

ملخص محاضرات مقياس قانون العمل الموجه لطلبة الثالثة ليسانس علم النفس العمل و التنظيم

1. ماهية قانون العمل

يعتبر قانون العمل من القوانين الحديثة التي نشأت متأخرة بحيث تأخر ظهوره الى منتصف القرن التاسع عشر و مر عبر مراحل عدة ليصبح قانونا متميزا عن غيره من القوانين الأخرى .

2.1. تعريف قانون العمل :

اختلفت المفاهيم التي أعطيت لقانون العمل حسب إختلاف الأنظمة و الأوضاع الإقتصادية و الإجتماعية و من بين أهم هذه المفاهيم :

القانون الصناعي : وهي التسمية الأولى التي ظهرت وقد إقترنت بظهور الثورة الصناعية بأوروبا، ويفهم من هذه التسمية أن القانون يهتم فقط بالعمل لدى عمال الصناعة ، و بالتالي يخضعون وحدهم لقانون العمل، و منه تكون هذه التسمية قاصرة على عمال الصناعة دون القطاعات الأخرى من الإدارة و التجارة و الخدمات .

القانون الاجتماعي : من خلال هذه التسمية تعتبر الأحكام و القواعد المنظمة لعلاقات العمل ذات خلفية إجتماعية أي أنها تهدف إلى ضمان الأمن الإجتماعي للعامل، غير أنه ما يعاب على هذه التسمية أن القانون الذي ينظم علاقات العمل ليس وحده الذي يضمن الأمن الاجتماعي ، بل أن ضمان الأمن الاجتماعي تكفله غالبية القوانين ، حيث أن الهدف النهائي لوجود أي قانون هو المحافظة على الفئات الهشة و الضعيفة .

غير أن التعاريف السابقة كانت في إطارها الفكري و الاقتصادي و الإجتماعي الخاص (الاشتراكية و الرأسمالية) و هي قاصرة عن إعطاء الوصف الدقيق لقانون العمل ، و في هذا الشأن يمكن القول بأن الفقه الحديث قد إستقر على تسمية قانون العمل و هو الإصطلاح الأنسب لذلك يمكن تقديم التعاريف التالية :

يعرف قانون العمل بأنه " مجموعة من القواعد القانونية التي تنظم العلاقات الفردية و الجماعية التي تنشأ عن قيام أشخاص (العمال) بالعمل لحساب آخرين (أصحاب العمل) و تحت سلطتهم و إشرافهم مقابل أجر " .

كما يعرف كذلك بأنه " مجموعة القواعد القانونية التي تنظم الروابط القانونية الناشئة عن العمل بشرط أن يكون العامل تابعا وخاضعا لرب العمل في تأديته للعمل وأن يكون تحت إشرافه ورقابته، كما ينظم علاقات العمل الجماعية وما يترتب عن العلاقة من حقوق والتزامات للطرفين." .

3.1. نشأة وتطور قانون العمل في الجزائر :

يمكن إعتبار قانون العمل الجزائري قانونا حديثا مقارنة مع الدول الأخرى و هذا لإرتباطه بالإستقلال .و قد مر عبر مراحل منذ الفترة الإستعمارية إلى ما بعد الإستقلال و ما شاهده من تطور سريع لىواكب القوانين الموجودة في العديد من الدول المتطورة . نلخص هذه المراحل في ثلاث مراحل :

مرحلة ما قبل الإستقلال : عرفت هذه الفترة تطبيق القوانين الفرنسية للعمل في الجزائر

مرحلة ما بين 1962 الى 1977 :

بعد الإستقلال مباشرة و مع الفراغ القانوني لجأت السلطة في الجزائر إلى الإحتفاظ بالقانون الفرنسي مع تعديل ما يتعارض مع السيادة الوطنية و قد ظهر في قانون 31 ديسمبر 1962 . وقد كانت أول محاولة لتنظيم العمل في قطاع الوظيفة العمومية من خلال القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية سنة 1966.

مرحلة ما بين 1978 الى 1989 :

و عرفت هذه المرحلة صدور مجموعة من التشريعات الهامة في مجال العمل من أهمها القانون الأساسي العام للعامل في 04 أوت 1978 .و الذي سائر في وقته التطور الإقتصادي و الإجتماعي للبلاد آنذاك .

