات وطرق الطعن، الأجال⁽²⁾ ويوقع عليها مدير الهيئة تحت مسؤوليته الشخصية⁽³⁾

التحصيل عن طريق المعارضة على الحسابات الجارية و البنكية

المبدأ العام لا يمكن القيام بالمعارضة أي حجز مال المدين لدى الغير إلا بإذن من القضاء غير أن المشرع الجزائري منح لهيئات الضمان الاجتماعي بما فيها الخاص بالعمال الغير أجراء إمتياز تقديم المعارضة على أموال المدين لدى المؤسسات المالية و البنوك وكذا بريد الجزائر ممثلا بالمركز الوطني للصكوك البريدية دون إذن من القضاء في حدود المبالغ المستحقة⁽⁴⁾ ذلك عن طريق إرسال رسالة للمؤسسة المصرفية و البنكية رسالة موصى عليها مع وصل إستلام⁽⁵⁾ ومنه تعتبر المعارضة إجراء تحفظيا لاحتجاز ما للمدين لدى الغير من أموال وقد ميز المشرع الجزائري في هذه المعارضة بين أمرين

✓ بالنسبة للغير : فهم المؤسسات المصرفية و المالية التي يجوز المعارضة على أموال المدين لديها، و عدا هذه المؤسسات لا تجوز المعارضة بل تتبع إجراءات الحجز التحفظي في القانون العام .

✓ بالنسبة للأموال التي يجوز المعارضة بشأنها : فهي النقود و هذا خلافاً للاحتجاز التحفظي أين يجوز على جميع أموال المدين نقودا و منقولات .⁽⁶⁾

4- إجراء العمل رقم 2 - 2006 - م ت م - 22 أفريل 2006 الخاصة بالإجراء الملحق ، ص 1 .

1- عرار سامية ، طرق التحصيل الجبri لإشتراكات الضمان الاجتماعي ، مذكرة تخرج لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء ، الجزائر العاصمة ، الدفعه السادس عشر ، 2005-2008 ، ص 15 .

2- أنظر المادة 51 من قانون 08-08 ،

1- عرار سامية ، المرجع السابق ، ص 18 .

2- المادة 58 من قانون 08-08 التي تنص " تبلغ المعارضة للبنوك و المؤسسات المالية و بريد الجزائر ممثلا بالمركز الوطني للصكوك البريدية بر رسالة موصى عليها مع وصل استلام " .

3- عرار سامية ، مرجع سابق ، ص 19 .

3.3 طرق التحصيل العامة للاشتراكات

تطبيق أحكام القانون العام بحيث أعطى المشرع هيئة الضمان الاجتماعي لغير الأجراء إمكانية إستعمال قواعدها لتحصيل الإشتراكات وهو ما أكدته المادة 66 من قانون 08-08 المذكورة سابقاً بمعنى يجوز للهيئة بعد إستنفاذ طرق التحصيل الجبرية الخاصة اللجوء إلى رفع الدعاوى أمام الجهات القضائية المختصة وفقاً لما جاء في قانون إجراءات المدنية والإدارية

إجراءات التحصيل عن طريق الحجز التحفظي:

فالحجز التحفظي عبارة عن إجراء إستثنائي يهدف إلى حماية صاحب الحق الظاهر شأنه في ذلك شأن النفاذ المعجل و بهذا يلجأ إليه الدائن قبل أن يكون بيده سند تنفيذي عند قيام الضرورة لحفظ على الضمان العام و به تكف يد المحجوز عليه أو من لديه الحق أو الشيء المحجوز عن التصرف في ذلك المال⁽¹⁾ ومنه فالحجز التحفظي إذا ثبتت للدائن ولم يكن لديه حق في التنفيذ الجيري إذا رأى المشرع أن حماية الدائن تتطلب أحياناً السماح له بتوقيع الحجز قبل أن ثبت له هذا الحق ومنه فالهدف المباشر لهذا الحجز هو مجرد المحافظة على أموال المدين وعدم نفاذ تصرفات المدين بشأن هذا الأموال.

إجراءات التحصيل عن طريق أمر الأداء

إن لجوء الهيئة لتحصيل ديونها بأمر الأداء هو إستثناء عن القاعدة العامة في التقاضي بواسطة دعوى، لأنّ الأصل في إصدار الحكم أو سند تنفيذي هو اللجوء إلى قواعد الشريعة العامة التي تتمثل في الإجراءات من رفع دعوى و تكليف بالحضور... الخ مما يضمن حقوق المتقاضين في الدفاع عن حقهم⁽²⁾ فهذا الإجراء يعتبر من ضمن التدابير الإستعجالية لتحصيل الديون و الحقوق بسرعة دون الحاجة لمقاضاة المدينين لهيئات الضمان الاجتماعي المعنية ، برفع دعاوى قضائية التي تتطلب وقتاً كبيراً و إعمالاً بحكم المادة 66 من القانون 08-08 المذكور سابقاً، يجوز للهيئة الضمان الدائنة اللجوء إلى هذا الإجراء الإستعجالي طبقاً للمادة

2- عرعار سامية ، المرجع نفسه ، ص 23

3- عرعار سارة ، طرق التحصيل الجيري لإشتراكات الضمان الاجتماعي ، المرجع السابق ، ص 26 .

306 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية ذلك لتوافر نفس الشروط الواجبة لاستصدار أمر الأداء و أن يكون الدين نقدا ثابت بالكتابة و حال الأداء ومعين المقدار⁽¹⁾ وهي الشروط المتوفرة في ديون هيئات الضمان الاجتماعي لغير أجراء.

التحصيل عن طريق شكوى مع التأسيس كطرف مدني

أجاز المشرع لهيئات الضمان الاجتماعي اللجوء إلى إستعمال قانون الإجراءات الجزائية و ذلك في حدود ما ينص عليه القانون وبسبب تعاملاتها مع الغير التي تلحق بها أضرارا مادية إتخاذ طرق الإجراءات الجزائية للحصول على حقوقها المادية فالغالب ما تتعرض هيئات الضمان الاجتماعي للأضرار من طرف المكلفين في مجال الضمان⁽²⁾ ، فإن المنخرطين بمناسبة قيامهم بالتزاماتهم بما فيها تسديد إشتراكاتهم قد يكون هذا التسديد عن طريق الصكوك التي تكون محل إرجاع من المؤسسات المالية والبنكية لهذا يمكن لصناديق الضمان الاجتماعي لغير أجراء الحق في الإدعاء مباشرة أمام قسم الجنح وفق ما هو مقرر في المادة 337 مكرر من قانون الإجراءات الجزائية⁽³⁾.

خلاصة الفصل:

من خلال ما تطرقنا إليه تبين لنا أن على المؤمنين دفع اشتراكاتهم بطريقة منتظمة وذلك لضمان استفادتهم من تغطية المخاطر المضمونة لدى صناديق للضمان الاجتماعي والمحافظة على التوازنات المالية والتي تعتبر الأساس لاستمراريه.

4- المادة 306 من قانون رقم رقم 08-09 " خلافا للقواعد المقررة في رفع الدعاوى ، يجوز للدائن بددين من النقود مستحق وحال الأداء ومعين المقدار وثابت بالكتابة ، لاسيما الكتابة العرفية المتضمنة الإعتراف بددين أو التعهد بالوفاء أو مؤشر عليها من المدين ، تقديم طلب في شكل عريضة على نسختين إلى رئيس المحكمة التي يوجد في دائرة اختصاصها موطن المدينترفق جميع المستندات المثبتة للدين مع العريضة "

4- عرار سامية ، طرق التحصيل الجبري لإشتراكات الضمان الاجتماعي ، المرجع السابق ، ص 30 .

1- انظر المادة 337 مكرر من الأمر رقم 155-66 المؤرخ في 08 يونيو سنة 1966 ، الذي يتضمن قانون الإجراءات الجزائية المعدل والمتمم ، ص 106 .

الفصل الرابع

دراسة ميدانية للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء:

سنحاول التطرق للتنظيم الإداري للصندوق بصفة عامة و الوكالة الولائية بغريداية بصفة خاصة، مع دراسة هيكلها التنظيمي وتعریف مختلف المصالح مع إبراز المهام التي تقوم بها.

1. التنظيم الإداري للصندوق

يعتبر الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلالية المالية المسيرة من طرف القوانين والتنظيمات الخاصة بها، هذا ما جاء به المرسوم رقم 92-07 المؤرخ في 04 جانفي 1992 والمتضمن الوضع القانوني لصناديق الضمان الاجتماعي والتنظيم الإداري والمالي للضمان الاجتماعي.

1.1 النظام القانوني للصندوق:

لقد تأسس صندوق الضمان الاجتماعي لغير الأجراء كنظام إجباري من سنة 1958 إلى نهاية سنة 1974 و كان يغطي إلا أداءات التقاعد (VS) ، و ابتداء من سنة 1975 أصبحت التغطية لتشمل التأمينات الاجتماعية (AS) (الأمومة، العجز، المرض، الوفاة) ، و في سنة 1983 عند إعادة إصلاح منظومة الضمان الاجتماعي، أدمج صندوق الضمان الاجتماعي لغير الأجراء (CASNOS) في النظام الواحد و الموحد حيث أوكلت مهام تسيير التقاعد للصندوق الوطني للتقاعد (CNR) و مهام تسيير التأمينات الاجتماعية للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية (CNAS).

وتعود نشأة الصندوق كغيره من شبكات النظام إلى تاريخ استقلاله عن الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للأجراء (CNAS) الذي بدأ التحضير له بتاريخ 04 جانفي 1992 وذلك في إطار الاجتماع الإداري الذي حضره أعضاء الصندوق البالغ عددهم واحد وعشرين عضوا وهم:

- ✓ ستة (06) أعضاء ممثلين عن الأعمال التجارية الأكثر فعالية على مستوى الوطن.
- ✓ أربع (04) أعضاء ممثلين عن الأعمال الفلاحية الأكثر فعالية على مستوى الوطن.
- ✓ أربع (04) أعضاء ممثلين عن الأعمال الحرافية.

✓ أربع (04) أعضاء ممثلين عن المهن الحرة على أساس عضو واحد من كل فئة من الفئات الآتية: الصحة، نقابة المحامين، ومكاتب الدراسات التقنية والمعمارية والمالية والمحاسبة، ويتم تعيينهم من قبل منظماتهم المهنية الأكثر تمثيلا على المستوى الوطني

- ✓ عضوين (02) ممثلين عن الأعضاء الصناعيين.

✓ عضو (01) ممثل لمستخدمي الصندوق تعينه لجنة المساهمة المنصوص عليها في التشريع والتنظيم المعمول بهما.

لقد استمر الصندوق تحت الوصاية التنظيمية و المنهية و المالية للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال الأجراء (CNAS) إلى غاية سنة 1995 من تاريخ استقلالية CASNOS وبداية نشاطه كجهاز مستقل متكون من (وحدة مرکزية) مديرية مرکزية (مقرها الاجتماعي بنهج فيكتور هيجو بالجزائر و وكالات جهوية و فروع ولائية و شبابيك مختصة كما هو مبين في الجدول التالي.

جدول رقم (1) يوضح انتشار الوكالات الجهوية عبر التراب الوطني

الولايات الملحقة	مقر الوكالة
الجزائر العاصمة	الجزائر
عنابة - قالمة - الطارف - سوق أهراس	عنابة
باتنة - أم البواقي - بسكرة - خنشلة	باتنة
بشار - ادرار - البيض - تندوف - النعامة	بشار
البلدية - تيزيزة - المدية - الجلفة	البلدية
الشلف - عين الدفلة - تيسمسيلت	الشلف
قسنطينة - جيجل - سكيكدة - ميلة - تبسة	قسنطينة
وهران - معسکر - عین تموشنت	وهران
مستغانم - غليزان - تيارت	مستغانم
ورقلة - الوادي - غرداية - الاغواط - تمنراست - اليزي	ورقلة
سطيف - بجاية - برج بوعريريج - المسيلة	سطيف
سيدي بلعباس - تلمسان - سعيدة	سيدي بلعباس
تيزروزو - البويرة - بومرداس	تيزي وزو

المصدر - الدليل بالفرع رقم 04-2004

أما في سنة 2015 وفي إطار إعادة الهيكلة بمقتضى القرار المؤرخ في 15 جانفي 2015 الذي يحدد التنظيم الداخلي للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي الخاص وغير الأجراء و الذي بمقتضاه تم إنشاء الوكالات الولاية للصندوق.

حسب المادة رقم 17 من القرار تم تصنیف الوکالات الولائية إلى ثلاثة (03) أصناف على أساس المعايير التالية:

- ✓ عدد المكلفين و المنتسبين للضمان الاجتماعي لغير الأجراء.
- ✓ عدد المؤمن لهم اجتماعيا.
- ✓ اشتراكات الضمان الاجتماعي و نفقات الأداءات.

