



أطروحة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة دكتوراه الطور الثالث (ل.م.د.)
في علوم المالية والمحاسبة.
تخصص: مالية المؤسسة
تحت عنوان:

الإدارة المالية لميزانية الهيئات الخاضعة للسلطة النقاية في ظل التعاضديات
-دراسة ميدانية استشرافية لتعاضدية عمال صناعة البترول والكيمياء-

إشراف الأستاذ الدكتور:
بوكساني رشيد

إعداد الطالب:
عبيد عادل

لجنة المناقشة:

المؤسسة الأصلية	الصفة	الرتبة العلمية	اللقب والاسم
جامعة البويرة	رئيسا	أستاذ	علام عثمان
جامعة بومرداس	مشرفا ومقررا	أستاذ	بوكساني رشيد
جامعة البويرة	عضوا ممتحنا	أستاذ محاضر قسم "أ"	قاسمي آسيا
جامعة البويرة	عضوا ممتحنا	أستاذ محاضر قسم "أ"	سبيعات ابراهيم
جامعة تيارت	عضوا ممتحنا	أستاذ محاضر قسم "أ"	عية عبد الرحمان
جامعة بومرداس	عضوا ممتحنا	أستاذ محاضر قسم "أ"	بوعريوة الربيع

السنة الجامعية: 2023/2022



أطروحة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة دكتوراه الطور الثالث (ل.م.د.)
في علوم المالية والمحاسبة.
تخصص: مالية المؤسسة
تحت عنوان:

الإدارة المالية لميزانية الهيئات الخاضعة للسلطة النقابية في ظل التعااضديات
-دراسة ميدانية استشرافية لتعاضدية عمال صناعة البترول والكيمياء-

إشراف الأستاذ الدكتور:

بوكساني رشيد

إعداد الطالب:

عبيد عادل

لجنة المناقشة:

المؤسسة الأصلية	الصفة	الرتبة العلمية	اللقب والاسم
جامعة البويرة	رئيسا	أستاذ	علام عثمان
جامعة بومرداس	مشرفا ومقررا	أستاذ	بوكساني رشيد
جامعة البويرة	عضوا ممتحنا	أستاذ محاضر قسم "أ"	قاسمي آسيا
جامعة البويرة	عضوا ممتحنا	أستاذ محاضر قسم "أ"	سبيعات ابراهيم
جامعة تيارت	عضوا ممتحنا	أستاذ محاضر قسم "أ"	عية عبد الرحمان
جامعة بومرداس	عضوا ممتحنا	أستاذ محاضر قسم "أ"	بوعريوة الربيع

السنة الجامعية: 2023/2022

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

قال الله عز وجل:

﴿وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ﴾ المائدة 2.

وقال أيضا:

﴿قَالَ سَنَشُدُّ عَضُدَكَ بِأَخِيكَ وَنَجْعَلُ لَكُمَا سُلْطَانًا فَلَا يَصِلُونَ إِلَيْكُمَا بِآيَاتِنَا أَنْتُمَا وَمَنِ اتَّبَعَكُمَا الْغَالِبُونَ﴾ القصص 35.

أستحضر قول الإمام إسماعيل بن يحيى المزني عند قراءته
كتاب الرسالة على الإمام الشافعي رحمهم الله، فسأله: يا
إمام لقد قرأت عليك كتاب "الرسالة" أكثر من خمسمائة
مرة، ما من مرة منها إلا ووجدت فيها خطأً جديداً.

قال الإمام الشافعي: أبا الله أن يكون كتابا أصح من
كتابه.

فإن كان في هذا البحث المتواضع خطأً ماديا فإنه سهوا
ليس تقصيرا.

شكر وتقدير

الحمد والشكر لله عز وجل،

الذي وفقني وأمدني بالقوة والصبر على إتمام هذا العمل.

الشكر الجزيل للأستاذ الدكتور المحترم:

بوكساني رشيد.

لتفضله بالإشراف على هذه الأطروحة، وعلى نصائحه وتوجيهاته القيمة والتمينة.

وأتوجه بالشكر أيضا إلى:

أعضاء لجنة المناقشة المحترمين،

الذين خصصوا جزءا من وقتهم الثمين لقراءة هذه الأطروحة وقبولهم لمناقشتها.

كما أتوجه بالشكر أيضا إلى:

كافة طاقم الكلية، ومخبر السياسات التنموية والدراسات الاستشرافية؛ ولجنة

التكوين في الدكتوراه، وعمال المكتبة.

والشكر أيضا:

للسيد المحترم والعزیز شنون الحسین رئیس مجلس إدارة التعااضدية؛

وللدكتور المحترم رابح قمیحة،

ولإخوتي ورفقاء دربي: الدكتور عمرو العمري، وحمزة سكيبي.

ولكل من ساهم من بعيد أو قريب في هذا البحث المتواضع.

إِهْدَاء

أهدي عملي هذا المتواضع إلى:

أبي العزيز "الحاج محمد الصغير" القائد المجاهد البطل، طيب الله ثراه، وجعل كل انتفاع من هذا البحث المتواضع صدقة جارية له.

أمي الحبيبة أطال الله في عمرهما وأدامهما لي بالصحة والعافية إن شاء الله.

إخوتي الأعزاء وعائلاتهم الكريمة، وأذكر بالأخص أخي فيصل الذي حفزني لإتمام هذا البحث،

إلى أخ لم تلده أمي الدكتور الحاج موسى كرميش رحمه الله.

إلى كل الباحثين وأولئك الذين استغلّت مؤلفاتهم لإعداد هذا البحث.

فهرس

المحتويات

الصفحة	العنوان
VI	شكر وتقدير.....
VII	إهداء.....
IX	فهرس المحتويات
XVI	قائمة الجداول.....
XIX	قائمة الأشكال.....
XXII	قائمة الملاحق.....
XXIV	ملخص الدراسة بالعربية.....
XXV	ملخص الدراسة بالانجليزية.....
أ - س	مقدمة.....
94-01	الباب الأول: التأصيل النظري لمفاهيم الدراسة
02	تمهيد.....
50-04	الفصل الأول: الإطار النظري للإدارة المالية والتعاضديات الاجتماعية
05	تمهيد.....
06	المبحث الأول: ماهية الإدارة المالية.....
06	المطلب الأول: مفهوم الإدارة المالية.....
06	أولاً: التعريف بالإدارة المالية.....
07	ثانياً: تطور مفهوم الإدارة المالية.....
09	ثالثاً: مهام و وظائف الإدارة المالية.....
11	المطلب الثاني: أهداف الإدارة المالية وتنظيمها في المؤسسات.....
11	أولاً: أهداف الإدارة المالية.....
12	ثانياً: تقسيمات الإدارة المالية.....
13	ثالثاً: الهيكل التنظيمي للإدارة المالية في المؤسسات.....
15	رابعاً: موقع الإدارة المالية في الخارطة التنظيمية للمؤسسة أو للشركة.....

15	المطلب الثالث: الأدوات والمؤشرات المستخدمة في التحليل المالي.....
15	أولاً: التحليل المالي عن طريق التوازن المالي (المؤشرات المالية).....
17	ثانياً: التحليل المالي باستخدام النسب المالية.....
20	المبحث الثاني: تجارب بعض الدول في تطوير الفكر التعاضدي.....
20	المطلب الأول: لمحة عن نشأة التعاضديات في الفكر الغربي.....
20	أولاً: نشأة التعاضد الكلاسيكي في الفكر الغربي.....
21	ثانياً: الحركة التعاضدية المعاصرة في الفكر الغربي.....
22	المطلب الثاني: تطور التعاضديات في بعض الدول المتقدمة.....
22	أولاً: تجربة التعاضديات في بريطانيا.....
25	ثانياً: تجربة التعاضديات في فرنسا.....
26	ثالثاً: تجربة التعاضديات في ألمانيا.....
29	رابعاً: تجربة التعاضديات في روسيا.....
30	المطلب الثالث: تجربة التعاضديات في بعض الدول العربية.....
30	أولاً: تجربة التعاضديات في مصر.....
31	ثانياً: تجربة التعاضديات في العراق.....
32	ثالثاً: تجربة التعاضديات في السودان.....
33	رابعاً: تجربة التعاضديات في سوريا.....
34	المبحث الثالث: مدخل إلى التعاضديات الاجتماعية في الجزائر.....
35	المطلب الأول: مدخل إلى الفكر التعاضدي.....
35	أولاً: مفهوم التعاضدية الاجتماعية.....
37	ثانياً: تأسيس وأهداف التعاضديات الاجتماعية.....
39	ثالثاً: اشتراكات التعاضديات الاجتماعية.....
40	رابعاً: علاقة التعاضديات بالقطاع الثالث.....
44	المطلب الثاني: أنواع التعاضديات الاجتماعية، ومواردها.....
44	أولاً: أنواع التعاضديات الاجتماعية.....

45	ثانيا: الموارد المالية للتعاضديات وتسييرها المالي.....
46	المطلب الثالث: هيئات التعااضدية الاجتماعية.....
46	أولا: الجمعية العامة.....
47	ثانيا: الهيئات الأخرى للتعاضدية الاجتماعية.....
50	خلاصة الفصل الأول.....
93-51	الفصل الثاني: الهيئات الخاضعة للسلطة النقابية في الجزائر
52	تمهيد.....
53	المبحث الأول: الهيئات الخاضعة لسلطة النقابات في الجزائر من الاقتصاد الموجه إلى الانفتاح الاقتصادي.....
53	المطلب الأول: واقع الهيئات الخاضعة لسلطة النقابات في الجزائر إبان الحقبة الاستعمارية.....
53	أولا: واقع الهيئات الخاضعة لسلطة النقابات خلال الفترة (1830-1893).....
55	ثانيا: واقع الهيئات الخاضعة لسلطة النقابات خلال الفترة (1893-1962).....
59	المطلب الثاني: الهيئات الخاضعة لسلطة النقابات في الجزائر في ظل الاقتصاد الموجه.....
59	أولا : العمل النقابي خلال مرحلة الحزب الواحد 1962-1989.....
61	ثانيا: الحركة النقابية الجزائرية في ظل التعددية الحزبية.....
62	المطلب الثالث: الهيئات الخاضعة لسلطة النقابات في الجزائر في ظل الانفتاح الاقتصادي....
62	أولا: العمل النقابي في ظل التحول الديمقراطي.....
65	ثانيا: مهمة المنظمة النقابية.....
66	المبحث الثاني: المساهمة العمالية في تسيير الهيئات المستخدمة.....
67	المطلب الأول: تعريف أجهزة المساهمة العمالية.....
67	أولا: التعريف بلجنتي المشاركة والتنسيق.....
68	ثانيا: سير عمل لجنتي المشاركة والتنسيق.....
69	المطلب الثاني: المساهمة العمالية المباشرة.....
69	أولا: الصلاحيات الاستشارية والإعلامية.....
71	ثانيا: صلاحيات المراقبة والتسيير.....
72	المطلب الثالث: المساهمة العمالية غير المباشرة.....

73	أولا: وسائل المساهمة غير المباشرة.....
75	ثانيا: طرق المساهمة غير المباشرة.....
78	ثالثا: المشاركة العمالية في تمويل الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي.....
82	المبحث الثالث: المشاركة العمالية في تسيير أموال الخدمات الاجتماعية.....
82	المطلب الأول: الإطار العام لفكرة الخدمات الاجتماعية (المفهوم والنظريات المفسرة).....
82	أولا: النظريات المفسرة للخدمة الاجتماعية.....
84	ثانيا: تعريف الخدمة الاجتماعية.....
85	ثالثا: نشأة نظام الخدمات الاجتماعية في الجزائر.....
87	المطلب الثاني: تطور المشاركة العمالية في الهيئات المسيرة للخدمات الاجتماعية.....
87	أولا: تطور المشاركة في مجلسي الإدارة والرقابة.....
88	ثانيا: المرحلة الراهنة.....
90	المطلب الثالث: القواعد العامة لتسيير أموال الخدمات الاجتماعية في الجزائر.....
90	أولا: ميادين التدخل.....
90	ثانيا: عناصر التمويل.....
91	ثالثا: لجنة الخدمات الاجتماعية.....
93	خلاصة الفصل الثاني.....
94	خلاصة الباب الأول.....
187-95	الباب الثاني: الدراسة التطبيقية والاستشرافية للتسيير المالي في تعاقدية عمال صناعة البترول والكيمياء
96	تمهيد.....
136-97	الفصل الأول: التسيير المالي والإداري لتعاقدية عمال صناعة البترول والكيمياء
98	تمهيد.....
99	المبحث الأول: التعريف بتعاقدية عمال صناعة البترول والكيمياء.....
99	المطلب الأول: تقديم وتطور تعاقدية عمال صناعة البترول والكيمياء.....
99	أولا: نشأة تعاقدية عمال صناعة البترول والكيمياء.....
100	ثانيا: الإطار المفاهيمي لتعاقدية عمال صناعة البترول والكيمياء.....

100	المطلب الثاني: الإطار التنظيمي لتعاضدية عمال صناعة البترول والكيمياء.....
100	أولاً: الإطار القانوني للتعاضدية عمال صناعة البترول والكيمياء.....
101	ثانياً: المخطط التنظيمي لتعاضدية عمال صناعة البترول والكيمياء.....
105	المطلب الثالث: أهداف التعاضدية عمال صناعة البترول والكيمياء.....
105	أولاً: أداءات النظام العام.....
107	ثانياً: أداءات النظام الاختياري.....
109	ثالثاً: المساعدة الاجتماعية للمتقاعدين والتقاعد التكميلي.....
111	المبحث الثاني: التسيير المالي لتعاضدية عمال صناعة البترول والكيمياء.....
111	المطلب الأول: مصادر تمويل التعاضدية.....
112	أولاً: الأصول العضوية للمنخرطين في التعاضدية.....
115	ثانياً: تمويل أداءات النظام العام والنظام الاختياري.....
116	المطلب الثاني: مصاريف ونفقات التعاضدية.....
116	أولاً: نفقات النظام العام والنظام الاختياري.....
131	ثانياً: نتيجة التسيير المالي لتعاضدية عمال صناعة البترول والكيمياء لسنة 2021.....
136	خلاصة الفصل الأول.....
186-137	الفصل الثاني: الدراسة الميدانية والاستشرافية للتسيير المالي في تعاضدية عمال صناعة البترول والكيمياء.
138	تمهيد.....
139	المبحث الأول: التحليل المالي للقوائم المالية لميزانية التعاضدية.....
139	المطلب الأول: التحليل المالي لميزانية التعاضدية.....
139	أولاً: عرض ميزانية التعاضدية طبقاً لأغراض التحليل المالي خلال الفترة 2016-2018..
147	ثانياً: مؤشرات التوازن المالي لميزانيات 2016-2018.....
152	ثالثاً: النسب المالية لميزانيات 2016-2018.....
157	المطلب الثاني: جدول التغيرات لتعاضدية عمال صناعة البترول والكيمياء.....
157	أولاً: التحليل الأفقي لميزانية التعاضدية.....

163	ثانيا: التحليل العمودي لميزانية التعاضدية.....
170	المبحث الثاني: التحليل المالي لحساب النتائج واستشراف تسيير التعاضدية.....
170	المطلب الأول: نسبة الربحية للتعاضدية
170	أولا: نسبة الفائض الخام للاستغلال نسبة النتيجة الجارية قبل الضرائب.....
172	ثانيا: نسبة المردودية.....
173	ثالثا: التحليل الأفقي لحساب النتائج.....
177	رابعا: التحليل العمودي لحساب النتائج.....
181	المطلب الثاني: استشراف آليات حديثة لتسيير تعاضدية عمال صناعة البترول والكيمياء.....
182	أولا: المرجعية والالتزام وتطبيق الحوكمة الفعالة.....
183	ثانيا: حقوق المنخرطين بالتعاضدية في ظل الاستشراف.....
184	ثالثا: حوكمة حسابات التعاضدية ومراجعتها.....
186	خلاصة الفصل الثاني.....
187	خلاصة الباب الثاني.....
196-188	خاتمة.....
203-197	قائمة المصادر والمراجع.....
254-204	قائمة الملاحق.....

قائمة الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	الرقم
08	تطور مفهوم الإدارة المالية.	(1-1-1)
114	قائمة الشركات المنخرطة في النظام العام و النظام الاختياري لتعاضدية عمال صناعة البترول والكيمياء.	(1-1-2)
135	الميزانية المالية لتعاضدية صناعة البترول لسنوات 2016، 2018، 2017-الأصول-	(1-2-2)
136	الميزانية المالية لتعاضدية صناعة البترول لسنة 2016، 2017، 2018 - الخصوم-	(2-2-2)
138	الميزانية الوظيفية لتعاضدية صناعة البترول لسنة 2016	(3-2-2)
140	الميزانية الوظيفية لتعاضدية صناعة البترول لسنة 2017	(4-2-2)
141	الميزانية الوظيفية لتعاضدية صناعة البترول لسنة 2018	(5-2-2)
142	حساب رأس مال العامل الصافي من أعلى الميزانية.	(6-2-2)
143	حساب رأس مال العامل الصافي من أسفل الميزانية.	(7-2-2)
144	رأس مال العامل الوظيفي.	(8-2-2)
145	احتياجات رأس مال العامل للاستغلال.	(9-2-2)
145	احتياجات رأس المال العامل خارج الاستغلال.	(10-2-2)
146	احتياجات رأس المال العامل.	(11-2-2)
147	الخزينة الصافية.	(12-2-2)
147	نسب التداول للفترة (2016-2018).	(13-2-2)
148	نسبة التمويل الخارجي للأصول للفترة (2016-2018).	(14-2-2)
149	نسب المديونية الكاملة للسنوات 2016-2018	(15-2-2)
149	نسب المديونية القصيرة (2016-2018).	(16-2-2)
150	معدلات دوران إجمالي الأصول خلال الفترة (2016-2018).	(17-2-2)
151	معدلات دوران الأصول غير الجارية (2016-2018).	(18-2-2)
151	معدلات دوران الأصول الجارية في الفترة (2016-2018).	(19-2-2)
153	مقارنة تغيرات سنة 2017 مع سنة 2016.	(20-2-2)
156	مقارنة تغيرات سنة 2018 مع سنة 2017	(21-2-2)
159	التحليل العمودي للميزانية سنة 2016	(22-2-2)
161	التحليل العمودي للميزانية سنة 2017	(23-2-2)
163	التحليل العمودي للميزانية سنة 2018	(24-2-2)

الصفحة	عنوان الجدول	الرقم
165	نسب الفائض الخام للاستغلال.	(25-2-2)
166	نسب نتيجة الاستغلال.	(26-2-2)
167	نسب النتيجة الجارية قبل الضرائب (2016-2018).	(27-2-2)
167	نسب المردودية المالية للسنوات (2016-2018).	(28-2-2)
169	التحليل الأفقي لحساب النتائج للتعاضدية لسنة 2017 مقارنة مع سنة 2016.	(29-2-2)
171	التحليل الأفقي لحساب النتائج للتعاضدية لسنة 2018 مقارنة مع سنة 2017.	(30-2-2)
173	التحليل العمودي لحسابات النتائج لسنة 2016.	(31-2-2)
174	التحليل العمودي لحسابات النتائج لسنة 2017.	(32-2-2)
175	التحليل العمودي لحسابات النتائج لسنة 2018.	(33-2-2)

قائمة الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	الرقم
104	المخطط التنظيمي لهيئة تسيير تعاقدية عمال صناعة البترول والكيمياء.	(1-1-2)
112	تطور أرقام العضوية خلال الفترة (2021/2016).	(2-1-2)
115	تطور المساهمات خلال الفترة (2021/2016).	(3-1-2)
116	تغيرات الأداءات الفردية والجماعية خلال الفترة (2021/2016).	(4-1-2)
117	تغيرات نفقات التأمين الصحي التكميلي 20٪ خلال الفترة (2021/2016).	(5-1-2)
117	تغيرات نفقات التعويض عن النظارات واتفاقية طب العيون خلال الفترة (2016-2021).	(6-1-2)
118	تغيرات نفقات التعويض على الفحوصات المتخصصة خلال الفترة (2016-2021).	(7-1-2)
119	تغيرات نفقات التعويض عن مصاريف التصوير بالأشعة خلال الفترة (2016-2021).	(8-1-2)
119	تغيرات نفقات التعويض عن التحاليل الطبية خلال الفترة (2021/2016).	(9-1-2)
120	تغيرات نفقات التعويض عن العمليات الجراحية والجراحة من نوع K خلال الفترة (2021-2016).	(10-1-2)
120	تغيرات نفقات التعويض عن الاستشفاء في المصحات الخاصة خلال فترة (2016-2021).	(11-1-2)
121	تغيرات نفقات مصاريف الجنازة خلال الفترة (2021/2016).	(12-1-2)
122	تغيرات نفقات الـ 50٪ زيادة على معاش المنخرطين العاديين والمتوفين خلال الفترة (2021-2016).	(13-1-2)
122	تغيرات نفقات منحة الزواج خلال الفترة (2021/2016).	(14-1-2)
123	تغيرات نفقات منحة الولادة خلال الفترة (2021/2016).	(15-1-2)
123	تغيرات نفقات منحة الختان خلال الفترة (2021/2016).	(16-1-2)
124	تغيرات نفقات المساعدات الاجتماعية المتعلقة بالوفاة خلال الفترة (2021/2016).	(17-1-2)
125	تغيرات نفقات المساعدات الاجتماعية التضامنية خلال الفترة (2021/2016).	(18-1-2)
126	تغيرات نفقات المساعدة الاجتماعية للأيتام خلال الفترة (2021/2016).	(19-1-2)
126	تغيرات نفقات المساعدة الاجتماعية للأطفال المعاقين بنسبة 100٪ خلال الفترة (2021-2016).	(20-1-2)

الصفحة	عنوان الشكل	الرقم
127	تغيرات نفقات التسيير الاجتماعي للمراكز الطبية والاجتماعية خلال الفترة (2016-2021)	(21-1-2)
128	تغيرات نفقات الإسعافات الأولية والمساعدة (12 شهراً) خلال الفترة (2016-2021)	(22-1-2)
128	تغيرات نفقات العلاج بالمياه المعدنية ومياه البحر خلال الفترة (2016-2021)	(23-1-2)
129	تغيرات نفقات المساعدة السنوية البالغة 30.000 دج المخصصة للمتقاعدين خلال الفترة (2016-2021)	(24-1-2)
130	تغيرات مصاريف واشتراكات النظام العام مقارنة بالنظام الاختياري خلال الفترة (2016-2021)	(25-1-2)

قائمة الملاحق

الصفحة	عنوان الملحق	الرقم
205	ميزانية سنة 2016.	01
206	جدول حسابات النتائج للسنة 2016.	02
207	ميزانية سنة 2017 -أصول-	03
208	ميزانية سنة 2017 -خصوم-	04
209	جدول حسابات النتائج (2016-2017).	05
210	ميزانية سنة 2018 -أصول-	06
211	جدول حسابات النتائج سنة 2018.	07
212	القانون الأساسي لتعاضدية صناعة البترول.	08
231	القانون (02-15) المتعلق بالتعاضديات الاجتماعية.	09
246	المرسوم التنفيذي رقم 18-227 الذي يحدد تشكيلة المجلس الوطني للتعاضدية الاجتماعية وسيره.	10
248	القرار المحدد لتشكيلة المجلس الوطني الاستشاري للتعاضدية الاجتماعية.	11
249	مرسوم تنفيذي رقم (19-139) المتعلق بكيفيات تحديد نسب تخصيص موارد التعاضدية الاجتماعية الناجمة عن اشتراكات النظام العام بعنوان الأداءات وبرنامج الاستثمار وصندوق الاحتياط.	12
251	مرسوم تنفيذي رقم (19-152) المحدد لكيفيات تطبيق الرقابة الممارسة من الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي على التعاضديات الاجتماعية وكذا مهام المتصرف الإداري المؤقت للتعاضدية الاجتماعية.	13

ملخص الدراسة

تسعى هذه الدراسة إلى تشخيص واقع الإدارة المالية لميزانية الهيئات الخاضعة للسلطة النقاوية وبالضبط التعااضديات في الجزائر بصفة عامة، والتركيز على تعااضدية عمال صناعة البترول والكيمياء، وتحاول الكشف عن موارد ميزانية تلك التعااضديات وكيفيات صرف اعتماداتها المالية، ومحاوله بناء نموذج عملي يحوي إجراءات فعالة تعمل على ترشيد التسيير المالي لهاته الهيئات بما يصب في مصلحة العامل لكونه الغاية من تكوين هذه التعااضديات، وذلك من خلال الإجابة على الإشكالية الرئيسة المتمثلة في: ما مدى تفعيل النظام الإداري والمالي الحديث للتعااضديات الاجتماعية في ظل تعااضدية عمال صناعة البترول والكيمياء، وكيف يمكن جعلها عنصرا أساسيا في الواقع الاقتصادي والاجتماعي في الجزائر؟

وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج مهمة أبرزها أن معظم التعااضديات يتم تسييرها من طرف النقابات العمالية، التي تفتقر لأسلوب الإدارة الحديثة، الأمر الذي أدى إلى تحكمها في تسيير مستحقات العمال، وهذا ما يجعل التعااضديات الاجتماعية تعاني من جوانب كئشوب صراعات عمالية ومن ثم تدهور المناخ الاجتماعي بالإضافة إلى سوء التسيير والتصرف باشتراكات العمال التي تقدر بمليارات الدينارات، كما تعاني من نقص كبير في جانب الرقابة الخارجية، وتعطيل لآليات الرقابة الإدارية والمالية، كما توصلت الدراسة إلى أهمية ودور تطبيق الإدارة المالية الحديثة لتطوير التعااضديات الاجتماعية لما تقدمه من معلومات مالية سليمة ودقيقة وملائمة بالكيفية والأساليب المعاصرة الحديثة المناسبة.

كما تقدم الدراسة مجموعة من الاقتراحات أهمها ضرورة تطبيق أدوات الإدارة المالية الحديثة والرشيده في إدارة أموال التعااضديات الحديثة، وضرورة تطبيق مبادئ الحكومة في إدارتها كالشفافية والإفصاح والمساءلة، إضافة إلى ضرورة إعادة النظر في العديد من الأنظمة والتشريعات التي تحكم تسيير الهيئات الخاضعة للسلطة النقاوية.

الكلمات المفتاحية: إدارة مالية، تعااضديات، نقابات، تعااضدية عمال صناعة البترول، الجزائر.

Abstract :

This study seeks to diagnose the reality of the budget financial management of the bodies subject to union authority, and exactly the synergies in Algeria in general, and focusing on the petroleum and chemical industries worker's synergy; Searching and finding the source of budgeting and expenditure and try to build a model of financial management of these union bodies in a manner that is in the interest of the worker's, as it is the purpose of forming these synergies in a purpose of answering the main problem represented in: What is the extent to which the modern administrative and financial system activates social synergy in light of the cooperation of the petroleum and chemical industries worker's, and how can it be made an essential element in reality of economic and social in Algeria?

The study reached several important results, most notably that the majority of the synergies are managed by trade unions , that lacks modern management approach, which led to their dominance and control in the management of worker's entitlements, as a consequence ; social synergies now suffer from different aspects of outbreak such as labour conflicts that eventually will deteriorate the social environment, adding to that, poor management and disposal of worker's contributions, which are estimated at billions of dinars, and suffering from a significant deficiency and lack of external control, also the disruption of administrative and financial control mechanisms. The study also concluded importance of modern financial management application to develop the social synergies in the purpose of delivering accurate and appropriate financial information in the latest methods and modern manner.

The study also presents a set of suggestions, and the most important are, the necessity of applying modern and rational financial management tools in managing modern mutual funds, and the necessity of applying the principles of governance in its management, such as transparency, disclosure and accountability, in addition to the necessity of reviewing numerous regulations and legislation governing the management of bodies subject to trade union authority.

Key words: Financial management, Synergies, unions, petroleum industry worker's association, Algeria.

مقدمة

➤ تمهيد:

يعتبر النظام الاجتماعي بصفة عامة والتأمينات الاجتماعية بالخصوص، من أقدم التنظيمات التي تهتم بالتغطية الاجتماعية؛ بحيث تهتم العديد من الدول بإنشاء التعاونيات وتنظيمها، كما تحفز على إنشاء التعااضديات التي تعتبر إحدى التنظيمات الاجتماعية الحديثة الأكثر نجاعة ولكن أقلها انتشارا، فهي وجه حديث للنظام التعاوني، هذا الأخير يتسم ببعض الخصوصيات التي تجعل منه نظاما مشتركا بين النظام التعاوني من حيث المبادئ التي تركز عليها وخاصة فيما يتعلق بنظام الانخراط الطوعي ونظام الضمان الاجتماعي من حيث الأداءات التي تقدمها.