مرحلة ما بعد 1989 :

بعد صدور دستور سنة 1989 الذي أقر مبدأ التعددية و الديمقراطية و الإصلاحات الإجتماعية و الإقتصادية من خلال الإلغاء لبعض النصوص ذات الطابع الإشتراكي ظهر قانون 11/90 المؤرخ في 1990/04/21 المتعلق بعلاقات العمل، و الذي جاء بطابع جديد مع قوانين مسايرة للتغييرات الإقتصادية و الإجتماعية و السياسية آنذاك .

4.1. علاقة قانون العمل بالقوانين الأخرى :

يرتبط قانون العمل بالكثير من الأقسام القانونية الأخرى من خلال إحتوائه على قواعد من القانونين العام و الخاص :

علاقة قانون العمل بالقانون المدني :

إرتبطت مختلف جوانب قانون العمل بالقانون المدني نتيجة لتطبيق مبدأ سلطان الإدارة في التعاقد و هو المبدأ المكرس في القانون المدني حيث تنص المادة 106 منه على أن العقد شريعة المتعاقدين ، و منه فإن عقود العمل تقوم على تفاهم الطرفين أرباب العمل و العمال . و رغم إستقلال قانون العمل عن القانون المدني إلا أنه ظلت بعض جوانب علاقات العمل محكومة بالمبادئ العامة التي تضمنها القانون المدني .

علاقة قانون العمل بالقانون الدستوري :

بما أن الدستور يعتبر أهم مصادر قانون العمل فإن أحكام و قواعد قانون العمل مستمدة من مواد الدستور و لا يجب أن تتعارض معه .

علاقة قانون العمل بالقانون الإداري :

إن تدخل الدولة في تنظيم مجال العمل لاسيما منه قانون العمل جعل القانون الإداري يتداخل مع قواعد قانون العمل و تظهر جلية في الوظيفة العمومية و مفتشية الوظيف العمومي .

علاقة قانون العمل بالقانون الإقتصادي :

من بين أهم القوانين التي ترتبط إرتباطا وثيقا و تكامليا مع قانون العمل نجد القانون الاقتصادي ، الذي يهتم بتنظيم نشاط المؤسسة الاقتصادية و ضمان سيرها المالي و الإداري و هو مؤثر بشكل كبير على الجانب الإجتماعي و ماله من تبعات على قانون العمل و أبرز مثال هو ذلك التحول من التوجه الإشتراكي إلى النظام الرأسمالي في الجزائر.

علاقة قانون العمل بالقانون الجزائي :

يتميز قانون العمل بصيغته الآمرة في الكثير من الأحكام ، لذلك نجد الإخلال بهذه الأوامر تترتب عليه عقوبات نص عليها القانون الجزائي مثل الجزاءات المالية كالغرامات أو البدنية كالحبس .

2. مصادر قانون العمل :

تعددت المصادر التي تستقى منها أحكام و قواعد قانون العمل ويمكن تصنيفها الى مصادر داخلية و خارجية :

1.2. المصادر الداخلية :

الدستور : تضمنت الدساتير الجزائرية المتعاقبة دستور 1976 و دستور 1989 و من بعدهما دستور 1996 و الدستور الحالي العديد من المبادئ و الأحكام الأساسية لقانون العمل ، مثل الحق في العمل ، الحق في الحماية و الأمن و النظافة ، الحق في الراحة، الحق في الضمان الإجتماعي الحق النقابي ، و حق الإضراب .

النصوص و القواعد التشريعية : وهي مجموعة النصوص القانونية التي توافق عليها السلطة التشريعية في الدولة حيث عرفت الجزائر صدور العديد من النصوص التشريعية عن طريق البرلمان نذكر من بين هذه القوانين قانون علاقات العمل سنة 1990 .

النصوص و الأحكام التنظيمية: وتتمثل في القرارات و المراسيم و التعليمات التي تصدر عن الهيئة التنفيذية وفيها تيسير و تفسير لأحكام الدستور و النصوص التشريعية و كيفية تطبيقها .