جدول رقم (2): يوضح تصنیف الوکالات الولائية عبر التراب الوطني

الوكالات الولائية الصنف الثالث	الوكالات الولائية الصنف الثاني	الوكالات الولائية الصنف الأول
سوق أهراس - خنشلة- الطارف - الأغواط - سعيدة بشار - البيض - تيسمسيلت ادرار - النعامة - تامنراست اليزي - تندوف	غرداية - المسيلة - برج بوعريريج - بومرداس - عنابة - الشلف - مستغانم بسكرة - سidi بلعباس - ميلة - جيجل - الوادي - تبیازة - ورقلة - تیارت - البويرة - معسکر - سكيكدة المدية - قالمة - غليزان - عین تموشنت - أم البواقي الجلفة - عین الدفلی - تبسة	الجزائر شرق - الجزائر غرب - سطيف - تیزي وزو - تلمسان - وهران - بجاية - البليدة - قسنطينة - باتنة

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على الجريدة الرسمية رقم 17 المؤرخة في 5 أفريل

2015

2.1 التعريف بالوكالة الولاية لغرداية

أولا: التعريف بالصندوق الضمان الاجتماعي لغير الأجراء وكالة غرداية

إن الصندوق الضمان الاجتماعي لغير الأجراء (casnos) بغرداية هي مؤسسة إدارية تنظيمية ذات طابع خاص، تعمل على تأمين الفئة الغير مأجورة للولاية، أي كل العمال الذين يمارسون نشاطات مهنية غير مأجورة في إطار التشريع الخاص بأعمال المنظمة (المهن الخاضعة للقيد في السجل التجاري) الخاصة بولاية غرداية و التي تعني :

- ✓ الصناعيين.
- ✓ الحرفيين.
- ✓ التجار.
- ✓ الفلاحين.
- ✓ أصحاب المهن الحرة (محامين ، خبراء محاسبين ، صيادلة ، أطباء و غيرهم).
- ✓ السائقين بمختلف أنواعهم (القطاع الخاص).
- ✓ أصحاب المؤسسات الخاصة (SARL , SNC , EURL).

أما عن الحدود الجغرافية للصندوق الضمان الاجتماعي لغير الأجراء وكالة غرداية فهي تغطي جميع بلديات الولاية و ذلك من خلال الشبائك المختصة التابعة للوكالة :

- ✓ شباك مختص تابع لدائرة المنية الذي يغطي بلديات هذه الدائرة تم فتحه في شهر ماي 2004 و عدد عماله ثلاثة (03) و لديهم مستوى جامعي.
- ✓ شباك مختص لدائرة بريان الذي يغطي بلدية بريان تم فتحه شهر جويلية 2003 و عدد عماله اثنان (02) و لديهم مستوى جامعي.
- ✓ شباك مختص لدائرة متليلي الذي يغطي جميع بلديات متليلي بما فيهم دائرة زلفانة تم فتحه في شهر أفريل 2005 و عدد عماله ثلاثة (03) اثنان جامعيين و الآخر لديه مستوى ثانوي.
- ✓ شباك مختص لدائرة القرارة الذي يغطي بلدية القرارة و تم فتحه في شهر جويلية 2001 و عدد عماله ثلاثة (03) و لديهم مستوى جامعي.

✓ أما وكالة غردية فهي تغطي جميع بلديات الدوائر المتبقية مثل دائرة بنورة، العطف، غردية، الضایة بن ضحوة.

إن الوكالة الولاية تضم (44) أربعة و أربعون موظفاً موزعين على الوكالة الولاية و على الشبيابيك المختصة التابعة للوكالة من بينهم (31) واحد و ثلاثون لديهم مستوى جامعي و هم موزعين كما يلي:

جدول رقم (3): يوضح تصنيف موظفي الوكالة

الصنف	العدد الإجمالي	الجنس		إطارات سامية
		إناث	ذكور	
من 18 إلى ما فوق	04	0	04	إطارات سامية
من 14 إلى 17	14	01	13	إطارات
من 10 إلى 13	24	07	20	التحكم
من 01 إلى 09	02	01	01	التنفيذ
	48	09	39	المجموع

المصدر : من إعداد الطالب بناءاً على معطيات مصلحة المستخدمين

ثانياً: مهام الوكالة الولاية للصندوق الضمان الاجتماعي لغير الأجراء :

تندرج مهام الوكالة ضمن الأهداف العامة للصندوق الضمان الاجتماعي لغير الأجراء، ويمكن أن

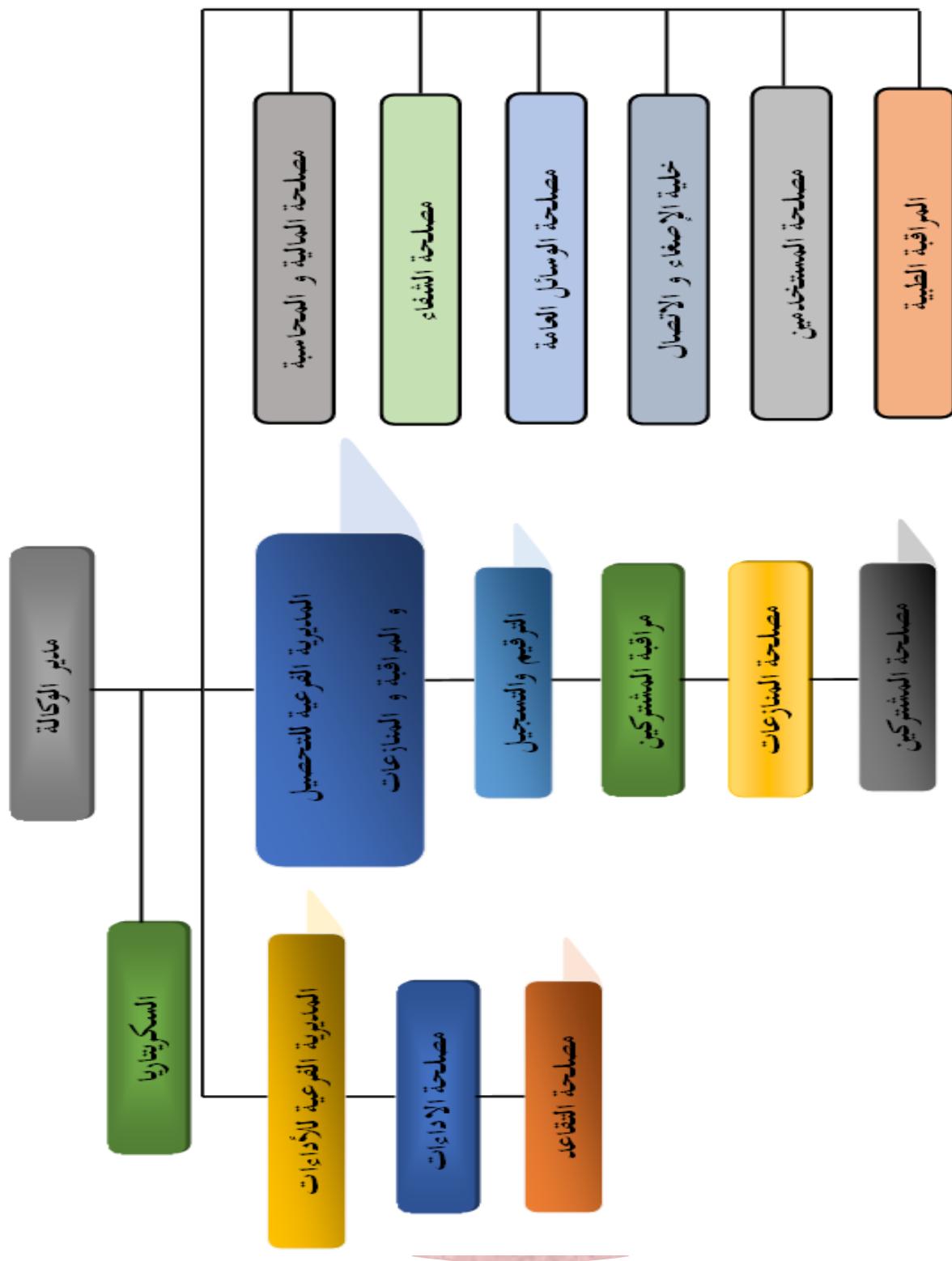
نجمل هذه المهام في النقاط التالية :

- ❖ تسهيل الإعانات الطبيعية و المالية للتأمين الاجتماعي لغير الأجراء على مستوى الولاية و الشبيابيك المختصة .
- ❖ استلام وتسوية و صرف منح و معاشات المتقاعدين التابعين للصندوق الضمان الاجتماعي لغير الأجراء.
- ❖ ضمان التحصيل للاشتراكات، المراقبة و المتابعة القضائية عند الاقتضاء.

- ❖ تقديم الوثائق الالزامية للمنخرطين (شهادات التحقيق) لإثبات وضعياتهم اتجاه الصندوق و تقديمها للمؤسسات أو الإدارات الأخرى (mise à jour) ، ولغيرالمنخرطين لإثبات عدم انتمائهم عن طريق شهادات عدم الانساب (attestation de non affiliation).
- ❖ تسيير و تنظيم المراقبة الطبية لكل التعويضات.
- ❖ تقديم الإحصائيات و تقارير عن النشاط الشهري والسنوي للمديرية العامة.
- ❖ متابعة ملفات المنخرطين للولاية.
- ❖ ترقيم ملفات المعنيين على مستوى الولاية.

ثالثا : الهيكل التنظيمي للوکالة و تحليله

الشكل رقم (١) : يوضح الهيكل التنظيمي للوكلة



المصدر : من إعداد الطالب.

من خلال الشكل السابق نتطرق إلى أهم المصالح في الصندوق .

1. مدير الوكالة:

يتربع على رأس الصندوق مديرًا عينه بقرار وزاري منذ سبتمبر 2015 حيث أن له كل الصلاحيات في اتخاذ القرارات المناسبة و المتعلقة بالصندوق. وذلك في حدود الأطر التنظيمية والقانونية المتعامل بها، وبالتالي فهو يتکفل بما يلي :

- ✓ متابعة كل مهام الصندوق و التصديق على كل الوثائق و البيانات والصكوك وكل وثيقة رسمية تجاه مختلف وحدات الولاية.
- ✓ متابعة نشاط وأعمال الصندوق، تقديم التقارير و تمثيل الصندوق في المناسبات والجهات الرسمية.

2. نيابة المديرية الفرعية للتحصيل والمراقبة والمنازعات:

تتكون من أربعة مصالح بحيث تقوم بالمهام التالية:

1. مصلحة الترقيم والتسجيل:

وتبرز مهامها في متابعة ملفات المشتركين من حيث التسجيل، الترقيم، الشطب، إعادة النشاط، امتهان نشاطات تجارية أخرى وأيضاً تطهير وتصفيه الملفات. هذا ما يجعل هذه المصلحة ذات أهمية بالغة لأنها هو الذي يقوم بتأسيس الملف وبالتالي قيام عناصر التكليف.

2. مصلحة مراقبة المشتركين (Service contrôleur)

يأتي عمل ودور هذه المصلحة بعد المصلحة السالفة الذكر إذ يعتبر جوهر المراقبة العمل الميداني، وذلك بتنظيم مراقبة التجار من خلال مقرات عملهم، والتأكد من استيفائهم لكافة التزاماتهم وديونهم تجاه الصندوق، أو تسجيل المتأخرين والممتنعين عن الانخراط وفقاً لأحكام القوانين السارية المفعول، تقديم الإحصائيات عن النشاط .

3. مصلحة التحصيلات (Service de recouvrement)

حيث يهتم هذا القسم بمتابعة وضعية الاشتراك والمشتركين بدراسة الملفات وتحديد ما يلي :

- التأكد من استيفاء كل المشتركين لاشتراكاتهم ومتطلباتها ضفالي ذلك زيادة التأخير الناتجة عن تأخير دفع الاشتراكات في مواعيدها، عقوبات التأخير المتعلقة بعدم التصریح بالنشاط في الآجال القانونية (Pénalisation de retard, majoration de retard).

وفي حالة وجود امتناع عن الدفع، يقوم القسم بإصدار الإنذارات الموجهة إلى المعنيين التي تقدم فيما بعد إلى مصلحة المراقبة كي تباشر من جهتها عملها الميداني.

- تحصيل الاشتراكات: وهي أهم وظيفة للقسم حيث يقوم بإصدار كشف الحساب للمؤمن المتضمن للاشتراكات الواجب تسديدها ومستحقاتها، والتي يقوم المشترك بتسديدها على مستوى صندوق الشبكة لدى شباك التخلص
- إصدار وثائق الانتساب واستيفاء الاشتراكات (Mise à jour) وفقا لطلب المؤمن وذلك حسب الحالة مثل:

- ✓ وثيقة الانتساب والاستيفاء (attestation affiliation et mise à jour)
- ✓ وثيقة الانتساب والاستيفاء و الشطب (attestation de Radiation)
- ✓ وثيقة الانتساب والاستيفاء للبنك (attestation affiliation Pour la banque)
- ✓ كشف سنوات العمل (Situation de cotisation) قصد طلب منحة التقاعد.
- ✓ كما تلتزم بتقديم وثائق عدم الانتساب (Non affiliation) للمواطنين على مستوى الولاية وهذا بعد التتحقق من عدم انخراطهم، بهدف استخدامها وفق الحاجة.

4. مصلحة المنازعات: تقوم هذه المصلحة بمتابعة القضايا على مستوى المحاكم

مهمة أساسية وهامة بالنسبة للصندوق ولذلك يمكن إجمال هذه المهام فيما يلي:

- المتابعة القضائية بمختلف أنواعها وخصوصا ما يتعلق بالممتنعين عن الدفع الذين يرفضون دفع مستحقاتهم بالطرق السلمية، هذا ما يجبر الصندوق على تطبيق القانون عن طريق الجبر الذي قد يصل إلى حد مصادرة الأموال أو السجن، حفاظا على هيبة الصندوق من جهة وحماية مصادر تمويله من جهة أخرى.
- متابعة أعمال لجنة الطعن المسبق(CRP) وهي اللجنة التي تتکفل بمتابعة الطعون التي يقدمها مشترکو الصندوق عند عدم رضاهم على تطبيق بعض القوانين
- متابعة الصكوك البريدية والبنكية غير القابلة للدفع (Chèques impayés) و إعادة تحصيلها) .