وتعد صناديق الضمان الاجتماعي وصناديق التعااضديات الاجتماعية من أهم أدوات التكافل بين أفراد المجتمع؛ بحيث تعتبر الوسيلة الفعالة لتحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية في الدول، وذلك على الرغم من تباين انعكاساتها الاجتماعية بين الدول المتقدمة والمتخلفة، كما تعتبر هاته الصناديق من أهم فروع الاقتصاد التضامني في العالم، إضافة إلى أنها تمثل أحد مقومات التشغيل في القطاع الثالث، والتي يعول عليها بدرجة كبيرة لتغطية بعض احتياجات الأفراد وتحسين ظروفهم المعيشية، بالإضافة إلى تقديم خدمات اجتماعية واقتصادية لهم.

ويكفل المشرع الجزائري الحق في العمل والحماية الاجتماعية، ويشمل من خلال ذلك حماية المؤمن له اجتماعيا من خطر المرض، العجز، والوفاة، بالإضافة للتأمين على عطل الأمومة؛ بحيث تلتزم هيئات الضمان الاجتماعي بتعويض ضحايا هاته الحوادث والعجز، إما في شكل أداءات عينية أو مالية، أو بتقديم خدمات صحية.

إن نظام الحماية الاجتماعية وفقا لهذا النمط، لا يغطي الأخطار المؤمن عليها بشكل كلي، إذ يقتصر فقط على تغطية جزء منها؛ بحيث يسعى جاهدا المؤمن له اجتماعيا في البحث عن نظام تكميلي لتغطية طلباته الاجتماعية، الذي يوفر حماية أكثر لغرض الاستفادة من امتيازات أخرى معادلة ومكملة. يقدم نظام التغطية الاجتماعية خدمات عديدة للمنخرط، وتتمثل في امتداد للحماية المقررة في قانون الضمان الاجتماعي تحت تسمية النظام العام "Le régime général"، وبهذه الصفة ونفس السياق فإن التعااضدية الاجتماعية تقدم لمنخرطيها خدمات عينية، وتعويضية، وتتدخل كذلك في مجال التقاعد التكميلي، كما يوفر هذا النظام حماية أكثر للمؤمن له اجتماعيا والمنخرط فيها.

ومن خلال النظر إلى الإطار القانوني للتعااضدية الاجتماعية فان هاته الأخيرة تجمع عدد من العمال أو الموظفين في قطاع اقتصادي، أو مهني معين، ويلتزمون بدفع أقساط في صندوق تعاوني من أجل الضمان من الأخطار المرضية والعجز، والوفاة بالإضافة إلى التقاعد.

إن النظام التعاضدي ما هو إلا ادخار جماعي لمواجهة الأخطار السالف ذكرها وذلك راجع للأهمية الاجتماعية والتعاونية التي تحتلها في الساحة الاقتصادية، وذلك بتوفيرها للحماية الاجتماعية الإضافية للمنخرطين فيها.

وفي ظل ما تشهده التعاضديات العمالية من أزمات، حسب مضمون التقارير والشكاوي التي يرفعها رؤساء مجالس إدارتها ومسيرتها للوزارة الوصية المتمثلة في وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي؛ فإن مصالح هاته الأخيرة تسعى إلى تطهير التعاضديات من سوء التسيير الذي طبع الجانب الإداري منها والمالي، لاسيما التعاضديات الخاصة بقطاعات التربية والصناعات الكهربائية والغازية الأشغال العمومية والبريد والمواصلات، التي تشهد نزاعات داخلية طاحنة وضعت اشتراكات ما يقارب مليون وستمائة عامل، في بوتقة من مشاكل التسيير؛ بحيث بلغ تأجيلها إلى حد تجميد المستحقات تماما وحل التعاضدية كما هو الحال مع عمال قطاع الصناعات الكهربائية والغازية.

وعلى خلفية مضمون ما أسفرت عنه العديد من تقارير تفتيش التعاضديات من طرف الوزارة السالفة الذكر، والمتمثل في طرق التسيير المالي والمحاسبي للتعاضديات؛ فإن هاته الأخيرة كشفت عن وجود تجاوزات إدارية ومالية بالأدلة والوثائق المدونة على شكل تقارير التدقيق، والتي تسودها الفوضى وسوء التسيير من الجانب الإداري و المالي، وهذا ما يستلزم اللجوء إلى البحث لإيجاد الحلول الناجعة والمثالية لمختلف المشاكل الخاصة بالتعاضديات، وذلك بتطبيق الأحكام القضائية النهائية فيما يخص حالات النزاع، ومراجعة شرعية مندوبي الجمعيات العامة للتعاضديات محل الصراع، ومن جانب آخر يمكن إعادة النظر في بعض بنود القانون (15-02) الساري والمنظم للتعاضديات الاجتماعية من حيث القواعد التأسيسية التي تسيروها.

إن ميزانية بعض التعاضديات في الجزائر تفوق ميزانية بعض المؤسسات الرسمية في الدولة، لذلك يقتضي الأمر إلى إيجاد سبل لترشيد نفقاتها لغرض استفادة أكبر عدد من العمال المساهمين فيها من المزايا التي تقدمها، وهذا ما يقتضي ضرورة البحث عن أساليب وأدوات حديثة لتطوير عملية تسيير أموال صناديقها التي تزخر بميزانيات ضخمة تعادل ميزانيات بعض المؤسسات أو الإدارات العمومية.

➤ الدراسات السابقة:

اعتمد الباحث لإعداد دراسته هذه على بعض الدراسات السابقة، وذلك لعدم وجود دراسات كثيرة في هذا المجال، وأبرز تلك الدراسات ما يلي:

- دراسة نجومون قندوز سناء، بعنوان عن الحماية الاجتماعية في الجزائر: التعاضديات الاجتماعية كآلية لتعزيز نظام الضمان الاجتماعي.

حاولت الدراسة الإجابة عن إشكالية تمحورت حول مدى إمكانية اعتبار كلا من نظام الضمان الاجتماعي ونظام التعاضديات الاجتماعية نظامان متكاملان يحققان الحماية الاجتماعية، وذلك من خلال بحثين، خصص الأول لتناول الإطار المفاهيمي والقانوني للضمان الاجتماعي والتعاضديات باعتبارهما نظامان للحماية الاجتماعية بالضمان، أما الثاني فتناولت فيه الباحثة علاقة التعاضديات الاجتماعية بالضمان الاجتماعي من خلال تبيان مظاهر الارتباط والتكامل بينهما وكذا مظاهر الاستقلالية، وتوصلت إلى مجموعة من النتائج من أبرزها أن الإقبال على إنشاء التعاضديات أو الانخراط فيها لم يرق بعد للمستوى المطلوب بالرغم من أهمية الخدمات والأداءات التي تقدمها هذه التعاضديات والتي تشكل حافزا ماديا ومعنويا من شأنه تحقيق الأمن الصحي للعامل وأسرته مما يقلل من قيمة الاشتراكات، كما توصلت إلى أن السبب الرئيسي وراء كثرة المنتسبين إلى الضمان الاجتماعي وقلته بالنسبة للتعاضديات هو إجبارية الانضمام للضمان الاجتماعي بينما يكون الانخراط في التعاضديات طوعيا، ونعتقد بأنه توجد هناك عوامل وأسباب أخرى، نحاول البحث فيها في دراستنا هاته.

- دراسة سوسن زيرق ونضيرة طرايفي بعنوان "منحة الذهاب إلى التقاعد وفق النظام المحاسبي المالي دراسة حالة تعاضدية صناعة البترول".

هدفت الدراسة إلى توضيح كيفية المحاسبة عن منحة الذهاب إلى التقاعد كأحد التزامات ما بعد انتهاء الخدمة ضمن خطط المنافع المحددة وفق النظام المحاسبي المالي، وذلك بإلقاء الضوء على متطلبات الاعتراف والقياس إضافة إلى متطلبات الإفصاح الواجب عرضها في الكشوف المالية، وإبراز علاقتها بالإطار التصوري للنظام المحاسبي المالي في ظل تبني معيار المحاسبة الدولي 19 "منافع المستخدمين"، لدراسة الإشكالية المطروحة اعتمدت دراسة حالة تعاضدية صناعة البترول كمؤسسة تنشط ضمن الاقتصاد التضامني أو الاجتماعي، وتوصلت الدراسة إلى أن المؤسسة محل الدراسة تعالج منحة الذهاب إلى التقاعد محاسبيا وفق ما نص عليه النظام المحاسبي المالي؛ حيث يتم إدراجها في الحسابات كخصوم تطبيقا لمحاسبة الالتزام والمفاهيم المتضمنة في الإطار التصوري للنظام المحاسبي المالي، يتم تقدير وقياس الالتزام بناء على معلمات حساب متغيرة القيمة، إضافة إلى أنها تلي قدرا من الإفصاح المطلوب يتم عن طريق عرض المعلومات المتعلقة بالمحاسبة عن المنحة في الكشوف المالية ذات العلاقة، كما توصلت أيضا إلى أن المؤسسة محل الدراسة تعاني بعض النقائص

المرتبطة بالبيئة الداخلية في محاسبة منحة الذهاب إلى التقاعد وفق النظام المحاسبي المالي تتعلق أساسا بتحيين فرضيات الحساب وقصور الإفصاح الوصفي.

- دراسة مزاري أحلام بعنوان "المشاركة العمالية في تسيير الهيئة المستخدمة" رسالة ماجستير؛

حاولت الباحثة في دراستها هاته معالجة موضوع المشاركة العمالية المباشرة ووسائلها والتي تتجسد عن طريق مندوبي المستخدمين الذين يشكلون في مجموعهم لجنة المشاركة.

تعرضت الباحثة في دراستها هذه إلى الجوانب القانونية لكيفيات تجسيد المشاركات العمالية في الهيئات المستخدمة، فقد قامت بمقارنة بسيطة بين كيفية تشكيل أجهزة المشاركة بين القانون الفرنسي والمشرع الجزائري، وتوصلت إلى أن هذا الأخير (المشرع الجزائري) كان مبالغا في تحديد نصاب عشرين عاملا لانتخاب مندوبي المستخدمين على عكس المشرع الفرنسي الذي اكتفى بإحدى عشر عاملا، إضافة إلى ذلك توصلت إلى أن المشرع الجزائري لم يكتفي بوضع أسلوب المشاركة المباشرة فقط، بل أيد العمال بوسيلة جد فعالة لنوع آخر من المشاركة وهي المشاركة غير مباشرة عن طريق النقابات العمالية التمثيلية.

وتوصلت الباحثة إلى نتيجة مهمة مفادها أن مشاركة العمال في التسيير لم ترق إلى درجة المشاركة الفعالة في التدخل في شؤون المؤسسة الهامة والأساسية ولم تمنحهم السلطات القانونية والإدارية التي تمكنهم من فرض رأيهم أو على الأقل الأخذ به عند صياغة القرارات الهامة والاستراتيجية في المؤسسة.

لقدر ركزت هاته الدراسة على الجانب القانوني، وأهملت موضوع مشاركة العمال في التسيير المالي، وهذا ما يميز دراستي عن هاته الدراسة؛ كون دراستي متعلقة بالجانب المالي والاقتصادي، إضافة إلى القيام بدراسة تطبيقية ميدانية استشرافية لكيفية تطوير الإدارة المالية للتعاضديات الاجتماعية.

- دراسة (Nathalie Stempak) بعنوان:

« Capitalisme, Mutualisme et Démocratie dans le secteur de l'assurance : Rôles d'un dispositif d'élaboration stratégique dans la maintenance d'une organisation hybride »

سعى هذا البحث إلى تقديم المستجدات فيما يتعلق بأدبيات التسيير المؤسساتي المتعلقة بإدارة الصعوبات والتعقيدات على المستوى التنظيمي، وكذا محاولة إصلاح التنظيمات الهجينة على وجه الخصوص، كما يتناول الأدبيات المتعلقة بممارسة الاستراتيجية المكتملة للأنظمة القانونية التي تضبط المؤسسات التابعة للقطاع الثالث، من خلال معالجة مسألة دور التخطيط الاستراتيجي في "تكامل" الاختلالات التنظيمية.

وتوصلت الدراسة لعدة نتائج أهمها تلك التي تسلط الضوء على الديناميكيات والتوترات المتباينة التي عرفتتها تعاضدية التأمين الفرنسية (Ma) أحد أهم الهيئات التعاضدية في العالم، بحيث يجب عليها أن تنجح في التوفيق والاندماج إذا ما أرادت تحقيق الاستمرارية وعدم الزوال وعدم إهمال مهمتها ورسالتها الاجتماعية؛ حيث أن هذا التوافق يقوم من خلال ادراج تهجين معقد للجهاز المستخدم، بحيث يتم اعتماد مخطط استراتيجي يهدف إلى صيانة المؤسسات التعاضدية الهجينة، ومن النتائج أيضا أن السمات الرئيسية المطالبة بطابع تشاركي وديمقراطي كنموذجاً بديلاً للنموذج السائد الناتج عن النظام الرأسمالي الذي طغى على قانون التعاضديات الفرنسية، وهي التي أصبحت لها طابع هجين، أي تسعى إلى القيام بمهمة اجتماعية من خلال ممارسة نشاط تجاري مريح ومداوم على شكل سندقات؛ إضافة إلى أن عمل المتدخلين داخل المنظمة يظهرون القدرة على التحكم في القضايا الاستراتيجية الكلاسيكية التي تواجه تعاضدية التأمين.

– دراسة: **Julien Batac, Vincent Maymo et Valérie Pallas-Saltiel** بعنوان:

« Entre mutualisme et capitalisme : le monde de gouvernance hybride du groupe crédit agricole »

يسعى البحث إلى فهم أحد الشروط التي توضح نموذج حديث يتمثل في نموذج هجين للحكومة والنتائج الإدارية من حيث التنظيم والرقابة.

ويحاول البحث إلى دمج النماذج؛ حيث تجمع أو تتحد قيم ديمقراطية التعاضدية مع البدائل الرأسمالية، مما أدى إلى ظهور نموذج هجين، من خلاله يتم الاحتفاظ بثلاثة معايير لتأهيل هذا النموذج: ازدواجية المنتج- سوق التداول-مخطط الحكومة وطريقة تفعيل التمويل التعاضدي التنموي، وخص البحث دراسة حالة الائتمان الفلاحي راعي لمجمع القرض الفلاحي الفرنسي، والتي تركز خاصة على الحقائق الرئيسية التي لوحظت في القطاع المصرفي المشترك (التداول، الإدراج في البورصة، التنمية الخارجية).

ما يميز دراستي عن هاته الدراسة كون دراسة تخص تعاضدية تنشط في قطاع المحروقات، عكس هذه الدراسة التي خاض فيها موضوع لتعاضدية تنشط في المجال الفلاحي.

➤ طرح الإشكالية:

تنبثق مشكلة الدراسة من محاولة الباحث إلى إيجاد بعض الحلول للتسيير المالي لميزانيات التعاضديات في ظل تطبيق إدارة مالية حديثة ورشيده، والتي تعد من أهم ركائز إدارة المؤسسات والمنظمات الحديثة في القيام

بمهامها بكفاءة وبمقدرة عالية لانتخاذ القرارات الاستراتيجية والتنفيذية؛ حيث تقدم لها المعلومات المالية السليمة والدقيقة والملائمة بالكيفية والأساليب المعاصرة الحديثة المناسبة.

وعليه، فإن إشكالية هذه الدراسة تتجسد من خلال التساؤل التالي:

ما مدى تفعيل النظام الإداري والمالي الحديث للتعاضديات الاجتماعية في ظل تعاوضية عمال صناعة البترول والكيمياء، وكيف يمكن جعلها عنصرا أساسيا في الواقع الاقتصادي والاجتماعي في الجزائر؟

➤ التساؤلات الفرعية:

ولغرض معالجة هذا التساؤل، يتم تقسيم الإشكالية الرئيسية المطروحة إلى تساؤلات فرعية، والتي تشكل إجابات محاور أساسية يقوم عليها البحث:

1. ما هي الجوانب النظرية والعلمية للنظام الإداري والمالي بصفة عامة والتعاضديات الاجتماعية بصفة خاصة؟
2. ما هي الهيئات التابعة للسلطة النقابية في الجزائر وكيف تطورت؟
3. كيف يتم التسيير الإداري والمالي لتعاوضية عمال صناعة البترول والكيمياء؟
4. ما هو الواقع المالي لتعاوضية عمال صناعة البترول والكيمياء؟
5. ما هي التحديات التي تواجه تعاوضية عمال صناعة البترول باعتبارها أكبر تعاوضية في الجزائر، وما هي الحلول المقترحة بناءً على تجارب دولية رائدة لها نفس الخصائص مع النموذج الجزائري؟

➤ فرضيات الدراسة:

من خلال الإشكالية المطروحة والأسئلة الفرعية السابقة، يمكن الخروج بهذه الفرضيات:

1. تعتبر الإدارة المالية للتعاوضية الاجتماعية هي نفسها لدى الدوائر الأخرى.
2. النمط التسييري للتعاوضية هو نفسه في كل الدول.
3. تستخدم التعاوضديات الاجتماعية في الجزائر أدوات الإدارة المالية في تسييرها.
4. المراقبة الداخلية للتسيير المالي في التعاوضية يلعب دور أساسيا في حوكمتها المالية.
5. تطوير وعصرنة التسيير المالي للتعاوضية يسمح بوضع ميكانيزمات تضبط فيها النفقات وبالتالي يستفيد المنخرطون من خدمات أكثر.
6. مواكبة التعاوضية للتغيرات الدولية في مجال التعاون الاجتماعي وإلزامية عمال القطاع الخاص والعام بالانخراط الإجباري في التعاوضديات يسمح بإرساء مبدأ التعاون والرخاء الاجتماعي للعمال وبالتالي توفير مناخ شغل مناسب لهذه الفئة.

➤ منهج وأدوات الدراسة

تحقيقاً لأهداف الدراسة، يعتمد الباحث في دراسته هذه على المنهج الوصفي التحليلي؛ حيث يستهدف هذا المنهج مسح وجمع المعلومات المرتبطة بمشكلة موضوع الدراسة، وباستخدام أسلوب التحليل يتم تحليل وتفسير النتائج.

➤ أدوات الدراسة:

تتمثل الأدوات المستخدمة في هذه الدراسة في:

- الاعتماد على عدة مصادر ومراجع بمختلف اللغات العربية، الإنجليزية والفرنسية، تشمل: الكتب، الأطروحات والرسائل الجامعية، بحوث ودراسات متخصصة، مقالات، بحوث منشورة في مواقع إلكترونية، القوانين والمراسيم، تقارير الهيئات الرسمية.
- الاعتماد على اللقاءات والمقابلات، قام بها الباحث مع مسؤولي تعاضدية عمال صناعة البترول.
- أدوات التحليل المالي الملائمة.
- الصيغ والعلاقات الرياضية والإحصائية.
- الرسومات البيانية والجداول التوضيحية.

➤ أهمية الدراسة:

تبرز أهمية الدراسة من الفكرة الرئيسية المراد دراستها في هذا البحث، وهي أهمية تطبيق الإدارة المالية لميزانيات التعاضديات الاجتماعية.

كما تبرز أهمية الدراسة أيضاً في النقاط التالية:

- جمع الأطر التشريعية، التنظيمية والتوجيهية للإدارة المالية لميزانيات التعاضدية في مرجع واحد.
- تقديم طرح عملي سليم لتطبيق الإدارة المالية المعاصرة في ميزانيات التعاضديات وبالأخص تعاضدية عمال صناعة البترول والكيمياء.
- تسليط الضوء على الإدارة المالية لهيئات الخدمات الاجتماعية والتعاضديات في ظل الهيمنة النقابية.
- دراسة مواطن الضعف للتسيير الإداري والمالي لتعاضدية عمال صناعة البترول، واقتراح تعديلات طبقاً لتغيرات الدولية والعصرية.

➤ أهداف الدراسة:

- يسعى الباحث من خلال هذه الدراسة إلى بلوغ جملة من الأهداف، من أبرزها ما يلي:
- محاولة تسليط الضوء على التعاضديات الاجتماعية من مختلف جوانبها التنظيمية والتسييرية.

- التعرف على مفهوم التعااضديات الاجتماعية وكل الجوانب المتعلقة بها، نشأتها، أنواعها، مجالاتها، وأساليب إدارتها.
- إبراز المعالم الأساسية لجوانب الإدارة المالية لميزانيات التعااضديات الاجتماعية في الجزائر بصفة عامة وفي قطاع المحروقات بصفة خاصة من خلال محاولة فهم وتحليل الجوانب العملية وممارسات التعااضديات من الجانب المالي.
- إبراز الفرص الكثيرة والحديثة التي يمكن من خلالها تطوير الإدارة المالية للتعااضديات الاجتماعية.
- القيام بدراسة تطبيقية ميدانية في تعااضدية عمال صناعة البترول والكيمياء.
- القيام بدراسة استشرافية لكيفية تطبيق الإدارة المالية المعاصرة لتسيير ميزانيات تعااضدية عمال صناعة البترول والكيمياء.

➤ الإطار الزمني والمكاني للدراسة:

تتمثل حدود الدراسة في:

- الحدود الموضوعية:

تتم الدراسة بصورة أساسية بدراسة التعااضديات الاجتماعية من الجانب المالي، أما الجوانب الأخرى كالقانونية والتاريخية فيتم فقط الإشارة إليها في الجانب النظري بصورة مختصرة.

- الحدود المكانية:

تختصر الدراسة بالتركيز على موضوع التعااضديات الاجتماعية وبالخصوص تعااضدية عمال صناعة البترول والكيمياء في الجزائر.

- الحدود الزمنية:

تحدد الفترة الزمنية التي ركز عليها الباحث في دراسته الميدانية على الفترة الممتدة من سنة 2016 إلى سنة 2021، كما شملت الدراسة في جانبها النظري على فترات زمنية تاريخية وذلك عند التطرق إلى نشأة التعااضديات وكذا السلطات النقاوية.

➤ دوافع اختيار الموضوع:

في سياق القرار المتخذ من طرف الدولة من أجل إنعاش الصناديق الخاصة بالبنوك والمتمثل في القروض السندية الإجبارية لبعض الهيئات الاقتصادية والاجتماعية ساهمت التعااضدية بحصة معتبرة، الشيء الذي حفز الباحث للقيام بهذه الدراسة؛ بحيث أصبحت التعااضدية اقتصادية بتغيير مصادر التمويل من اشتراكات العمال المنخرطين إلى فوائد ربحية بنكية.

كما يعد موضوع التعاضدية الموضوع الشاغل لجميع العمال في جميع القطاعات، ولكنه لم يحظى باهتمام الباحثين، وكذا تجاهل المسؤولين والطبقة العمالية لحقوقهم وواجباتهم الاجتماعية التي توفرها التعاضديات وصناديق الضمان الاجتماعي، ولجان الخدمات الاجتماعية.

➤ صعوبات الدراسة:

- في إطار إعداد هذه الدراسة اعترضت الباحث مجموعة من العوائق والصعوبات، منها:
- حوالي سبعون في المائة من محتوى هذه الدراسة يعتبر دراسة ميدانية محضة في غياب دراسات سابقة أو مجلدات تفي بالعرض في الجزائر.
- تسببت جائحة كورونا في تعطيل الباحث لمدة سنتين نظرا لتقليص الخدمات واستعمال تقنية التواصل عن بعد مما أدى إلى شح كبير في المعلومات الميدانية.
- عدم إفصاح التعاضدية محل الدراسة عن بعض المعلومات وخاصة منها المالية، خاصة وأنها مرتبطة بالعناية الاجتماعية للمنخرطين.
- التغيير في مجلس إدارة التعاضدية الذي عرقل سهولة الحصول على المعلومات اللازمة.

➤ أقسام الدراسة:

للإلمام بجوانب الموضوع، وكذا للإجابة عن الإشكالية المطروحة، يتم تقسيم هذا البحث إلى بابين بعد المقدمة وتليهم خاتمة، كما أن كل باب يحوي على فصلين اثنين، وهذا موضح كما يلي:

الباب الأول: يختص بالدراسة النظرية لهذه الدراسة، ويحمل عنوان "التأصيل النظري لمفاهيم

الدراسة"، ويشمل على فصلين:

الفصل الأول، بعنوان: "الإطار النظري للإدارة المالية والتعاضديات الاجتماعية"؛ ويشمل على

ثلاث مباحث، يخصص الأول إلى التعرف على ماهية الإدارة المالية من خلال ثلاث مطالب، يتناول المطلب الأول مفهوم الإدارة المالية، والثاني يعرض أهداف الإدارة المالية وتنظيمها في المؤسسات، أما الثالث فيقدم الأدوات والمؤشرات المستخدمة في التحليل المالي؛ وفي المبحث الثاني يتم التطرق إلى تجارب بعض الدول في تطوير الفكر التعاضدي، من خلال ثلاث مطالب، يعرض في الأول لمحة عن نشأة التعاضديات في الفكر الغربي، والثاني يدرس تطور التعاضديات في الدول المتقدمة، أما الثالث فيعرض تجربة التعاضديات في بعض الدول العربية؛ أما المبحث الثالث فهو مدخل إلى التعاضديات الاجتماعية في الجزائر، وينقسم إلى ثلاث

مطالب، فالمطلب الأول هو عبارة عن مدخل إلى الفكر التعاضدي، والثاني يعرض أنواع التعاضديات الاجتماعية ومواردها، أما الثالث فيعرض هيئات التعاضدية الاجتماعية.

الفصل الثاني، يخصص هذا الفصل لدراسة "الهيئات الخاضعة للسلطة النقابية في الجزائر"، وذلك من خلال ثلاث مباحث، يتطرق المبحث الأول إلى دراسة الهيئات الخاضعة لسلطة النقابات في الجزائر من الاقتصاد الموجه إلى الانفتاح الاقتصادي، من خلال ثلاث مطالب، يخصص الأول بسرد واقع الهيئات الخاضعة لسلطة النقابات في الجزائر إبان الحقبة الاستعمارية، والثاني يتم فيه التعرف على الهيئات الخاضعة لسلطة النقابات في الجزائر في ظل الاقتصاد الموجه، أما المطلب الثالث فيعرض فيه الهيئات الخاضعة لسلطة النقابات في الجزائر في ظل الانفتاح الاقتصادي؛ وفي المبحث الثاني فيتم تناول المساهمة العمالية في تسيير الهيئات المستخدمة، وذلك من خلال ثلاث مطالب، يخصص الأول إلى التعريف بأجهزة المساهمة العمالية، والثاني يعرض المساهمة العمالية المباشرة، وفي الثالث يعرض المساهمة العمالية غير المباشرة؛ ويخصص المبحث الثالث إلى التعرف على المشاركة العمالية في تسيير أموال الخدمات الاجتماعية، وذلك من خلال ثلاث مطالب، يتناول المطلب الأول الإطار العام لفكرة الخدمات الاجتماعية، أما الثاني فهو مخصص لإبراز القواعد العامة لتسيير أموال الخدمات الاجتماعية في الجزائر، أما الثالث فيخصص لعرض المشاركة العمالية في تسيير الخدمات الاجتماعية.

الباب الثاني يمثل الجانب التطبيقي لهذه الدراسة ويحمل عنوان: "الدراسة التطبيقية والاستشرافية للتسيير المالي في تعاضدية عمال صناعة البترول والكيمياء، ويشمل على فصلين:

الفصل الأول بعنوان: "التسيير المالي والإداري لتعاضدية عمال صناعة البترول"، ويتضمن محتوى هذا الفصل على مبحثين، يخصص الأول إلى التعريف بتعاضدية عمال صناعة البترول والكيمياء، من خلال ثلاث مطالب، يتم تقديم وتطور تعاضدية عمال صناعة البترول والكيمياء في المطلب الأول، وفي الثاني يتم تقديم التنظيم الإداري لتعاضدية عمال صناعة البترول والكيمياء، وفي الثالث يتم عرض أهداف تعاضدية عمال صناعة البترول والكيمياء؛ أما المبحث الثاني فهو مخصص لتناول التسيير المالي لتعاضدية عمال صناعة البترول والكيمياء، وذلك من خلال مطلبين، يقدم في المطلب الأول مصادر تمويل تعاضدية عمال صناعة البترول والكيمياء، والثاني يقدم مصاريف ونفقات تعاضدية عمال صناعة البترول والكيمياء.