الأحكام القضائية : تعتبر الأحكام القضائية التي تصدر في حالات المنازعات إحدى مصادر قانون العمل الهامة ، و يرجع ذلك للدور الأساسي الذي يلعبه القضاء في تطبيق القانون و تفسيره و إستكمال النقص الذي يشوبه أو حتى الإجتهد في الحالات الي لم ينص عليها القانون صراحة .

الفقه القانوني: و يلعب دورا هاما من خلال الدراسات و الأبحاث العلمية و الإجتهادات النظرية التي يقدمها الفقهاء و الباحثون لتفحص و تحليل القوانين و تبيان مساوئ و محاسن و نقائص القانون ، و بالتالي تزويد الهيئات التشريعية بالأفكار و الآراء الفقهية المساهمة في تعديل و تحسين القانون .

العرف و العادات المهنية: الكثير من الأحكام القانونية للعمل يرجع أصلها للعرف و العادات المهنية التي كانت سائدة قبل جعلها كقوانين و هذا يعود لتمييز العرف بالواقعية و السهولة و قبول أحكامه من طرف الأفراد ، كما هو الحال بالنسبة للسلوكات المهنية التي تعود عليها الأفراد فأصبحت كقواعد تشريعية رسمية .

الإتفاقيات الجماعية : وهي الإتفاقيات التي تكون بين العمال و صاحب العمل و عادة ما تنشأ من خلال التفاوض و تخص شروط العمل و ظروف العمل و حقوق العمال . و كونها تنبع من الإرادة الحرة لأطراف علاقة العمل (العمال، صاحب العمل) فهي من بين أهم مصادر قانون العمل حيث تصبح أحكامها مكملة للأحكام و القواعد القانونية.

اللوائح و الأنظمة الداخلية : لكل مؤسسة مجموعة من اللوائح التي تحدد النظام الداخلي للمؤسسة و هذا النظام يختلف من مؤسسة إلى أخرى و هو غالبا ما يوضع لتحديد القانون الداخلي للمؤسسة لخصوصية المؤسسة و إختلافها عن المؤسسات الأخرى . و هي عبارة

عن مجموعة من التعليمات التي تخص النواحي الإدارية و الفنية والأمنية و الصحية و تأخذ طابع الرسمية و يمكن إعتماها في الأحكام القضائية .

2.2. المصادر الخارجية :

إن تشابه الظروف المعطيات المختلفة للعمل جعل الإهتمام بكل ما يخص العمل و العمال شأن عالمي، مما أدى إلى إنشاء منظمات عالمية و إقليمية للعمل تهتم بتنظيم العمل و حقوق العمال من خلال تشريعات و معايير موحدة .

المنظمة الدولية للعمل: هي منظمة تأسست في عام 1919 ومقرها مدينة جنيف في سويسرا؛ جاءت بعد نتائج الحرب العالمية الأولى وتأثرت بعدد من التغييرات والاضطرابات على مدى عقود ثلاث سنوات، وتعتمد على أنها ركيزة دستورية أساسية وهي أن السلام العادل والدائم لا يمكن أن يتحقق إلا إذا استند على العدالة الاجتماعية. و قد حددت منظمة العمل الدولية العلامات المميزة للمجتمع الصناعي، وذلك من خلال تحسين الظروف الاجتماعية للعمال، وتنظيم ساعات العمل، ووضع حد أقصى لساعات العمل اليومية والأسبوعية، وحماية العمال من الأمراض المهنية، وحوادث العمل.

المجلس الأوروبي: وهو مؤسسة إقليمية أوروبية تهتم بحقوق الإنسان و حقوق العمال وقد أقرت العديد من حقوق العمال مثل الحق النقابي و المفاوضات الجماعية.