3. نيابة المديرية الفرعية للأداءات : و التي تتولى ما يلي:

- ❖ ضمان تنظيم و تنسيق العمليات المرتبطة بدفع أداءات التأمينات الاجتماعية و معاشات و منح التقاعد المنجزة.
 - ❖ ضمان متابعة و تنفيذ جهاز التكفل بالعلاجات الصحية.
 - ❖ تقييم نشاطات الشبابيك المختصة التابعة للوكالة الولاية.
 - ❖ السهر على تطبيق النصوص المسيرة للأداءات الاجتماعية.
- و تضم هذه المديرية مصلحتين:

1. مصلحة أداءات التأمينات الاجتماعية.

تشرف هذه المصلحة على تقديم مختلف التعويضات و الأداءات للمنخرطين وذلك باستلام الوثائق التي تسمح لهم بالحقوق ومعالجتها وتحديد مبالغ التعويضات، وتشرف المصلحة على:

-  أداء تعويضات المرض المشار إليها سابقا.
-  أداءات الأمومة.
-  منحة رأسمال الوفاة.

 استقبال الملفات المكونة قصد الحصول على منح العجز، بعد موافقة الطبيب المستشار و إصدار القرارات المناسبة في حقها.

للعلم المصلحة يشرف على تسييرها رئيس مصلحة و أربع أعوان، وتكون الوظائف التي تؤديها فيما يلي :

-  استلام الوثائق الالزمة من المنخرطين.
-  مراقبة الوثائق و التأكد من استيفاء الأخير لكافية اشتراكاته ومستلزماته.
-  دراسة الوثائق و تحديد ما يكفله الصندوق من تعويض للمؤمنين ودوى حقوقهم.
-  إصدار الوثائق الالزمة للتخلص الذي يتم وفق: حساب جاري بريدي
-  إرسال الملفات إلى مصلحة المالية و المحاسبة للقيام بعملية التخلص.
-  تقديم الإحصائيات و المعلومات شهرية و سنوية للمدير الفرعي للأداءات للتصديق عليها وإرسالها إلى المديرية العامة .

2. مصلحة لأداءات التقاعد: من مهام هذه المصلحة نجد:

استقبال الملفات المكونة قصد الحصول على منح ومعاشات التقاعد أو التقاعد المنقول و معالجتها و إصدار القرارات المناسبة لذلك.

تقديم الإحصائيات والمعلومات شهريا و سنويا للمدير الفرعي للأداءات للتصديق عليها و إرسالها إلى المديرية العامة .

ج. مصلحة المراقبة الطبية :

لقد سبقت الإشارة إلى مهام هذه المصلحة بطريقة غير مباشرة، وت تكون هذه المصلحة من طبيان مستشاران وسكرتيرة وتعتبر مهامها مكملة لأعمال مصلحة التعويضات والأداءات، وجوهره يكمن في:

إبرام الاتفاقيات مع المرافق الصحية.

التأكد من قائمة الأدوية القابلة للتعويض والغير قابلة للتعويض.

الموافقة على قائمة الأجهزة والأعضاء الاصطناعية القابلة للتعويض.

إدارة الملفات الطبية.

منح بطاقات اقتناء الدواء بنسبة 80% و 100%.

التأشير على الأداءات الواجبة الدفع و رفض الأداءات المخالفة للقانون أو غير المدفوعة (الغش، الإفراط) التي قد تحدث من المؤمن أو حتى من الطبيب.

إعادة فحص المرضى و التأكد من سلامة الوثائق الطبية الممنوحة لهم والتي تؤدي في بعض الأحيان إلى اللجوء إلى طبيب الخبرة.

د. مصلحة المحاسبة و المالية :

يؤدي هذا الجهاز دورا هاما وأساسيا في نشاط الصندوق فهو بمثابة شريانه أو القلب النابض له، وتكون مهامه الأساسية فيما يلي:

إعداد مختلف الإحصائيات المتعلقة بالوكالة فيما يخص:

- إحصائيات المداخيل(الاشتراكات) (Les encaissements) .

- إحصائيات تحويلات رؤوس الأموال (Les virements) .

- إحصائيات الشيكات غير القابلة للدفع (Les chèques impayés) .

- إحصائيات حالة الخزينة (Etat de trésorerie) .

- ضبط حالات الصندوق و رصيده (Les P.V caisse)

● جداول كشوف المراقبة (Les états de rapprochements)

● حالات الأداءات و التعويضات (Les états de prestation)

كما يعمل على تسجيل كل العمليات المحاسبية و المالية للوكلة.

استقبال الصكوك غير القابلة للدفع لتحويلها فيما بعد إلى مصلحة المنازعات وذلك لاتخاذ التدابير اللازمة.

دفع مخالفات رأس مال الوفاة (Capitaux décès).

كما تسير المصلحة أربع حسابات بنكية :

● حساب جاري بريدي مخصص لدفع مختلف الأداءات و التعويضات المؤشر عليها .

● حساب بنكي في البنك الجزائري الخارجي (BEA)، وهو حساب تجاري يستقبل مختلف الاشتراكات المدفوعة عن طريق الشيكات.

● حساب بنكي في البنك الجزائري الخارجي (BEA)، خاص بالتعويضات الطبية للصيدليات المتعاقدة مع الصندوق.

● حساب في القرض الشعبي الجزائري (CPA).

ولتسهيل عمليات المصلحة فإنها تقوم بتسهيل صندوقين:

● الصندوق الرئيسي (Caisse principale) والتي تتعلق باشتراكات المنخرطين.

● الصندوق الثانوي (Caisse régie) المخصص لتمويل بعض النفقات الصغيرة للوكلة

أيضا نجد من بين المهام الرئيسية للمصلحة:

إعداد الميزانية السنوية للصندوق و ضمان متابعة تنفيذها.

ضمان العمليات المالية و المحاسبة .

السهر على المسک المنتظم لحسابات الصندوق و تحينها.

ضمان تنظيم المحاسبة و المالية و تسييرها و تنسيقها و مراقبتها.

إعداد وثائق التلخيص المتعلقة بتسهيل المحاسبة.

هـ. مصلحة الموارد البشرية و الوسائل: و تتولى ما يلي:

▪ تنظيم وتسخير الموارد البشرية والمادية وكذا أملاك الصندوق.

▪ إعداد التسخير التقديري للموارد البشرية .

▪ متابعة تسخير الموارد البشرية و خطط المسار المهني وتنظيمها.

▪ تسخير و متابعة المنازعات في مجال علاقات العمل.

خصائص عينة الدراسة:

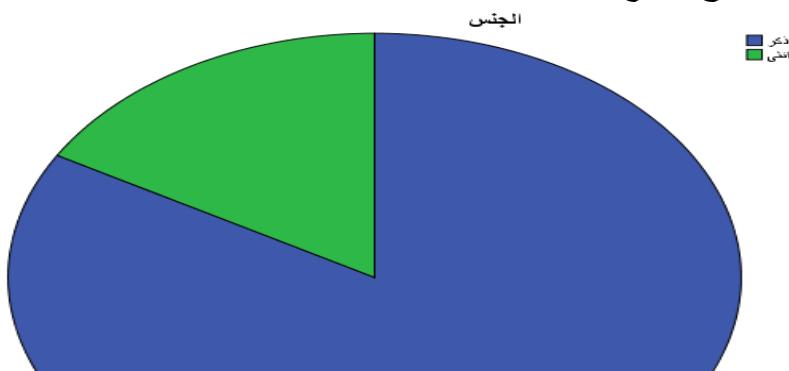
جدول رقم 4: يوضح توزيع المبحوثين حسب الجنس

الجنس	النكرار	النسبة
ذكر	50	%83.3
إناث	10	%16.7
المجموع	60	%100

نلاحظ من خلال الجدول رقم 4 المبين لتوزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس أن النسبة الأكبر كانت للذكور بنسبة 83.3% تليها نسبة الإناث بنسبة 16.7% من مجمل العينة المدروسة.

من خلال ما سبق نستنتج أن نسبة الذكور أعلى من نسبة الإناث، و هذا يبيّن لنا أن طبيعة النشاط الحر ذكري أكثر منه إناثي ، وهذا استجابة لثقافة المجتمع السائدة و التي تقف حاجزا أمام الإناث في خوض غمار النشاطات الحرة المتنوعة، أما الذكور فهم الأكثر تعاملًا مع الأشغال الخارجية، وهذا بتأدية خدمات ومهام كالمقاولة وإدارة المشاريع الكبرى والمتوسطة مما يتطلب الجهد العضلي الذي يعد من خصائص البنية المورفولوجية للرجال، بينما الإناث يفضلن العمل في المهام الإدارية داخل الإدارات، إضافة إلى ذلك ميل فئة الذكور للعمل في المؤسسات ذات الطابع الاقتصادي أو الحر، التي تتميز بالأجور المرتفعة، من منطلق أنهم مطالبون أكثر في الجانب المادي، من أجل تحمل الأعباء و التكاليف المالية العائلية وهذا دون إغفال التحاق العنصر النسوی بالجانب المقاولاتي وإنشاء مؤسسات خدماتية خاصة في الآونة الأخيرة .

شكل رقم 2 يوضح توزيع أفراد العينة حسب الجنس



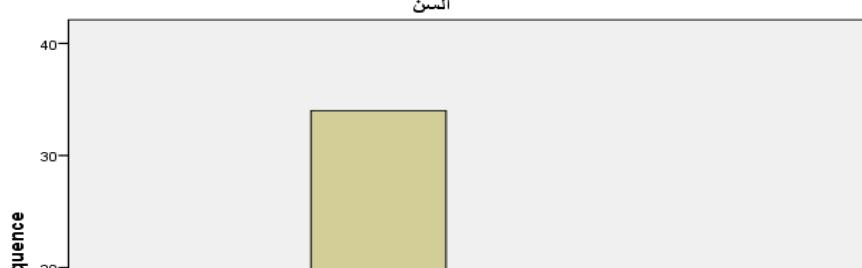
جدول رقم 5: يوضح توزيع المبحوثين حسب السن

السن	النوع	النسبة
اقل من 35 سنة	19	%31.7
50-35 سنة	34	%56
65-50 سنة	6	%10
65 سنة فما فوق	1	%1.7
المجموع	60	%100

يلاحظ من خلال بيانات هذا الجدول أن غالباً عمال هذه المؤسسة هم من فئة 50-35 سنة أي بما نسبته 56%， تليها الفئة السنوية أقل من 35 سنة بنسبة 31.7% أما الفئة 65-50 سنة بنسبة 10%， مما يعزز من ثبات و قوة منظومة الضمان الاجتماعي التي تعتمد على مبدأ التضامن بين الأجيال، أي أن فئة الشباب تقريباً هي الأغلبية الساحقة على العينة، فهي الآن لها جهد في ممارسة أشغال ميدانية أكثر، تستلزم قدرات وكفاءات بدنية ومهارات وقدرات قد لا تتوفر إلا في هذه الفئات العمرية، فالكثير من العمل في هذه المؤسسات المقاولاتية يتطلب من جهة العمل الميداني الذي قد يكون شاق هذا من جهة، أما من جهة أخرى هذا النشاط يرافق بالتعامل المباشر مع الضمان الاجتماعي من أجل ضمان تغطية صحية للمعنى و دوي حققه، و المتقاعدين على حد سواء .

و هكذا نستنتج بأن الأغلبية الساحقة للمنخرطين بالصندوق هم شباب ومن الفئة النشطة .

شكل رقم 3 : مدرج تكراري يوضح السن



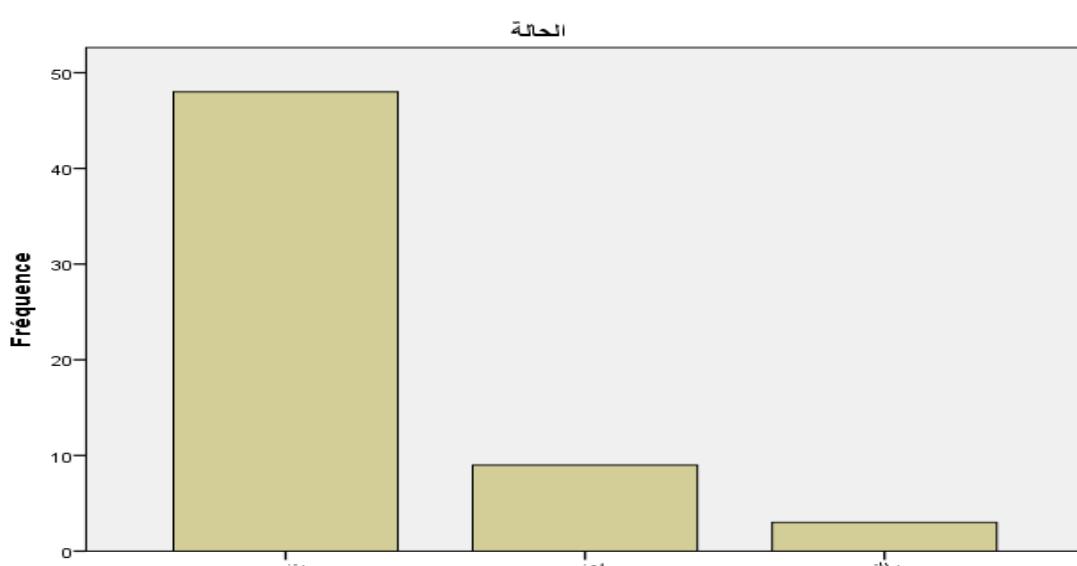
جدول رقم 6: يوضح توزيع المبحوثين حسب الحالة العائلية

النسبة	النكرار	الحالة العائلية
%80	48	متزوج
%15	9	اعزب
%5	3	مطلق
%100	60	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم 6 أن الغالبية القصوى من أفراد العينة هي من فئة المتزوجين بنسبة 80% ثم تليها نسبة العزاب بـ 15% والمطلقين بنسبة 5%.