ويتم في الفصل الثاني عرض "الدراسة الميدانية والاستشرافية للتسيير المالي في تعاضدية عمال صناعة البترول"، وذلك من خلال تقسيمه إلى مبحثين، يعرض المبحث الأول التحليل المالي للقوائم المالية لميزانية التعاضدية، من خلال مطلبين، يخصص الأول إلى عرض التحليل المالي لميزانية التعاضدية، أما المطلب الثاني فيتم عرض جدول التغيرات لتعاضدية صناعة البترول والكيمياء؛ أما المبحث الثاني فهو مخصص لعرض التحليل المالي لحساب النتائج واستشراف تسيير التعاضدية، وذلك من خلال مطلبين، الأول مخصص لتقديم نسبة الربحية للتعاضدية، أما الثاني فهو مخصص لتقديم استشراف آليات حديثة لتسيير التعاضدية.

الباب الأول:

التأصيل النظري لمفاهيم

الدراسة.

تمهيد:

التعاون كظاهرة اجتماعية، عُرف منذ القدم، وشمل العديد من أنماط النشاط الجماعي بين الأفراد والممثل في العون والتضامن والمساعدة المتبادلة وذلك لتحقيق أهداف اقتصادية التي يمكن أن تتحقق بالمجهود الفردي، بحيث كان يمارس بالفطرة في كافة المجتمعات سابقا، وذلك من خلال تعاون أفراد المجتمع الواحد في إقامة المساكن أو جني المحاصيل الزراعية كالقمح والزيتون، وفي مناسبات الأفراح وكذا التدخل لمعالجة آثار الكوارث الطبيعية والحروب، حيث كان لهدف تقديم العون والمساعدة لصاحب الحاجة. وعليه فإن المعاملة بالمثل عند الحاجة تعتبر الطريقة المثلى لتلبية حاجيات المتعاونين فيما بينهم.

إن دراسة الحركة التضامنية أو التعاونية في الجزائر بحداتها نشأتها فقد كانت الآمال المعقودة عليها كبيرة جدا على المستويين الرسمي والجهاهيري، وفي وثبة الحماس لها شكلت مجموعة معتبرة من الهيئات الاجتماعية الخاضعة للسلطة النقاوية، بهدف تحقيق الممارسة التعاونية لمختلف أوجه النشاط والحاجة والعمل، ولكن تلك الاندفاعات سرعان ما تعثرت حتى أوشك الجمود أو الانتكاس يطغى عليها، وعلى الرغم من ذلك فقد أصاب البعض القليل من الجمعيات السكنية والزراعية والاستهلاكية والطاقوية حضا من النجاح، وأثبت بذلك أن التعاون أو التضامد أسلوب عمل لإيجاد حلول لبعض الأزمات الاقتصادية والمشاكل الاجتماعية التي ترهق بشكل كبير المؤسسات الخاصة و العامة وتزعزع استقرار السلم الاجتماعي.

تكمن أهمية دراسة الحركة التضامنية في النهوض بالمستوى الاجتماعي للمواطنين كجماعة وكأفراد مع الانتشار الواسع للوعي التضامدي، والوصول إلى أوسع الأبعاد، على اعتبار أن التضامد عمل شعبي تنظمه مبادئ وتشريعات ومن ثمة فإن ممارسته بنجاح يجب أن تُبنى على خبرة معقولة، كما أن مقومات نجاحه رهينة إلى حد كبير بتعميم فهمه إلى أوسع الأبعاد.

وبمقتضى أهمية الموضوع الذي يُعتبر الشغل الشاغل للطبقة العمالية في الجزائر، والذي يجهله الكثير يرتقي الباحث بدراسة الموضوع من خلال هذا الباب من الجانب النظري بغرض تأصيل مفاهيم الدراسة والتمكين من التعرف على مختلف مهام السلطات النقاوية وهيئاتها.

وعلى هذا الأساس تم تقسيم هذا الباب إلى فصلين؛ حيث يتطرق الباحث في الأول إلى الإطار النظري للإدارة المالية والتضامنية الاجتماعية، وينقسم بدوره هذا الفصل إلى ثلاث مباحث، يقدم الأول ماهية الإدارة المالية من خلال ثلاث مطالب، والثاني يعرض تجارب بعض الدول في تطوير الفكر التضامدي، من خلال ثلاث مطالب، أما الثالث فيسلط الضوء على التضامديات الاجتماعية في الجزائر من خلال ثلاث مطالب.

أما الفصل الثاني، فيقوم الباحث بتسليط الضوء على الهيئات الخاضعة للسلطة النقابية وتطورها في الجزائر، من خلال ثلاث مباحث، يتناول في الأول دراسة الهيئات الخاضعة لسلطة النقابات في الجزائر من الاقتصاد الموجه إلى الانفتاح الاقتصادي، من خلال ثلاث مطالب، والثاني يعرض المساهمة العمالية في تسيير الهيئات المستخدمة، وذلك من خلال ثلاث مطالب، أما الثالث فيتم فيه التركيز بصورة أساسية على المشاركة العمالية في تسيير أموال الخدمات الاجتماعية، وذلك من خلال ثلاث مطالب.

الفصل الأول:

الإطار النظري للإدارة المالية

والتعاضديات الاجتماعية.

تمهيد:

تعتبر التعااضديات من أهم المنظمات الاجتماعية التضامنية على المستوى الوطني والدولي؛ حيث تلعب دورا هاما في تحقيق التكافل الاجتماعي بين أفراد المجتمع الواحد، والتي تسعى إلى تقديم برامج ومشاريع متنوعة في جميع المجالات التنموية وغيرها، كالاقتصادية وخاصة الاجتماعية؛ وبذلك أصبحت من أهم الوسائل والأساليب البديلة لتحسين ورفع المستوى الاقتصادي والاجتماعي لأي دولة.

إن المتمعن لكيفيات التسيير المالي والمادي للتعااضديات، يكتشف بجد أنها تعاني من جانبها التسييري، وذلك لكثرة الشكاوى والنزاعات العمالية؛ بحيث تسودها الفوضى وسوء التسيير والصراعات الحاصلة على مستوى مجالس إدارة هذه الهيئات، كما قد تكون هناك عدة تجاوزات إدارية ومالية على مستوى بعض التعااضديات، إضافة إلى ذلك؛ فإنها لم تضاهي التطور الكبير الحاصل في وظائفها خاصة الإدارة المالية، فهذه الأخيرة شهدت تطورات واتسعت أهدافها باتساع النشاط الاقتصادي والتكنولوجي؛ بحيث أصبحت وظيفة الإدارة المالية وسيلة أساسية في تحقيق أهداف المشاريع من خلال أدوات ووسائل التحليل التي تستخدمها في تحويل البيانات إلى معلومات وتوفير البدائل بشكل علمي للوصول إلى تحقيق أهداف وتنفيذ خطط المشروع.

ومن خلال ما سبق، يتم دراسة في هذا الفصل من خلال ثلاث مباحث، يتطرق الأول إلى ماهية الإدارة المالية، والثاني يعرض تجارب بعض الدول في تطوير الفكر التعااضي، أما الثالث فهو مدخل إلى التعااضديات الاجتماعية في الجزائر.

المبحث الأول: ماهية الإدارة المالية.

أصبحت الإدارة المالية تلعب دوراً هاماً في الشركات الحديثة وتطورها، ولا يقتصر هذا الدور فقط على حفظ السجلات أو إعداد التقارير أو إعداد الرواتب والأجور وإدارة النقديّات، بل أصبح دورها يركز على كيفية الحصول على المال من مختلف المصادر واستعمالها في أنواع الأصول المختلفة لتحقيق هدف تعظيم القيمة الحالية للشركة أو المؤسسة.

وعلى هذا الأساس، يسعى هذا المبحث إلى تسليط الضوء على ماهية الإدارة المالية، وذلك بالتطرق إلى مفهوم الإدارة المالية وإلى أهدافها وتنظيمها، ثم التطرق إلى أهم المؤشرات المستخدمة في التحليل المالي.

المطلب الأول: مفهوم الإدارة المالية.

تعد الإدارة المالية من بين الوظائف الرئيسية في إدارة شركات ومؤسسات الأعمال؛ حيث تشمل هذه الوظائف بالإضافة لوظيفة التمويل على وظيفة الإنتاج، ووظيفة التسويق، ووظيفة المشتريات والمخازن، ووظيفة البحث والتطوير¹.

أولاً: التعريف بالإدارة المالية.

قدم العديد من الكُتّاب والمفكرين في علم الاقتصاد والمالية عدة تعريفات للإدارة المالية، تختلف في مظهرها ولكنها تتفق في مضمونها، ونذكر أهمها فيما يأتي:

كما تعرف على أنّها "تخطيط الحصول على الأموال وتوظيفها، وتنظيم عملياتها وتحفيز العاملين مالياً، ورقابة الأداء المالي للمؤسسة"².

من هذا التعريف يتضح أن الإدارة المالية تهتم بوظيفة التخطيط ل:

- الحصول على الأموال وهو ما يعرف بالتمويل.

- توظيف الأموال وهو ما يقصد به استثمار هذه الأموال.

وعرفت أيضاً بأنها "هي التي تهتم بتجهيز الأموال ووسائل الدفع وهي أيضاً تقوم بدور واسع في التخطيط المالي وإدارة الموجودات لتحقيق أقصى الأرباح مقابل تحمل الخطر وتنويع الاستثمارات من أجل تخفيض أثر الخطر، ويمتاز هذا التعريف بأنه يأخذ بعين الاعتبار آثار المخاطر والتوازن بينها وبين تحقيق أقصى

¹ محمود عزت اللحام، الإدارة المالية المعاصرة، دار الإعصار العلمي، ط2، عمان - الأردن، 2016، ص19.

² جليل كاظم مدلول العارضي، الإدارة المالية المتقدمة مفاهيم نظرية وتطبيقات عملية، دار صفاء للنشر والتوزيع، ط1، الأردن، 2014، ص34.

الأرباح، بالإضافة إلى التركيز على دور الإدارة المالية في ربط باقي الوظائف مع بعضها البعض ودورها الفعال في التخطيط والرقابة"¹.

استناداً لما تقدم من التعريفات السابقة فإنه لا بد للإدارة المالية في الشركة من أن تتخذ ثلاثة قرارات استراتيجية، وهذه القرارات تشكل مجموعها المهمات الأساسية لوظيفة الإدارة المالية المعاصرة، وهي:²

— سياسة الاستثمار.

— سياسة التمويل.

— سياسة توزيع الأرباح على المساهمين.

وتشمل المالية على الحقول التالية:³

— الإدارة المالية أو مالية المؤسسة كما تسمى (المالية الإدارية) وتختص الإدارة المالية بالقرارات المتعلقة بجزأة الموجودات والأنشطة التي ستقوم المؤسسة بممارستها، كما تختص بإدارة النقد وتوفير التمويل اللازم لتمكين المؤسسة من القيام بأنشطتها.

— الاستثمارات: والتي تؤكد على قرارات اختيار الأوراق المالية وإدارة المحافظ الاستثمارية.

— الأسواق المالية: وهي تقسم إلى الأسواق النقدية وأسواق رأس المال.

ثانياً: تطور مفهوم الإدارة المالية.

عرفت الإدارة المالية على مر السنوات تطورات كبيرة ومذهلة، ونلخص من خلال ذلك المراحل الأساسية التي مرت بها، حسب الجدول الموالي:

¹ محمود عزت اللحام، مرجع سبق ذكره، ص20.

² سليمان بلعور، التسيير المالي محاضرات وتطبيقات، دار مجدلاوي للنشر والتوزيع، الأردن 2016، ص18.

³ جليل كاظم مدلول العارضي، مرجع سبق ذكره، ص35.

الجدول رقم (1-1-1): تطور مفهوم الإدارة المالية.

المراحل	الفترة	أهم ما ميز الفترة	تطورات الإدارة المالية
مرحلة الدراسة الوصفية	مطلع القرن العشرين	ظهور الشركات النفطية العملاقة وشركات السيارات الضخمة نتيجة اندماج الشركات.	ركزت الإدارة المالية على القضايا المتعلقة بالاندماج، وعلى الأمور التنظيمية العامة لمثل هذه المؤسسات فضلا عن الإصدارات الرأسمالية (أسهم وسندات) اللازمة لتمويل هذه العمليات.
	مطلع عام 1920	تطور التكنولوجيا الحديثة ورغبة المؤسسات في الحصول عليها.	لعبت الإدارة المالية دورا جديدا يتلخص في إيجاد مصادر التمويل اللازم خاصة الخارجية منه، لتمويل الاستثمارات الكبيرة للمؤسسات.
	مطلع الثلاثينات	الكساد الكبير وإفلاس العديد من المؤسسات.	ركزت الإدارة المالية اهتمامها على القضايا المتعلقة بالدفاع عن الوجود مثل الاهتمام بالسيولة لتفادي الإفلاس، وقضايا إعادة التنظيم، والتركيب الرأسمالية المناسبة للمؤسسة، والقوانين المنظمة للأسواق المالية. أي الاهتمام بالبقاء على حساب الانتشار.
	نهاية الثلاثينات	انحيار بعض المؤسسات، وظهور بعض حالات الغش والخداع.	ظهور وظيفة جديدة للإدارة المالية وهي وظيفة التحليل المالي لتوعية المستثمرين بفرض الاستثمار المناسبة.
	1940- 1950	الحرب العالمية الثانية وآثارها	ساد الإدارة المالية الفكر التقليدي الذي تطور في العشرينات والثلاثينات، أي الاهتمام على المنظور الخارجي (المقرضين والمساهمين من دون الاهتمام بعملية اتخاذ القرار داخل المؤسسة)
	مرحلة الدراسة العلمية	نهاية الأربعينات	التوجه نحو الإدارة الكمية
الخمسينات		تسارع في نمط تطور الإدارة المالية	بدأ الجانب الأيسر من الميزانية يستحوذ على بعض الاهتمام، وتطور أساليب كمية لإدارة البضاعة والنقد والحسابات المدينة والموجودات الثابتة. انتقال اهتمام الإدارة المالية من المنظور الخارجي إلى المنظور الداخلي. أصبحت القرارات المالية تلعب دورا حيويا في وجود المؤسسة وجدواها.
الستينات والسبعينات		تطوير عدة جوانب منها:	الاهتمام بدراسة كلفة رأس المال والمزيج الأفضل لهيكل رأس المال. الاهتمام بإدخال عنصر التضخم في عملية التحليل المالي.
الثمانينات وبداية التسعينات		التطور التكنولوجي الكبير خاصة استعمال الحاسوب	استعمال الحاسوب وأدوات التحليل المالي التقليدية بسهولة ويسر، التركيز على قضايا التسعير لأدوات الاستثمار المختلفة، التقليدية منها والمستحدثة.

المصدر: إعداد الباحث، بالاعتماد على جليل كاظم مدلول العارضي، الإدارة المالية المتقدمة مفاهيم نظرية وتطبيقات عملية، ط1، دار صفاء

للنشر والتوزيع، الأردن، 2014، ص ص 29-31.

يمكن القول بأن الإدارة المالية تطورت من دراسة وصفية إلى دراسة علمية تخضع لمعايير تحليلية دقيقة، ومن حقل كان مهتماً بالبحث عن مصادر التمويل فقط، إلى حقل يهتم بإدارة الأصول وتوجيه المصادر المالية المتاحة إلى مجالات الاستعمال الأفضل، ومن حقل يهتم بالتحليل الخارجي للمؤسسة إلى حقل يركز على عملية اتخاذ القرار داخل المؤسسة¹.

ثالثاً: مهام ووظائف الإدارة المالية.

تتطلب الإدارة المالية الحديثة تنفيذ عدد من الوظائف الرئيسية للتمكن من تحقيق الأهداف المالية للمؤسسة، فالوظيفة المالية سواء كانت في الأجل القصير (تحقيق الربحية وتوفير السيولة) أو تلك المسطرة للأجل المتوسط والطويل، يعتمد كثيراً عليها لتسطير مستقبل المؤسسة من خلال القرارات الاستثمارية والتمويلية².

ويمكن أن نوجز هذه الوظائف كما يلي³:

- التخطيط المالي والرقابة المالية.
- الحصول على الأموال (التمويل).
- استثمار الأموال (إدارة الموجودات).
- الرقابة المالية.
- قرارات توزيع الربوع أو الإيرادات على المستحقين.
- معالجة بعض المشكلات الخاصة (مثل التصفية والاندماج...)

والإدارة المالية هي الإدارة الوحيدة الكفيلة بإعداد استراتيجية مالية تتناسب واستراتيجية النمو التي تسعى المؤسسة إلى تحقيقها وأي خطأ فيها قد يُحمل المؤسسة أعباء ضخمة تُكلفها خسائر قد تهدد بها مستقبلها، ولأخذ قرار الاستثمار لا بد من دراسة جدوى المشاريع المقترحة دراسة مفصلة ومن كل الجوانب حتى يتسنى لمتخذي القرارات في المؤسسة قبول أو رفض المشروع وذلك بعد اختيار وتحديد البديل الأفضل عن طريق دراسة المعايير اللازمة لأخذ قرار التمويل فيتم بشأنه تحديد هيكل تمويلي مناسب للمشروع وذلك حسب استراتيجية المؤسسة المتبعة في تحقيق هدف النمو وهي كالاتي⁴:

1.4. قرار الاستثمار:

قبل اختيار أي مشروع تلتزم الإدارة المالية بإعداد دراسات يعتمد عليها متخذ القرار في قبول أو رفض المشاريع المقترحة باعتبارها تأخذ بكل الجوانب، والتي تتمثل في:

¹ جليل كاظم مدلول العارضي، مرجع سبق ذكره، ص31، بتصرف.

² موهون صافية، كفاءة الإدارة المالية في تحقيق النمو للمؤسسة، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، دراسات اقتصادية، العدد 20 (1)، ص111.

³ عدنان تاية النعيمي وآخرون، الإدارة المالية، ط5، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، الأردن، 2014، ص31.

⁴ موهون صافية، مرجع سبق ذكره، ص111.

1.1.4. دراسة قانونية:

وهي التي تهتم بمعرفة القوانين التي تشجع المشروع، والحوافز الجبائية الممكنة، وأن لا يعارض المشروع القوانين المعمول بها.

2.1.4. دراسة فنية وتقنية:

تتضمن دراسة جميع الجوانب الخاصة بنمط التقنية المستخدمة في المشروع مع تحديد احتياجاته من المواد الأولية وأسلوب الإنتاج والتقنية الملائمة، والهدف من هذه الدراسة هو تقدير جميع تكاليف المشروع.

3.1.4. دراسة سوقية:

تهتم هذه الدراسة على مدى قابلية السوق لمنتجات المشروع، وهو ما يعرف بحصة المشروع في السوق؛ حيث تسمح بتحديد الطاقة الإنتاجية المناسبة وتقدير حجم الطلب الكلي على المنتج داخل المؤسسة وبالتالي سهولة تحديد ربحية المشروع.

4.1.4. دراسة تمويلية:

تقوم هذه الدراسة بصورة أساسية بتحديد مصادر تمويل المشروع، كما تجيب عن كيفية وشروط الحصول عليها وتكلفتها.

5.1.4. دراسة مالية:

وهي تتمثل في عملية الترجمة للدراسات الفنية والسوقية بأرقام لتحدد عندها العوائد وصافي التدفقات النقدية التي سيحلبها المشروع، وكذا تحديد البديل الأفضل عند دراسة معايير التقييم الحالي باستخدام معيار صافي القيمة الحالية، معيار مؤشر الربحية، ومعياري العائد الداخلي.

2.4. قرار التمويل:

ويتمثل في البحث عن المصادر التمويلية المتاحة فلما يستقر قرار المؤسسة على نوع المشاريع المقترحة والقبالة للتنفيذ وبعد التأكد من دراستها ماليا، تتجه الإدارة المالية إلى البحث عن الأموال اللازمة لتمويل مشاريعها على المدى المتوسط والطويل، وذلك بتحديد استراتيجية مالية تقوم على تخطيط مالي جيد وعلى سياسة مالية تتحكم بها في حصة كل مصدر من مصادر التمويل المختلفة التي ستكون الهيكل التمويلي مقارنة بتكلفة التمويل الخاصة به، وفي هذه الحالة عليها إتباع الخطوات التالية:

- التعرف على الاحتياجات المالية للمشروع.
- تحديد حجم الأموال المطلوبة.
- تحديد شكل التمويل المرغوب.
- وضع برنامج زمني للاحتياجات المالية.
- وضع وتطوير الخطة التمويلية.
- تنفيذ الخطة التمويلية والرقابة عليها وتقييمها.

وتعد هذه الخطوات كقاعدة توضع بغرض تحديد الاستراتيجية المالية للمؤسسة لخدمة استراتيجية نموها.

المطلب الثاني: أهداف الإدارة المالية وتنظيمها في المؤسسات.

من المعروف أن وجود الجانب المالي لأي مؤسسة نابع من تحقيق قائمة من الأهداف، فالهدف الأساسي للمشروع هو الحصول على أكبر عائد ممكن بأقل حد ممكن من المخاطرة، وقد ازداد بروز دور الإدارة المالية في المساهمة في تحقيق هذا الهدف من استخدام أدواتها، ولذلك توسع دورها في التأثير على القرارات وخاصة ما يتعلق بعناصر هيكل رأس المال ومصادر التمويل وأنواعه وطبيعته وحجم الاستثمارات في الأصول، وفي ضوء ذلك؛ فإن الإدارة المالية تسعى إلى تحقيق أهداف المشروع وفقاً للمنظور الشامل، وهو دراسة كل هدف من خلال النتائج التي يحصل عليها المشروع ككل في الفترة الحالية والمستقبلية. وعليه، يخصص هذا المطلب لتبيان أهم الأهداف التي وضعت من أجلها الإدارة المالية، إضافة إلى إظهار الهيكل التنظيمي للإدارة المالية في المؤسسات.

أولاً: أهداف الإدارة المالية.

تهدف الإدارة المالية إلى تحقيق مجموعة من الأهداف، وقد برزت أهمية وضع هذه الأهداف المالية كمجموعة الأهداف المصاغة باعتبارها النقاط المرجعية التي على أساسها يقاس الأداء المالي، ونذكر منها:¹

1. الهدف الربحي:

يتمثل الهدف الرئيس للإدارة المالية حسب النظرة التقليدية في تعظيم أرباح المؤسسة الذي تتعرض لمجموعة من الانتقادات من طرف المختصين الاقتصاديين والماليين؛ لأنه يعتبر كهدف يخدم فقط مصلحة أصحاب المؤسسات على حساب المجتمع، لتأتي النظرة الحديثة وتحدد هدف أسمى يخدم في آن واحد المساهمين والمجتمع؛ حيث يصبح الهدف الرئيس للإدارة المالية هو تعظيم ثروة المالكين والمساهمين، فعندما تسعى المؤسسة إلى تلبية رغبات وحاجيات أفراد المجتمع لما تقدم من منتجات وخدمات مطلوبة في السوق فهي بذلك تقوم باحترام والمحافظة على البيئة وعلى أخلاقيات المجتمع.

2. هدف تعظيم الثروة:

يعمل هذا الهدف على كسب الثقة، ومنح الفرصة لزيادة المساهمين وزيادة رأس المال.

3. تحقيق السيولة الملائمة:

من أبرز عوامل استمرار أي مالية هو توفر السيولة المالية، والتخطيط لهذا الهدف هو من أولى خطوات بناء أي اقتصاد ناجح، مع التخطيط للحصول على الأرباح في أقرب وقت ممكن بهدف خلق التوازن بين معدلات الإنفاق والدخل.

¹ سليمان بلعور، مرجع سبق ذكره، ص 22.

ثانيا: تقسيمات الإدارة المالية.

يختلف تخصص الإدارة المالية من مؤسسة لأخرى، تبعا لهدف المؤسسة ووظائفها والمهام الموكلة إليها، وعلى هذا الأساس يمكن تقسيم الإدارة المالية إلى حقلين رئيسيين هما: الإدارة المالية العامة في القطاع العام، الإدارة المالية الخاصة في القطاع الخاص¹.

ومن المناسب الإشارة إلى أن هذان الصنفان غير منفصلان عن بعضهما تماما بل هناك ترابط وتأثير متبادل بينهما؛ حيث أن الإدارة المالية الخاصة تدعم الإدارة المالية العامة عبر الضرائب التي يدفعها القطاع الخاص كما أن المالية العامة توفر الدعم للمالية الخاصة عبر ما تنفقه على الخدمات والمشاريع والبنية التحتية، إضافة إلى أن كليهما يتعاملان في ذات السوق المالي الواحد، ونوضح هذين النوع كما يلي:²

1. الإدارة المالية في القطاع العام:

يهتم هذا النوع من الإدارة المالية بوضع الدراسات والأبحاث المالية في مؤسسات القطاع العام، التي تعود ملكيتها إلى حكومات الدول، كالوزارات والمؤسسات التابعة لها وغيرها، وتقوم الإدارة المالية العامة بمتابعة الصادرات والواردات من المال، من خلال فرض الرقابة على الأموال العامة بغية تحليل الأوضاع المالية والاقتصادية.

2. الإدارة المالية في القطاع الخاص:

مهمة هذا النوع هو وضع الدراسات والأبحاث المالية في مؤسسات القطاع الخاص، تعود ملكيتها إلى أصحاب رؤوس الأموال ورجال الأعمال كمثال عليها: الشركات الخدمية والتجارية وغيرها، وتقوم الإدارة المالية الخاصة بمتابعة الوضع المالي للشركة، عبر ربطه مع الميزانية المخصصة لها، وتسعى لتقييم ما تم تحقيقه من نجاح، ضمن الظروف التنافسية مع الشركات والمؤسسات الأخرى.

3. مقارنة بين الإدارة المالية في القطاع العام عن مثيلتها في القطاع الخاص:

تختلف الإدارة المالية في القطاع العام عن تلك في القطاع الخاص من حيث الغايات والأهداف فالإدارة المالية العامة تهدف أولا إلى تحقيق الأهداف المجتمعية التي تعود بالنفع على المجتمع ككل، بينما تهدف الإدارة المالية في القطاع الخاص لتحقيق مصالح أصحاب الشركات من خلال تحقيق الأرباح لهم. هذا السعي نحو تحقيق الأهداف الخاصة يؤدي إلى تحقيق حاجيات المجتمع بشكل غير مباشر ويتمثل ذلك في زيادة الاستخدام وزيادة الناتج القومي الإجمالي الأمر الذي تسعى له الإدارة المالية العامة.

¹عدنان تاية النعيمي، مرجع سبق ذكره، ص37.

²محمود عزت اللحام، مرجع سبق ذكره، ص25.

وفيما يأتي نبرز نقاط الاختلاف بين الإدارة المالية في القطاع العام والإدارة المالية في القطاع الخاص:¹

1.3. من ناحية التمويل:

تقوم الدولة بتحصيل احتياجاتها المالية من خلال الضرائب المباشرة وغير المباشرة، أيضا عبر الإيرادات غير الضريبية مثل الرسوم والتراخيص، الإيرادات العائدة من أملاك الدولة، مشاركة الدولة في المشاريع والأرباح العائدة منها، الاقتراض، أما الشركات الخاصة فإنها تحصل على احتياجاتها التمويلية عبر مساهمة أصحاب المشروع بالإضافة إلى الاقتراض والأرباح غير موزعة.

2.3. من ناحية الاستثمار:

يعتمد القرار الذي يتخذه القطاع العام بالاستثمار أو الإنفاق أولا على تحقيق الرفاه الاجتماعي وبأني الربح ثانيا، بينما يتخذ القطاع الخاص قراره بالاستثمار وفق توقعه بالحصول على عائد مناسب لرأس المال المستثمر ووفق اهتمام أقل بالأهداف المجتمعية.

ثالثا: الهيكل التنظيمي للإدارة المالية في المؤسسات.

يختلف الهيكل التنظيمي للإدارة المالية من مؤسسة لأخرى وفقا لاختلاف الحجم بالدرجة الأولى، كما يختلف وفقا لطبيعة الشركة أيضا، وفيما يأتي نبين تلك الأنواع:²

1. الإدارة المالية في المؤسسات الصغيرة:

صاحب المؤسسة أو الشركة الصغيرة هو المسؤول الأول وقد يكون المسؤول الوحيد عن عمليات الإنتاج أو التسويق أو الموارد البشرية أو الوظيفة المالية، وفي حال كان هناك أشخاص آخرون يعملون معه في مجال الإدارة المالية؛ فإن ما يسند إليهم في العادة هو القليل من المظاهر الوظيفية البسيطة فقط مثل مسك الدفاتر وإدارة الصندوق والمحاسبة عليه وتحصيل الأموال في حين يحتفظ صاحب الشركة لنفسه باتخاذ جميع القرارات الهامة كتحديد الحاجيات المالية والتمويل والاستثمار وتوزيع الأرباح.

2. الإدارة المالية في المؤسسات المتوسطة:

المؤسسات المتوسطة الحجم في العادة ما يكون لديها إدارة مالية ذات استقلالية أكثر عند ممارسة مهامها المالية وقد يرأسها شخص بمنصب المدير المالي الذي يتمتع بصلاحيات أكبر من تلك التي قد يتمتع بها من يعمل في المؤسسات الصغيرة ذات الإدارة الفردية.