المنظمة العربية للعمل : إحدى المنظمات المتخصصة العاملة في نطاق جامعة الدول العربية ، أول منظمة عربية متخصصة تعنى بشئون العمل والعمال ، أعلن عن إنشائها في 1970 و من أهدافها:

- تطوير تشريعات العمل في الدول الأعضاء والعمل على توحيدها.
- تحسين ظروف وشروط العمل في الدول الأعضاء.
- تنمية الموارد البشرية العربية للاستفادة من طاقاتها الكاملة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

3. خصائص قانون العمل :

يختلف قانون العمل عن غيره من فروع القانون الأخرى و يظهر هذا الاختلاف بمجموعة من الخصائص المميزة له :

الصيغة الآمرة : من أجل حماية العمال أقرت الدولة قوانين ذات صفة أمرة في قانون العمل الحديث ، فقد أصبحت الكثير من أحكام و قواعد قانون العمل واجبة التطبيق و لا يجوز مخالفتها من الأطراف المتعاقدة مثل نظام الأجور ، الحماية الإجتماعية ، ساعات العمل ... الخ . و قد أدرج المشرع بالإضافة إلى الاحكام الآمرة أحكام جزائية عند مخالفة قانون العمل.

الواقعية و تنوع الأحكام : يتميز قانون العمل بواقعيته فهو مستمد من واقع العمل و من التغييرات الإجتماعية و الإقتصادية المرتبطة بالعمل ، كما أنه يشمل كل أنواع النشاط المهني فنجدته متنوع الأحكام و يغطي مختلف الحالات بما فيها الإستثنائية و الخاصة في كل المهن .

ذاتية المصدر: ينبع قانون العمل من مصادر العمل ذاته فتستمد أحكام و قواعد قانون العمل من الظروف و المتطلبات الخاصة بالعمل و من التغييرات التي تحدث في العمل بإستمرار و من الفاعلين الحقيقيين في العمل (عمال ، نقابات ، مؤسسات)

الإتجاه نحوالتدويل : التشابه في ظروف العمل و طبيعته جعلت من قانون العمل يتجه نحو التدويل فنشأت منظمات دولية و إقليمية تهتم بالعمل و كذلك إجتهدات الفقهاء في القانون تتعدى الحدود الجغرافية للدول وتصبح مصادر دولية للقانون .

4. ماهية عقد العمل :

يعتبر عقد العمل الأساس لقيام علاقة العمل بين العامل و صاحب العمل ، لذلك فهو الإطار القانوني الذي يتم ضمنه تبادل الطرفين في علاقة العمل لإلتزاماتهما إستنادا لحرية التعاقد و مبدأ العقد شريعة المتعاقدين.

1.4. مفهوم عقد العمل :

إن تسمية عقد العمل تسمية حديثة إذ كان يطلق عليه قديما " إجارة الخدمات" في القانون الروماني القديم و حتى القانونين الفرنسي و السويسري . إلا أن الكثير من تشريعات العمل في العالم لم تقدم تعريفا لعقد العمل على غرار المشرع الجزائري. إلا أن الفقهاء قدموا العديد من التعاريف نذكر من بينها أنه :

(عقد يلتزم بمقتضاه العامل بالعمل لصالح صاحب العمل أو المستخدم تحت إشرافه و توجيهه مقابل أجر محدد ، و لمدة محددة أو غير محددة)

أما التشريع الجزائري فقد تكلم عن عقد العمل في المادة الثامنة منه على أنه (تنشأ علاقة العمل بعقد كتابي أو غير كتابي، وتقوم هذه العلاقة على أية حال بمجرد العمل لحساب مستخدم ما . وتنشأ عنها حقوق المعنيين وواجباتهم وفق ما يحدده التشريع والتنظيم والاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية وعقد العمل).

2.4. عناصر عقد العمل :

يتشكل عقد العقد من خلال أربع عناصر أساسية:

عنصر العمل : وهو العنصر الأساسي و الرئيسي الذي بسببه تقوم العلاقة في العقد و هو محل إلتزام العامل و سبب إلتزام صاحب العمل ويتمثل في النشاط و الجهد الذي يبذله العامل سواء كان بدنيا أو فكريا. و يتخذ مميزاته و خصائصه في إطار عقد العمل.

عنصر الأجر: وهو المقابل المالي الذي يلتزم به صاحب العمل مقابل النشاط أو الجهد الذي يلتزم العامل بالقيام به . ولا يتلقى العامل هذا المقابل إلا بإنجاز العمل ، وقد تطور عنصر

الأجر من النظرة التقليدية إلى نظرة حديثة إتخذت أبعادا إقتصادية و إجتماعية خصوصا بعد تدخل الدولة لحماية العمال و القدرة الشرائية لديهم .