اردنا من خلال هذا الجدول معرفة الوضعية العائلية لاعضاء العينة، و من خلال تحليل الجدول تبين ان النسبة الاكبر استحوذ عليها المتزوجين، حيث الوضعية العائلية للمتزوجين تسلتزم الرعاية الصحية لجميع اعضاء العائلة من الزوجة الى الاولاد، و هذا يحتم صاحب المقاولة البحث عن التغطية الاجتماعية من اجل حماية اعضاء عائلته.

شكل رقم 4: مدرج تكراري يوضح الحالة العائلية

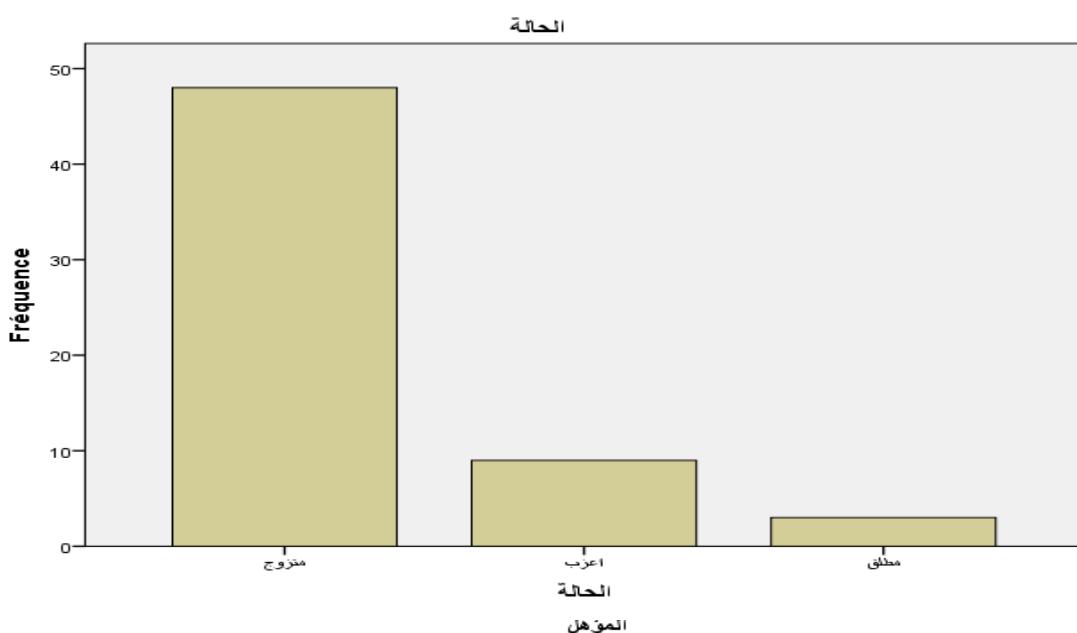


جدول رقم 7: يوضح توزيع المبحوثين حسب المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	النسبة	التكرار
له شهادة جامعية	%23.3	14
شهادة مهنية	%50	30
بدون شهادة	%26.7	16
المجموع	%100	60

يتضح من خلال هذا الجدول أن نسبة المبحوثين ذو شهادة مهنية تمثل نسبة 50% و أعلى نسبة و بدون شهادة تمثل 26.7% من مجمل العينة المدروسة ونسبة الجامعيين 23.3%. إن خصوصية المقاولة و النشاطات الحرة وإدارة المشاريع تتطلب تأهيل مهني او علمي عالي نوعا ما لتسخير مهام الورشة و المهام الإدارية وكذا متابعة الأشغال الخارجية تحتاج مهندسين وتقنيين تكونوا في الجامعات والمعاهد الخاصة هذا ما يفسر ارتفاع نسبهم مقارنة بباقي المستويات.

شكل رقم 5: مدرج تكراري يوضح المؤهل العلمي



جدول رقم 8: يوضح توزيع المبحوثين حسب الحالة المهنية قبل إنشاء المشروع

النسبة	النوع	الحالة المهنية قبل انشاء المشروع
%35	21	موظفو
%65	39	بدون وظيفة
%100	60	المجموع

نلاحظ أن نسبة من لم يكونوا يزاولون وظيفة هم الأكثر تمثيلاً بنسبة 65% ومن كانوا موظفين بنسبة 35%.

من خلال الأرقام السابقة يتبيّن أن المنخرطين بالصندوق والممارسين للمقاولة لم يكونوا موظفين لدى الحكومية أو الخواص وإنما اقتحموا مجال المقاولة لأول مرة.

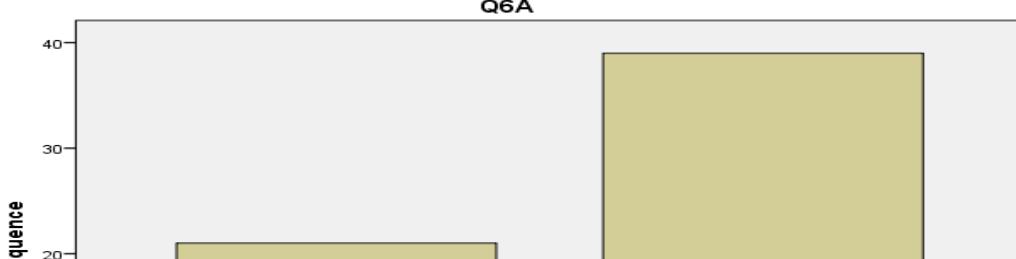
والمقصود من هذا السؤال هو المعرفة المسألة منا لثقافة المنخرطين بالتأمين الاجتماعي، أي إن الموظفين قبل إنشاء مقاولة لابد أن تكون لهم دراية ولو بسيطة على التأمين الاجتماعي، وذلك لتأمينهم من قبل سواء كانت بالقطاع الحكومي أو قطاع الخواص.

جدول رقم 9: يوضح توزيع المبحوثين المرض المزمن

النسبة	النوع	لديك مرض مزمن
%21.7	13	نعم
%78.3	47	لا
%100	60	المجموع

شكل رقم 6: مدرج تكراري يوضح توزيع المبحوثين المرض المزمن

Q6A



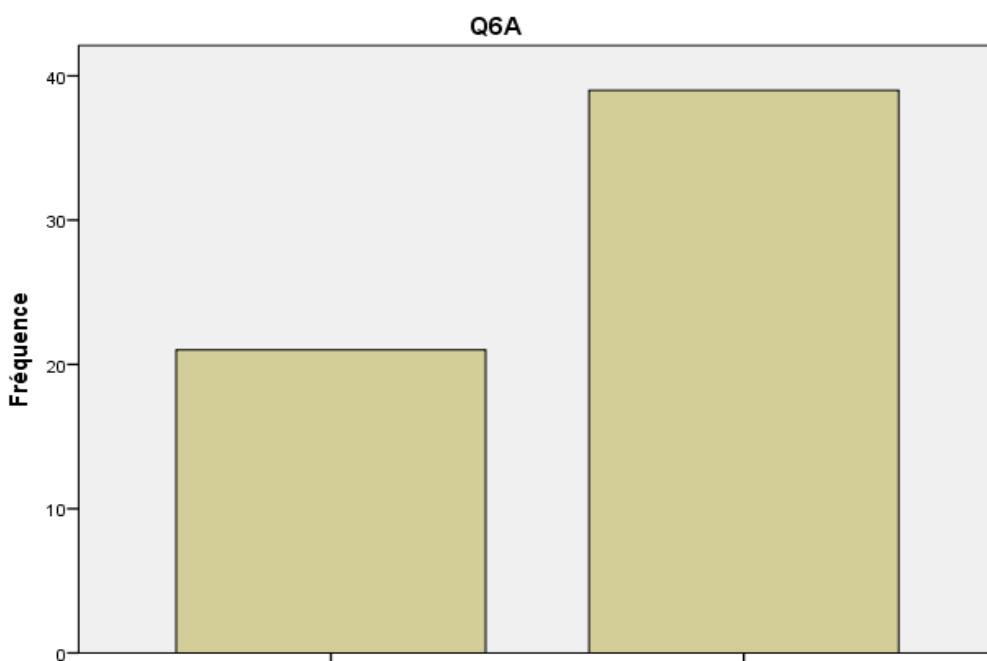
نلاحظ من خلال معطيات الجدول رقم 9 الموضح لتوزيع المبحوثين حسب المرض المزمن حيث كان الغالب على العينة عدم مرضهم المزمن بنسبة 78.3% ومرض مزمن بنسبة 21.7%.

من خلال المعطيات يتبيّن أن الإصابة بالمرض المزمن و احتياج للأدوية بصفة يومية تقريباً، يجعله يبحث عن الطرق التي يمكن مساعدته في اقتناء الأدوية و إجراء التحاليل الطبية الدورية ، وبهذا يجد أحسن طريق هو التامين لدى مصالح الصندوق مما يستلزم للمنخرط أن يسديد مستحقاته بالصندوق من أجل الاستفادة من مجانية الدواء التي يوفرها له الصندوق .

جدول رقم 10: يوضح توزيع المبحوثين حسب المرض المزمن لذوي الحقوق

النسبة	التكرار	مرض احد من ذوي الحقوق
%35	21	نعم
%65	39	لا
%100	60	المجموع

شكل رقم 7 : مدرج تكراري يوضح توزيع المبحوثين حسب المرض المزمن لذوي الحقوق



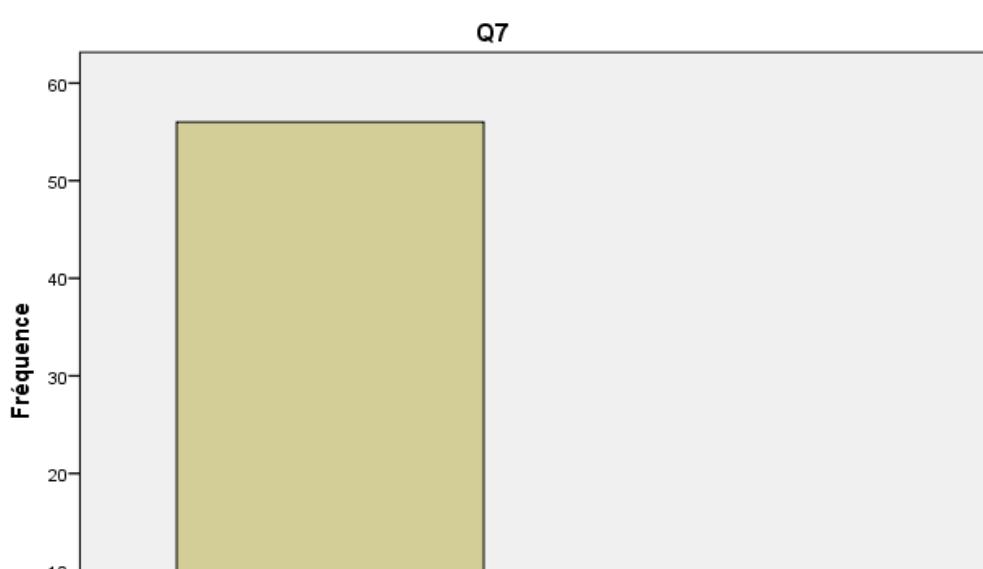
نلاحظ من خلال معطيات الجدول 10 الموضع لتوزيع المبحوثين حسب المرض المزمن حيث كان الغالب على العينة عدم مرض المزمن لأحد من ذوي الحقوق بنسبة 65% ومرض مزمن بنسبة 35%.

من خلال المعطيات يتبيّن أن الإصابة بالمرض المزمن لذوي الحقوق واحتياج للأدوية بصفة يومية تقريباً، يجعله يبحث عن الطرق التي يمكن مساعدته في اقتناء الأدوية وإجراء التحاليل الطبية الدورية، وبهذا يجد أحسن طريق هو التأمين لدى مصالح الصندوق مما يستلزم للمنخرط أن يسديد مستحقاته بالصندوق من أجل الاستفادة من مجانية الدواء التي يوفرها له الصندوق.

جدول رقم 11: يوضح توزيع المبحوثين حسب وضعية المنخرط في الصندوق

النسبة	التكرار	هل انت منخرط
%93	56	ناشط
%4	4	متقادع ناشط
%100	60	المجموع

شكل رقم 8: مدرج تكراري يوضح توزيع المبحوثين حسب وضعية المنخرط في الصندوق



نلاحظ من خلال الجدول رقم 11 الموضح لطبيعة الانخراط حيث كانت النسبة 93% للناشطين المنخرطين و 6% للمتقاعدين الناشطين .

وهو ما يبين معرفة فئة المسجلين الناشطين والمتعاقدين الناشطين، وأن الفتئتين مجبتتين بتسديد مستحقاتهم السنوية اتجاه الصندوق حسب ما تنص عليه القوانين المعمول بها ، و بما أن المتقاعدين الناشطين أقل عدد و نسبة مما يوضح أنهم أكثر نضجا والتزاما و دراية بالقوانين المعمول بها، فنجدتهم يوقفون نشاطاتهم و يحولونها لأشخاص آخرين و متابعتهم دوريا بتسديد اشتراكاتهم لدى الصندوق ، أو يدفعون مستحقاتهم في آجالها رغم أنهم يستفيدون من منحة تقاعد و لديهم تغطية اجتماعية تكفلها لهم منحة تقاعدهم من دون نشاطهم الممارس .