¹ فايز سليم حداد، الإدارة المالية، دار حامد، عمان، الأردن، ب ت، ص 17.

² نفس المرجع السابق، ص 20.

3. الإدارة المالية في المؤسسات الكبيرة:

في حالة المؤسسات أو الشركات الكبيرة الحجم، الأمور المالية لا تكون من مسؤوليات فرد واحد إنما تتوزع بين العديد من الأشخاص المتخصصين الذين يتولون مراكز إدارية متقدمة وفي الغالب يكون المسؤول الأول عن الأمور المالية في مرتبة نائب المدير العام ويساعده شخصان هما المدير المالي والمراقب المالي. ويتم تحديد صلاحيات كل هؤلاء المسؤولين ومهامهم عادة على الشكل التالي:

1.3. نائب المدير العام للشؤون المالية:

يتم تعيين وظيفة ومهام نائب المدير العام للشؤون المالية في المؤسسات الكبيرة؛ بحيث يتولى الدور الأول في إدارة كل ما يتعلق بالشؤون المالية للشركة كما يكون المسؤول عن نشاط المراقب المالي والمدير المالي، كما يلعب هذا المسؤول دوراً أساسياً في التخطيط المالي الشامل للشركة والسياسة المالية، وفي الغالب يكون هذا الشخص من أعضاء الفريق الإداري للمؤسسة أو الشركة كما يكون عضواً من مجلس الإدارة بإمكانه أن يقدم الاستشارات الفنية في المسائل ذات الصلة بالأمور المالية. يعتمد المجلس على خبرة هذا الشخص في القرارات الخاصة في نسبة الأرباح التي يجب توزيعها والتمويل اللازم لخطة الشركة طويلة الأجل وقرارات الإنفاق الرأسمالي.

2.3. المدير المالي:

يعتبر الدور الأساسي للمدير المالي هو إدارة أموال الشركة أو المؤسسة وتأمين الاحتياجات التمويلية لها والحفاظ على السيولة المالية، وبعبارة أخرى كل ما يتعلق بالأعمال المالية الخارجية. وبذلك يمكن تلخيص دور المدير المالي والأجهزة التابعة له القيام بالمهام التالية:

- إدارة النقد.
- يعد هو المسؤول عن تنظيم العلاقة مع مختلف المؤسسات المالية.
- ضمان التمويل اللازم للشركة.
- إدارة ديون الشركة على الغير.
- توزيع الأرباح على المساهمين.

3.3. المراقب المالي:

هو المسؤول المباشر عن الأعمال المالية الداخلية، أي المهام التالية من وظائف الإدارة المالية للشركة، وهي كالتالي:

- المحاسبة.
- القيام بإعداد القوائم السنوية المالية.

- إعداد التدفق الداخلي.
- تجهيز الرواتب.
- إعداد القوائم التقديرية المالية.
- إعداد الحسابات الضريبية.

رابعاً: موقع الإدارة المالية في الخارطة التنظيمية للمؤسسة أو للشركة.

- بالاعتماد على المفهوم الحديث للإدارة المالية، لا بد من أن يكون المدير المالي بالقرب من رأس الهيكل التنظيمي للشركة، وذلك لعدة عوامل وهي:¹
1. الأهمية الكبيرة التي تحظى بها عمليات التخطيط والتمويل والاستثمار والتي هي من مهام ومسؤوليات المدير المالي.
 2. أهمية المعلومات التي تقدمها الإدارة المالية للشركة في عملية اتخاذ القرار.
 3. أهمية القرارات المالية في عملية استمرار الشركة ومستقبلها، ما يحتم بناء القرارات المرتبطة بالشؤون المالية وفق معلومات دقيقة.

المطلب الثالث: الأدوات والمؤشرات المستخدمة في التحليل المالي.

تتم الدراسة المالية للميزانيات باستخدام الوثائق المالية والمحاسبية المتمثلة في الميزانية الفعلية أو التقديرية وكذا جداول حسابات النتائج للمؤسسات.

وتتم عملية التحليل والتشخيص للمركز المالي للمؤسسة من خلال حساب المؤشرات المالية وجملة من النسب المالية، التي من شأنها أن تعطي للبنك فكرة واضحة عن الصحة المالية للمقترض، ومنها:

أولاً: التحليل المالي عن طريق التوازن المالي (المؤشرات المالية).

ويتم في ذلك من خلال عدة مؤشرات منها:

1. رأس المال العامل **fonds de roulement**

رأس المال العامل (FR) هو ذلك المؤشر الذي يبين مدى مساهمة الأموال الدائمة في تمويل الأصول الثابتة للمؤسسة، وبالأحرى هو المؤشر الذي يوضح هامش الأمان الذي تتمتع به المؤسسة خلال دورة الاستغلال، ويمكن حسابه بالعلاقة التالية:²

$$\text{رأس المال العامل} = \text{الأموال الدائمة} - \text{الأصول الثابتة} .$$

$$\text{رأس المال العامل} = \text{الأموال المتداولة} - \text{ديون قصيرة الأجل} .$$

¹ فايز سليم حداد، مرجع سبق ذكره، ص 21.

² يوسف بومدين، فاتح ساحل، تيسير التسيير المالي للمؤسسة، ط 1، دار بلقيس، الجزائر العاصمة، 2016، ص 16.

$$FR = \text{capitaux permanents} - \text{actif immobilisé}$$

$$FR = \text{actif circulant} - \text{dettes à court terme}$$

وهناك ثلاث حالات يمكن أن يأخذها رأس مال العامل وهي:

- رأس المال العامل موجب $FR > 0$:

وهي الحالة المفضلة؛ وتعني أن الأصول الثابتة ممولة بالأموال الدائمة كما يعبر هذا عن ضمان قدرة المؤسسة على الوفاء بالتزاماتها عند حلول تاريخ الاستحقاق.

- رأس المال العامل سالب $FR < 0$:

في مثل هذه الحالة تعرف المؤسسة صعوبات في الوفاء بالتزاماتها، أي أن الأموال الدائمة لا تكفي لتغطية الأصول الثابتة وهذا يدل على الضعف المالي للمؤسسة.

- رأس المال العامل معدوم $FR = 0$:

وهذا يعبر عن التوازن الكلي الأدنى؛ وهذا لا يمكن أن يطول لكون دورة الاستغلال تتميز بالتذبذب ينجم عن عدم المطابقة بين السيولة والالتزامات.

2. احتياجات رأس مال العامل (BFR) *Besoin en fonds de roulement*

يعبر هذا المؤشر عن مدى قدرة المؤسسة على تغطية احتياجات الدورة الاستغلالية بواسطة موارد الدورة العادية ويمكن حسابه كما يلي:¹

$$\text{احتياجات رأس المال العامل} = \text{احتياجات الدورة} - \text{موارد الدورة}.$$

$$\text{احتياجات رأس المال العامل} = (\text{المتداولة الأصول} - \text{الجاهزة القيم}) - (\text{الأجل قصيرة ديون} - \text{سلفات مصرفية})$$

وتأخذ احتياجات رأس المال العامل الحالات التالية:²

$BFR = 0$: وهذا يعني أن احتياجات الدورة تساوي موارد الدورة أي حالة التوازن بالنسبة للمؤسسة.

$BFR > 0$: معناه أن احتياجات الدورة أكبر من موارد الدورة، فالمؤسسة بحاجة إلى رأس المال وإيجاد موارد خارج دورة الاستغلال المتمثلة في رأس المال العامل.

$BFR < 0$: وهذا يعني أن احتياجات الدورة أقل من موارد الدورة، أي أن الموارد تعطي احتياجات و يبقى فائض.

¹ مجدي الجعبري، التحليل المالي المتقدم، ط1، الحكمة للطباعة والنشر والتوزيع، مصر، 2015، ص103.

² يوسف بومدين، فاتح ساحل، مرجع سبق ذكره، ص17.

3. وضعية الخزينة:

هو ذلك المؤشر الذي يمكننا من خلاله معرفة الوضعية الحقيقية لخزينة المؤسسة، أي مجموع ما لديها من أموال جاهزة خلال دورة استغلالية ما، فهي تمثل صافي القيم الجاهزة والتي تعتبر تحت تصرف المؤسسة وتحسب كما يلي:¹

$$\text{الخزينة} = \text{القيم الجاهزة} - \text{السلفات المصرفية}.$$

$$\text{الخزينة} = \text{رأس المال العامل} - \text{رأساحتياجات المال العامل}.$$

ثانيا: التحليل المالي باستخدام النسب المالية.

تعتبر النسب المالية أداة من أدوات الرقابة الإدارية، ويعود تاريخ استخدامها إلى منتصف القرن التاسع عشر، وتنصب النسب المالية على دراسة قيم العناصر الظاهرة في القوائم المالية والتقارير المحاسبية بهدف إضفاء دلالات ذات مغزى وأهمية على البيانات الواردة بهذه القوائم. ويمكن تعريف النسب المالية "بأنها دراسة العلاقة بين متغيرين أحدهما يمثل البسط والآخر يمثل المقام، أي دراسة العلاقة بين عنصر (أو عدة عناصر) وعنصر آخر (أو عدة عناصر أخرى)"، مما يمكن من إجراء مقارنة أو استخراج النتائج بصورة أوضح من الأرقام المطلقة².

1. نسبة السيولة العامة Ratio de liquidité générale

تقيس السيولة العامة مجموع الأصول المتداولة إلى ديون قصيرة الأجل وتبين هذه النسبة الجزء من الديون قصيرة الأجل المغطاة بواسطة الأصول المتداولة³.

$$\text{نسبة السيولة العامة} = \frac{\text{الأصول المتداولة}}{\text{الديون القصيرة الأجل}} \times 100\%$$

وينبغي أن تكون هذه النسبة أكبر من الواحد لضمان صحة المؤسسة؛ حيث كلما زادت هذه النسبة كلما أعطى ذلك للبنك ثقة أكبر في قدرة المؤسسة على مواجهة ديونها على المدى القصير.

2. نسبة الخزينة العامة: Ratio de trésorerie générale

تبين لنا هذه النسبة قدرة المدين على الوفاء بديونه القصيرة الأجل في آوانها عن طريق أصوله المتداولة⁴.

¹ يوسف بومدين، فاتح ساحل، مرجع سبق ذكره، ص 18.

² محمود عزت اللحام، مرجع سبق ذكره، ص 209.

³ مليكاوي مولود، الاستراتيجية والتسيير المالي، ط 1، دار هومة للطباعة والنشر، الجزائر، 2018، ص 236.

⁴ إلياس بن ساسي، يوسف قوريشي، التسيير المالي (الإدارة المالية) دروس وتطبيقات، الجزء الأول، ط 3، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2019، ص 288.

$$\text{نسبة الخزينة العامة} = \frac{\text{الأصول المتداولة} - \text{قيم الاستغلال}}{\text{الديون القصيرة الأجل}} \times 100\%$$

3. نسبة الخزينة الحالية: Ratio de trésorerie immédiate

إذا كانت هناك شكوك في تحصيل الحقوق أو ببطء في ذلك؛ فإن البنك يود معرفة حدود تغطية ديون قصيرة الأجل بواسطة المتاحات النقدية فقط.

$$\text{نسبة الخزينة الحالية} = \frac{\text{السيولة الآنية (القيم الجاهزة)}}{\text{الديون القصيرة الأجل}} \times 100\%$$

وتعتبر عادة من المقبول أن تكون هذه النسبة في حدود 30%.

4. نسبة التمويل الدائم:

هي تمثل تلك النسبة التي تبين لنا مدى اعتماد المؤسسة في تمويلها للموجودات الثابتة على الأموال الدائمة، ويمكن حسابها بالعلاقة التالية:¹

$$\text{نسبة التمويل الدائم} = \frac{\text{الأموال الدائمة}}{\text{الأصول الثابتة}} \times 100\%$$

وإذا كانت هذه النسبة أقل من الواحد فهذا يعني أن جزء من الأصول الثابتة ممول بديون قصيرة الأجل، وهذا مؤشر سلبي وخطير على المؤسسة أما إذا كانت النسبة تساوي الواحد فهذا يعني أن كل الأصول الثابتة ممولة تماما من الأموال الدائمة وبالتالي لا يوجد ما يسمى رأس المال العامل في المؤسسة وهذا مؤشر سلبي أيضا، أما إذا كانت النسبة أكبر من الواحد فهذا يشير إلى الوضعية الجيدة للمؤسسة.

5. نسبة التمويل الذاتي:

هذه النسبة تبين لنا مدى اعتماد المؤسسة (المستثمر) في تمويلها للأصول الثابتة على رأس مالها الخاص، وينبغي أن تكون هذه النسبة مساوية 50% على الأقل.²

$$\text{نسبة التمويل الذاتي} = \frac{\text{الأموال الخاصة}}{\text{الأصول الثابتة}} \times 100\%$$

¹مليكاوي مولود، مرجع سبق ذكره، ص236.

²نفس المرجع السابق، ص262.

6. نسبة المديونية:

تعبر هذه النسبة عن مدى المخاطرة المالية، إذ كلما ارتفعت هذه النسبة زادت احتمالات عدم قدرة المؤسسة على خدمة الدين، قد يؤدي هذه إلى الإفلاس:¹

$$\text{نسبة المديونية} = \frac{\text{مجموع الديون}}{\text{الخاصة الأموال}} \times 100\%$$

7. نسبة الاستقلالية المالية:

وهي النسبة التي تبين لنا مدى اعتماد المؤسسة في تمويلها الدائم على أموالها الخاصة، ويمكن التعبير عن هذه النسبة ب:²

$$\text{المالية الاستقلالية نسبة} = \frac{\text{الخاصة الأموال}}{\text{الخصوم مجموع}} \times 100\%$$

8. نسبة قابلة التسديد:

وهي تلك النسبة التي تبين مدى قدرة المؤسسة على الوفاء بديونها عند آجالها المحددة أي عند استحقاقها، ويمكن حساب هذه العلاقة باستعمال العلاقة التالية:³

$$\text{نسبة القدرة على التسديد} = \frac{\text{مجموع الديون}}{\text{مجموع الأصول}} \times 100\%$$

وكلما كانت هذه النسبة منخفضة كان الضمان أكثر لديون الغير وبالتالي حظ أكثر للحصول على ديون أخرى في حالة أرادت المزيد ويستحسن أن تكون أقل من واحد. من خلال ما سبق دراسته لمختلف جوانب الإدارة المالية وتدخلها في المجال الاقتصادي للمؤسسات؛ فإن هاته الأخيرة يمكن لها أن تكشف الضوء على آليات التسيير الاقتصادي للمؤسسات التابعة للقطاع الثالث، التي تنضوي تحت تبعية الاقتصاد الاجتماعي التضامني، هذا الأخير الذي يعاني من ضعف تسيير الإداري والمالي؛ حيث تستخدم فيه أساليب بدائية لتسيير إدارتها المالية.

المبحث الثاني: تجارب بعض الدول في تطوير الفكر التعااضي.

كان من أسباب نشوء الحركة التعااضدية ظهور وبزوغ عهد النهضة والصناعة وما صاحبه من تقسيم المجتمع إلى طبقتين: الطبقة العمالية والطبقة البرجوازية التي كانت تسيطر على العمال والمصانع، مما أضر كثيرا

¹ إلياس بن ساسي، يوسف قوريشي، مرجع سبق ذكره، ص 67.

² يوسف بومدين، فاتح ساحل، مرجع سبق ذكره، ص 68.

³ مليكاي مولود، مرجع سبق ذكره، ص 248.

بجميع طبقات المجتمع، وأدى لظهور حركات إصلاحية وأفكار وتيارات تتبنى الإصلاح، ومنها الحركة التعاضدية في نهاية القرن الثامن عشر وبداية القرن التاسع عشر والتي دعت إلى تحسين أوضاع العمال، ومن أشهر المفكرين التعاضديين في فرنسا الفيلسوف "شارل فوربيه" وفي إنجلترا "وليم كنج" والاشتراكي الإنجليزي وزعيم المعارضة الأولى "روبرت أوين" و"فردريك رايفيزن" و"شولزولتس" في ألمانيا، وقد كانت بداية نشأة تلك التعاضديات في القرى وكان الهدف من إنشائها في البداية هو حماية الفلاحين والعمال من جشع المرابين وتقدم تسهيلات من نوع جديد لدعمهم ودعم مشروعاتهم وتمويلها، وهي إن نشأت صغيرة في قرى أو مدن صغيرة لكنها تطورت فيما بعد وأصبح لها بنوك مركزية أو إقليمية لتنظيم عملها فيما بينها¹.
وعليه، يقسم هذا المبحث إلى ثلاثة مطالب، يقدم الأول لمحة عن نشأة التعاضديات في الفكر الغربي، والثاني يعرض تطور التعاضديات في بعض الدول المتقدمة، والثالث يتناول تجربة التعاضديات في بعض الدول العربية.

المطلب الأول: لمحة عن نشأة التعاضديات في الفكر الغربي.

تعود نشأة الفكرة التعاضدية بمفهومها التعاوني إلى قدم وجود الإنسان، أما مفهومها الحديث فقد يعود ظهورها إلى بداية القرن التاسع في أوروبا التي تعد بذلك مهدا لنشوء التعاضدية، وقد مرت نشأة التعاضديات في الفكر الغربي بمرحلتين أساسيتين، الكلاسيكية والحديثة المعاصرة.
أولاً: نشأة التعااضد الكلاسيكي في الفكر الغربي.

يرى المؤرخون بأن تاريخ التعاضديات يعود بشكل عام إلى تاريخ وجود البشر على الأرض؛ حيث انتظمت العشائر والقبائل من أجل المنفعة المتبادلة، في بنيات تعاونية وعلاقات تعاونية وتكافلية، وقسمت الوظائف وخصصت الموارد بين أفرادها، ومارست التجارة والتبادل فقط مع غيرها من القبائل والعشائر، وفي بيئات جبال الألب في العصور الوسطى تمكن سكان القرى والبلدات المعزولة عن بعضها من الحفاظ على التجارة والتبادل فيما بينهم عبر أعمال تعاونية مشتركة لتوفير خدمة تمهيد الطرق لمرور البضائع والناس بينها.
لكن التعاضديات بمفهومها الحديث بدأت في أوروبا في بداية القرن التاسع عشر، وخاصة في بريطانيا العظمى وفرنسا وألمانيا، فالثورة الصناعية هدت سبل العيش للعديد من العمال والحرفيين والمستهلكين الفقراء، وحطمت الروابط الحرفية في المدن، والروابط الولائية بين الأقتان وأسيادهم من الإقطاعيين في الإقطاعيات، لتنشأ البروليتاريا الحديثة من الحرفيين المفلسين والأقتان الهاربين من الإقطاعيات للمدن؛ ولأن أوروبا ما قبل الثورة الصناعية عرفت التعاون في صورته البدائية والبسيطة شأن كل قارات العالم، إلا أن ظهور الثورة الصناعية في القرن الثامن عشر بما كأحد نتائج الحداثة التي بدأت بعصر النهضة في القرن الخامس عشر، والتي شكلت

¹ سامح سعيد عبود، نشوء وتاريخ الحركة التعاونية وتطورها، الحوار المتمدن، العدد 4827، 2015، ص 23، بتصرف.

قطيعة مع العصور الوسطى، جعل أوروبا الموطن الأول للتعاضديات الحديثة نتيجة لمخلفات الثورة الصناعية المبررة على من سحقتهم الصناعة الآلية، والتي حولت الأقتان عبيد الأرض، لكتل من عبيد العمل المأجورين البؤساء¹.

ثانيا: الحركة التعاضدية المعاصرة في الفكر الغربي.

ولذلك فإن تاريخ الحركة التعاضدية يتعلق بأصول وتاريخ التعاضديات الحديثة، على الرغم من أن الترتيبات التعاضدية، مثل التأمين المتبادل ومبادئ التعاضد وجدت قبل فترة طويلة؛ فإن تاريخ الحركة التعاضدية يبدأ مع تطبيق المبادئ التعاضدية المعروفة لتنظيم الأعمال التجارية في العصر الحديث، ومن أهم المفكرين الذين دعوا لهذه الأفكار، والذين يعتبرون آباء للحركة التعاضدية الحديثة "روبرت أوين" و"شارل فوريه"، وقد كانا معاصرين تماما حيث ولد الأول سنة 1771 في إنجلترا، والثاني 1772 في فرنسا، ومع ذلك فقد ظل كل منهما غريباً عن الآخر، وبرغم أن الاثنین يمثلان مدرسة اقتصادية واحدة هي المسؤولة في الواقع عن قيام النظام التعاوني فيما بعد، إلا أنه يبدو أن اختلاف وضعهما الاجتماعي هو السبب في عدم معرفة أحدهما بالآخر. فقد كان "أوین" صناعياً، وكون ثروة كبيرة وشغل مكانة هامة في الأوساط الصناعية الإنجليزية، في حين أن "فوریه" كان موظفاً بسيطاً يعمل بالتجارة أو كما كان يسمى نفسه مجرد موظف دكان ولم يكن له نفوذ واسع، واقتصر هذا النفوذ على حلقة ضيقة من بعض أصدقائه، وقد أصبح أوين فيما بعد اشتراكياً في حين ظل فوریه على مبادئه القديمة².

مهدت تجارب كل من "روبرت أوين" و"وليم كنج" وكتابتهما إلى ظهور أول نموذج تعاضدي استهلاكي ناجح عام 1844 في روتشديل في بريطانيا؛ حيث اجتمع في 28 عامل بمدينة روتشديل الإنجليزية معلنين أول جمعية تعاضدية في العالم، ومن ثم انتقلت التجربة الناجحة إلى بقية المدن البريطانية وإلى بقية دول أوروبا والعالم، وبعد 10 سنوات من إنشاء تعاضدية رواد روتشديل كان عدد التعاضديات في المملكة المتحدة قد بلغ أكثر من 1000 تعاضدية ومع الزيادة الكبيرة في عدد التعاضديات، أنشأت هذه التعاضديات في عام 1895 الحلف التعاضدي الدولي الذي يمثلها ويخدمها، يبلغ عدد الاتحادات التعاضدية المنضوية تحته حتى 2017 نحو 310 اتحاداً من 109 دول أعضاء في الحلف التعاضدي الدولي، والتعاضديات الأعضاء فيه تمثل مليار نسمة توظف بها نحو 280 مليون شخص في جميع أنحاء العالم، وقد أصبح الحلف يضم المجلس العالمي لاتحادات الائتمان والرابطة الوطنية الأمريكية للأعمال التعاضدية، والفيدرالية الأمريكية لتعاضديات التأمين وفي عام 2012 الذي اعتمده الأمم المتحدة عاماً دولياً للتعاضديات بلغ رقم أعمال أكبر 300 تعاضدية في العالم 2.2 تريليون دولار (لتحتل بذلك الترتيب السابع عالمياً إذا ما عدت بلد) وفقاً لرصد

¹ محمد الفاتح عبد الوهاب العتيبي، الجمعيات التعاونية وأسس قيام المشروع التعاوني، مجلة الحوار المتمدن، العدد 3119، 2010، تاريخ الاطلاع:

https://www.ahewar.org/debat/show.art.asp?aid=228446، الرابط: 2020/09/20

² نفس المرجع السابق، تاريخ الاطلاع 2020/09/20.

التعاون العلمي 2017، وقد بلغ إسهام المصارف التضاعدية في هذا الرقم 165 مليار دولار، وبلغ إسهام قطاع التأمين 41%، والقطاع الزراعي والغذائي 30%، وقطاع الجملة والتجزئة 19%، الصحة والتعليم والرعاية الاجتماعية 1%، وكان في مقدمة هذه التضاعديات تضاعدية "زينكورين" اليابانية التي بلغ رقم أعمالها 77.6 مليار دولار¹.

المطلب الثاني: تطور التضاعديات في بعض الدول المتقدمة

تعد القارة الأوروبية مهداً لنشأة التضاعديات؛ حيث يعود ظهورها إلى بداية القرن التاسع عشر، في كل من بريطانيا، فرنسا وألمانيا، وبذلك تعد أوروبا الموطن الأول للتضاعديات الحديثة كرد فعل لآثار الثورة الصناعية في المجتمعات الأوروبية.

ويسعى الباحث من خلال هذا المطلب إلى إبراز تجارب التضاعديات في هذه الدول الأوروبية الكبرى كبريطانيا، فرنسا، ألمانيا وروسيا.

أولاً: تجربة التضاعديات في بريطانيا².

تأسست أول تضاعدية استهلاكية موثقة في سنة 1769م، على الرغم من أن جمعية همالين شور تدعى أنها واحدة من أولى التضاعديات في العالم، قد أنشئت في "أبردين" سنة 1498م (لكنها تخلت عن التبادلية فيما بعد لتصبح شركة خاصة)، وفي سنة 1769 شكل النساجون في فينويك شرق أيرشاير بإسكتلندا تضاعدية لبيع دقيق الشوفان بأسعار مخفضة للعمال المحليين، ثم قامت بتوسيع نطاق خدماتها لتشمل المساعدة في الادخار والإقراض والمجرة والتعليم، وقد بدأت في كوخ مفروشة بالكاد؛ حيث أفرغ النساجون المحليون أكياس من دقيق الشوفان في الغرفة الأمامية المطلية باللون الأبيض، وبدؤوا ببيع محتويات الأكياس بسعر مخفض، وفي العقود التي تلت ذلك تأسست عدة مئات من التضاعديات مثل جمعية لينكستون، وتضاعدية لين لوكهرست التي تأسست في سنة 1832م وجمعية قلب إنجلترا التضاعدية، والجمعيات التضاعدية فيجلاشيل وهاويك سنة 1839م، والتي اندمجت مع المجموعة التضاعدية لتجارة الجملة التي لا تزال تتاجر حتى اليوم، ومعظم هذه التضاعديات التي تأسست في أوائل القرن التاسع عشر، وإن كانت قد حققت نوعاً من النجاح في البداية، فقد فشلت حتى ما قبل حلول سنة 1840، وفي سنة 1844م أنشئت جمعية رواد روتشديل العادلين الذين وضعوا "مبادئ روتشديل" الذي حكمت تضاعديتهم، والتي أنشئت أساساً لتطور ونمو ونجاح واستمرار الحركة التضاعدية الحديثة.

¹ Alliance coopérative Internationale, le lien : <https://www.ica.coop/fr/coop%C3%A9ratives/faits-et-chiffres>, consulter le 25/12/2021.

² James Robinson and Daron Acemglu, Economic origins of dictatorship and democracy, Cambridge, UK, Cambridge university press, 2006, p124. and
- Josh Bivens et al, How to day unions help working people, Economic policy Institute, 2017, p63.

وقبل هذا، وفي سنة 1810م، قام المصلح الاجتماعي "روبرت أوينمننيوتون" وشركائه في وسط ويلز بشراء مصانع غزل نيو لانارك من حمى أوين "ديفيد ديل"، وشرع أوين في إدخال معايير عمل أفضل، بما في ذلك إنشاء متاجر البيع بالتجزئة منخفضة الأسعار وتوزيع الأرباح على عماله، وقام بإجراء بعض الإصلاحات في المصنع الذي كان شريكاً في ملكيته فرفع الأجور، وقلص أوقات العمل وحد من تشغيل الأطفال مراعيًا ما تسببه لهم ظروف العمل من نتائج وخيمة، وقام ببناء بيوت للعمال، ومدارس للأطفال الصغار، وبالرغم من مرور مصنعه الخاص بالغزل بأزمة أدت إلى توقف الإنتاج مدة أربعة أشهر فقد ظل يدفع لعماله أجورهم كاملة.

وتصور روبرت أوين أن تلك الإصلاحات سوف تقلص أرباح معمله، وتنتهي استغلال العمال العاملين فيه، لكنه اصطدم بأن الأرباح ازدادت بشكل كبير بالرغم من الإصلاحات، ومن ثم فلم يتوقف أوين عند هذه الحدود بالرغم من الضجة التي أحدثتها إصلاحاته في المعامل.

وفي عام 1817م، قام بتقديم مقترحات حول إنشاء قرى الاكتفاء الذاتي التي يتم تزويدها بالآلات والأراضي الزراعية وحدد عدد العاملين فيها حسب مساحات القرى، وبهذا يقوم العاملون بالعمل على تلبية وسد حاجاتهم ويكتفون ذاتياً، وغادر أوين نيو لانارك لمتابعة أشكال أخرى من منظمات التعاضد وتطوير الأفكار التعاضدية من خلال الكتابة والمحاضرة، وتم إنشاء المجتمعات التعاضدية في جلاسكو، وإنديانا وهامبشاير، بناء على أفكاره على الرغم من أنها لم تنجح في نهاية المطاف.