عنصر التبعية : و يقصد بها خضوع العامل لرقابة وإشراف و توجيهات صاحب العمل خلال فترة العمل و يلزم العامل بالطاعة للتعليمات و التوجيهات التي يقدمها صاحب العمل.

عنصر المدة الزمنية: و هي الفترة الزمنية التي يتفق عليها في العقد لعلاقة العمل بين العامل و صاحب العمل و هذا وفقا للتشريعات المعمول بها ، و توجد عدة أصناف لعقود العمل منها العقود المحددة المدة و العقود غير المحددة المدة أو الدائمة .

3.4. إنعقاد عقد العمل :

مراحل إنعقاد علاقة العمل : تكون بداية علاقة العمل منذ الإنطلاق الفعلي في تأدية و إنجاز العمل المتفق عليه في عقد العمل ، و حتى يكون هذا العقد نهائيا يجب أن يمر بفترتين.

الفترة التجريبية: عند سريان علاقة العمل مباشرة يصبح العمل في فترة التجريب بهدف التحقق من قدرته على القيام بالعمل المنوط به في عقد العمل . وقد حدد القانون الجزائري الفترة التجريبية بـ 12 شهرا كأقصى مدة لفترة التجريب و هي تختلف من عمل إلى آخر على حسب مستوى طبيعة و مهارات العمل .

فترة التثبيت : بعد مرور فترة التجريب بنجاح تبدأ فترة التثبيت ، حيث يثبت العامل في منصب عمله بعد تجريبه و التأكد من قدرته على أداء مهام العمل المطلوبة ، هذا ما ينتج عنه عقدا نهائيا تترتب عنه كافة الآثار القانونية من حقوق و واجبات أو حتى عقوبات .

4.4. إثبات عقد العمل :

من خلال المادة 8 من قانون 11/90 المذكورة سابقا و المادة 10 من نفس القانون فعلاقة العمل يمكن أن تثبت بكافة الطرق و الوسائل الممكنة (عقد مكتوب ، القرائن ، اليمين ، الشهود أو أي وثيقة متعلقة بمصالح الضرائب أو الضمان الإجتماعيالخ)

فعقد العمل يختلف عن العقود الأخرى المدني والتجاري... الخ في إثباته و هذا حماية للطرف الضعيف في العمل (العامل) .

5. توقف علاقة العمل :

تقر قوانين العمل الحديثة العديد من حالات التوقف المؤقت عن العمل و التي يمكن أن تكون من طرف العامل أو من طرف المستخدم .

1.5. حالات توقف العمل الخاصة بالعامل :

الإحالة على الاستيداع : و هو التعليق المؤقت للعمل بالنسبة للعامل بمبررات قانونية و موضوعية كمرض أحد أفراد العائلة مرضا يحتاج إلى الرعاية الخاصة أو التفرغ للقيام بدراسات و أبحاث ذات فائدة عامة ، و يشترط في العامل أن يكون مثبتا في عمله حيث أن المادة 64 من قانون علاقات العمل تؤكد على أن تعليق علاقة العمل أو طلب عطلة بدون أجر تكون باتفاق الطرفين أما مدة الاستيداع القصوى تحددها الإتفاقيات الجماعية . و يترتب عن الإحالة على الاستيداع توقف الأجر و توقف إحتساب الأقدمية و عدم إحتساب فترة التربص في التقاعد و الترقية مع إحتفاظ العامل بالحقوق المكتسبة قبل الاستيداع .

الإنتداب لأداء الخدمة الوطنية : من أجل أداء الخدمة الوطنية يتوقف العامل عن العمل و يوضع في حالة إنتداب بقوة القانون و يحتفظ بحقه في إعادة إدماجه في منصبه بعد إنتهاء فترة إنتدابه مع إحتفاظه بكل حقوقه المكتسبة قبل الإنتداب .