عرض وتحليل معطيات الفرضية الأولى:

جدول رقم 12: يوضح العلاقة بين التوجيه إلى الصندوق عند استلام الوثيقة الرسمية لنشاطهم واثر تراكم زيادات عقوبات غرامات التأخير التي تؤثر في تسديد الاشتراك

المجموع		لا		نعم		تراكم زيادات و عقوبات التأخير تؤثر في تسديد اشتراكاتكم عند استلامكم للوثيقة الرسمية لنشاطكم تم توجيهكم الى صندوق casnos
النسبة	النكرار	النسبة	النكرار	النسبة	النكرار	
%100	31	%12.9	4	%87.1	27	نعم
%100	29	%13.8	4	%86.2	25	لا
%100	60	%13.3	8	%86.7	52	المجموع

نلاحظ من خلال معطيات الجدول رقم 12 الذي يوضح العلاقة بين التوجيه إلى الصندوق عند استلام الوثيقة الرسمية وأثره على تراكم زيادات عقوبات غرامات التأخير من طرف الصندوق حيث أن الاتجاه العام للجدول كان مع تأثير التوجيه نحو الصندوق على زيادة الغرامات وعقوبات التأخير تؤثر في تسديد الاشتراك بنسبة 86.7% ولم تؤثر بنسبة 13.3%. من مجمل من وقعوا في زيادات وتراكمات بسبب التأخير نجد منهم 87.1% وجهوا فعليا نحو الصندوق.

من خلال المعطيات السابقة ورغم عدم وجود مادة قانونية تجبر الهيئات المستخرجة للوثيقة الرسمية بتوجيه الأشخاص إلى الصندوق ، يتبيّن تأثير التوجيه نحو الصندوق على تسديد الاشتراكات بحيث انه لا يوجد توجيه من قبل المصالح المختصة نحو الصندوق وبالتالي ومع تراكم زيادات وغرامات التأخير هذا ما يؤدي إلى العزوف عن التأمين الذي يعتبر ركيزة مهمة في بناء المجتمع المهني وعنصرا أساسيا بالنسبة للحياة العملية للأفراد في المجتمع، سواء كالعمال في القطاع العام أو خارجه، على اعتبار أنه يعطي للعمال العديد من المزايا والابحاث، كتعويض النفقات المتصروفة على المرض والحوادث المهنية وغيرها من الأخطار غير المتوقعة، وهذا في مقابل دفع مبلغ تأمين صغير من طرف كل مؤمن. إضافة إلى هذا، يتيح نظام التأمينات الاجتماعية للدولة التكفل بمتطلبات الحماية الاجتماعية لأفراد المجتمع بتكليف قليلة جدا، وهذا عن طريق تأسيس نظام تضامني بين مختلف طبقات عَرَفَ لذلك يعتبر التأمين الذي يوفره الصندوق بمثابة الوثيقة التي تُوضِّح تفاصيل اتفاقية بين الشخص المؤمن، والشخص المؤمن عليه، وهي عقد هدفه الحماية المالية.

لذلك فعدم التسديد المنظم يؤدي إلى فرض عقوبات على المنخرط تؤدي به إلى زيادات كبيرة تدفعه إلى العزوف عن التسديد نهائيا .

هذا ما جاءت وفقه نتائج القراءة الإحصائية للجدول أعلاه لتبيّن تأثير التوجيه المبكر نحو الصندوق والذي يفترض عدم التوجيه والذهاب طوعية لأن ذلك ما يسبب عزوفا من خلال المماطلة في التسديد التي تؤدي إلى تراكمات وعقوبات على المستفيد.

جدول رقم 13: علاقة الانخراط بالصندوق على استفادة جميع المستحقات تجاه الصندوق

المجموع	لا	نعم	اتجاه جميع استحقاقاتك
---------	----	-----	-----------------------

النسبة	النكرار	النسبة	النكرار	النسبة	النكرار	النسبة
%100	22	%72.7	16	%27.3	6	الانخراط بالصندوق
%100	38	%57.9	22	%42.1	16	اختياري
%100	60	%63.3	38	%36.7	22	اجباري
						المجموع

نلاحظ من خلال معطيات الجدول الذي يوضح علاقة الانخراط بالصندوق على استفاء جميع المستحقات تجاه الصندوق حيث أن الاتجاه السائد للجدول كان مع تأثير الانخراط الإجباري على عدم استفاء جميع المستحقات نحو الصندوق بنسبة 63.3% واستفاء بنسبة 36.7%

من خلال المعطيات السابقة تظهر أهمية إدراك المنخرط بأهمية الاشتراك الاختياري كثقافة تأمين لابد أن يكتسبها المؤمن لأن فيها سياسة مُعينة تكون بين الأفراد، وشركات التأمين، يحصل من خلالها الفرد على حماية مالية، أو تعويضات مالية من شركة التأمين، مقابل خسائر قد يتعرض لها هو، أو ممتلكاته، أو نتيجة لمسؤوليته عن ضرر أوإصابة لطرف آخر، وسياسة التأمين تُستخدم؛ للحد والوقاية من خسائر المخاطر الصغيرة منها، والكبيرة، علما بأنه يمكن أن يكون عَرض من التأمين هو التأمين على الحياة، أو السيارات، أو الصحة، أو المنزل؛ ففي الولايات المتحدة الأمريكية مثلاً، نجد أن الأفراد يمتلكون واحدة على الأقل من هذه التأمينات، كما يعتبر التأمين على السيارات أمراً قانونياً لا بد منه، والجدير بالذكر أن كل شركة تأمين لديها سياسة خاصة في ما يتعلق بالمنخرطين في التأمين لديها.

هذا ما جاءت وفقه نتائج القراءة الإحصائية للجدول أعلاه لتبيّن تأثير الانخراط الاختياري كثقافة تأمين مكتسبة على استفاء المنخرط لكافة مستحقاته لدى الصندوق.

و رغم إدراكه كل هذا فنجد أنه لا يسدد اشتراكاته السنوية .

جدول رقم 14: يوضح علاقة الرغبة في الرفع من عدد سنوات الاشتراك إلى أكثر من 15 سنة وأثرها على احتساب مبلغ التقاعد على أساس مبلغ الاشتراك

النسبة	النكرار	النسبة	النكرار	النسبة	النكرار	مبلغ التقاعد يحسب على أساس مبلغ الاشتراك
						تحدد الرفع من عدد سنوات الاشتراك لأكثر من 15 سنة

%100	32	%31.3	10	%68.8	22	نعم
%100	28	%35.7	10	%64.3	18	لا
%100	60	%33.3	20	%66.7	40	المجموع

نلاحظ من خلال معطيات الجدول رقم 14 الذي يوضح علاقة الرغبة في الرفع من عدد سنوات الاشتراك إلى أكثر من 15 سنة وأثرها على احتساب مبلغ التقاعد على أساس مبلغ اشتراك إن الاتجاه السائد للجدول كان مع تأثير الرغبة من الرفع في عدد سنوات الاشتراك على احتساب مبلغ التقاعد على أساس مبلغ اشتراك بنسبة 66.7% وعدم احتسابه بنسبة 33.3%.

نلاحظ من المعطيات السابقة الذكر أن الرفع في سنوات الاشتراك من شأنه الرفع في نسبة منحة التقاعد وعدم معرفة أن التعاقد يحتسب على أساس الاشتراكات السنوية فهذا خلل في ثقافة المنخرط وبالتالي هو العزوف بعينه من خلال غياب ثقافة التأمين فالإحالة على التقاعد حسب القانون ساري المفعول والذي يجهله الكثير من المنخرطين يكون في حالة بلوغ سن 60 للمرأة أو 65 للرجل.

ويشار وحسب العينة محل الدراسة أن غالبية أفراد العينة هم يعيidon عن سن التقاعد وبالتالي وبعد استكمال 15 سنة نشاط يفكرون في إيقاف النشاط والانتظار حتى سن 65 سنة من أجل الاستفادة من منحة التقاعد وهذا يمثل ضعف ثقافة التأمين لدى المنخرط لأن مبلغ منحة التقاعد بـ 15 سنة نشاط لا تتعدي 15000 دج الف دينار جزائري ، أما في حالة استكمال عدد سنوات النشاط لأكثر من 15 سنة مع رفع مبلغ الاشتراك يؤهله إلى الاستفادة من منحة التقاعد تصل إلى أكثر من مئة وخمسون الف دينار جزائري 150000 دج وكمثال يؤخذ على كل سنة اشتراك 2.5%

$$-1 \quad 15 \text{ سنة اشتراك ضرب } \%37.5 = \%2.5$$

$$-2 \quad 30 \text{ سنة اشتراك ضرب } \%75 = \%2.5$$

ونلاحظ الفرق في منحة التقاعد بين الأول والثاني.

هذا ما جاءت وفقه نتائج القراءة الإحصائية للجدول أعلاه لتبيين تأثير الرغبة في الرفع من عدد سنوات الاشتراك إلى 15 سنة وأثرها على احتساب مبلغ التقاعد على أساس مبلغ اشتراك.

جدول رقم 15: يوضح تأثير متابعة البرامج الإذاعية المخصصة للصندوق على المزايا المقدمة من طرف الصندوق

المجموع		غير كافية		كافية		المزايا المقدمة من طرف الصندوق
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
%100	12	%66.7	8	%33.3	4	نعم
%100	48	%87.5	42	%12.5	6	لا
%100	60	%83.3	50	%16.7	10	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم 15 الذي يوضح تأثير متابعة البرامج الإذاعية المخصصة للصندوق على المزايا المقدمة من طرف الصندوق أن الاتجاه العام للجدول كان مع عدم متابعة ما نسبته 83.3% من العينة للبرامج الإذاعية الخاصة بشرح وظائف وقوانين الانخراط والمزايا الخاصة بالصندوق بينما يتبع ذلك ما نسبته 16.7% من مجمل العينة.

من خلال المعطيات السابقة يتبيّن أن المنخرط هو المسؤول عن غياب ثقافة التامين لديه إذ لا بد من توعية بأهمية التامين بواسطة الإعلام السمعي و البصري و ذلك عن طريق برامج و وصلات توعوية و كذلك استعمال موقع التواصل الاجتماعي والتكييف من الأيام الدراسية والندوات والملتقيات والزيارات الميدانية و الأبواب المفتوحة بتقديم شروحات مبسطة ومفصلة عن أنواع التأمينات وضرورتها ، كما يعتبر حلقة الوصل بين الضمان الاجتماعي و المنخرطين ، ومن هذا المنطلق وسيط التامين يلعب دوراً جوهرياً في التوعية و الإرشاد و ايضاً التسويق ، وعليه تقوية الثقة بينه و بين المؤمن ، ولا يتم ذلك إلا بحفظ كافة حقوق المؤمن و تسريع الاستفادة من التعويضات في حالة طلب التعويض ، وكذا اقامت الندوات لنشر التوعية لضرورة الانخراط في التامين و يجب العمل على توعيه المواطن بـان التامين هو لحمايته وليس لسرقه و تعتبر وسائل التواصل الاجتماعية هي الأسرع في يومنا هذا لنشر الوعي أسرع من البرامج الإذاعية وبذلك يجب على صندوق الضمان الاجتماعي نشر الوعي لضرورة التامين في موقع التواصل لنشره لأوسع نطاق ممكن.

هذا ما جاءت وفقه نتائج القراءة الإحصائية للجدول أعلاه لتبيّن أهمية اطلاع المنخرط على البرامج المقدمة في الإذاعة للتعرّف بدور الصندوق في خدمة المنخرط.

جدول رقم 16: يوضح تأثير دراية المنخرط بالمزايا المقدمة من طرف الصندوق على كفاية المزايا المقدمة من طرف الصندوق

المجموع		غير كافية		كافية		المزايا المقدمة من طرف الصندوق
النسبة	النكرار	النسبة	النكرار	النسبة	النكرار	
%100	14	%71.4	10	%28.6	4	لـك دراية بالـمزايا المقدمة من طرف الصندوق
%100	46	%87	40	%13	6	لا
%100	60	%83.3	50	%16.7	10	المجموع

نلاحظ من خلال معطيات الجدول رقم 16 الذي يوضح تأثير دراية المنخرط بالمزايا المقدمة من طرف الصندوق على المزايا المقدمة من طرف الصندوق أن الاتجاه السائد للجدول كان مع عدم معرفة مزايا الصندوق وهو ما جعلها غير كافية في نظر المنخرطين بنسبة 83.3% وكافية بنسبة 16.7%.