وعلى الرغم من إن أوين هو من ألهم الحركة التعاضدية؛ فإنه كان هناك آخرون مثل الدكتور "وليم كنج" (1786-1865) نفذ أفكاره وجعلها أكثر عملية؛ حيث اعتقد "كنج" في ضرورة البداية الصغيرة، وأدرك أن الطبقات العاملة ستحتاج إلى إنشاء تعاضديات مع الوقت، لذلك رأى دوره أن يكرس نفسه كواحد من معلمي التعاضد للطبقة العاملة، فأسس دورية شهرية باسم التعاضد، وكانت الطبعة الأولى منها قد ظهرت في الفاتح من ماي 1828، وكانت تقدم خليطاً من الفلسفة التعاضدية والنصائح العملية حول تشغيل المتاجر باستخدام المبادئ التعاضدية، ودعا "كنج" الناس بعدم قطع أنفسهم عن المجتمع كما كان يدعو أوين، لتشكيل مجتمع داخل المجتمع وبدأ مع المتجر التعاضدي لأنه "يجب على الناس أن تذهب إلى المتجر كل يوم لشراء الغذاء والضروريات واقتراح قواعد معقولة، مثل وجود حساب التدقيق الأسبوعي، وعدم عقد اجتماعات في الحانات (لتجنب إغراء ضياع الأرباح في الشراب)، وكان قد عزز أفكار أوين، بعد أن قام بإعداد مخزن تعاوني في برايتون.

ومن هذا المنطلق، يعد وليم كنج في مقدمة تلاميذ أوين الذين نشروا تعاليمه التعاضدية وطوروها، ومن ثم قد كان نظام محلات الاتحاد التي أشرف على إنشائها أقرب إلى التعاضديات الحديثة من تلك المحلات التي أنشأها أوين فقد كانت تلك المحلات عبارة عن مخازن تقيمها جمعيات من العمال برأسمال يشتركون في جمعه من أنفسهم يشتركون به المواد الغذائية والحاجات المنزلية بسعر الجملة ويبيعونه لأنفسهم ليوفروا بذلك

أرباح تجار التجزئة الذين يزيدون العمال فقرا على فقرهم كما أنهم يحققون أرباحا من البيع للأعضاء وللجمهور، ويحتفظون بما لإنشاء المستعمرات الزراعية التي يعملون فيها فيتحركوا من سيطرة أصحاب الأعمال، وبذلك أراد كنج أن يجرر الطبقة العاملة بوسائلها الخاصة على أساس فكرة المساعدة الذاتية التي تعد من أهم دعائم الفكرة التعااضدية غير أن هذه المحلات لم يكتب لها النجاح نظرا لضآلة رأسمالها وضعف القوة الشرائية لأعضائها، كذلك فإن الأرباح التي كانت تحققها لم تكن توزع على الأعضاء بنسبة مشترياتهم بل كانت تخصص لتكوين رأس مال جماعي، وبذلك لم يكن العضو يشعر بمنفعة عادت عليه من هذه العضوية.

و في بداية سنة 1843م، لخص أوين أفكاره في أهمية قيام العمال بجمع مساهمات يقيمون بها وحدات بيعية تقدم لهم السلع التي يحتاجونها بأسعار معقولة، ووحدات تقدم لهم مزايا الإنتاج الكبير، والتسويق الأوفر، والشراء والبيع بما يعود عليهم بنتائج أفضل، وحدد أسس أصبحت نواة لمبادئ التعااضد وجدت قبولا من الطبقة العاملة في إنجلترا، وبناء عليه؛ فإن منتصف سنة 1844م شهد ميلاد الحركة التعاونية العالمية بتأسيس أول جمعية تعاونية ناجحة في العالم هي جمعية "رواد روتشديل التعاونية"، والظروف التي أدت لذلك النجاح هي أن الثورة الصناعية أجبرت العمال المهرة أكثر وأكثر للانزلاق نحو الفقر والبطالة، فقرر هؤلاء الانضمام سويا لفتح متجر خاص ببيع المواد الغذائية التي لا يمكن أن يتحملوا تكلفتها، مع وضع الدروس المستفادة من المحاولات الفاشلة السابقة في التعااضد في الاعتبار، ووضعوا مبادئ روتشديل الشهيرة الآن، وعلى مدى فترة أربعة أشهر كافحوا لتجميع ما مجموعه 16 جنيه إسترليني كرأس مال، وفي 21 ديسمبر 1844، فتحوا متجر به كميات محدودة من الزبدة والسكر والدقيق ودقيق الشوفان وبعض الشموع، وفي غضون ثلاثة أشهر توسعت بضائعهم لتشمل الشاي والتبغ، ذات جودة عالية، وبأسعار رخيصة... ومن ثم انتقلت التجربة الناجحة إلى بقية المدن البريطانية وإلى بقية دول أوروبا والعالم.

بدأت روتشديل من سنة 1843م إلى 1845م في التطور، وبدأ الفكر التعااضدي (وأسسه) التي تحولت إلى مبادئ في الانتشار بما حققه التطبيق من نتائج طيبة تجاوزت مجالات الاستهلاك إلى مجالات أخرى منها المساهمة في إنشاء المساكن العمالية بعد أن ازدادت عضويتها وتضاعفت رؤوس أموالها ونمت قدراتها فقد كانت البلاد تعاني من آثار الحروب النابليونية، والتي استمرت خمسة عشرة سنة وسببت آثارا كثيرة.

توالت عملية تأسيس التعااضديات في إنجلترا من مختلف الأنواع والغايات، وصدر أول تشريع حكومي عام 1852 لإدراك حكومتهم آنذاك بأهمية الدور الاقتصادي والاجتماعي الذي بدأت تؤديه التعااضديات، وفي عام 1863 أسس أول اتحاد جمعوي تعااضدي ضم (48) جمعية لتوريد وتسويق المواد الغذائية والمنزلية بالجملة لأعضاء الاتحاد من الجمعيات، وانتخب أحد رواد روتشديل رئيسًا للاتحاد وتوالت الحركة التعااضدية بإنجلترا بالتطور والرقى، فأسست صحيفة تعااضدية سنة 1871م، ثم رابطة السيدات التعااضدية في 1883م لتقديم خدمات رعاية الأمومة والطفولة وتحسين أحوال استخدام النساء العاملات في المصانع وفي تطور لاحق شكلت الحركة التعااضدية البريطانية الحزب التعااضدي في أوائل القرن العشرين لتمثيل أعضاء

تعاضديات المستهلكين في البرلمان والذي كان الأول من نوعه، والحزب التعاضدي الآن لديه اتفاق انتخابي دائم مع حزب العمال البريطاني، ويعني الاتفاق إنه لا يمكن أن تكون عضوا في الحزب إلا إذا كنت تدعم الحزب الآخر في العمل والتجمع الآخر البديل للحزب أو حركة المحافظين التعاضدية المفتوحة للناس من جميع الأحزاب.

وتحتفظ التعاضديات في المملكة المتحدة بحصة سوقية قوية في مجال تجارة التجزئة الغذائية والتأمين والأعمال المصرفية، وصناعة السفن في أجزاء كثيرة من البلاد، على الرغم من هذا لا يزال أقل أهمية في نماذج الأعمال الأخرى.

ثانيا: تجربة التعاضديات في فرنسا¹.

يحتل "فورييه" في مسيرة التعاضد في فرنسا نفس المركز الذي يحتله "روبرت أوين" في إنجلترا، غير أن "فورييه" كان يعييه إنه كان يطلق لخياله العنان، ويغرق في الدخول في التفصيلات، وقد صاغ "فورييه" نظريته في حل المشكلات الاجتماعية، في كتاب له أصدره في سنة 1822م باسم لائحة الجمعية الاستهلاكية الزراعية، ولاشك أن الأسس التي نادى بها "فورييه" تحوى مجموعة من الأفكار الخصبية، كفكرة العمل الجذاب والتضامن بين أفراد الجماعة التعاضدية وفكرة توجيه الأرباح لتوفير الخدمات الاجتماعية، وكل هذه الأفكار لها ولاشك أهميتها وخاصة للقضاء على مساوئ العمل الأجير، والمضاربات التجارية والمالية التي تعد جميعا الأسباب الرئيسية للمشكلة الاجتماعية، كذلك فقد كان لأفكار "فورييه" أثرها في تنظيم مصنع أجهزة التدفئة الذي أنشأه "أندريه جودان" (1817-1888) بناحية جيز بفرنسا عام 1859م ثم حوله إلى جمعية تعاضدية إنتاجية عمالية، وقد ألحق بهذا المصنع تعاضدية وهي عبارة عن حديقة يقع في وسطها الدار المشتركة، وتضم مدارس ومسرح وجمعية تعاضدية استهلاكية، وتعتبر هذه التعاضدية مقصدا الذين يوفدون إليها من كافة أنحاء العالم، و"شارل فورييه" (1772-1837) رجل اقتصاد وفيلسوف فرنسي، صاحب نظرية اجتماعية واقتصادية عُرفت باسمه، تأثر في حياته بالأفكار الاشتراكية التي سبقت كارل ماركس، ولكنه لم يكن اشتراكيا بالمعنى الدقيق للكلمة، فهو لم يطالب بإلغاء الملكية الخاصة، وإنما كان يدعو إلى الاتحاد في الإنتاج بطريق المشاركة الاختيارية، وأن يتاح لكل شخص العمل حسب قابليته الشخصية، وله الحق في تغيير نوع العمل وكان "فورييه" يأمل في تغيير العالم وتحويله إلى نظام اقتصادي أفضل عن طريق المثال الصالح، وليس عن طريق الوعظ والإرشاد، وتصور مستعمرة تدار على شكل هيئة تعاضدية؛ بحيث يعيش أفرادها في بناء مشترك، ويختص كل منهم بعمل معين طبقا لذوقه للإبقاء على حياة الجماعة، وهذا في رأيه سوف يؤدي إلى زيادة الإنتاج؛ بحيث تتاح السبل والفرص لكل من في المستعمرة في أن يعتزل العمل عندما يبلغ سن الـ 28، وقد امتلأت نفسه سرورا، وكان "فورييه" يأمل في أن يقوم أحد الأغنياء بتمويل مستعمرة الخيالية، ولكن

¹سامح سعيد عبود، مرجع سبق ذكره، ص ص 17-18.

أحدا لم يمد له يد العون وبعد وفاته عمد الكثيرون إلى تطبيق نظريته، وأسسوا عددا من المؤسسات التعاضدية في فرنسا، كما طبق نظريته بعض الأمريكيين في الولايات المتحدة، وأنشأت مستعمرات مثل مزرعة بروك، ولم يكتب لأي من هذه المزارع النجاح الاقتصادي أو الاستمرار لأسباب مختلفة.

وبينما أولى "فورييه" عنايته بمصالح كل من المنتج والمستهلك، نجد أن "بوشيه" (1796-1895) ركز اهتمامه على الجمعيات التعاضدية للإنتاج الصناعي، وتقوم فكرة بوشيه أساسا على اعتماد العمال على أنفسهم دون انتظار مساعدة من الدولة، أو من المحسنين لذلك دعاهم بوشيه إلى إقامة جمعيات تعاضدية للإنتاج يقدمون إليها ما يملكون من أدوات ومدخرات على أن يزداد رأس المال نتيجة تراكم الفائض المحقق سنة بعد أخرى، وتتكون الجمعية اختياريا وأن ينتخبوا مديرها، وأن توزع الأرباح التي كان يحصل عليها صاحب العمل على أساس نسبة 80% توزع على الأعضاء بنسبة الأجر التي يتقاضونها خلال السنة، أما الـ 20% الباقية فتستخدم في زيادة رأسمال الجمعية، وهذا الرأسمال غير قابل للتجزئة أو للتصفية، هذا وقد سنحت الفرصة للعمال لوضع أفكار "بوشيه" موضع التطبيق وأهم التجارب التي قامت على مبادئ "بوشيه" الجمعية التعاضدية الإنتاجية للصبغة التي أنشئت في سنة 1834م واستمرت إلى سنة 1873م، بينما كان لويس بلان (1811-1882)، وهو أحد الاقتصاديين الاشتراكيين الفرنسيين الذين كانوا يدعون إلى المذهب الاشتراكي قبل ظهور كارل ماركس، قد دعا إلى إنشاء مصانع وطنية لتشغيل العمال على أن ينتخب هؤلاء العمال رؤساءهم، ويقتصر تدخل الدولة في بداية تأسيس هذه المصانع على تقديم المعونات المادية اللازمة لها، وبعد أن تنتشر هذه المصانع تكون قد قضت على المشاريع الرأسمالية بصورة تدريجية، وتنتشر في فرنسا الآن التعاضديات الإنتاجية خصوصا في مجالات الزراعة، والصناعات الغذائية، وصيد الأسماك وتصنيعه، وتوليد وتوزيع الطاقة البديلة (الطاقة الشمسية)، وتعد فرنسا هي بلد أكبر مصرف تعاضدي عالمي والمعروف باسم كريدو أجريكول.

ثالثا: تجربة التعاضديات في ألمانيا¹

ترجع بداية التجمعات التعاضدية في ألمانيا إلى القبائل الجرمانية الذين كونوا تعاضديات زراعة واستغلال للأراضي على المشاع، وفي مدن القرون الوسطى ظهرت تعاضديات التجار وطوائف الحرفيين لتوفير الحماية لهم ضد تقلبات الحياة، وأصبح لهم منشآت مشتركة كالقاعات ومراسي السفن والروافع... الخ. ولكن تلك التعاضديات كانت تعتمد مبدأ العضوية الإجبارية للحرفيين لحماية احتكار الحرفة والالتزام بها، وبعد ظهور مبدأ العضوية المفتوحة تطورت بعض تلك التعاضديات لشكلها الحديث، حتى صدور قانون التعاضد للرايخ الألماني في سنة 1871م.

¹ محمد الفاتح العتيبي، التعاونيات والفرق بينها وبين أشكال العمل الجماعي المنظم الأخرى، مجلة الحوار المتمدن الالكترونية، العدد 6173، مارس 2019، ص 93-95.

لكن ما تتميز فيه دولة ألمانيا ريادة في الحركة التعاضدية العالمية، هو تأسيس الاتحادات الائتمانية في منتصف القرن الـ19؛ حيث انتقلت الأفكار التعاضدية من إنجلترا وفرنسا إلى ألمانيا على يد "فيكتور هوير"، ولما تلقت ألمانيا التعاليم التعاضدية قامت بتطبيقها وفقا لظروفها، وبخاصة في مجال الائتمان التعاضدي، فلقد عاصرت الأزمة الاقتصادية الطاحنة التي مرت بأوروبا عام 1848م، وانتهاز المرابون هذه الفرصة لإرهاق الأهالي بالفوائد المغالى فيها، وهنا تعرض للمشكلة اثنان من المصلحين الاجتماعيين الألمان اللذان قاما كل في مجال مستقل بحل مشكلة الإقراض ومد العمال والفلاحين بما يحتاجونه من أموال بعيدا عن استغلال المرابين لأول مرة من قبل فرانز هيرمان شولز-ديلتزش (1852، في المناطق الحضرية)، ثم فريدريش فيلهلم رايفايزن (عام 1864، في الريف) وبينما كان شولز-ديلتزش أسبق زمينا، فقد ثبت إن رايفايزن أكثر تأثيرا على مر الزمن، وترجع أول أعمال شولز-ديلتزش التعاضدية لسنة 1849م، حينما أنشأ صندوقا للمعونة في حالات المرض والوفاة، وجمعية للنجارين بقصد تزويدهم بالمواد الأولية تقوم على أساس المسؤولية التعاضدية بين أعضائها، لكن أهم أعمال شولز-ديلتزش التي أدت لشهرته في هذا المجال هي جمعيات الإقراض التعاضدي التي أنشأها وعرفت باسمه والتي ابتدع فيها مبدأين جديدين هما تكوين رأسمال خاص لها من أنصبة يكتب فيها الأعضاء، وتقدير المسؤولية التضامنية بين الأعضاء.

وهكذا ففي نفس فترة ازدهار التعاضديات الاستهلاكية في إنجلترا كانت تزدهر حركة تعاضدية للتسليف والتوفير التعاضدي الزراعي في ألمانيا من حيث الحيازات الزراعية الصغيرة، والمعانة من السعر المتدني للمنتجات، وارتفاع سعر الفائدة على المبالغ المقترضة للمزارعين من الممولين والتجار، مما دفع السيد فريدريك رايفايزن، وكان يشغل منصب رئيس بلدية لمجموعة من القرى للتفكير بتأسيس أول جمعية تعاضدية للتسليف والتوفير بنظام داخلي مكتوب، ومتفق عليه وباسهم واشتراكات متواضعة وياشر إقراض الأعضاء قروض إنتاجية زراعية مشروطة ومراقبة وكانت النتائج إيجابية جداً على المزارعين، وعندما انتقل إلى فلامرسفلد عام 1849م كون جمعية لمساعدة المزارعين المحتاجين بهدف محاربة التجارة الاستغلالية للماشية وفي وقت لاحق الحق بالجمعية صندوق للاذخار وتحولت بذلك من صندوق للمعونة إلى مؤسسة للإقراض والادخار.

ولما كان النظام التعاضدي في بلد لا يمكن أن يتكرر في بلد آخر، وتتطلب العوامل الاقتصادية الاجتماعية والتاريخية والعرقية في البلدان المختلفة من الحركة التعاضدية التكيف مع الظروف الفريدة لكل بلد، لم يفكر رايفايزن أبدا في مبادئه كشيء جامد فالكثير من الحواجز تحطمت حتى يمكن توجيه الأنشطة التعاضدية، وفقا للظروف الاقتصادية والقانونية والاجتماعية المتغيرة، فمبادئ رايفايزن مرنة؛ بحيث يمكن بسهولة أن تتكيف للغاية والوضع في الممارسة العملية.

وقد انضم فريدريش رايفايزن (1818-1888) إلى الخدمة العامة في سنة 1843 و1845 وأصبح رئيس بلدية في يسترwald بألمانيا، وخلال مجاعة 1846-1847 شكل منظمة المساعدة الخيرية - جمعية لدعم رغيف الخبز وإمدادات الحبوب - أدارت مخبز لتخفيف حدة أثر المجاعة، وعلى مدى السنوات العشرين (20)

التالية كانت تقوم على مبدأ المساعدة الخيرية التي أسسها رايفازن، لكنه أدرك أن أي نهوض دائم وإمكانية تحقيق النجاح لا يمكن أن يتم إلا من خلال العمل الجماعي والمساعدة الذاتية ومن ثم حول الجمعيات الخيرية إلى جمعيات للتوفير والقروض، وتأسست أول جمعية تعاضدية ريفية في عام 1864م، وخلال السنوات الثمانية التالية نمت عدد من الجمعيات الصغيرة للائتمان من أجل تأمين الأموال حتى تشكل أول اتحاد مصري تعاضدي في سنة 1872م.

تطورت التعاضديات في ألمانيا بعد الحرب العالمية الثانية فظهر النظام المصري التعاضدي، ويضم في المستوى الأول المحلي، مجموعة من البنوك التعاضدية، والبنوك الشعبية، وبنوك الائتمان التقسيطي، وتقوم بجميع الأعمال المصرفية كبنوك عامة للأفراد والمؤسسات بالإضافة للبنوك التعاضدية الخاصة بالعاملين منها، العاملین بالسكك الحديدية، والعاملين في البريد، وموظفي الدولة.

أما في المستوى الثاني وهو المستوى الإقليمي، فظهرت البنوك التعاضدية المركزية ولها الشكل القانوني للشركات المساهمة، وتهدف لدعم حاملي أسهمها من التعاضديات الائتمانية، وخدمتها كمركز إقليمي للسيولة عن طريق استثمار الأموال الفائضة وإعادة التمويل.

وفي المستوى الثالث القومي هناك بنك التعاضد الألماني، والمؤسسات الاتحادية المتخصصة، والاتحاد الفيدرالي للبنوك الشعبية، واتحادات المراجعة التعاضدية.

وتشكل التعاضديات المصرفية الألمانية حوالي 75% من البنوك العاملة في ألمانيا، وتضم أكثر من عشرة ملايين عضو تعاضدي.

هذا بالإضافة إلى التعاضديات الزراعية، والتي تضم 6511 تعاضدية تعمل في مجال الائتمان والتوريد والتسويق وتصنيع الألبان والمجازر وتصنيع اللحوم والفاكهة والخضر وإنتاج النبيذ والتجارة وخدمات الكهرباء والآلات الزراعية وتربية المواشي والرعي وخطوط المياه وخدمات أخرى عدد أعضائها 4.6 مليون عضو.

بالإضافة للتعاضديات الإنتاجية الحرفية التي تعمل في مجال العلف والأسماك والتبغ والعطارة والسماد والخبز والحلوى، وتعاضديات المهن الحرة وأهمها تعاضدية الأطباء التي تؤمن خدمات الشراء الجماعي للمعدات وتصميم وتأثيث العيادات، تعاضديات الصيادلة التي تؤدي دور تاجر الجملة للعقاقير، بالإضافة للبنك التعاضدي الألماني للأطباء والصيادلة وتعاضديات النقل التي تؤمن النقل البري والمائي، وتقوم بتزويد أعضائها بالوقود وقطع الغيار والتوسط لتوفير المخازن، وصفقات شراء سيارات النقل، وعمليات التأمين، وخدمات الاتصال اللاسلكي لسيارات الأجرة الخاصة بالأعضاء، ونظراً لأهميتها أوكلت لها الدولة مهمة القيام بأعمال الرقابة الإجبارية على الشاحنات.

أيضاً هناك التعاضديات الاستهلاكية وتتولى تجارة الجملة والتجزئة وتصنيع بعض السلع الغذائية وتعتمد نمط متاجر الخدمة الذاتية حيث بلغ نصيبها السوقي حوالي 10% من إجمالي المبيعات في ألمانيا.

كذلك تعاضديات الإسكان التي تقوم بتأجير المساكن وبيعها والمساعدة في ترميم المساكن لأعضائها وبلغ عدد أعضائها 1.8 مليون عضو وهي تملك 790000 مسكن للإيجار و باعت 610000 مسكنا لأعضائها، وقد بلغ عدد التعاضديات في ألمانيا سنة 2017 حوالي 10288 تعاضدية، يشكل أعضاؤها 23% من حجم السكان.

رابعا: تجربة التعاضديات في روسيا¹.

تأثر الفكر الاجتماعي في روسيا بقوة بفكرة التعاضد؛ حيث نشرت منذ منتصف القرن التاسع عشر أعدادا هائلة من الكتب والمنشورات والمقالات في الصحف والمجلات التي روجت بنشاط لأفكار التعاضد، ووصفت طرق تنظيم وسير عمل أنواع مختلفة من الجمعيات التعاضدية، جنبا إلى جنب مع الإنجازات الاقتصادية والاجتماعية في بريطانيا وألمانيا وفرنسا والبلدان أخرى، وساهم كل من المفكر والعالم الاقتصادي طوقان برانوفسكى، والأمير والعالم الطبيعي والمفكر بيوتركروبوتكين، وكان من أثر هذا النشاط الفكري في روسيا أن بدأت الحركة التعاضدية في عام 1865م، عندما تم إنشاء جمعية التوفير والقروض في قرية في مقاطعة كوستروما، وكانت أول المنظمات التعاضدية في روسيا ثم توالى تعاضديات إنتاج الحليب والزبدة والمزارع الجماعية، واحتلت روسيا في أوائل القرن العشرين المركز الأول في العالم من حيث عدد التعاضديات ومن حيث عدد أعضائها، هذا النمو السريع للتعاضد الذي لم تعرفه بلد واحد في ذلك الوقت حتى بلاد المنشأ والريادة، فقبل عام 1917 كان عدد الجمعيات التعاضدية 50000 تقريبا من جميع الأنواع (حوالي 25000 جمعيات استهلاكية، 16500 تعاضديات ائتمان، والجمعيات الزراعية 6000، وتعاضديات الألبان 3000 والتعاضديات الإنتاجية للأعمال اليدوية والحرفية حوالي ألفين)، تتألف جميعا من حوالي 14 مليون عضو.

بعد ثورة 7 نوفمبر عام 1917م؛ فإن التعاضد في الاتحاد السوفيتي لم يتم تفاعله مع رأس المال الخاص (كما هو الحال في البلدان الأخرى)، مع وجود احتكار القطاع العام للاقتصاد، في عام 1921م بدأت التعاضديات في توفير الجزء الأكبر من السلع الاستهلاكية، ومع ذلك لم يتم تطوير أنشطة التعاضد الإنتاجي نظرا لأن الدولة كانت تسيطر تماما على توزيع المواد الخام وفي نهاية 1920م، تحولت تعاضديات في مجال الأعمال إلى أنشطة جمع المنتجات الزراعية من الفلاحين، وإرسالها إلى الصناعة وفقا لخطط وأسعار محددة مسبقا، وتصرفت التعاضديات في الأسواق الخارجية أيضا بناء على تعليمات من الدولة، والمزارع الجماعية كانت تصور دعائيا رغم زيفها على أنها "قمة" التعاضد من أجل التنمية، بعد أن تم القضاء على التعاضد الزراعي الطوعي القديم، وغير الموجه من الدولة واصلت تعاضديات الاستهلاكية وجودها في الاتحاد السوفيتي حتى قبل نهاية عقد الخمسينات من القرن العشرين، وإلى حد ما عوضت العجز الدائم في السلع الاستهلاكية.

¹محمد الفاتح العنبي، التعاونيات والفرق بينها وبين أشكال العمل الجماعي المنظم الأخرى، مرجع سبق ذكره، ص104، وسامح سعيد عبود، مرجع سبق ذكره، ص17.

وفي 14 أبريل من سنة 1956م صدر مرسوم عن اللجنة المركزية للحزب الشيوعي في الاتحاد السوفياتي "لإعادة تنظيم التعااضد التجاري"، التي تنص على تصفية تعااضديات الصيد، وجمعيات البناء والقروض، وتعااضديات التعدين وتعااضديات الحرفيين وتسليمها إلى سلطات الدولة، وهكذا في الزمن السوفيتي الأخير قبل الانهيار لم يكن هناك سوى نظام التعااضديات الاستهلاكية، والمزارع الجماعية.

في أواخر عقد الثمانيات من القرن العشرين، بعد إصلاحات إعادة البناء (البريستوريكا والجلاسنوسنت*)، التي قادها جورباتشوف، كانت التعااضديات هي الشكل القانوني الرئيسي للعمل المقنن في الاتحاد السوفيتي، بعد أن تم توزيع أسهم المنشآت المملوكة للدولة على الشعب السوفيتي، بقيمة عشرة آلاف روبل لكل مواطن ثم تكاثرت التعااضديات بالمبادرات الشعبية للغاية في هذه الفترة، ولكن نقص الإنتاج نتيجة الأزمة الاقتصادية الحادة وانخفاض سعر الروبل التي تلت انهيار الاتحاد السوفيتي، أدى في المقام الأول إلى نقص حاد في الدخل، وإلى تلاشي مدخرات السكان وانخفاض قيمة الأسهم، وسرعان ما تحولت التعااضديات الوليدة لشركات رأسمالية، وذلك بعمليات بيع محمومة للأسهم من العمال وباقي السكان الفقراء بأسعار زهيدة، وتركزت ملكية الأسهم في أيدي بعض المديرين، ورجال المافيا الروسية، وبعض كبار رجال الدولة والحزب الشيوعي، وكانت تجرى عمليات إلحاق الخسارة لتلك التعااضديات الوليدة، بسوء إدارتها المتعمد من قبل المديرين، بهدف شراء أسهمها، وبالانحياز الحكومي لمنافسيها من الشركات الرأسمالية الوليدة التي أسسها المديرون ورجال المافيا الروسية، وبعض كبار رجال الدولة والحزب الشيوعي، والتي غالبا ما كانت ذات عقود وهيكل صورية، حتى تتمكن من شراء أصول التعااضديات الخاسرة وأسهمها، وانحلت المزارع الجماعية نظرا لسلسلة من القوانين والإجراءات التي صاغتتها الحكومة الروسية التي وصلت إلى حد فرض ضرائب تصاعدية على التعااضديات بدلا من دعمها، والتي شجعت في الإسراع برسملة الاقتصاد الروسي، لكن بعد فترة انهيار للاقتصاد الروسي في التسعينات، انتعشت التعااضديات مجددا بشكل شعبي وديمقراطي كبدايتها الأولى في منتصف القرن التاسع عشر، لكنها تظل مكبلة بقوانين بيروقراطية تحد من نموها وازدهارها.

المطلب الثالث: تجربة التعااضديات في بعض الدول العربية.

تعود بوادر فكرة التعااضديات في الدول العربية إلى أواخر القرن التاسع عشر وبداية القرن العشرين، ويحاول الباحث في هذا المطلب تقديم نظرة على بعض الدول العربية التي لها السبق في ظهور فكرة التعااضديات، مثل مصر، العراق، السودان وسوريا.