الإنتداب لأداء مهام نيابية: و هي المهام التي ينتخب فيها العامل لإحدى المجالس البلدية أو الولائية أو الوطنية فيتوقف عن العمل الأصلي و ينتدب لأداء عمله النيابي طوال الفترة النيابية.

العطل المرضية و الأمومة : و هي حالات المرض و عطلة الأمومة و يتكفل الضمان الإجتماعي بدفع التعويضات في هذه الحالات .

المتابعة الجزائية: و هنا يكون التوقف المؤقت عن العمل في حالة حرمان العامل من الحرية قبل صدور الحكم النهائي .

ممارسة حق الإضراب: نص الدستور على حق العامل في الإضراب و الذي يؤدي إلى التوقف المؤقت لعلاقة العمل .

متابعة فترة تربص أو تكوين: ينقطع العامل مؤقتا عن العمل في حالة متابعته لتربص أو تكوين .

التوقيف التأديبي: بسبب بعض الأخطاء المهنية التي قد يرتكبها العامل يتعرض العامل لعقوبات تأديبية تتمثل في توقيفه تأديبيا عن العمل لفترة مؤقتة .

2.5. حالات توقف العمل الخاصة بصاحب العمل (المستخدم)

حالة الظروف المفاجئة المتوقعة: و هي الظروف التي قد تواجه المؤسسة كتعطل آلات أو أجهزة ، أو مخالفات يرتكبها صاحب العمل تؤدي الى توقيف العمل أو توقف التمويل بالمواد الأساسية للإنتاج و هنا يلتزم صاحب العمل بدفع الأجور.

حالة الظروف المفاجئة غير المتوقعة و القاهرة: و هو السبب غير المتوقع و ليس له علاقة بمجال مسؤولية صاحب العمل ، حيث لا يلزم صاحب العمل بدفع الأجور.

6. إنتهاء علاقة العمل

تدخلت الدولة من أجل تنظيم حالات إنتهاء علاقة العمل و تحديد أسبابها و ضمان حقوق الطرفين و ينتهي عقد العمل في الحالات التالية :

البطلان أو الإلغاء القانوني: ينتج عن عدم صحة أركان العقد أو عدم شرعية بنوده إلى بطلانه و إلغائه القانوني ، غير أن البطلان لا يحرم العامل من بعض الحقوق مثل الأجر المستحق عن فترة العمل المنجز .

إنهاء أجل عقد العمل ذي المدة المحددة: تنتهي علاقة العمل في العقود المحددة المدة بمجرد إنتهاء الفترة المحددة في العقد و التي غالبا ما تكون في الأعمال ذات الطبيعة المؤقتة أو الموسمية .

الإستقالة: تعتبر الإستقالة من الحالات القانونية لإنهاء عقد العمل فالإستقالة حق معترف به للعامل، وعلى العامل الذي يبدي رغبته في إنهاء علاقة العمل مع الهيئة المستخدمة أن يقدم إستقالته كتابة. و أن لا يترك منصب عمله إلا بعد فترة الإخطار المسبق .

التقاعد: الإحالة على التقاعد أحد الأسباب الطبيعية لإنهاء عقد العمل مع توفر الشروط القانونية المرتبطة بالسن و عدد سنوات الخدمة .

الوفاة: تعتبر وفاة العامل سببا يؤدي الى إنتهاء علاقة العمل و لا يترتب عن الوفاة الطبيعية للعامل أي إلزام من صاحب العمل عدى منحة الوفاة التي يتكفل بها الضمان الإجتماعي وفق أحكام و قوانين الضمان الإجتماعي، اما الوفاة بسبب حادث أو مرض مهني فتبقى الآثار القانونية متواصلة لصالح ذوي حقوق العامل المتوفى .

العجز الكلي عن أداء العمل: العجز الكلي عن العمل بسبب مرض أو حادث يؤدي إلى إنتهاء علاقة العمل مع تحمل صاحب العمل للآثار التي ترتبها القوانين المعمول بها .

التسريح التأديبي: يتم التسريح التأديبي عند إرتكاب أخطاء مهنية جسيمة و يتم ضمن إحترام الإجراءات المحددة في النظام الداخلي للهيئة المستخدمة.