من خلال المعطيات السابقة يتبيـن إن من أهم أسباب العزوف هو عدم معرفة المزايا المطروحة أصلـاً من قبل الصندوق لـذلك فـإن نفور المنخرطين من الخدمات التي يـوفرها هذا الأخير يـعود بالـدرجة الأولى إلى غـيـاب الـوعـي لـدى غالـيـة المنـخـرـطـيـن فيما يـخص الدـور والأـهـمـيـة التي يـلـعـبـها التـامـيـن الـاجـتمـاعـي عـلـى جـمـيع الـمـسـتـوـيـات، الـذـي تـعـتـبـرـهـ العـدـيدـ منـ الـمـجـمـعـاتـ وـالـدـوـلـ كـمـنـفـعـةـ عمـومـيـةـ يـسـتـفـيدـ مـنـهـاـ الـجـمـيـعـ، فـيـ حـينـ يـلـوـمـ الـمـنـخـرـطـيـنـ صـنـدـوقـ الضـمـانـ الـاجـتمـاعـيـ نـفـسـهـ وـالـتـيـ لمـ يـلـعـبـ بـحـسـبـهـ الدـورـ المـنـوـطـ بـهـ مـنـ خـالـلـ الـقـيـامـ بـعـمـلـيـاتـ تـحـسيـسـيـةـ لـفـائـدـةـ الـمـنـخـرـطـيـنـ لـلـتـروـيجـ وـالـإـشـهـارـ وـتـوـعـيـتـهـمـ لـمـجـمـلـ الـفـوـائـدـ وـالـمـنـافـعـ الـتـيـ تـقـدـمـهـاـ هـذـهـ الـخـدـمـاتـ، غـيرـ أـنـ تـبـاطـئـ الـمـنـخـرـطـيـنـ فـيـ التـأـمـيـنـ يـعـودـ أـيـضـاـ لـلـجـهـلـ بـالـقـوـانـيـنـ وـالـإـجـرـاءـاتـ التـأـمـيـنـيـةـ وـحتـىـ إـلـزـامـيـةـ التـأـمـيـنـ مـنـ خـالـلـ الـفـكـرـةـ الرـائـجـةـ باـخـدـ صـنـدـوقـ التـأـمـيـنـ أـكـثـرـ مـاـ يـمـنـحـ. كـمـاـ أـنـ تـعـقـيـدـاتـ الـإـجـرـاءـاتـ الـمـتـعـلـقـةـ بـالـتـعـوـيـضـاتـ وـالـتـيـ يـتـحـمـلـهـاـ الصـنـدـوقـ سـبـبـ آـخـرـ لـنـفـوـرـ الـمـوـاـطـنـيـنـ مـنـهـاـ. وـهـنـاـ تـجـسـدـ مـقـوـلـةـ مـنـ جـهـلـ شـيـئـاـ عـادـهـ بـالـمـفـهـومـ الـدـقـيقـ لـلـعـبـارـةـ لـاـنـ الـعـزـوفـ مـبـنيـ أـسـاسـاـ عـلـىـ جـهـلـ الـمـنـخـرـطـ بـمـخـتـلـفـ الـمـزاـيـاـ الـتـيـ يـوـفـرـهـاـ الصـنـدـوقـ.

هـذـاـ مـاـ جـاءـتـ وـفـقـهـ نـتـائـجـ الـقـرـاءـةـ الـإـحـصـائـيـةـ لـلـجـدـولـ لـتـبـيـنـ تـأـثـيرـ دـعـمـ مـعـرـفـةـ مـزاـيـاـ الـتـيـ يـوـفـرـهـاـ الصـنـدـوقـ عـلـىـ الـعـزـوفـ عـنـ التـامـيـنـ الـاجـتمـاعـيـ.

جدول رقم 17: يوضح علاقة امتلاك بطاقـةـ شـفـاءـ عـلـىـ اـسـتـوـفـاءـ جـمـيعـ الـمـسـتـحـقـاتـ اـتـجـاهـ

المجموع		لا		نعم		استوفيت جميع استحقاقاتك اتجاه الصندوق
النسبة	النكرار	النسبة	النكرار	النسبة	النكرار	
%100	40	%67.5	27	%32.5	13	لديك بطاقة شفاء
%100	20	%55	11	%45	9	نعم
%100	60	%63.3	38	%36.7	22	لا
						المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم 17 الذي يوضح علاقة امتلاك بطاقة شفاء على استوفاء جميع المستحقات اتجاه الصندوق ان الاتجاه السائد للجدول كان مع تأثير امتلاك بطاقة شفاء على عدم تسديد جميع المستحقات بنسبة 63.3% واستوفائها بنسبة 36.7%.

من خلال المعطيات السابقة نجد ان الصندوق يوفر امكانية التعويض الصحي من خلال توفير بطاقة الشفاء لأخذ الادوية للمنخرط وعائلته مجانا او بحسب تعويض كبيرة كأن تمنح بطاقة الشفاء للمؤمن له اجتماعيا من طرف هيئة الضمان الاجتماعي المنتسب إليه و يمكن أن تكون عائلية للمؤمن اجتماعيا و لذوي الحقوق، و يمكن أن تكون فردية أو لذوي الحقوق، و تحدد نوعية بطاقة الشفاء، الفردية أو لذوي الحقوق، حسب الوضعية المهنية و العائلية للمؤمن اجتماعيا، و تتضمن بطاقة الشفاء العائلية أو لذوي الحقوق الصورة الشمية للمؤمن اجتماعيا. و يتم تدوين المعلومات المرئية على وجه البطاقة، كما تدون معلومات أخرى في الشريحة الالكترونية مثل المعلومات الخاصة برقم الانحراف و هيئة الضمان الاجتماعي و بعض المعلومات الإدارية، الطبية والمتعلقة باستعمال وتأمين البطاقة وبالرغم من ذلك الا ان المنخرط لم يسدد جميع مستحقات للصندوق .

وبالرغم من امتلاك المنخرط لبطاقة شفاء ومعرفته بمزايا المتحصل عليها من البطاقة له ولذوي الحقوق الا ان ثقافة التأمين غير ناضجة و أكبر دليل عدم استيفاء جميع المستحقات من اجل تحيين البطاقة.

هذا ما جاءت وفقه نتائج القراءة الاحصائية للجدول اعلاه لتبين تأثير توفير الصندوق لبطاقة الشفاء على دفع مستحقاته من اجل استمرار الخدمة الا ان العكس هو الحاصل على ارض الواقع.

جدول رقم 18: يوضح العلاقة بين الرغبة في رفع من قيمة الاشتراك للاستفادة من منحة تقاعده مريحة وبين سن التقاعد للرجل

النسبة	النكرار	المجموع		غير معقول		معقول	سن تقاعده الرجل (65) سنة
		النسبة	النكرار	النسبة	النكرار		
%100	37	%86.5	32	%13.5	5	نعم	تعجذب الرفع من قيمة الاشتراك السنوي للاستفادة من منحة تقاعده مريحة
%100	23	%73.9	17	%26.1	6	لا	
%100	60	%81.7	49	%18.3	11	المجموع	

نلاحظ من خلال الجدول رقم 18 أعلاه الذي يوضح العلاقة بين الرغبة في رفع من قيمة الاشتراك للاستفادة من منحة تقاعده مريحة وبين سن التقاعد للرجل حيث ان الاتجاه العام للجدول كان مع الرغبة في الرفع من قيمة الاشتراك وهو ما نعكس على اعتبار سن التقاعد غير معقول بنسبة 81.7% ومعقول بنسبة 18.3%.

من خلال المعطيات السابقة يتضح ان المنخرط يرغب في الرفع من قيمة الاشتراك من اجل الرفع من منحة التقاعد وهو ما انعكس على الرغبة في الإنقاص من سن التقاعد والمقدر حاليا ب 65 سنة من اجل الاستفادة من التقاعد فالتقاعد بسن 65 سنة يعتبر عائق في الاستمرار بتضييد المستحقات لذلك فالتقاعد في سن اقل حسبه فكرة ممتازة لمن نجح في تكوين دخل ثابت إضافي يغطي مصاريفه ويواجه التزاماته المالية ويأتي خيار التقاعد المبكر بعد أن يكون الإنسان قد وفر لنفسه وعائلته ما يحفظ لهم كرامة العيش فالوضع المالي السيء أهم معوقات التفكير بالتقاعد المبكر لأنه ببساطه لا يمكن الإقدام عليه وهناك ديون ولا يملك الفرد المقومات المادية الأساسية كالمسكن.

لذا لابد من البدء سريعاً في توفير المال قد يظن البعض بان الوقت مبكراً على التخطيط للتقاعد بينما كلما صغر سن الفرد كان ذلك أفضل سيتيح له متسع أكبر من الوقت للتوفير. هذا التفكير من طرف المنخرط يؤدي به إلى اعتبار السن الحالي للتقاعد غير مقبول وهو ما ذهب إليه

أغلبية أفراد العينة وهو المطلب الأساسي لهم من أجل تخفيفه من أجل الاستفادة المبكرة من مزايا صندوق التقاعد .

هذا ما جاءت وفقه نتائج القراءة الإحصائية للجدول أعلاه لتبين تأثير رغبة المنخرط في الزيادة في مبلغ الاشتراك للحصول على تقاعد مريح في أقل سن ممكن.

جدول رقم 19 : يوضح العلاقة بين عدد سنوات الانخراط في الصندوق ورأي المنخرط في سن تقاعده الرجل 65 سنة

النسبة	النكرار	المجموع		معقول		عدد سنوات انخراطكم بالصندوق	سن تقاعده الرجل (65) سنة
		النسبة	النكرار	النسبة	النكرار		
%100	45	%82.2	37	%17.8	8		اقل من 14 سنة
%100	14	%78.6	11	%21.4	3		من 15 الى 30 سنة
%100	1	%100	1	%0	0		من 30 سنة فما فوق
%100	60	%81.7	49	%18.3	11		المجموع

نلاحظ من خلال معطيات الجدول رقم 19 الذي يوضح العلاقة بين عدد سنوات الانخراط في الصندوق ورأي المنخرط في سن تقاعده الرجل 65 سنة أن النسبة الأكبر منخرطة لأكثر من 10 سنوات وهو ما أثر على عدم قبولهم لسن التقاعد الحالي بنسبة 81.7 % وقبوله بنسبة 18.3 %.

من خلال المعطيات سابقة الذكر يتبيّن أن الانخراط في الصندوق يكون بداعي الاستفادة من مزايا التقاعد ، لذلك يمكن أن يتوقف المنخرط عن العمل في أي وقتٍ تريده. لكن ، يجب أن يعلم أن الضمان الاجتماعي لن يدفع له إلى أن يصل إلى سن التقاعد. أو عندما يصبح عاجزاً

عن العمل بسبب الإعاقة أو المرض بالإضافة إلى شرط مدة العمل المطلوبة وهي العمل على الأقل خمس عشر سنة على مدى الحياة العملية.

هذا ما جاءت وفقه نتائج القراءة الإحصائية للجدول أعلاه لتبين تأثير المنخرط على سن التقاعد من أجل الاستفادة من مزايا الصندوق مبكراً.

الاستنتاج الجزئي للفرضية الأولى:

ونجد من خلال معطيات الجدول 9 الموضح للعلاقة بين التوجيه إلى الصندوق عند استلام الوثيقة الرسمية، وأثره على تراكم زيادات عقوبات وغرامات التأخير من طرف الصندوق، أن رغم توجيه الجهات المكلفة بإصدار الوثيقة الرسمية للنشاط، إلا أن المنخرطين لم يتوجهوا إلى الصندوق في الآجال المحددة قانونياً مما ترتب عليهم غرامات وعقوبات التأخير، و هذا ما يثبت أن ثقافة التامين ضعيفة لدى المنخرطين.

و نلاحظ من خلال معطيات الجدول 10 أن حوالي 22 منخرط اقرؤا أن الانخراط اختياري، وهم عازفين على تسديد اشتراكاتهم، و 38 منخرط اقرؤا بإجبارية الانخراط بالصندوق ولاكتهم لم يسددوا اشتراكاتهم السنوية و هم في وضعية مدين، و بهذا ثبت أن أسباب عزوف المنخرطين عن التامين الاجتماعي سببه غياب ثقافة التامين الاجتماعي.

و من خلال معطيات الجدول رقم 13 الذي يوضح تأثير دراسة المنخرط بالمزايا المقدمة من طرف الصندوق على كفاية المزايا المقدمة من طرف الصندوق، أن الاتجاه السائد للجدول كان مع عدم معرفة مزايا الصندوق وهو ما جعلها غير كافية في نظر المنخرطين بنسبة 83.3% وكافية بنسبة 16.7%.

وهذا دليل على ضعف ثقافة التامين الاجتماعي لدى المنخرطين فالحاصل أن الأغلبية أقرت بعدم معرفة المزايا المقدمة من طرف الصندوق و في نفس الوقت اقرؤا أن المزايا غير كافية، وهذا ما يضعه المنخرطين كدافع لعزوفهم.

نلاحظ من خلال الجدول رقم 12 الذي يوضح تأثير متابعة البرامج الإذاعية المخصصة للصندوق على المزايا المقدمة من طرف الصندوق، أن الاتجاه العام للجدول كان مع عدم المتابعة، ما نسبته 83.3% من العينة للبرامج الإذاعية الخاصة بشرح وظائف وقوانين الاتخatz والمزايا الخاصة بالصندوق بينما يتبع ذلك ما نسبته 16.7% من مجمل العينة.

إن نسبة 83.3% تشكل رقم كبير جداً لعدم متابعة البرامج الإذاعية يشكل عائق كبير في تطوير ثقافة التامين الاجتماعي ، لأن أي برنامج إذاعي يحتوي على مجموعة من المعلومات التي من شأنها تنبيه المنخرطين و إثارة فضولهم لمعرفة المزيد و بعدم رغبتهم في متابعة هذه البرامج يجعل من ثقافة محدودة أو منعدمة .

من خلال البيانات السابقة يتبيّن أن غياب ثقافة التامين الاجتماعي، تؤثر على مدى التزام المنخرطين اتجاه الصندوق، فعدم معرفة القوانين المعهود بها من طرف الصندوق، سواء الحقوق أو الواجبات يجعل من ثقافة التامين الاجتماعي محدودة بل سلبية مما توجه المقاولة إلى الانسداد و الفشل.