* وتعني إعادة الهيكلة هي برنامج للإصلاحات الاقتصادية أطلقه رئيس للاتحاد السوفيتي، ميخائيل غورباتشوف وتشير إلى إعادة بناء اقتصاد الاتحاد السوفيتي. صاحبت البريستوريكا سياسة غلاسنوسنت والتي تعني الشفافية.

أولاً: تجربة التعاضديات في مصر.

بدأ فكر التعااضد في مصر بفكر عمر لطفي (1867-1908) في مواجهة ضيق وأزمات اقتصادية وانسحاب الأموال الأجنبية لذلك فكر عمر لطفي في دراسة التعااضد في إيطاليا وعاد إلى مصر وأنشأ نقابة تعااضدية باسم شركة التعااضد المالي في ديسمبر 1909م، ثم أنشأ نقابة تعااضدية زراعية في قرية شبرا النملة بمحافظة الغربية عام 1910م تحولت إلى جمعية تعااضدية في عام 1926م، وتقدم عمر لطفي للدولة بعدة مشروعات بقوانين للتعااضد لم يؤخذ بها إلا بعد وفاته في 4 نوفمبر 1911م، كما ألف عدة كتب في الفكر التعااضدي منها "إنشاء شركات التعااضد"¹.

في سنة 1923م، تم إصدار في مصر قانون للتعااضد، وفي عام 1930م تم إنشاء بنك التسليف الزراعي المصري، وقد قدم عمليات إقراض لأجل قصير للجمعيات ولصغار الملاك وكذلك سلف طويلة الأجل لشراء الآلات ثم تحول إلى بنك تعااضدي عام 1948م، وساهمت الجمعيات في زيادة رأس ماله وتعديل هيكله الإداري وتمثيل الجمعيات فيه وتعددت خدماته، وقام البنك بفتح حسابات الودائع للجمعيات بحيث تولى عمليات التسويق عن طريق فروعه المنتشرة كما طور نظام التسليف برهن المحصول كما قام البنك بشراء محاصيل الحبوب من المزارعين وتخزينها وتوزيعها وفقاً للسياسة التموينية، وفي عام 1955م، تم تأسيس صندوق الإقراض التعااضدي للجمعيات الإنتاجية ثم تم إلحاقه بمؤسسة جديدة هي المؤسسة العامة للتعااضد الإنتاجي عام 1960م، وقام بالأعمال المصرفية الخاصة بالجمعيات التعااضدية الإنتاجية، وقد عرفت جمعيات التوفير والتسليف في مصر في وقت مبكر؛ حيث يرجع تاريخ أقدم جمعية لسنة 1893م وهي جمعية التوفير لموظفي البريد².

ثانياً: تجربة التعااضديات في العراق.

عرفت دولة العراق نظام التعااضديات على نطاق محدود منذ بداية العشرينات من القرن الماضي خاصة في القطاع الزراعي، واستمر الحال كذلك حتى قامت الحكومة العراقية بإصدار أول تشريع للجمعيات التعااضدية في عام 1922، ورغم أن قانون 1922م كان محدوداً إلا أن التعااضديات العراقية أخذت في الاتساع حتى صدر أول تشريع تعااضدي واسع الصلاحيات في عام 1944، وقد تم تشكيل هيكل تعااضدي متكامل وأسندت الأنشطة التعااضدية إلى مديرية التعااضد في ذلك الوقت، وفي عام 1952م بلغ عدد الجمعيات التعااضدية نحو 25 جمعية تعمل في مجالات الزراعة والاستهلاك والثروة المائية والسمكية، وتم إنشاء

¹ التجربة التعاونية في جمهورية مصر العربية، تاريخ الاطلاع: 2017/03/11، الرابط:

<https://www.cscs.org.sa/Cooperations/Details/21/>

² عبد الحميد عزت محمود الشادلي، أثر إدارة سلسلة الإمداد على الميزة التنافسية للشركات التعاونية الزراعية، الرابط:

https://www.researchgate.net/publication/355008256_athr_adart_slst_alamdad_ly_almyzt_altnafsytl_llshkrat_altawnyt_alzrayt, consulter le 24/04/2021.

اتحادين تعاضديين أحدهما في مجال الزراعة والآخر في مجالات التعاضديات المختلفة الاستهلاكية والثروة السمكية والمائية والإسكان، وقامت وزارة العمل بمباشرة الحركة التعاضدية من خلال مديرية التعاضد¹. وفي عام 1970، تم إنشاء الاتحاد التعاضدي العراقي وأسندت إليه اختصاصات مديرية التعاضد التي كانت تابعة لوزارة العمل ولكن تم استثناء الاتحاد التعاضدي الزراعي ليعمل وفق خطة قومية واسعة النطاق، وفي سنة 1971م وصل عدد الجمعيات التعاضدية إلى 1050 جمعية. وبلغت ذروة التطور التعاضدي في زمن تولى حزب البعث العربي زمام الحكم في العراق من سنة 1963 إلى 2003، وقد عرفت اضمحلال كبير بعد رب العراق بسبب تلاشي مؤسسات الدولة والحروب الأهلية وقد اقتصر ظهورها في جمعيات التعاون لمختلف الطوائف الدينية والتكتلات العرقية².

ثالثاً: تجربة التعاضديات في السودان.

بظهور جمعيات التسليف الزراعي بدلتا طوكرو، وبتشجيع من الحكومة البريطانية لحماية المزارعين من استغلال التجار والمرايين الذين يقدمون سلفيات بمحفة لزراعة القطن الذي توسعت فيه الحكومة، تكونت في سنة 1937م أول جمعية تعاضدية بمبادرة شعبية سميت بالشركة التعاضدية توالى بعدها التعاضديات في المديرية الشمالية ثم ظهرت أول جمعية تعاضدية لمشروع الجزيرة بقرية ودسلفاب لطحن الغلال واستجلاب الجرار والمخاريط وكان ذلك في عام 1944م، وفي العام 1948م اتخذت الحركة التعاضدية شكلها القانوني أثر المذكرة التي قدمها المستر كامل للإدارة البريطانية معلنة صدور أول قانون للتعاضد بالبلاد وشهد ذلك العام تسجيل أول جمعية تعاضدية وهي جمعية ودرملي التعاضدية الزراعية. ولم يقتصر الأمر على القطاع الزراعي بل شهدت المدن والقرى خاصة قيام العديد من الجمعيات التعاضدية الخدمية التي ساهمت على سبيل المثال في توفير طواحين الدقيق ومولدات الكهرباء والسلع الاستهلاكية، منذ عشرات السنين واتسع نطاقها ليشمل تجمعات العاملين وهيئاتهم ونقاباتهم وكان لهذه الجمعيات أثرها البالغ في تطور المجتمعات وخدمة المواطنين³.

لقد اهتمت الحكومات السودانية المتعاقبة بالحركة التعاضدية وتمثل ذلك في تسجيل الجمعيات وفق قوانين ولوائح الوزارة المختصة وإنشاء المركز القومي لتدريب التعاضديين في العام 1976م وبنك التنمية التعاضدي الإسلامي السوداني في 1982م لخدمة أهداف الحركة التعاضدية (تم تغيير اسمه وهويته سنة

¹ علي عبد القادر علي، العدالة الاجتماعية وسياسات الانفاق العام في دول الثورات العربية، المركز العربي للأبحاث ودراسة السياسات، سبتمبر 2017، ص 51.

² علي عبد القادر علي، مرجع سبق ذكره، ص 65.

³ محمد صالح آدم عبد الله، الجمعيات التعاونية، تاريخ الاطلاع: 2020/02/07، الرابط:

<https://sudannextgen.com/ar/report/cooperative-societies-التعاونية-الجمعيات/>

أنظر أيضاً: التجربة -التعاونية- بالسودان، تاريخ الاطلاع: 2020/02/07، <https://www.cscs.org.sa/Cooperations/Details/25>

2013م إلى بنك النيل) والاتحاد القومي المتعاضدي وقانون التعاضد لسنة 1990م ولسنة 1999م والشركة الوطنية للتأمين في 1991م¹.

رابعاً: تجربة التعاضديات في سوريا.

بدأ ظهور بذور التعاضد في سوريا في أوائل القرن العشرين؛ حيث كان الأهالي في بلدة أو قرية يجتمعون لشراء وسيلة نقل من أموالهم تنقلهم إلى المدينة أو لشراء مولدة كهرباء تؤمن لهم الكهرباء الضرورية لحياتهم اليومية أو يشتركون في حفر بئر مياه لتأمين مستلزمات الشرب والسقاية... الخ².

وفي عام 1950 صدر القانون رقم 65، الذي سمي قانون التعاضد الذي سمح بتأسيس الجمعيات على اختلاف أنواعها؛ بحيث تقوم بأعمال الإنتاج الزراعي والصناعي والتصريف والاستهلاك والتمويل والإقراض والاقتراض وأعمال الري والتجفيف والحراثة ومكافحة الآفات وبناء المساكن والنقل والإسعاف الطبي وكل عمل يكون التعاضد فيه حسب أحكام القانون خير من العمل الفردي وحدد غايتها بتحسين حالة الأعضاء من الوجهتين المادية والاجتماعية وظل معمولاً في هذا القانون حتى الوحدة مع مصر عام 1958؛ حيث تم تطبيق قانون التعاضد المصري رقم 317 لعام 1956 بموجب القانون رقم 91 لعام 1958م، وبقي معمولاً به لكافة القطاعات التعاضدية ما عدا التعاضد الزراعي الذي صدر له القانون رقم 21 لعام 1974م، وتم اعتباره تنظيمًا شعبيًا واتحاد عام للفلاحين والقانون رقم 13 لعام 1981م، الذي نظم التعاضد وبلغ عدد الجمعيات التعاضدية في سوريا 7051 جمعية تضم أكثر من 1.8 مليون عضو موزعة على قطاعات التعاضد الزراعي وعدد جمعياته 4980 وأعضائه 733000 عضواً والسكني 1689 جمعية و444023 عضواً والإنتاجي 65 جمعية و3482 عضواً والاستهلاكي 145 جمعية يتبعها 600 فرع و609818 عضواً والنقل 157 جمعية و48283 عضواً والخدمي 23 و1500 عضواً³.

وبالعودة إلى أوضاع قطاعات التعاضد في سوريا نجد أن تعزيز دور التعاضد الزراعي من خلال دمج التنظيم النقابي مع التنظيم التعاضدي قد أفقد الحركة التعاضدية أهم فروعها وأثر على الحركة كلها فكرياً واقتصادياً واجتماعياً، أما بالنسبة للتعاضد الاستهلاكي فقد نشط في بداية عمله إلا أنه مع تطوره ونتيجة للحصار الاقتصادي الذي تعرضت له سوريا انحصرت أغلب مهامه في تلك الفترة بتوزيع المواد المقتننة ومؤخراً بدء التعاضد الاستهلاكي بتنشيط نفسه والعمل بأسلوب الجمعيات وتأمين كافة المواد المتوفرة⁴.

كذلك بدء قطاع النقل التعاضدي بداية مشجعة بتأمين المواصلات في المدن والبلدان وفيما بينها ومع الأقطار المجاورة، إلا أن ظهور شركات القطاع العام التي تولت هذه المهمة في أغلب المدن أدت لانحسار دوره

¹ نفس المرجع السابق.

² علي عبد القادر علي، مرجع سبق ذكره، ص71.

³ نفس المرجع السابق، ص72.

⁴ محمد الفاتح العتيبي، التعاونيات والفرق بينها وبين أشكال العمل الجماعي المنظم الأخرى، مرجع سبق ذكره، ص108.

وجاءت وسائل نقل القطاع الخاص التي سمح باستعمالها في المدن والبلدان وبين المحافظات لتزيد من ذلك الانحسار¹.

أما التعاضديات السكنية فقد بدأت بداية مشجعة وأخذت دورا هاما في تأمين السكن جنبا على جنب مع القطاع العام والخاص وبني حتى الآن أكثر من 110000 وحدة سكنية بالإضافة لأكثر من 120000 وحدة سكنية قيد الإنجاز تقدر قيمتها بأكثر من 28 مليار ليرة سورية، وتبلغ أموال التعاضديات السكنية الخاصة ما عدا مدخرات الأعضاء ومدفوعات أكثر من 815 مليون ليرة سورية ووصلت إيداعات التعاضديات السكنية في المصرف العقاري على 4.5 مليار ليرة. وقد عانى التعاضد السكني من التراجع في السنوات السابقة نتيجة لعدد من العوامل منها الكساد وتراجع تجارة العقارات وتقارب كلف التنفيذ مع القطاع الخاص والبطء بالتنفيذ والمعوقات الإدارية وتقلص المزايا والإعفاءات ومع ذلك فقد بني التعاضد السكني ضواحي سكنية متميزة وقام بتنفيذ المرافق العامة والخدمات المشتركة فيها نيابة عن الجهات الإدارية وبأموال المشاركين مما يوفر على الخزينة العامة المبالغ المخصصة لمثل هذه الخدمات ويتيح إمكانية استثمارها في مناحي أخرى².

إلا أن الحرب السورية دمرت كل الإنجازات السكنية والبنى التحتية، مما أدى بتضررها؛ حيث أصبحت تعتمد على بنائها وإعادة إعمارها على صناديق التعاون الدولي لإعادة الإعمار والذي تساهم فيه روسيا والصين بقدر أكبر.

المبحث الثالث: مدخل إلى التعاضديات الاجتماعية في الجزائر.

إن المعتقد التعاضدي ما هو إلا تكتل مجموعة من الأفراد من أجل التعاون والتواصل فيما بينهم فمن المنظور التاريخي كانت من أبرز التجمعات التي حاربت من أجل إرساء التكامل بين أفراد الطبقة العمالية الكادحة، بحيث حررتهم من مبدأ العبودية والتبعية الاقتصادية، وذلك بإكمالها لحاجيات الأفراد وزيادة مداخيلهم.

لقد أعطى المنظور الجديد للتعاضد من خلال القانون (15-02) صيغة خاصة للتعاضديات الاجتماعية، وذلك بإخراجها من نمط الجمعيات التعاونية فبعد أن كانت تابعة إداريا لوزارة الداخلية والجماعات المحلية، أصبحت تحت وصاية وزارة العمل والضمان الاجتماعي، بحيث تعززت قوتها كهيئة

¹ نفس المرجع السابق، ص 109.

² محمد الفاتح العتيبي، التعاونيات والفرق بينها وبين أشكال العمل الجماعي المنظم الأخرى، مرجع سبق ذكره، ص 108.

اجتماعية لارتباطها ارتباطا وثيقا بمنظومة الضمان الاجتماعي وذلك بهدف ضمان التغطية التكميلية للمشاركين فيها.

ولتقديم رؤية أكثر وضوحا حول التعاضديات الاجتماعية في الجزائر، يقسم الباحث هذا المبحث إلى ثلاث مطالب، فالأول هو عبارة عن مدخل إلى الفكر التعاضدي، ثم ينتقل إلى إبراز أنواع التعاضديات الاجتماعية، ومواردها المختلفة، وكذا تقسيم الهيئات الخاصة بالتعاضدية الاجتماعية.

المطلب الأول: مدخل إلى الفكر التعاضدي.

تهدف هذه الدراسة من خلال هذا المطلب بصورة أساسية، إلى تسليط الضوء على تقديم التعاضديات الاجتماعية من مفهومها العام وذلك بالتطرق إلى ماهية التعاضديات الاجتماعية بمفهومها القانوني، وكذا إبراز أهدافها الأساسية، ثم التطرق إلى مراحل تأسيسها وطرق الانخراط فيها، وفي الأخير تعرض بعض خصائصها طبقا للقانون العام الذي يضبطها.

أولا: مفهوم التعاضدية الاجتماعية.

يمكن تعريف التعاضدية على أنها شخص معنوي يخضع للقانون الخاص، وهي ذات غرض غير مريح، بحيث تشمل الأفراد الذين يختارون الأداءات الجماعية والفردية أو الاختيارية والتكميلية للتأمين عن تكاليف الوقاية وإصلاح المخاطر الناجمة عن الحوادث التي يتعرض إليها المنخرط، فالمبدأ الذي تنطلق منه التعاضدية هو التضامن بين الأفراد، فبذلك يمكن أن تتأسس من عمال أجراء في المؤسسات والإدارات والهيئات العمومية كذلك المقاولات العمومية أو الخاصة، ويمكن أيضا أن تتكون من مجموعة من الأشخاص يمارسون نشاطا اقتصاديا لحسابهم الخاص، كما يكونها أشخاص متقاعدون أو أصحاب معاشات أو ربوع تحت عنوان الضمان الاجتماعي التكميلي، وكذلك أصحاب المعاشات التي تقدمها الدولة من مجاهدين وأرامل الشهداء وفقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما، وأيضا يكونها ذوو حقوق المتعاضدين المتوفين في إطار الاشتراك الاختياري¹.

وتعد التعاضديات الاجتماعية من أحد فروع مؤسسات اقتصاد القطاع الثالث أو بصيغة أخرى الاقتصاد الاجتماعي والتضامني، هذا الأخير يقصد به أنه: "مجموع الأنشطة الإنتاجية للسلع والخدمات التي

¹ القانون (02-15) المؤرخ في 04/01/2015 المعلق بالتعاضديات الاجتماعية، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 01، الصادرة بتاريخ، 2015/01/07، المادة 02.

تتنظم في شكل بنيات هيكلية ومستقلة (جمعيات، تعاونيات، تعاضديات)، تخضع لتدبير ديمقراطي نقابي أو تشاركي، ويكون الانخراط فيه حراً¹.

كما عرفها المشرع الجزائري بأنها عبارة عن مصطلح يشير إلى المؤسسات الاجتماعية والمنظمات التضامنية يذكر منها خاصة الجمعيات والتعاونيات ذات الطابع الاجتماعي، وكذلك التعاضديات التي تمتاز بإنتاج السلع والخدمات في إطار سعيها لتحقيق الأهداف الاقتصادية والاجتماعية².

وحسب آخر احصائيات البطاقة الوطنية للتعاضديات لسنة 2021 فإن عددها بلغ 28 تعاضدية، بعدد مشتركين قُدر بحوالي مليون وستمئة ألف (1600000) مشترك، وتأتي أسماؤها كالاتي³:

- تعاضدية عمال البناء؛
- تعاضدية البنائين؛
- تعاضدية عمال البريد والمواصلات؛
- تعاضدية عمال النقل؛
- تعاضدية أعوان الحماية المدنية؛
- تعاضدية عمال السكك الحديدية؛
- تعاضدية السكك الحديدية؛
- تعاضدية عمال الري؛
- تعاضدية عمال سونلغاز؛
- تعاضدية فروع سونلغاز؛
- تعاضدية عمال مواد البناء؛
- تعاضدية عمال صناعة البترول والكيمياء؛
- تعاضدية عمال الحبوب؛
- تعاضدية عمال المعادن؛
- تعاضدية فروع الجزائر (filiales d'Algérie)؛
- تعاضدية مستخدمي الجماعات المحلية؛

¹Conseil économique, s.e.e, Economiesocial et solidaire un levier pour une croissance inclusive, avis du conseil économique, social et environnemental, Maroc, 2015, p7.

² Pascal Gorge Levar, L'économie sociale et solidaire un atout pour la coopération décentralisée, Agence Française de développement région ILE de France, 2013, p5.

³ من إعداد الباحث اعتمادا على معلومات متحصل عليها من طرف وزارة العمل، التشغيل والضمان الاجتماعي، مقابلة مع إطار بالمفتشية العامة للوزارة، بتاريخ 07 فيفري 2022.

- تعاضدية أعوان الجمارك؛
- تعاضدية عمال التربية؛
- تعاضدية عمال الصحة؛
- تعاضدية عمال الضمان الاجتماعي؛
- تعاضدية عمال التغذية؛
- تعاضدية عمال السكن والعمران؛
- تعاضدية الموظفين؛
- تعاضدية أعوان الأمن الوطني؛
- تعاضدية عمال المالية؛
- تعاضدية عمال الأشغال العمومية؛
- تعاضدية عمال النسيج؛
- الصندوق التعاضدي الجزائري.

من خلال التعاريف السابقة يظهر بأن الاقتصاد التضامني والاجتماعي يجمع أنشطة اقتصادية عديدة تهدف بصورة أساسية إلى الاستجابة لبعض حاجيات أفراد المجتمع العمالية، أو الفئة قليلة الدخل، وتميز مؤسسات وتنظيمات الاقتصاد التضامني الاجتماعي بإعطاء الأولوية للأشخاص عوضاً عن إعطائها لرؤوس الأموال في عملية اتخاذ القرار .

كما يظهر الاقتصاد التضامني من حيث مفهومه الهيكلي بأنه تكتل من مجموعة العناصر العاملة في مجال الاقتصاد التضامني من الجمعيات والتعاونيات والتعاضديات، وحتى المؤسسات الخيرية وبعض المؤسسات الاقتصادية، إضافة إلى المقاولات الاجتماعية¹.

ثانياً: تأسيس وأهداف التعاضديات الاجتماعية.

حدد المشرع الجزائري كفاءات وإجراءات تأسيس التعاضديات، كما أبرز الأهداف التي تنشأ من أجلها.

1- تأسيس التعاضدية الاجتماعية:

يمكن لمجموعة من الأشخاص أو تكتل عمالي من تأسيس تعاضدية اجتماعية أو الانضمام إليها بحرية وطوعية، ونذكر من خلال ذلك الهيئات المؤسسة للتعاضدية وتتمثل في:²

¹ عباس و داد، واقع الاقتصاد الاجتماعي والتضامني في المملكة المغربية، مجلة التنظيم والعمل، المجلد 11، العدد 1، 2022، ص32.

² القانون (15-02)، مرجع سبق ذكره، المادة 31.

- العمال الأجراء في المؤسسات والإدارات والهيئات العمومية والمقاولات العمومية أو الخاصة؛
- الأشخاص الذين يمارسون نشاطا اقتصاديا مهنيا أو حرفيا لحسابهم الخاص؛
- المتقاعدين وأصحاب المعاشات أو الريع بعنوان الضمان الاجتماعي؛
- المجاهدين وأرامل الشهداء الذين لهم معاشات مقدمة من طرف الدولة.

إن تأسيس التعاضدية الاجتماعية ينتج من انعقاد جمعية عامة تأسيسية تضم أعضاءها المؤسسين على أن لا يقل عددهم عن (50) عضواً؛ ويجب استيفاء الشروط التالية¹:

- بلوغ سن 19 سنة فما فوق؛
 - التمتع بالجنسية الجزائرية؛
 - التمتع بالحقوق المدنية والقانونية؛
 - بأن يكون المنخرط غير مسبوق قضائياً بجنحة أو جناية تتنافى مع النشاط الذي تقدمه التعاضدية.
- إضافة إلى إلزامية تسليم وصل التسجيل للتعاضدية الاجتماعية من طرف السلطة العمومية المختصة المتمثلة في وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، في آجال لا تتعدى 45 يوماً ابتداءً من تاريخ إيداع الملف مقابل وصل إيداع مؤشر عليه من الوزارة السالفة الذكر، بالإضافة إلى القيام بكافة إجراءات الإشهار على الأقل من طرف جريدتين موزعتين وطنياً ويومياً.

ويضم ملف تأسيس التعاضدية الوثائق التالية²:

- طلب تسجيل للتعاضدية الاجتماعية موقع ومصادق عليه من طرف رئيس مجلس الإدارة؛
- القائمة الاسمية والتوقيع والحالة المدنية والمهنة أو الصفة والعنوان الكامل لمحل إقامة الأعضاء المؤسسين؛
- صحيفة السوابق القضائية رقم (3) للأعضاء المؤسسين؛
- نسختين مطابقتين للأصل من القانون الأساسي للتعاضدية الاجتماعية مصادق عليهما من طرف أعضاء الجمعية العامة التأسيسية؛
- محضر الجمعية العامة التأسيسية موقع من طرف الأعضاء المؤسسين؛

¹ نفس المرجع السابق، المواد 37 و38.

² القانون (02-15)، مرجع سبق ذكره، المادة 39.

- محضر معاينة للجمعية العامة التأسيسية مدون من طرف محضر قضائي مختص إقليمياً؛
- وثائق إثبات وجود المقر الاجتماعي للتعاضدية محل التأسيس؛
- مشروع الميزانية التقديرية للسنة المالية الأولى للنشاط مصادق عليها من طرف الجمعية العامة التأسيسية؛
- ضمان ديمومة أعمالها بحيث يجب أن لا يقل عدد المنخرطين فيها عن 5000 منخرط.
- في حالة رفض تسليم وصل التسجيل في الآجال المحددة قانوناً يحق للتعاضدية الاجتماعية رفع دعوى الإلغاء أمام مجلس الدولة في أجل يُسمى بميعاد رفع دعوى الإلغاء والذي يقدر بـ 60 يوماً ابتداءً من تاريخ التبليغ.

2- أهداف التعاضدية الاجتماعية:

تهدف التعاضدية الاجتماعية في إطارها القانوني إلى القيام بأعمال التضامن والمساعدة والاحتياط لفائدة أعضائها المنخرطين وذوي حقوقهم خاصة من خلال دفع الاشتراكات، بالإضافة إلى ضمان أداءات النظام العام والأداءات الفردية والجماعية أو التكميلية لفائدة أعضائها المنخرطين وذوي حقوقهم، وعند الاقتضاء تتكفل بالتعويضات الإضافية والتكميلية إلى الأداءات المقدمة من قبل الضمان الاجتماعي¹.

ثالثاً: اشتراكات التعاضدية الاجتماعية:

يُشترط على المشتركين للانخراط بالتعاضدية الاجتماعية اقتطاع اشتراكاتهم من قبل الهيئة المستخدمة أو الهيئة المدينة للمعاش أو ريع الضمان الاجتماعي، ويحدد الاشتراك حسب الحالة على أساس أن يكون:

- أجر العامل ودخل غير الأجراء خاضعين لاشتراك الضمان الاجتماعي؛
 - المعاش أو الريع الذي يقدمه الضمان الاجتماعي أو الدولة على شكل منحة.
- كما تحدد نسبة الاشتراك في التعاضدية الاجتماعية والتي تمنح الحق في الاستفادة من أداءات النظام العام الفردية أو الجماعية أو الأداءات الاختيارية بموجب القانون الأساسي للتعاضدية، ويدفع هذا الاشتراك للتعاضدية خلال مدة أقصاها 30 يوم من تاريخ اقتطاعها، كما تلتزم التعاضدية الاجتماعية بإعلام الهيئة

¹ القانون (15-02)، مرجع سبق ذكره، المواد 3 و 4.

المستخدمة أو المدينة للمعاش أو ريع للضمان الاجتماعي بتوقف اقتطاع الاشتراك في أجل 30 يوم من تاريخ فقدان صفة المنخرط¹.

أما بالنسبة للمنخرطين الذين يعملون لحسابهم الخاص فتحدد اشتراكاتهم وفق دورية زمنية يحددها القانون الأساسي للتعاضدية، بحيث توجد مجموعة من الطرق التي يمكن من خلالها اشتراك المنخرط في التعاضدية، وهي:²

- تحدد نسبة الاشتراك بالنسبة للأداءات الفردية (النظام العام) كحد أقصى ب 1.5 % من وعاء اشتراك الضمان الاجتماعي الذي يكون مبلغه أقل من ثلاث (3) مرات الأجر الوطني الأدنى المضمون؛
- ما بين 1.6% و 3% من وعاء الضمان الاجتماعي الذي يتراوح مبلغه ما بين ثلاث (3) مرات وأقل من خمس (5) مرات الأجر الوطني الأدنى المضمون؛
- ما بين 3.1 % و 5% من وعاء اشتراك الضمان الاجتماعي الذي يتراوح مبلغه بين خمس (5) وأقل من عشر (10) مرات الأجر الوطني الأدنى المضمون؛
- ما بين 5.1 % و 6% من وعاء الضمان الاجتماعي الذي يتراوح مبلغه بين عشر (10) مرات الأجر الوطني الأدنى المضمون؛
- ما بين 6.1 % و 7% من وعاء الضمان الاجتماعي الذي يساوي أو يفوق مبلغه خمسة عشر (15) مرة الأجر الوطني الأدنى المضمون؛
- أما نسب الاشتراك و/أو مبلغ المساهمة المالية الخاصة بالأداءات الجماعية أو الاختيارية، فتحدد حسب الحالة في القانون الأساسي للتعاضدية الاجتماعية؛

رابعاً: علاقة التعاضديات بمؤسسات القطاع الثالث:

مما سبق التطرق إليه من خلال تعريف التعاضديات بأنها أحد أوجه القطاع الثالث^(*)الاقتصاد الاجتماعي) فإن للتعاضديات الاجتماعية علاقة متينة باقتصاد القطاع الثالث؛ بحيث أنها أبرز الهيئات التابعة لها؛ تجمع بين خصائص القطاع الخاص والقطاع الحكومي.