التسريح الإقتصادي: و هو تقليص عدد العمال لأسباب إقتصادية منها الأزمات المالية للمؤسسة أو إعادة الهيكلة .

7. الضمان الاجتماعي للعامل

لقد أقرت التشريعات الحديثة للعمل العديد من الأحكام و القواعد التي تهدف إلى حماية العمال و الحفاظ عليهم، و يعتبر نظام الضمان الاجتماعي أو التأمينات الاجتماعية أهمها، حيث يعتبر أحد الآليات العملية التي تحقق التضامن الاجتماعي العمالي من أجل تغطية المخاطر الاجتماعية التي يمكن أن يتعرض لها العمال.

1.7. تعريف الضمان الاجتماعي :

نظام إجباري يلتزم من خلاله الأفراد العاملين و أصحاب الأعمال و الدولة بدفع إشتراكات دورية للجهة الحكومية التي تدير المال المجتمع من هذه الإشتراكات بإستثماره و دفع دخل شهري عند توقف العامل عن العمل إما لعجزه أو بلوغه سن التقاعد أو دفع تكاليف علاجه أو الدفع لمن يعولهم بعد وفاته.

2.7. المساهمون في الضمان الاجتماعي :

مؤسسة الضمان الاجتماعي: و هي الهيئة المختصة في إدارة المال المخصص للنظام الاجتماعي ، حيث تتكون موارد المؤسسة من إشتراكات أصحاب العمل و المؤمن عليهم و مساهمة الدولة .

صاحب العمل : و هو كل شخص طبيعي أو معنوي يشغل عاملا أو أكثر مقابل أجر و لا يشترط فيه أن يكون مواطنا بل يشمل حتى الأجانب.

العامل : و يتم إقتطاع الإشتراكات الشهرية من أجر العامل بطريق آلية و يستفيد بدوره من التأمينات المختلفة التي يقرها قانون الضمان الاجتماعي.

3.7. تأمينات نظام الضمان الاجتماعي :

تعددت التأمينات التي يغطيها نظام الضمان الاجتماعي و المقررة في قانون الضمان الاجتماعي :

أداءات التأمين عن المرض: و تتضمن هذه الأداءات التكفل بمصاريف العناية الطبية و الوقائية و العلاجية لفائدة المؤمن له و لذوي حقوقه بنسبة 80 بالمئة وقد تصل حتى التغطية الكاملة كما تشمل أداءات نقدية تدفع للتوقف المؤقت عن العمل بسبب المرض.

أداءات التأمين عن الأمومة (الولادة): و هي أداءات تدفع للمرأة العاملة عند الحمل و الوضع جراء توقفها عن العمل .

أداءات التأمين عن العجز: عند عدم قدرة العامل على العمل بسبب العجز وبعد المعاينة الطبية و تحديد نسبة العجز يمنح معاشا شهريا و يحسب مبلغ المعاش وفقا لقوانين الضمان الإجتماعي.

أداءات التأمين عن الوفاة: عند وفاة العامل تدفع منحة الوفاة لذوي الحقوق .

أداءات التأمين عن حوادث العمل و الأمراض المهنية : و هي الأداءات التي تقدم للعامل حين تعرضه لحوادث مرتبطة بالعمل سواء داخل العمل و بسببه ، و الأمراض التي تنتج عن ممارسة العمل.و تشمل مصاريف العلاج و التنقل .

أداءات التأمين عن التقاعد: و تتمثل في معاش التقاعد الذي يستفيد منه العامل بعد خروجه للتقاعد عند توفر شروط الاستفادة منه و هي بلوغ السن القانوني و المحدد ب 60 سنة للرجال و 55 سنة بالنسبة للنساء و إستيفاء المدة القانونية للعمل و هي 15 سنة .

أداءات التأمين عن البطالة : نظام الضمان الإجتماعي في الجزائر إستحدث الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة و هدفه حماية العمال الذين يشملهم التسريح لأسباب إقتصادية بحيث يستفيد العمال المتضررون من التسريح لأسباب إقتصادية بعد إستيفاء الشروط من تعويض شهري عن البطالة و أداءات للتأمين عن المرض و عن الأمومة و المنح العائلية.