عرض وتحليل معطيات الفرضية الثانية:

جدول رقم 20: يوضح العلاقة بين نسبة الاشتراك المعتمدة ورأي المشترك في سن التقاعد

النسبة	النسبة	النسبة	النسبة	النسبة	النسبة	هل سن تقاعد الرجل (65) سنة	
						التكرار	غير معقول
%100	26	%65.4	17	%34.6	9		مناسبة
%100	34	%94.1	32	%5.9	2		غير مناسبة
%100	60	%81.7	49	%18.3	11		المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم 20 الذي يوضح العلاقة بين نسبة الاشتراك المعتمدة ورأي المشترك في سن التقاعد أن الاتجاه السائد للجدول كان مع أن النسبة المعتمدة للاشتراك غير مناسبة وهو ما جعل سن التقاعد غير مناسب بنسبة 81.7% وانه معقول بنسبة 18.3% من خلال المعطيات السابقة يتضح أن السن المعتمد للتتقاعد لا يساعد المنخرطين بالرغم من أهميته عليهم وعلى تامين مستقبلهم عند الإحالة على التقاعد بسبب العمر، لذلك نشأ مبدأ التأمين مع فكرة التعاون والتضامن، وتطور بتقدم حياة البشر إلى أن وصل إلى الشكل الذي هو

عليه حالياً. وزيادة على اعتباره وسيلة لضمان العيش الكريم ، فهو يؤثّر إيجابياً أو سلبياً في العديد من المتغيرات الاقتصادية، والأهم من ذلك كله أنه يعمل على تعبئة المدخرات وتمويل الاقتصاد. وتختلف أهمية التأمينات الاقتصادية باختلاف أنواعه وعناصره، فالتأمين في المشاريع الاقتصادية له أهمية بالنسبة للمصلحة الفردية وال العامة لإعطاء الطمأنينة للاستثمار الوطني والحفاظ على النمو الاقتصادي، أما التأمين على الحياة فهو ينعكس بصفة إيجابية على الجانب الاجتماعي ومدى تحقيق الاستقرار والترابط العائلي. حيث يتمثل نشاط التأمين في قيام الشركات المتخصصة بإصدار وثائق التأمين لفائدة المؤمن لهم، تتضمّن قيمة القسط أو الاشتراك الذي عليهم دفعه مقابل التغطية المتمثلة في التزامها بدفع التعويضات في حال تحقق الخطر المؤمن عليه خلال فترة معينة تلعب شركات التأمين دوراً بارزاً في أسواق الخدمات المالية، منطلقة من طبيعة الأهداف الاقتصادية والمالية لكافة الأطراف المعنية بوجودها كالدولة وأصحاب رأس المال المنتفعين والمتعاملين بالإدارات الفنية إلى غير ذلك.

هذا ما جاءت وفقه نتائج القراءة الإحصائية للجدول لتبيّن نسبة الاشتراك على سن التقاعد الغير مقبول في نظر اغلب العينة بسبب سنه المرتفع مقارنه بسنوات العمل الكثيرة.

جدول رقم 21: يوضح علاقة ملائمة النسبة مع النشاط الممارس على تأثير الظروف الاجتماعية في التسديد

النسبة	المجموع	لا		نعم		الظروف الاجتماعية لها تأثير في تسديد الاشتراكات
		النسبة	النكرار	النسبة	النكرار	
%100	29	%13.8	4	%86.2	25	مدي ملائمة النسبة %15 مع النشاط الممارس
%100	31	%12.9	4	%87.1	27	نعم
%100	60	%13.3	8	%86.7	52	لا
						المجموع

نلاحظ من خلال معطيات الجدول 21 الذي يوضح علاقة ملائمة النسبة مع النشاط الممارس و تأثير الظروف الاجتماعية في التسديد، أن الاتجاه السائد للجدول كان مع تأثير الظروف الاجتماعية على عدم التسديد بنسبة 86.7% وملائمة بنسبة 13.3% .

من خلال المعطيات سابقة الذكر، يتضح أن نسبة 15% الخاصة بالاشتراك ليست مناسبة للمنخرطين وهو ما ساهم في عزوفهم عن تسديد المستحقات، إضافة إلى الظروف الاجتماعية التي حالت دون تمكّنهم من التسديد، لذلك لابد من الصندوق إعادة النظر في بعض طرق

وقوانين تحصيل الاشتراك بالرجوع إلى الوزارة الوصية والدولة بطبيعة الحال لأن الاستقرار المالي والاقتصادي والسياسي للدولة يساعد على ازدهار التأمين الاجتماعي ومن جهة أخرى ينعكس الأمر عند التقليبات والأزمات. وفي الحقيقة تمتلك الدولة دورا هاما في نشر الوعي التأميني الاجتماعي وأيضاً هيئات التأمين المعتمدة لهذا الغرض فبالنسبة للدولة تعتبر صانع التأمين بحكم القانون ومن هنا تتدخل الدولة لغاية تنظيمه والإشراف عليه منعاً لسوء استخدامه ومنعاً للغش والتلاعب، وحماية للمؤمن لهم وشركات التأمين على السواء، ومن بين التشريعات التي تلجأ إليها الدولة لتحقيق هذه الأهداف الإعفاءات الجبائية والضريبية لما هو مستثمر من التأمين وإصدار القوانين والتشريعات المنظمة وإجراء التعديل عندما يتضمن الأمر ذلك.

وايضاً التشدد على منح التراخيص لشركات التأمين بهدف التأكيد من صلاحية الشركة وتشجيع برامج التوعية الشاملة باستخدام وسائل الإعلام. ترشيد العادات الاستهلاكية ومحاربة الإسراف وتشجيع الإدخار، أما على مستوى هيئات التأمين فلا بد من تحقيق الثقة والسمعة الجيدة والأخلاق في العمل والاستقامة.

هذا ما جاءت وفقه نتائج القراءة الاحصائية للجدول اعلاه لتبيّن تأثير تصحيح الجهات الوصية بعض قوانين وطرق التحصيل من أجل ابعاد العزوف عن المنخرطين.

جدول رقم 22: يوضح علاقة آجال تسديد الاشتراكات السنوية على استفاء جميع المستحقات اتجاه الصندوق

النسبة	المجموع	لا		نعم		تسدد الاشتراكات السنوية	استوفيت جميع استحقاقاتك	اتجاه الصندوق
		النسبة	النكرار	النسبة	النكرار			
%100	37	%51.4	19	%48.6	18	قبل الاجال		
%100	12	%83.3	10	%16.7	2	بعد الاجال المحددة		
%100	11	%81.8	9	%18.2	2	لا تسدد		
%100	60	%63.3	38	%36.7	22	المجموع		

نلاحظ من خلال الجدول الذي يوضح علاقة وقت تسديد الاشتراكات السنوية على استفاء جميع المستحقات اتجاه الصندوق ان الاتجاه السائد للجدول كان مع تأثير وقت تسديد

المستحقات على عدم استوفاء جميع المستحقات بنسبة 63.3% وتسديدها بنسبة 36.7%.

من خلال المعطيات السابقة يتوجب على الصندوق الأخذ برأي المشتركين المنخرطين من أجل الوصول الى افضل الطرق الممكنه لتسوية المستحقات العالقة اذ لابد من اجهزة للرقابة والإشراف على أنشطة صندوق التأمين وإعادة التأمين العاملة بغية ضمان تسويق خدمات تأمينية ذات مستوى راق ورفع (الجودة) وبأسعار تنافسية (التكلفة)، وهو ما من شأنه ان يحقق ارباح معتبرة للمؤسسة. فلقد اتجهت شركات التأمين وإعادة التأمين الكبرى في العالم إلى تعزيز مكانتها في السوق، سواء كان ذلك بالرفع من رأس المال أو عن طريق عمليات الإدماج والشراكة والتحالف في إطار إنتشار ثقافة التكتلات السائدة في الوقت الراهن. عكس سوق التأمين العربية والجزائرية في وضع مثلوي يتيح لها التنفس عالميا، فالظروف الذاتية والموضوعية مواطية بشكل عملي للقيام بترتيب البيت التأميني العربي كمجموعة إقتصادية إقليمية لها ثقلها العالمي. وبما أن إجراء الدراسة كانت قبل آجال التسديد المحددة بـ 30 جوان لاحظنا ان المنخرطين لهم الرغبة في تسديد اشتراكاتهم قبل الآجال وفي نفس الوقت هم إداريا بالنسبة للصندوق ليسوا مستوفين استحقاقاتهم السنوية.

هذا ما جاءت وفقه نتائج القراءة الإحصائية للجدول أعلاه لتبيّن تأثير وقت تسديد الاشتراك على استيفاء جميع المستحقات الخاصة بالصندوق.

جدول رقم 23: يوضح علاقة التصريح الإرادي بالأرباح السنوية على استيفاء جميع المستحقات تجاه الصندوق

المجموع		لا		نعم		الاتجاه	استوفيت جميع استحقاقاتك	الصندوق
النسبة	النكرار	النسبة	النكرار	النسبة	النكرار			
%100	29	%58.6	17	%41.4	12			تناسبك
%100	31	%67.7	21	%32.3	10			لا تناسبك
%100	60	%63.3	38	%36.7	22			المجموع

نلاحظ من خلال معطيات الجدول الذي يوضح علاقة التصريح الإرادي بالأرباح السنوية على استوفاء جميع المستحقات تجاه الصندوق ان الاتجاه العام للجدول كان مع عدم مناسبة

التصریح الارادی بالاریاح وهو ما اعکس على عدم تسديد جميع المستحقات للصندوق بنسبة 63.3% واستوفى بنسبة 36.7%

من خلال المعطيات السابقة يتبيّن أهمية التصریح الارادی بالاریاح السنوية مهم لمعرفة نسب الاشتراكات السنوية واقتطاع مبالغ التأمين منها وعدم فهم ذلك القانون يعتبر من بوادر العزوف عند العامل فالتصریح بالاریاح هو من اولويات التأمين الذي يعتمد وسیلة يعتمد عليها معظم الناس ليخففوا من حدة المخاطر الخارجية عن إرادتهم ويختففوا من آثارها التي قد يتعرضون لها، من هذه المخاطر ما قد يهدد حياتهم، أو ممتلكاتهم، أو تجاراتهم، وغيرها الكثير، حيث إن المؤمن له يقوم بدفع اشتراك شهري للمؤمن في الغالب لصندوق التأمين، ويتم دفع كل أموال المؤمنين على من يتعرض لحادثة خارجة عن إرادته لتعويض خسائره، وهذا ما تقوم عليه شركات التأمين في يومنا الحاضر فعند تسديد المستحقات ينتقل المنخرط من العزوف الى المبادرة وإتباع قانون التأمين الذي يضمن له ولمؤسساته الاستمرار والضمان ضد الاخطار له و لعماله. وعليه نستنتج ان الفئة التي يناسبها التصریح تجد فيها مهربا لعدم التصریح الحقيقي بأرقام الفائدة السنوية ومع طرق التحصیل من طرف الصندوق المتمثلة في عرض هذا التصریح على المراقب المعتمد لدى الصندوق مما يجعل المنخرط يعزف عن دفع المستحقات ومن جهة اخرى من لم يناسبهم التصریح أي عن طريق الميزانية السنوية يجدون ايضا مهربا من خلال تزييف الميزانية السنوية وذلك بتخفيض الاریاح السنوية. ومع عدم قبول مصالح الصندوق بالميزانية السنوية المقدمة ومحاولة تحديد مبلغ الاشتراك من طرف مصالح الصندوق يجد المنخرط الطريق الى العزوف.

هذا ما جاءت وفقه نتائج القراءة الاحصائية للجدول اعلاه لتبيّن تأثير التصریح الارادی بالاریاح الذي يدخل ضمن اتباع قانون التأمين المعمول به والذي يضمن للمؤمن حقه وحق ذوي الحقوق من بعده.

جدول رقم 24: يوضح علاقة زيارة المراقبين المعتمدين على تأثير تراكم الزيادات والعقوبات في تسديد الاشتراكات

نوع	لا		نعم		تراكم زиادات و عقوبات التأخير تؤثر في تسديد اشتراكاتك تمت زيارتك من طرف المراقبين المعتمدين لدى الصندوق
	النسبة	النكرار	النسبة	النكرار	
المجموع					
النسبة	النكرار	النسبة	النكرار	النسبة	النكرار

%100	28	%17.9	5	%82.1	23	نعم
%100	32	%9.4	3	%90.6	29	لا
%100	60	%13.3	8	%86.7	52	المجموع

نلاحظ من خلال معطيات الجدول 24 الذي يوضح علاقة زيارة المراقبين المعتمدين على تأثير تراكم الزيادات والعقوبات في تسديد الاشتراكات ان الاتجاه العام للجدول كان مع تأثير الزيارة من قبل المراقبين على تراكم عقوبات التأخير بنسبة 86.7% وعدم تراكمها بنسبة 13.3% من خلال المعطيات سابقة الذكر يتبيّن أن قلة زيارة المراقب للمنخرط الغير مستوفٍ في اشتراكه السنوي يعد تقسيماً من الجهات المسؤولة عن التحصيل باعتبار أهم محور في عملية التسديد تنطلق من طريقة هذا التسديد يشكل تحصيل اشتراكات الضمان الاجتماعي الشغل الشاغل لهيئات الضمان الاجتماعي أنها المورد الوحيد لضمان الآداءات التي يقدمها يومياً للمؤمنين اجتماعياً من متقاعدين وعاطلين عن العمل بصفة اضطرارية، وكذا ذوى الحقوق والحقيقة أن قطاع الضمان الاجتماعي يعد من الوسائل الرئيسية إن لم نقل الوحيدة التي تعتمد عليها الدولة في تنفيذ سياستها الاجتماعية ، وهذا ما جعل مصالح الحكومة في مختلف مستوياتها تهتم هي أيضاً بالتوزن المالي لهيئات الضمان الاجتماعي وفي ضوء المهام التي أسندت للضمان الاجتماعي فلا شك أن الأمر يتعلق بمrfق عام ، غير أن الدولة لم تتولى تسخير هذا المرفق العام ولو بطريقة غير مباشرة ، كما تمنح لهيئات الضمان الاجتماعي صفة مؤسسة عمومية ذات طابع إداري بحيث تتمتع بصلاحيات منها على وجه الخصوص الإعفاء من التقاضي ، حيث أن مثل هذه المؤسسات العمومية تعد بنفسها سندات تنفيذية وتقوم بتنفيذها أي أنها تمتلك كافة الصلاحيات في طرق وآليات التحصيل التي تراها مناسبة من بينها إرسال اعذارات للمتخلفين إلا أنها تبقى شكلية وهو ما يتطلب جهوداً أكبر من أجل ابتكار آليات جديدة لتحصيل الاشتراكات.