¹ نفس المرجع السابق، ص78.

² نفس المرجع السابق، المادة 76.

1. تعريف القطاع الثالث.

يعرف القطاع الثالث على أنه: "مجموعة من المنظمات التي تتبع من مبادرات المواطنين، وتحتل موقعا ثالثا بين مشروعات القطاع الخاص والمؤسسات الحكومية؛ حيث لا تستهدف هذه المنظمات تحقيق الربح، بل تسعى في المقام الأول إلى تحقيق النفع العام، ويقتصر دور الحكومات تجاهها على ما تصدره من تشريعات تنظم عمل هذه المنظمات إضافة إلى متابعة تنفيذها كمراقب، ويشمل هذا القطاع كل أشكال المؤسسات والمنظمات والجمعيات المانحة والممنوحة وأنواعها، الجمعيات التعاونية وجمعيات النفع العام والنقابات والمؤسسات والشركات غير الربحية والمنظمات والجمعيات المعنية بالحقوق الإنسانية والسياسية، ومراكز الرقابة والبحوث والدراسات والاستشارات غير الربحية وجمعياتها وكل أنواع مؤسسات المجتمع المدني"¹. ولقد استخدمت عدة مصطلحات لإطلاق التسمية على القطاع الثالث، ومن ذلك:²

- القطاع الخيري.
- القطاع المستقل.
- القطاع التطوعي.
- القطاع المعنى من الضرائب.
- المنظمات غير الحكومية.
- الاقتصاد الاجتماعي.

2. دور القطاع الثالث وتأثيره المتزايد على مختلف المستويات:

يلعب القطاع الثالث دورا مؤثرا في اقتصاديات الدول من خلال تأثيره على مختلف المجالات كالمجال الاقتصادي، والاجتماعي، وفيما يلي أهم تلك الأدوار:

1.2. الدور الأساسي في التأثير على السياسات العامة للحكومة والتوجهات التنموية:

تبلور للمنظمات غير الحكومية أو القطاع الثالث، دورا اقتصاديا يحل محل الدولة والسوق معا (القطاعين الأول والثاني) في وظيفة تخصيص الموارد بصورة أكثر عدالة وكفاءة³.

* في فرنسا بدأ استعمال مصطلح الاقتصاد الاجتماعي منذ 1982م لوصف القطاع الثالث وغير الربحي وهو يتشكل أساسا من الشركات التعاونية وشركات الضمان والتأمين غير الربحية والجمعيات التطوعية، هذه الأخيرة تشير إلى مجموعة من المنظمات الخيرية والاتحادات التجارية والمنظمات الثقافية والحركات الاجتماعية والمدارس الخاصة ومنظمات الرعاية والمستشفيات غير الربحية.

¹ محمد عبد الله السلومي، القطاع الثالث والفرص السانحة: رؤية مستقبلية، ط1، مكتبة الملك فهد الوطنية، الرياض، السعودية، 2010، ص63.

² ساري سهام، دور القطاع الثالث في تحقيق التنمية المستدامة، مجلة الباحث الاقتصادي، العدد الأول، 2014، ص166.

³ كمال منصور، الدور المرتقب للقطاع الثالث في ظل تداعيات الأزمة المالية، بحث في مجلة المركز الدولي للأبحاث والدراسات ومداد، ص9.

2.2. صنع السياسة العالمية:

من خلال عدة وسائل وآليات من أهمها ما يلي:¹

أ) النشاط المتخصص:

تعمل معظم المنظمات غير الحكومية في إطار موضوع واحد؛ حيث تتخصص في مجال محدد كتقديم الخدمات القانونية والصحية أو التدريب، غير أن كثيرا منها تعمل في مواضيع أكثر شمولية وأهمية مثل حقوق الإنسان والعدالة الاجتماعية وحماية البيئة السلم، ففي الصين تلعب المنظمات غير الحكومية دورا هاما في تقديم الخدمات العامة في إطار الإصلاح الإداري الذي باشرته الحكومة والذي يهدف إلى تحويل جزء من مهام الحكومة إلى القطاع الثالث، أما في إثيوبيا والفلبين فقد أخذت المنظمات غير الحكومية الدولية المبادرة في تكوين شراكة محلية في مجال التعليم.

ب) الحضور المؤثر:

وذلك من خلال الحضور القوي والمكثف في أشغال وأعمال ومؤتمرات المؤسسات الدولية والإقليمية؛ حيث أصبح لهذه المنظمات من القوة المؤثرة في اتخاذ القرارات الدولية؛ حيث شجعت على اتفاقية البيئة وساهمت في إقرار اتفاقيات عديدة لحماية الأطفال والمعاقين والفقراء والأيتام، وفي أواخر السبعينات ظهرت المنظمات غير الحكومية في مجلس الأمن كمحاور مهمة والتي تستطيع مناقشة ومعالجة مواضيع ومصالح المجتمعات عبر الحدود، مما جعلها تكتسب موقعا مهما في التأثير على الساحة العالمية.

ج) الحملات والتحالفات:

تظهر المنظمات غير الربحية أكثر فعالية وكفاءة عند تحالفها مع بعضها في العمل، وبجمع مواردها وتنسيق اتصالاتها وعلاقاتها وجهودها لتوظيفها من أجل الضغط والتأثير في صناعة القرارات وصياغة السياسات، وقد أدى قيام المنظمات غير الحكومية بحملات دولية وبتحالفات إلى تحقيق عدة نجاحات على المستوى الدولي والتأثير في صناعة وصياغة الكثير من القرارات والسياسة فقد قاد عمل المنظمات غير الحكومية الدولية في المجال البيئي التي تبني بروتوكول مونتريال عن المواد المؤثرة على طبقة الأوزون عام 1987.

وتحالف المنظمات غير الربحية كان المحرك الرئيسي لاتفاقية منع استخدام الألغام الأرضية عام 1997، والتحالف لمحكمة الجنايات الدولية وتبني معاهدة روما عام 1998، كما زاد تأثير حملة المنظمات غير الحكومية في الطلب تطبيق سياسة اقتصادية عادلة من منظمة التجارة العالمية والبنك الدولي وصندوق النقد الدولي؛ حيث تصاعدت وتيرة نفوذها وتأثيرها السياسي عندما أفضلت المنظمات غير الحكومية قمة المنظمة التجارية العالمية في سياتل في ديسمبر 1999.²

¹ساري سهام، مرجع سبق ذكره، ص ص172، 173.

²ساري سهام، مرجع سبق ذكره، ص173.

3.2. الشراكة من أجل التنمية:

إن الوصول بالشراكة إلى هذا المستوى يعني إقرار الحكومات بعدم قدرتها على إنجاز المهام المطلوبة منها بكفاءة وفعالية في ضوء تزايد هذه المهام بدرجة غير مسبوق، فقد لاحظت العديد من الحكومات أهمية التعامل معها في تفعيل المشاريع التنموية كما أصبحت تمثل قوة دافعة للتغيير والمحفز لإتباع اختيارات تنموية جديدة.

ففي السويد مثلاً هناك إقرار أن المنظمات غير الحكومية جزء من النظام السياسي والإداري للدولة، وفي فرنسا تشارك المنظمات غير الحكومية في صنع السياسات وتنفيذها، وأيضاً في تخصيص الموارد وتحديد الفئات المستهدفة من خلال لجنة التعاون التنموي والتي تضم ممثلين من الحكومة والمنظمات غير الحكومية، أما في ماليزيا فقد أقامت الحكومة شراكة مع المنظمات غير الحكومية وبناء شبكة لأجل مكافحة الفقر؛ حيث كانت لهذه الأخيرة مساهمة متميزة بتقلص القروض وتنمية المناطق الريفية وتوصيل بعض الخدمات¹.

4.2. تزايد تأثير مؤسسات القطاع الثالث على المستوى الدولي:

يظهر تأثير العمل الخيري والتطوعي على مختلف مناحي الحياة الاجتماعية والاقتصادية والسياسية من خلال نشاط مجموعة من الجمعيات والمنظمات التطوعية والمؤسسات الخيرية والمنظمات غير الهادفة للربح بمختلف أنواعها وأشكالها وتوجهاتها، إضافة إلى الحركات السياسية والاجتماعية وكل أنواع المشاركات والقيم الاجتماعية والثقافية والسلوكيات المرافقة لها، والتي تهدف إلى حماية المصلحة العامة وزيادة المشاركة الشعبية وتقديم أنواع من الخدمات والنشاطات والبرامج قد لا يقدمها أي من القطاعين العام والخاص لأسباب متعلقة بطبيعة كل منهما².

3. مساهمة التعاضديات في القطاع الثالث:

يسهم النظام التعاضدي في تعزيز فرصة القطاع الثالث (الخيري والتطوعي) في المساهمة في تشكيل السياسات الحكومية المتعلقة بالتنمية وفي تنفيذها، وذلك نظراً لاعتبارات عدة خاصة بطبيعة التعاضديات، لعل من أهمها³:

- رفع مستوى مؤسسية العمل في القطاع الثالث من خلال مؤسسية تنظيم العمل التطوعي، التي تتمثل في خضوعه للتنظيم التشريعي والإداري للدولة من خلال القوانين الصادرة في شأن تنظيمه وفي شأن المؤسسات القائمة عليه.

¹ ساري سهام، مرجع سبق ذكره، ص176.

² نفس المرجع السابق، ص170.

³ لبنى عبد العزيز صالحين عيد، القطاع الثالث والمسؤولية الاجتماعية: الآفاق والتحديات الكويت نموذجاً، ط1، الأمانة العامة للأوقاف، الكويت، 2015، ص144، بتصرف.

- إضفاء الطابع الاستراتيجي على حركة القطاع الثالث من خلال الثبات الاستراتيجي لأغراض التعاضديات الاجتماعية.
 - تتمتع مؤسسات القطاع الثالث بالاستقرار المالي في تكوين أصولها واستثمارها، فرؤوس أموال التعاضديات توفر قدرا كبيرا من الاستقرار المالي يمكن المخططين من الاعتماد على ريعها كمصدر لتعزيز تمويل البرامج الخدمية والتنمية.
 - زيادة الثقة في حركة مؤسسات القطاع الثالث من خلال وضوح مصدر أموال التعاضديات واختفاء الشكوك في منابعها والأغراض المخصصة لها.
 - ميل السلطات الرسمية لدعم مؤسسات القطاع الثالث كالتعاضديات والجمعيات، لقدرتها على تعبئة الطاقات الشعبية في قناة تشارك في أغراضها مع الأهداف والسياسات التنموية للدولة.
- المطلب الثاني: أنواع التعاضديات الاجتماعية، ومواردها.**

تنقسم التعاضديات الاجتماعية من ناحية صفتها القانونية أو من خلال نشاطها الاجتماعي إلى عدة أصناف، كما أن مواردها المالية تنبع من مصادر التمويل الخاصة بها وعليه يسعى الباحث إلى إبراز أهم أنواع التعاضديات الاجتماعية، والتعريف بأهم مواردها المالية.

أولا: أنواع التعاضديات الاجتماعية.

تنقسم التعاضديات الاجتماعية إلى عدة أنواع بالأخذ في الاعتبار المجال الذي تنشط فيه، والأداءات التي تقدمها ونذكرها فيما يأتي:

1- تعاضديات التأمين :

إن التأمين التعاضدي يمكن أن يقوم على أساس تعاون الأشخاص الذين يتعرضون لخطر مشترك، فمن خلال ذلك يتمكنون من تعويض الضرر الذي يصيب أي واحد منهم إن حدث، وذلك بالتبرع من الأقساط التي يدفعها كل واحد منهم ومن عوائد استثمارها بما يكفي لدفع التعويضات للمتضررين منهم، فتعاضديات التأمين تملك موارد كبيرة من اشتراكات العضوية، ولها الموارد اللازمة لمجابهة إجراءات الطوارئ ولها القدرة على التعويض عن الضرر أو الخسارة لأعضائها، كما تؤمن العمال من حوادث العمل والمرض، وأيضا لاتخاذ الترتيبات اللازمة من أجل التعويض عن العجز الدائم.

تسعى تعاضديات التأمين إلى تحقيق أهدافها الاقتصادية والاجتماعية، والتي تتمثل فيما يلي:

- إقامة تأمين تعاضدي بين أعضائها ضد جميع الأخطار التي يرخص لها المشرع بضمائها؛

- تطوير وتعزيز جودة أداءات التأمين التي لا تتكفل بها شركات التأمين حالياً؛
- وضع مبادئ توجيهية لضمان حقوق المؤمن لهم؛
- تحديد مستويات أسعار معقولة ومغرية لمختلف خدمات التأمين؛
- تغطية المخاطر المرتبطة بمختلف الأنشطة الاقتصادية للمؤمن لهم¹.

2- تعاضديات الصحة:

إن فكرة تأسيس تعاضديات الصحة تقوم من أجل تعويض العجز الذي تعرفه المنظومة الصحية، بحيث أن هناك ثلاثة مجالات تتدخل فيها تعاضديات الصحة، وهي الصحة والرعاية الاجتماعية، والعمل الاجتماعي، بحيث دوّن هذا الأخير حسب ميثاق التعاونيات لسنة 1828، كما يمكن لتعاضديات الصحة أن تركز جملة من الأهداف وذلك من خلال مستويين وهما:²

- إدماجها في سوق الشغل كمرحلة أولى وانتقالية من أجل القيام بمبدأ الملاءمة بين العرض والطلب؛
- اعتباراً لفشل بعض النماذج من أجل البحث عن مواطن شغل، فإن في العديد من القطاعات الاقتصادية قد تم العمل على المحافظة عن مواطن الشغل في القطاعات المحمية أو في النشاطات الجديدة.

3- شركات التكافل التعاضدي:

تتمثل في مجموع مؤسسات الائتمان التي تهدف إلى ضمان تسديد القروض البنكية الممنوحة في إطار الاستثمارات المهنية³.

ثانياً: الموارد المالية للتعاضدية الاجتماعية

تتكون موارد التعاضدية الاجتماعية مما يأتي ذكره:⁴

- اشتراكات أعضائها؛

¹lelynx.fr , Qu'est-ce qu'une mutuelle santé ? Définition et garanties, le lien : <https://www.lelynx.fr/mutuelle-sante/contrat/definition/>, consulter le 20/03/2021.

²Assurance & mutuelle, Assurances mutuelle, assurances et mutuelles santé : deux termes antagonistes, le lien : <https://www.assurance-et-mutuelle.com/>, consulter le 20/03/2021.

³AMIROU Rabah, Essai d'analyse de l'assurance mutuelle Takaful étude comparative entre le marché Takaful Malaisien et le marché Takaful de la Coopération des Etats du Golf, Mémoire en vue de l'obtention du Diplôme de Magister en Sciences Economique Option Economie et finance internationale, faculté des sciences économique, commerciales et des sciences de gestion, université Mouloud Mammeri de Tizi ouzou, 2018. P15.

⁴القانون (15-02)، مرجع سبق ذكره، المادة 75.

- الهبات والوصايا التي تتلقاها طبقاً للقوانين والأنظمة المعمول بها؛
- العائدات المترتبة عن الأداءات الاختيارية التي تقدمها التعاضدية؛
- عائدات الأموال التي توظفها أو التي تستثمرها التعاضدية في المجال الاقتصادي؛
- عائدات الدعاوى التعويضية المنصوص عليها في الأحكام الجزائية؛
- أجر العمال الخاضع لاشتراك الضمان الاجتماعي؛
- دخل غير الأجراء الخاضع لاشتراك الضمان الاجتماعي؛
- المعاش أو الريع الذي يمنح من طرف صناديق الضمان الاجتماعي أو تمنحه الدولة.

لا يجوز للتعاضدية أن تتلقى الهبات والوصايا الآتية من الجمعيات الأجنبية، إلا بعد رخصة مسبقة من السلطة العمومية المختصة، ولكن يمكن للتعاضديات ذات الطابع الوطني أن تتعامل مع كل الجمعيات الأجنبية التي لها أهداف مماثلة منصوص عليها في قوانينها الأساسية أو تنضم إليها، شريطة أن لا تؤدي إلى تبعات غير قانونية خاصة تعود عليها سلباً، وذلك ضمن احترامها للأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بها، وبعد رخصة مسبقة من طرف السلطات العمومية.

تجدر الإشارة إلى أن موارد التعاضدية الاجتماعية للأداءات الفردية أو الاجتماعية، يخصص جزء منها لنفقات التسيير وبرامج الاستثمار التي تقوم بها وكذلك إمكانية تكوين صندوق الاحتياطات للتعاضدية.

المطلب الثالث: هيئات التعاضدية الاجتماعية.

تشكل التعاضدية الاجتماعية من أربع هيئات أساسية وهي: الجمعية العامة، مجلس الإدارة، المكتب التنفيذي لمجلس الإدارة ولجنة الرقابة، وبذلك فهي تأخذ شكلاً من أشكال المؤسسات الاقتصادية التعاونية بحيث قام الباحث بإبراز هاته الهيئات من خلال هذا المطلب، كما يلي:

أولاً: الجمعية العامة.

تعد الجمعية العامة الهيئة السيدة للتعاضدية الاجتماعية، وتتكون من مندوبين يتم انتخابهم من طرف أغلبية المنخرطين لفترة تقدر بـ (05) سنوات، وتجتمع مرة واحدة كل سنة بناءً على استدعائها من طرف مجلس الإدارة، بحيث ينعقد الاجتماع في الخمسة (05) أشهر التي تلي غلق الحسابات السنوية للتعاضدية الاجتماعية، كما يمكن عقد جمعية عامة استثنائية بطلب من ثلثي الأعضاء أو رئيس مجلس إدارة التعاضدية أو الوزارة الوصية في الحالات الاستثنائية، بحيث يقوم رئيس مجلس الإدارة بإخطار المندوبين عن جدول الأعمال

قبل 21 يوم من تاريخ عقد الاجتماع، كما تُدون قرارات الجمعية العامة في محضر موقع ومؤشر عليه من طرف رئيسا لمحكمة المختص إقليميا، وتمثل مهامها الأساسية في:

- المصادقة على القانون الأساسي للتعاضدية الاجتماعية وتعديله؛
- الموافقة على شروط وكيفيات الاشتراك والمساهمة المالية في أداءات النظام العام والنظام الاختياري؛
- الإفصاح عن كيفيات توزيع وتخصيص موارد التعاضدية؛
- انتخاب أعضاء مجلس الإدارة ولجنة الرقابة واستخلافهم أو فصلهم، وتحديد كيفيات دفع رواتبهم أو منحهم؛
- تعيين محافظ الحسابات وتحديد راتبه حسب السلم المعمول به؛
- دراسة التقرير الأدبي والمالي عن نشاط الجمعية العامة والموافقة عليهما؛
- إصدار قرار اندماج التعاضدية أو انفصالها وفي حالة تصفيتيها وحلها طبقا للأحكام القانونية؛
- تحديد شروط وكيفية تعويض مصاريف الإيواء والنقل للأعضاء في حالة الاجتماعات والمهام؛
- تحديد كيفيات تعويض أعضاء مجلس الإدارة لمداخيلهم وأجورهم عن ممارسة مهامهم في التعاضدية؛
- الإفصاح عن برنامج التعاضدية الاجتماعية؛
- المصادقة على الاتفاقيات النموذجية للخدمات مع مقدمي العلاج أو الخدمات المرتبطة بالعلاج والتعويض التكميلي لصناديق الضمان الاجتماعي؛
- دراسة تقارير لجنة الرقابة ومحافظ الحسابات والمصادقة عليها؛
- دراسة إمكانية إقامة علاقات مع تعاضديات اجتماعية أجنبية ذات هدف مشترك؛
- مباشرة الدعاوى المرتبطة بمسؤولية أعضاء مجلس الإدارة أمام الجهات القضائية؛
- الإفصاح في قبول الهبات والوصايا المقدمة؛
- الإفصاح في اقتناء الأموال العقارية والمنقولة والتصرف فيها .

في حالة انقضاء الفترة الانتخابية للجمعية العامة يشرع مجلس الإدارة في إجراءات تحديد الانتخابات قبل ثلاثة (3) أشهر على الأقل من تاريخ تحديد الجمعية العامة.

ثانيا: الهيئات الأخرى للتعاضدية الاجتماعية

1- مجلس إدارة التعاضدية الاجتماعية :

يقوم مجلس الإدارة بالإشراف على التسيير الإداري والمالي للتعاضدية، ويتكون من (05) إلى (11) مندوب تنتخبهم الجمعية العامة لمدة 05 سنوات قابلة للتجديد لسنة واحدة. ينتخب أعضاء الجمعية العامة رئيسا لمجلس الإدارة من بين أعضاء المجلس المنتخبين، وتمثل مهامه فيما يلي :

- التأكد من صحة السجلات والدفاتر والحسابات والكتابات المالية؛
- متابعة تطور أملاك التعاضدية خاصة الأرصدة والسندات والقيم؛
- المشاركة في انتخاب رئيس مجلس الإدارة؛
- تعيين المدير العام لهيئة التسيير وإنهاء مهامه وتحديد كفاءات صرف راتبه؛
- مراقبة صحة السجلات والدفاتر والحسابات والكتابات المالية؛
- متابعة تطور عناصر أملاك التعاضدية خاصة الأرصدة والسندات والقيم؛
- تنشيط إعداد مشاريع برامج التعاضدية الاجتماعية وعرضها على الجمعية العامة للموافقة؛
- متابعة تنفيذ البرامج المصادق عليها من الجمعية العامة؛
- التدقيق في تقديرات الميزانية السنوية وأنظمة تسيير التعاضدية الاجتماعية؛
- تنفيذ قرارات الجمعية العامة خاصة تلك المتعلقة بتخصيص الأموال وتسييرها وقبول الهبات والوصايا؛
- تنفيذ عقود الأداءات المبرمة مع مقدمي العلاج أو الخدمات المتعلقة بالعلاج وصناديق الضمان الاجتماعي؛
- إعداد تقرير حول نشاطات وحسابات وتسيير التعاضدية وعرضها على الجمعية العامة.

يجتمع مجلس الإدارة في دوراته العادية (04) مرات في السنة، كما يمكن أن يجتمع في دورة استثنائية بناءً على استدعاء من رئيسه أو نصف أعضائه، بحيث تُدون مداواته في سجل مرقم ومؤشر عليه من طرف رئيس المحكمة المختصة إقليميا من خلال تسخير محضر قضائي.

2- المكتب التنفيذي لمجلس الإدارة:

ينتخب مجلس الإدارة من بين أعضائه من (03) إلى (05) مندوبين تنفيذيين، يوكل لهم مهام تنفيذ قراراته وإبداء الرأي حول كل مشروع تنظيمي يتعلق بالتعاضدية الاجتماعية كما يقوم بإجراء دراسات وتحقيقات حول سيرها.

3- لجنة الرقابة:

تعتبر العضو المكلف بالرقابة الداخلية للتعاضدية وتتكون من (03) إلى (05) مندوبين من ذوي الكفاءة، منتخبين من طرف الجمعية العامة توكل لهم مهمة التدقيق ومراقبة التسيير الإداري والمحاسبي والمالي للتعاضدية، وتنفيذ قرارات الجمعية العامة ومجلس الإدارة.

من خلال ما سبق دراسته في هذا الفصل من دراسة مفاهيم الإدارة المالية للمؤسسات في إطارها النظري و نشأة وتطور الفكر التعاضدي ومن خلاله تطرق الباحث إلى التعريف بالتعاضدية الاجتماعية وفقا للقانون الجديد (15-02) الذي يضبطها، يُستخلص من ذلك أن تدخل العمال في تسيير المؤسسات الاقتصادية في ظل النقابات يؤدي حتميا إلى تجميع واتحاد الأفراد بغرض تحقيق هدف اقتصادي واجتماعي مشترك باتخاذ أقصر الطرق بدفع أقل تكلفة و التمثيل على أحسن وجه، وهذا الهدف يؤدي إلى رفع المستوى الاجتماعي للأعضاء عن طريق زيادة دخلهم أو الترشيد في التكاليف التي أصبحت عبئا ثقيلا على الطبقة العمالية، وكذلك تقديم التحفيز والعلاوات اللازمة مقابل الجهود المبذول.

إن تحقيق أهداف الأعضاء المتعاونين هو إنشاء منظمة اجتماعية تعمل بوسائل اقتصادية غير ربحية، بحيث أن هذه المنظمة لات هدف للتخفيف من الموقف الذي فرضه الاقتصاد التجاري فحسب، بل هو أكثر من ذلك، إذ يتلخص هدفها في ماهية وتحرير أعضائها من السيطرة الاجتماعية والاستقلال الاقتصادي اللذين يتمتع بهما المسيطرون علي المواقع الاستراتيجية التي خلقها الاقتصاد التجاري، مما يرفع من مستوى معيشة أعضائها المتعاونين بزيادة أجورهم الحقيقية بمساهماتهم في تطوير الوسائل الإنتاجية والتسويقية بالإضافة إلى الإعانات التي تقدمها الخدمات الاجتماعية على شكل أداءات عينية أو مالية.

تتميز المنظمة التعاضدية عن باقي المنظمات الأخرى من حيث الأهداف التي تحققها والطرق التي تتبعها لتطوير أدائها، لهذا يستلزم تسليط الضوء على الهيئات النقابية المختصة والموكل إليها تسيير هذه التعاضديات الاجتماعية.

خلاصة الفصل الأول:

من خلال دراسة الإدارة المالية للمؤسسات ومختلف التعاضديات في هذا الفصل نستخلص من ذلك أن المشاركة العمالية في ضل النقابات داخل المؤسسة يؤدي حتما إلى تجميع واتحاد الأفراد بغرض تحقيق هدف مشترك بأقصر الطرق وبأقل تكلفة وعلى أحسن وجه، وهذا الهدف ينتهي إلى رفع المستوى الاجتماعي للأعضاء عن طريق زيادة الدخل أو الاقتصاد في التكاليف وكذلك التحفيزات والعلاوات مقابل الجهود المبذول.

إن تحقيق هدف الأعضاء المتعاونين هو إنشاء منظمة اجتماعية تعمل بوسائل اقتصادية غير ربحية، المنظمة التعاونية ليس هدفها التخفيف من الموقف الذي خلقه الاقتصاد التجاري بل هو أكثر من ذلك، إذ يتلخص هدفها في ماهية وتحرير أعضائها من السيطرة الاجتماعية والاستقلال الاقتصادي اللذين يتمتع بهما المسيطرون علي المواقع الاستراتيجية التي خلقها الاقتصاد التجاري، مما يرفع من مستوى معيشة أعضائها المتعاونين بزيادة دخولهم الحقيقية بمختلف الوسائل الإنتاجية والتسويقية بالإضافة إلى إعانات الخدمات الاجتماعية، ولذلك تتميز المنظمة التعاونية عن المنظمات الأخرى من حيث أهدافها ومن حيث الطرق التي تتبعها لتحقيق هذا الهدف، ولهذا يستلزم تسليط الضوء على الهيئات النقابية المتخصصة والموكل إليها تسيير هذه التعاضديات.

الفصل الثاني:

الهيئات الخاضعة للسلطة النقاوية

في الجزائر.

تمهيد:

لقد شهد العالم ولادة الحركات النقابية منذ بداية القرن التاسع عشر؛ بحيث ظهرت بشكل منظم بعد انتقال المجتمع البشري من مجتمع تابع للنظام الإقطاعي إلى مجتمع ليبرالي رأسمالي، وتعد النقابات من أكبر منظمات المجتمع المدني في الفترة المعاصرة، كما تعد من أهمها شأنًا وأكثرها نفوذًا في الساحة العمالية؛ حيث كان لها دورًا أساسيًا في القيادة الأفقية للطبقة العاملة بوضع حد لأشكال الاستغلال وابتزاز العمال ورفع الظلم وحالات الاضطهاد عن جماهير العمال، وقد استطاعت الحركات النقابية في معظم دول العالم أن تنظم صفوف الطبقة العاملة وتقود نضالها وأن تجعل من شروط العمل ومناخه أكثر إنسانية.