هذا ما جاءت وفقه نتائج القراءة الإحصائية للجدول أعلاه لتبيّن تأثير طرق تحصيل الاشتراكات على استوفائها من قبل المنخرط.

جدول رقم 25: يوضح علاقة استلام اعذارات بالتسديد على استفادة جميع المستحقات تجاه الصندوق

المجموع		غير كافية		كافية		استوفيت جميع استحقاقاتك اتجاه الصندوق
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
%100	15	%60	9	%40	6	تم استلامكم اعذار من طرف الصندوق لأجل تسديد اشتراكك
%100	45	%64.4	29	%35.6	16	نعم
%100	60	%63.3	38	%36.7	22	لا
						المجموع

نلاحظ من خلال معطيات الجدول 25 الذي يوضح علاقة استلام اعذارات بالتسديد على استيفاء جميع المستحقات تجاه الصندوق أن الاتجاه العام للجدول كان مع عدم استيفاء جميع المستحقات للصندوق بالرغم من حضور مراقب معتمد مرفق بإاعذار من الصندوق بنسبة 36.7% وتسديد بنسبة 63.3% من مجمل العينة .

من خلال المعطيات السابقة يتضح أن الصندوق لم يصل اعذارات لكافة المنخرطين وهو ما ساهم في عدم تسديد الكل للمستحقات العالقة له عند الصندوق، فطرق التحصيل تعد الأهم في عملية التحصيل وجلب المنخرط للصندوق ليس مرغما وإنما مغريا وطامعا في المزايا والتنازلات وهنا تظهر براعة الصندوق في جلب المنخرطين ودفعهم للتسديد وهو ما يكشف عن مدى الإمكانيات الظاهرة التي تتمتع بها خدمات التأمين ولم يتم إستغلالها بالشكل المناسب . وفي هذا السياق ، تراهن الجهات الحكومية الوصية عن قطاع التأمين ، على أنظمتها المسئولة عن ضبط و تأطير و تنظيم أنشطة شركات التأمين وإعادة التأمين العاملة بها ، للتكيف مع شروط وتحديات العمل في مناخ العولمة المالية ، وكذا مسايرة مقتضيات وتداعيات التنافسية الدولية (النوعية ، السعرية ، التقنية) ، والملاحظ لتطور حجم العلاوات التأمينية المكتتبة في العالم العربي يقف على حقيقة فحواها وجود قفزات نوعية وتطورات ملموسة كمحصلة للإصلاحات الراديكالية التي مست الجوانب التشريعية والتنظيمية للقطاع منذ تسعينيات القرن الماضي . وتصبح هذه النتائج المحققة على المحك ويزيد الأمر خطورة حين الوقوف على منسوب المشكلات الهيكلية وحجم المعضلات التنظيمية التي تعترى سوق التأمين العربي ، لاسيما النقص الفادح في الوعي التأميني بحسب متفاوتة.

هذا ما جاءت وفقه نتائج القراءة الاحصائية للجدول اعلاه لتبيّن تأثير ايصال الصندوق لاعذارات بالتسديد على تسديد المنخرطين لمستحقاتهم.

جدول رقم 26: يوضح علاقة آجال التسديد على استيفاء جميع استحقاقات اتجاه الصندوق

المجموع		لا		نعم		استوفيت جميع استحقاقاتك اتجاه الصندوق
النسبة	النكرار	النسبة	النكرار	النسبة	النكرار	
%100	39	%64.1	25	%35.9	14	هل أجال 30 جوان تسديد الاشتراكات السنوية
%100	21	%61.9	13	%38.1	8	مناسب
%100	60	%63.3	38	%36.7	22	غير مناسب
				المجموع		

نلاحظ من خلال الجدول الذي يوضح علاقة آجال التسديد على استيفاء جميع استحقاقات اتجاه الصندوق إن الآجال مناسبة إلا انه لم يكن سبب لاستيفاء جميع المستحقات بنسبة %63.3 واستيفائها بنسبة 36.7%

من خلال البيانات السابقة يتبيّن أن اعتماد الصندوق لأجل 30 جوان يبدوا منطقياً ومساعداً للمنخرط كأجل للتسديد، إلا أن التهرب هو السمة الأبرز لهذا الأخير في عملية التسديد وقد كانت موضحة في المادة من القانون 08/08 وستخلص من هذه المادة أن المشرع الجزائري مراعاة للطبيعة القانونية الخاصة لهيئات الضمان الاجتماعي ، لخضوعها لقواعد تسيير خاصة ويعكمها أحكام القانون التجاري في معاملاتها مع الغير، يخول تلك الهيئات صلاحية اختيار الإجراء الذي تراه مناسباً لتحصيل الاشتراكات لتتمكن من تأدية وظيفتها الاجتماعية من بين وهي 6 إجراءات خاصة يقررها القانون 08 بالتحصيل بواسطة الجداول مصالح الضرائب والتحصيل عن طريق الملاحقة و المعارضه على الحسابات الجارية البريدية والبنكية. و الاقتطاع من القروض و الامتياز والتأمينات العينية الإجراءات العامة المقررة في القانون العامل بالجز تحفظي ، وأمر الأداء، و التأسيس كطرف مدني. مع الإشارة أن هيئات الضمان الاجتماعي غالباً ما تلجأ إلى طرق ودية لتحصيل ديونها واسترجاع مستحقاتها من المكلفين والمدينين تجاهها قبل اللجوء إلى طرق التحصيل الجبري المخولة لها بموجب القانون 08/08 وجميع الدعاوي التي تباشرها هيئات الضمان الاجتماعي لتحصيل المبالغ المستحقة لها تتقادم بأربع

سنوات ابتداء من تاريخ الاستحقاق غير أن الاعذار المرسل إلى المدينين يسقط التقادم ابتداء من تاريخ استلام التبليغ يقابل تقادم حق الدعاوى التي تباشرها هيئات الضمان الاجتماعي ، يتقادم حق المؤمنين وذوي الحقوق في الآداءات في أربع سنوات إذا لم يطالب بها ، وفي مدة خمس سنوات المتأخرات المستحقة لمعاشات التقاعد مع مراعاة الأحكام المنصوص عليها في المادة 316 من القانون المدني.

من خلال ما سبق يتبيّن أن المشرع الجزائري سن العديد من القوانين والطرق التي هي في خدمة الصندوق من أجل تسوية المطالبات المالية إلا أن هذا الأخير غالباً ما يلجأ إلى الحل الودي لحل النزاعات.

هذا ما جاءت وفقة نتائج القراءة الإحصائية للجدول أعلاه لتبيّن تأثير آجال التسديد على استيفاء جميع استحقاقات اتجاه الصندوق أن الآجال مناسبة حسبه.

الاستنتاج الجزئي للفرضية الثانية:

من خلال تحليلنا للبيانات الخاصة بالفرضية الثانية القائلة : العزوف سببه طرق التحصيل من طرف الصندوق توصلنا إلى ما يلي :

إن طرق التحصيل المعمول بها من طرف الصندوق لها دور كبير في انتشار العزوف عن التامين الاجتماعي، حيث لاحظنا أن مبلغ الاشتراك السنوي و المتمثل في نسبة 15% من وعاء الاشتراك هو عائق كبير في التحفيز علي دفع المستحقات السنوية حيث أعرب أغلب المنخرطين علي أنها نسبة كبيرة بالمقارنة مع حجم نشاطاتهم و فوائدهم السنوية ، حيث وجدوا في طريقة التصريح الإرادي ملادا إلى التصريح الكاذب **من أجل تجنب دفع مبالغ كبيرة**.

رغم تصريح غالبية العينة بأنهم لم يتلقوا أي اعذرا أو متابعة قضائية أو غلق لحساباتهم البنكية جراء عدم تسديد اشتراكاتهم، وهذا ما يضع مجموعة التساؤلات حول إعادة النظر في طريقة تحصيل الاشتراكات السنوية مما يقلل من استمرار هذا العزوف .

و رغم انتهاج الصندوق سياسة امتصاص أكبر عدد من العازفين و ذلك بإطلاق قانون المالية التكميلي 01/15 بتاريخ 2015/07/23 و المنتهي صلاحيته بتاريخ 2016/12/31 و المتضمن إعفاءات من زيادات و غرامات التأخير بنسبة 100 % مع التسديد بالتقسيط شريطة الالتزام

بجدول التقسيط فقط و مزايا أخرى من شأنها تشجيع العازفين بالتقرب من الصندوق وتسوية وضعيتهم العالقة اتجاه الصندوق، إلا أن أكثر من نصف المدينيين لم يتقدروا للاستفادة من هذا القانون التكميلي بالإضافة إلى نصف الدين استفادوا من هذا القانون التكميلي لم يلتزموا بشروطه و لم تتخذ في غالبيتهم أي إجراءات ردعية.

إن زيادات وغرامات التأخير تأرق كاهن المنخرطين مما يعزز من عزوف ونفور الرغبة في تسديد المستحقات العالقة وحسب قراءة تصريحات بعض المنخرطين فإن هذه الغرامات تصبح عائقاً كبيراً في محاولة مشاركة المقاولة في مناقصات تخدم نشاط مقاولاتهم لأن هذه المناقصات تفرض على المنخرط تقديم شهادة من طرف مصالح الصندوق المتضمنة إقرار بتسديد جميع الاشتراكات وهذا يضع مصير المقاول في مصيدة الفشل والخسارة.

الاستنتاج العام :

أردنا من خلال هذه الدراسة الاقتراب من ظاهرة العزوف عن التامين الاجتماعي التي تواجه المقاولة ، و ما تترتب عنها من اختلال في مستقبل المقاولة سواء مادياً أو إدارياً .

إن ارتفاع نسب العزوف ما هو إلا دليل على ترابط عنصرين في اتجاه سلبي وهما ضعف ثقافة التامين من جهة ونمطية نظام التحصيل بالصندوق .

و هذا لا يأتي إلا بالبحث في طرق و مناهج من شأنها الرفع من ثقافة التامين الاجتماعي لدى أصحاب التنظيمات المقاولاتية و تطوير نظام الضمان الاجتماعي بتغيير طرق تحصيل الاشتراكات السنوية وبذلك بامتصاص نسب العزوف .

إن مستقبل التنظيم المقاولاتي مربوط أساساً بالاستقرار المادي والإداري بمعنى أن المقاولة ومنظومة الضمان الاجتماعي وجهان لعملة واحدة فلا يمكن استمرار واحدة على حساب الأخرى و إنما استمرارهما مربوط بهما أصلاً، و عليه فإن الاستقرار و المستقبل مرهون بنجاحهما .

خاتمة

إن الاقتراب و تسلیط الضوء من ظاهرة العزوف عن التامین الاجتماعي، يجعلنا ندرك أن إبراز أسبابها أو إثبات وجودها غير كافی، فلا بد من وضع خطوط عريضة للحد من هذه الظاهرة.
يکمن الحل في النقاط الآتية :

- تضافر الجهود من طرف أصحاب التنظيمات المقاولاتية و صندوق الضمان الاجتماعي.
- تکثيف البرامج التوعوية التحسيسية خلال أيام السنة، حيث يعرض الصندوق المزايا المقدمة، وكذا القوانين المعمول بها من طرف الصندوق.
- وضع برامج (توأمة) بين الصندوق و جميع الهيئات التي لها علاقة بالصندوق.
- إن تركيبة المجتمع الغرداوي و بتميزه بطبع الجمعيات سواء الاقتصادية، التجارية، الحرفة، الثقافية، المهنية،...الخ، من شأنه إثراء التفاعل بينهم و الصندوق و تسهيل الاتصال بشرائح كبيرة من أصحاب التنظيمات المقاولاتية، وبذلك يتم تمرير المعلومات و كل ما هو جديد، و يخص أصحاب المقاولة.
- تكرار ما ورد في قانون المالية التكميلي رقم 15/01 الصادر بتاريخ 23/07/2015 و المنتهي صلاحيته بتاريخ 31/12/2016، و ذلك بما تضمنه من إلغاءات لزيادات و غرامات التأخير ، و جدولة ديونهم لأقساط شهرية تصل إلى 36 شهر، و تمكينهم في نفس الوقت من الحصول على تعويضات الدواء شريطة احترامهم لجدول التقسيط، مع مرافقة كل ذلك إعلاميا، و ذلك بتکثيف البرامج الإذاعية و الملقيات و القوافل في جميع بلدیات غرداية.
- عدم ربط مبلغ الاشتراكات السنوية بالأجر القاعدي المضمون.
- التوسيع في الأخطار المکفولة من طرف الصندوق.
- تدعيم الصندوق بأعوان جدد بمصلحة الاشتراكات المنازعات و المراقبة.