ومما لا شك فيه أن ظهور التنظيمات النقابية في الجزائر ارتبط بالحقبة الاستعمارية الفرنسية، فكان الهدف من تشكيلها ليس لمصلحة العمال والرفع من شأنهم وتحسين أحوالهم المعيشية فحسب، بل كان الغرض منها تقوية الاتحاد التحرري من التبعية الاستعمارية، ولم يختلف الموقف الاستعماري تجاه الممارسات النقابية في الجزائر، بحكم إدراك السلطات لخطورة التنظيم النقابي المقاوم لسياسة الاستغلال التي يمارسها المستوطنون وأتباع المستعمر في حق الأهالي آنذاك، لكن النتائج من وراء هذا النشاط الفرنسي جاءت بعكس ما تم توقعه؛ بحيث أن المنظمات العمالية التي ظهرت في المستعمرات حملت على عاتقها مسؤولية الكفاح الوطني والنضال من أجل التخلص من الاستعمار والهيمنة الأجنبية والرفع من قيمة العامل الجزائري الذي كان يتعرض للاستغلال واللامساواة كما أنهما ساهمت مساهمة فعالة في البناء الاقتصادي والاجتماعي لشعبها ووطنها.

ولتناول مختلف جوانب هذا الفصل، يقوم الباحث بتقسيمه إلى ثلاث مباحث، يخصص الأول إلى دراسة الهيئات الخاضعة لسلطة النقابات في الجزائر من الاقتصاد الموجه إلى الانفتاح الاقتصادي، والثاني يتناول فيه المساهمة العمالية في تسيير الهيئات المستخدمة، أما الثالث فهو مخصص لدراسة تسيير أموال الخدمات الاجتماعية في الجزائر.

المبحث الأول: الهيئات الخاضعة لسلطة النقابات في الجزائر من الاقتصاد الموجه إلى الانفتاح

الاقتصادي.

ارتبط تشكيل النقابات العمالية في الجزائر بالنضال ضد الاستعمار، بحيث تراوحت مرحلة تأسيس هذه النقابات في بدايتها بين نهاية القرن التاسع عشر وبداية القرن العشرين، وقد تميز تشكيل هذه النقابات بالترايط مع النضال الجماهيري العام، وأصبحت النقابات العمالية جزءا لا يمكن فصله عن حركات التحرر، إذ لعبت العديد من الأدوار في نضالها النقابي بتبنيها استراتيجيات المطالبة والمساواة بين العمال الأجانب وصولا إلى استقلالها عن المنظمات النقابية الأجنبية، ومن نفس السياق قدمت هذه النقابات في سبيل كفاحها ومناشدتها بالاستقلالية في العديد من الدول العربية العديد من الشهداء والزعماء مازال التاريخ يحفظهم ويمجدهم خلال فترة نضالها ضد المستعمر.

وعليه، يسعى الباحث إلى دراسة واقع الهيئات الخاضعة لسلطة النقابات في الجزائر من الاقتصاد الموجه إلى الانفتاح الاقتصادي، من خلال التطرق إلى دراسة واقع الهيئات الخاضعة لسلطة النقابات في الجزائر إبان الحقبة الاستعمارية في المطلب الأول، ودراسة الهيئات الخاضعة لسلطة النقابات في الجزائر في ظل الاقتصاد الموجه، وكذا دراسة الهيئات الخاضعة لسلطة النقابات في الجزائر في ظل الانفتاح الاقتصادي.

المطلب الأول: واقع الهيئات الخاضعة لسلطة النقابات في الجزائر إبان الحقبة الاستعمارية.

عانت الجزائر إبان الحقبة الاستعمارية في خضم الاحتلال الفرنسي من الاستغلال الرأسمالي الارستوقراطي، وقد مرت النشاطات النقابية في هذه الفترة بعدة تطورات خلال سنوات 1878 و1893، إلى غاية استقلال الجزائر عام 1962. وعليه يسلط الضوء من خلال هذا المطلب على واقع وتطور التنظيمات النقابية في الجزائر خلال فترة الاستعمار الفرنسي.

أولا: واقع الهيئات الخاضعة لسلطة النقابات خلال الفترة (1830-1893).

في هذه الفترة صودرت الأراضي من المواطنين الجزائريين وفرضت عليهم ضرائب مرتفعة بلغت لحد مقدار القيمة المالية للعقار، الأمر الذي قلب موازين القوى بعد استقرار الأوضاع لصالح الاستعمار؛ بحيث

ظهرت عدة تشكيلات اجتماعية متباينة نتج عنها تمايز طبقي داخل البناء الاجتماعي، إذ أصبح الجزائريون يحتلون أسفل الترتيب الاجتماعي بالنسبة للمستعمرين وأعوانهم¹.

لم تظهر أولى بوادر التنظيمات العمالية في الجزائر إلا في سنة 1878م، حيث شكل عمال المعادن والطباعة الحجرية غرفتين نقابيتين في مدينة الجزائر العاصمة، وبعد ذلك بدأ العمل النقابي في الاتساع فوصل سنة 1911 م إلى 241 نقابة، ورغم هذا العدد المتنامي من النقابات؛ فإن مشاركة العمال الجزائريين ضلت متواضعة للغاية وذلك لسببين رئيسيين هما :

- **السبب الأول:** وجود قوانين تعسفية تمنعهم من تشكيل تنظيمات أو تشكيلات أو تكتلات كيفما كان نوعها، نظرا لإجراءات حالة الطوارئ المفروضة من طرف المستعمر؛
 - **السبب الثاني:** قلة تكتل عدد العمال الجزائريين الذين يشتغلون في نشاط الصناعة لضعف الاستثمار فيها من جهة، وسيطرة الأوربيون على العمل في مختلف المهن من جهة أخرى²، كذلك هاجس الأمية ونقص الكفاءة اللذان كانا يشكلا هاجسا على المردودية العمالية لليد العاملة الجزائرية.
- إن معظم النقابات التي وجدت لم تكن تضم أيا من العمال الجزائريين، وهذا راجع أساسا إلى قانون الأهالي الذي صدر في 1881م والذي يمنع الجزائريين من ممارسة أي نشاط نقابي، فتميزت الطبقة العاملة في ذلك الوقت بمجموعة من الخصائص في ضل ظروف العمل الاستغلالية وتتمثل في:
- ارتفاع نسبة البطالة نتيجة عدم التأهيل والعمل الموسمي الزراعي؛
 - هجرة اليد العاملة الكفوة بحثا عن ظروف عمل أفضل في البلدان الغربية؛
 - ضعف القاعدة الصناعية الهيكلية التي لا تسمح بتشكيل طبقة عمالية فعالة وواعية بحقوقها وواجباتها، فمنذ الاحتلال الفرنسي وإلى غاية الحرب العالمية الأولى لم يكن هناك تنظيم نقابي جزائري يمثل الطبقة العمالية ويرجع ذلك إلى³:

¹ يحي بوعزيز، سياسة التسلط الاستعماري والحركة الوطنية الجزائرية 1830-1954، ط1، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2007، ص52.

² ادريس بولعبيدات، الحركة النقابية الجزائرية بين عصرين - إشكالية العجز الزمن عن فك الارتباط بالمشروع السياسي، مجلة العلوم الإنسانية، قسنطينة، الجزائر، العدد 12، نوفمبر 2007، ص150.

³ محمد مسيكة، الحركة النقابية في دول المغرب العربي دراسة حالة الجزائر، تونس، المغرب، مذكر لنييل شهادة الدكتوراه، كلية العلوم السياسية، جامعة الجزائر 03، 2013، ص58.

✓ انعدام الوعي النقابي الحقيقي الذي يحفز على بروز حركة عمالية ونقابية تسمح بالدفاع عن العمال الجزائريين؛

✓ عدم السماح للجزائريين بأن يشكلوا تنظيمًا نقابيا خاصا بهم، بحيث قامت الإدارة الاستعمارية بالقضاء على أي محاولة لإنشاء النخب المحلية والأجهزة التمثيلية التقليدية التي كانت قائمة آنذاك من طرف الشريحة القليلة من الطبقة العمالية الجزائرية المثقفة آنذاك¹.

ثانيا: واقع الهيئات الخاضعة لسلطة النقابات خلال الفترة (1893-1962).

لقد تشكلت أول نواة للتنظيم النقابي في الجزائر من طرف أوروبيين سنة 1893م بقسنطينة وهي نقابات عمال الحدادة، صانعي العريبات، عمال المطبوعات... إلخ، كانت هذه النقابات تنشط تحت تأطير النقابة الفرنسية المسماة الكونفدرالية العامة للشغل التي تأسست سنة 1885م وقد تم تنظيم هذه النقابات على مستويين أفقي وعمودي.

بالنسبة للمستوى الأفقي فإنه كان يضم اتحادات المقاطعات الثلاث، الجزائر، قسنطينة، وهران، التي تجمع كل النقابات التابعة للمقاطعة التي ترتبط مباشرة بباريس، أما المستوى العمودي فهو يضم فيدراليات الأسلاك المهنية والقطاعات للقاعدة العمالية².

وفي فترة اندلاع الحرب العالمية الأولى شهدت الجزائر تزايدا كبيرا في حجم الهجرة إلى فرنسا، بسبب إجراءات رفع القيد عن الهجرة بصدور القانون الخامس عشر من جويلية 1914م، مما شجع الهجرة التلقائية إلى فرنسا فضلا عن الإشراف على تنظيم الهجرة عام 1916م من قبل السلطات الاستعمارية؛ بحيث تأسست مصلحة عمال المستعمرات التي كانت تشرف عليها وزارة الحربية الفرنسية وكانت مهمتها تسجيل العمال في الجزائر ثم نقلهم إلى فرنسا وإحقاقهم إجباريا بالجيش الفرنسي قبل مرحلة الخدمة، وفي الوقت نفسه جندت السلطات الفرنسية سبعة عشرة ألف عامل وبذلك ازداد عدد المهاجرين وطالبن الهجرة إلى فرنسا³.

¹ كية اقنون، تطور الحركة النقابية في الجزائر من الأحادية إلى التعددية، رسالة ماجستير كلية العلوم السياسية والإعلام، جامعة الجزائر، 2003، ص17.

² صباح نوري هادي، حنان طلال جاسم، تنظيمات العمال والطلبة المهاجرين الجزائريين ودورهم في المقاومة الجزائرية ضد الاستعمار الفرنسي 1924-1962، مجلة ديابي، جامعة ديابي، قسم التربية الإسلامية، العدد 52-2011، ص04.

³ نفس المرجع السابق، ص04.

إن إقامة المهاجرين في فرنسا أتاحت لهم فرصة الاحتكاك بالمجتمع الفرنسي، ومكنتهم من التعرف على طريقة التصرف المنتهجة من طرف الطبقة العاملة، والاطلاع على التوجهات السياسية هناك فبمسألة الاحتكاك تولدت لديهم بعض التساؤلات حول مفهوم الحرية، الديمقراطية والشيوعية وعن معنى حق الشعوب في تقرير مصيرها، وانطلاقاً من هذه المفاهيم والشعارات انتهى الأمر بهؤلاء المهاجرين إلى الانخراط في النقابات والأحزاب السياسية الفرنسية¹، تولد عن هذا انخراط نواة نقابية جزائرية مغاربية أطلق عليها جمعية نجم شمال إفريقيا عام 1926 م جاءت تحمل شعارها بمبدأين أو هدفين أساسيين وهما:

- هدف بعيد المدى ممثل في تحقيق الاستقلال ووحدة أقطار المغرب العربي؛
- هدف قريب وهو الدفاع عن مصالح العمال المغاربة في فرنسا .

وتركز نشاط النجم بداية في أوساط العمال الجزائريين بفرنسا، ثم بدأ يتسرب إلى الجزائر خلال سنة 1934 م من خلال تأسيس الفروع على مختلف الولايات الكبرى، وإلقاء الخطب وتوزيع المناشير السياسية والتحريرية².

إن انتهاج أساليب القمع والاضطهاد الاستعماري ساعدت وحفزت على تفجير الثورة التحريرية؛ بحيث ساهمت الطبقة العمالية في النضال ضد المستعمر من أجل استقلال الجزائر، ودافعت عن الوحدة الوطنية بجمع شمل العمال تحت لواء التحرر، ففي الأول من نوفمبر 1954 م عمت الثورة كل أرجاء الوطن باسم جبهة التحرير الوطني³، وأكدت في بيانها الأول على الاستقلال الوطني وفتح الباب أمام جميع المواطنين الجزائريين وجميع الفئات الاجتماعية والأحزاب والحركات الجزائرية المخلصة والمهادفة إلى تبني الفكر التحرري، ليتمكنوا من خوض حرب التحرير دون اعتبار أي مصلحة شخصية والاستمرار في الكفاح إلى غاية الاستقلال أو الاستشهاد، وعلى اثر ذلك قام المستعمر الفرنسي بإعلان حرب مضادة وشرسة، هدفها قمع الثورة التحريرية؛ بحيث مارست كافة أساليب الاعتقالات الجماعية والإعدامات بحق الشعب الجزائري⁴.

¹ عبد الحميد زوزو، الدور السياسي للهجرة إلى فرنسا ما بين الحربين 1914-1939، ط1، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، 2007، ص15.

² بشير بلاح، تاريخ الجزائر المعاصر من 1830-1989، ج 1، دار المعرفة، الجزائر، 2006، ص 366.

³ إسماعيل أحمد ياغي، تاريخ العالم الإسلامي الحديث والمعاصر، ط2، دار المريخ للنشر، السعودية، 1993، ص 113.

⁴ أمال علوان، المعارضة الفرنسية للحرب الاستعمارية في الجزائر 1954-1962، المحلة المغربية للدراسات التاريخية والاجتماعية، جامعة جيلالي ليايس، سيدي بلعباس، العدد 07، ديسمبر 2013، ص127.

إن حرب التحرير الجزائرية المجيدة فرضت سياسة الحفاظ على أسلوب الحوار السياسي وعدم إحداث أي قطيعة مع المنظمات الجماهيرية الفرنسية؛ لأن هاته الأخيرة في نهاية المطاف تساهم بحد كبير في الضغط على حكومة المستعمر وبالتالي إجبارها على الاعتراف للجزائر بحق إنشاء دولة مستقلة، ولهذا أنشأت جبهة التحرير الوطني في فرنسا إلى جانب المنظمة السياسية العسكرية منظمات ملحقة أو فروعاً موازية تتكفل بالنشاطات النقابية للعمال أو الطلبة¹؛ بحيث قامت جبهة التحرير الوطني بتأسيس اتحاد عمال عرف باسم الاتحاد العام للعمال الجزائريين كرد فعل سليم يطرح به العمال مشاغلهم وتطلعاتهم من خلال الفكر التحرري، كان رد فعل السلطات الفرنسية هو استغلال المنظمات العمالية التابعة والجامعة لهيئة الشغل العام، والقوة العمالية التابعة للتكتل الفرنسي للعمال المسيحيين من أجل شل حركة ونشاط العمال الجزائريين وعرقلة مساهمهم النقابي التحرري².

صودق على ميلاد الاتحاد العام للعمال الجزائريين في يوم 24 فيفري 1956 م من طرف مناضلي جبهة التحرير الوطني، وقد تضمن برنامج الاتحاد نقطتين مهمتين وهما:

- 1- أولوية النضال والكفاح من أجل الاستقلال الوطني؛
- 2- أولوية تنظيم عمال الزراعة من أجل جمع تكتل عمالي أكبر³.

عمل الاتحاد على إخراج مشاركة الطبقة العمالية من الغموض إلى الوضوح، بحيث ساهم مساهمة فعالة في تنظيم الإضرابات الوطنية كإضراب الخامس من شهر جويلية 1956م، وإضراب 27 جانفي 1957م الذي استمر أسبوعاً كاملاً، كما عمل على تنظيم الطبقة العاملة الجزائرية وجند صفوفها لخدمة أهداف الثورة التحريرية، وازداد هذا الدور بعد انعقاد مؤتمر الصومام الذي أكد على الدور الذي تقوم به الطبقة العاملة في الثورة الجزائرية⁴.

¹ عبد الرحمان مزبان شريف، حرب الجزائر في فرنسا (بيان جيش الحفاء) ط1، دار الحكمة للنشر، الجزائر، 2012، ص 87.

² بشير بلاح، تاريخ الجزائر المعاصر، ج 2، دار المعرفة، الجزائر، 2006، ص 376.

³ انعقد مؤتمر الصومام يوم 20 أوت 1956 بقرية ايفري اوزلاقن بغابة أكفادوا على الضفة الغربية لوادي الصومام ومن نتائجها أن استطاع أن ينظم الثورة وان يخلق جيش نظامي ويقسم البلاد إلى ولايات ومناطق ونواحي، كما خرج بقيادة موحدة تمثلت في المجلس الوطني للثورة والهيئة التنفيذية، للاطلاع أكثر أنظر: سيد علي أحمد مسعود، التطور السياسي في الثورة الجزائرية 1960-1961، ط1، دار الحكمة للنشر، الجزائر، 2010، ص 56.

⁴ إدريس بولعيدات، مرجع سبق ذكره، ص 52.

لقد تلقت الحكومة الفرنسية وإدارتها النقابية وخاصة منظمة القوة العاملة ذات النزعة الاستعمارية الجديدة، ضربة قوية من خلال انضمام الاتحاد العام للعمال الجزائريين إلى الجامعة الدولية للنقابات الحرة؛ بحيث كانت مدعومة من طرف الاتحاد العام للعمال التونسيين والهيئة المركزية للعمال المغاربة، والذي أثر بشكل إيجابي على تطور النقابات العمالية في الجزائر؛ بحيث أصبح صيتها مسموع على الساحة الدولية وأحدث ظهورها ضجة من خلال المطالبة العمالية بحقوقها؛ بحيث أثرت على المجتمع آنذاك ببروز اضطرابات عنيفة في صفوف جامعة الشغل العامة الفرنسية التي انصرف العمال عنها كلياً ونزع منها الثقة¹.

وللحد من نشاط وتحركات الاتحاد العام للعمال الجزائريين، قامت السلطات الاستعمارية بعرقلة نشاطه وعدم السماح لقاداته بالخروج من الجزائر، والزج بهم في السجون الفرنسية مما جعل منظميه يلجؤون إلى العمل السري متخذين من تونس مقراً لعملهم².

قامت فيدرالية جبهة التحرير الوطني الناشطة بفرنسا بإنشاء وداية عامة للعمال الجزائريين (و - ع - ع - ج) في فيفري 1957، ووجدت نفسها بحكم الظروف هيئة فرعية للاتحاد العام للعمال الجزائريين بفرنسا، لكن الكفاح في الجزائر وانعكاساته على فرنسا أدى إلى حل الودادية في عام 1958 ولم تجدد تحت قيادة الفدرالية التابعة لجبهة التحرير؛ بحيث واصلت نشاطها النقابي في السرية، وانتهجت أساليب جديدة متمثلة في تأطير وتجهيز الشباب من حيث الوعي النقابي التحرري وتوجيههم لتسهيل الرقي للطبقة العمالية³ أصدرت الودادية في إطار نشاطاتها الإعلامية صحيفة العامل الجزائري من أجل تحريره ودعمت عمل الحكومة المؤقتة وجبهة التحرير الوطني، لكنها بعد فترة منعت الصحيفة من العمل فانتقلت إلى باريس، وفي أوت 1958 منعت من جديد، فعاودت الظهور في تونس وبدأت عملية نشر منشور سرية⁴ وفي بداية سنة 1960 أصدرت جريدة شهرية باسم العامل الجزائري في فرنسا.

وبناءً على تحركات الاتحاد العام للعمال الجزائريين في النضال التحرري، فقد ارتبط نشاط هذا الأخير بالعمل السياسي بحيث ركز على الدفاع عن المبادئ الوطنية والمطالبة بالاستقلال، والتحرر من قيود الاستعمار

¹ بشير بلاح، مرجع سبق ذكره، ص 377.

² مناصرة سمحية، الحرية النقابية في الجزائر، رسالة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة الحاج لخضر باتنة، 2011، الجزائر، ص 35.

³ عبد الرحمن مزبان شريف، مرجع سبق ذكره، ص 60.

⁴ صباح نوري هادي، حنان طلال جاسم، مرجع سبق ذكره، ص 70.

التي كانت تفرضها على العمال الجزائريين، كما استند إلى الجانب الاجتماعي، وذلك للعمل على إعطاء مبدأ الوطنية مضمونا اجتماعيا يخدم سويا العامل والنضال¹.

المطلب الثاني: الهيئات الخاضعة لسلطة النقابات في الجزائر في ظل الاقتصاد الموجه.

ارتبطت سياسة النقابات بعد الاستقلال من خلال الاتحاد العام للعمال الجزائريين تحت هيمنة الحزب الحاكم (حزب جبهة التحرير الوطني) إلى غاية فترة التحول الديمقراطي والتعددية الحزبية، وعلى هذا الأساس يسعى الباحث من خلال هذا المطلب إلى إبراز أهم المراحل التي مر بها العمل النقابي في فترة ما بعد الاستقلال إلى سنوات نهاية الثمانينات التي عرفت بروز التعددية الحزبية.

أولا: العمل النقابي خلال مرحلة الحزب الواحد 1962-1989.

شهدت هذه الفترة ارتباط النقابة المتمثلة في الاتحاد العام للعمال الجزائريين بالحزب الحاكم (حزب جبهة التحرير الوطني)، وذلك بسبب العوائق التي كان يعيشها العمال في تلك المرحلة بحيث كانوا لا يملكون المؤهلات اللازمة لاستعمال التكنولوجيا الحديثة في مجالاتهم .

هاته العوائق أثرت على العمل النقابي، إذ أدت بالنقابة إلى الاندماج في المشروع الوطني الاجتماعي بحيث عملت تحت غطاء الحزب الذي كان بدوره خاضعا للسلطة الحاكمة، وبالتالي لم تكن المنظمة سوى تكتل جماهيري ينشط من أجل تحقيق السياسة التنموية، بحيث تكشف المؤتمرات التي كان يعقدها الاتحاد العام للعمال الجزائريين حقيقة هذه العلاقة مع السلطة السياسية:

1- المؤتمر الأول للاتحاد العام للعمال الجزائريين:

بعد شهرين من الاتفاق المبرم بين جبهة التحرير الوطني والاتحاد العام للعمال الجزائريين، عقد الاتحاد العام مؤتمره الأول، وفي أول يوم للافتتاح انتقد الرئيس بن بلة الاتجاه العمالي في التنظيم النقابي، لكن هذا الانتقاد كان بالأساس موجها مباشرة للمركزية النقابية بسبب عدم تدعيمها للاتجاه السياسي لحكومة بن بلة، وبدا واضحا في هذا المؤتمر رغبة الحزب للسيطرة على التنظيم النقابي واحتوائه داخل التنظيم السياسي؛ بحيث تم إبعاد أعضاء الأمانة العامة السابقة للاتحاد وتكليف عناصر خارجية لم تكن في داخل القاعة التي انعقد فيها المؤتمر، مما يدل على ضعف مصداقية الأمانة العامة، واللجنة التنفيذية، وعين رابح جرمان أميننا عاما للاتحاد

¹ محمد مسيكة، مرجع سبق ذكره، ص 64.

العام ، بحيث أصبح الاتحاد تحت السيطرة التامة لجهة التحرير الوطني، وبالتالي يطبق برامج الحزب السياسية والاقتصادية ويبعد أقطاب المعارضة عن تشكيلته، وهكذا فقدت قيادة الاتحاد العام للعمال الجزائريين القدرة على تجنيد العمال للدفاع عن المنظمة، التي كانت تحت رقابة صارمة للرئيس أحمد بن بلة، ومع نجاح الحكومة في السيطرة الكاملة على الاتحاد، سعت إلى كسب شعبية العمال، و الاعتماد على مركزها أمام المؤسسة العسكرية تحت لواء الجيش الوطني الشعبي، والذي كان المحفز على إقرار التسيير الذاتي في هذا المسعى، حيث كانت الحكومة تطمح إلى تنظيم العمال ضمن تكوين مجالس التسيير، إلا أن هذه التجربة والتي شرع فيها منذ 1963 بصفة رسمية والتي حظيت بتأييد المركزية النقابية اصطدمت بمشكل الفعالية و بذلك استمرت القدرة الإنتاجية في التدهور، تحت تدمر عام في أوساط الطبقة العاملة.

ظهرت بوادر انفصال التنظيمات خلال سنة 1964؛ بحيث حدث هناك انفصال كبير بين القيادة النقابية والقاعدة العمالية، ونشبت اضطرابات بسبب ارتفاع أسعار المواد الأولية والأساسية وتدهور الاقتصاد الوطني الذي كان آنذاك يعتمد على الاقتصاد الموجه¹.

2- المؤتمر الثاني للاتحاد العام للعمال الجزائريين 28 / 23 مارس 1965 .

أمام خضم موجة الاضطرابات الاجتماعية والنقابية في الساحة العمالية، أرادت السلطة السياسية إدراك الموقف بإصلاح الوضعية المتأزمة، فاضطرت أن تنادي إلى التنظيم النقابي الأكثر تمثيلا للعمال وأرادت أن تمحو آثار المؤتمر الأول بإعطاء فرصة أكثر للنقائبيين الحقيقيين الذين يمثلون غالبية العمال، فكانت النقاشات أكثر ديمقراطية من حيث حرية التعبير للمتدخلين، وانتخبت القيادة النقابية من قبل العمال بكل ديمقراطية وتم من خلالها المصادقة على مجموعة من التقارير، كما تم أيضا انتخاب الأمانة العامة تحت قيادة مولود أومزيان الذي أعلنها صراحة ، أن التنظيم النقابي يجب أن يسير تحت قيادة الحزبية ، واحتوى برنامج المؤتمر آنذاك المطالبة بانتقال الثورة الوطنية الشعبية إلى الثورة الاشتراكية.

بعد شهرين من المؤتمر الثاني تم تصحيح المسار الثوري بعزل الرئيس بن بلة عن منصبه من طرف قائد الأركان هواري بومدين، وهذا ما جعل الاتحاد العام ييدي تحوفه أمام السلطة السياسية الجديدة، لكن اللجنة التنفيذية في 27 جوان 1965 صرحت أن 19 جوان كان بمثابة الانفتاح الحقيقي للتطلعات العمالية، ورغم

¹ ميلود قاسم، إشكالية عمل المنظمة في ظل التحولات الاقتصادية، دراسة حالة الجزائر، تونس والمغرب، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في التنظيم السياسي والإداري، قسم العلوم السياسية والعلاقات الدولية، كلية العلوم السياسية والإعلام، جامعة يوسف بن خدة، الجزائر، 2010، ص 122.

ذاك لم تبدي النقابة أي موقف اتجاه القيادة السياسية الجديدة، إلى أن تم استدعاء اللجنة التنفيذية الوطنية سنة 1966 من طرف الرئيس بومدين؛ حيث أبدى لهم قلقه الشديد لعدم التصريح بدعم الحركة التصحيحية¹.

وتوالى مؤتمرات الاتحاد العام للعمال الجزائريين لعدة سنوات متتالية من 1969 إلى غاية 1988.

ثانيا: الحركة النقابية الجزائرية في ظل التعددية الحزبية.

أفرزت أحداث 05 أكتوبر 1988 مظاهر التحول الديمقراطي التي أقرها دستور 23 فيفري 1989، معلنا بدأ تحول الجزائر إلى نظام سياسي ديمقراطي، وأقر مبدأ التعددية بموجب المادة 40 منه وبالتالي تعددية نقابية مبنية على التنافسية في إطار المطالبة بحقوق العمال الحقيقية.

وفي الخامس من أكتوبر 1988، خرجت مظاهرات عارمة في العاصمة وباقي المدن الجزائرية، وسريعا ما تحولت المطالب الاجتماعية إلى مطالب سياسية، حاولت السلطة قمع المتظاهرين باستخدام القوة العمومية، لكنها فشلت أمام سقوط مالا يقل عن 500 قتيل حسب إحصائيات رسمية² تعددت تفسيرات أحداث أكتوبر، فمن المحللين من رأى أن الأحداث كانت تعبيرا شعبيا عفويا عن سوء الأوضاع الاجتماعية والاقتصادية، بدليل المظاهرات لم تحمل مطالب سياسية واضحة وأن أحداث العنف مست كل الجهات السياسية الاقتصادية والإدارية وحتى الأمنية، في المقابل هذا الاتجاه، يرى آخرون أن هذه الأحداث نتيجة لصراع الأجنحة داخل النظام، جناح دعاة الليبرالية وأصحاب فكرة الإصلاحات وكان الهدف من أحداث 05 أكتوبر حسب رأي هذا الاتجاه هو التخلص من الهيمنة القديمة لحزب جبهة التحرير الوطني، أما الأستاذ محمد خوجة، فيرى أن أحداث 05 أكتوبر 1988 تمثل صدمة حقيقية على مستوى الجماهير وهذا من أجل تغيير المسار الاشتراكي وإعادة ترتيب أمور بتغيير نمط التسيير الاقتصادي وإدخال قوى سياسية جديدة غير حزب جبهة التحرير الوطني، ومهما يكن عبرت أحداث أكتوبر عن إصلاحات سياسية عميقة مست كل المستويات من الاستفتاء حول الدستور في نوفمبر 1988، ووصولاً إلى دستور فيفري 1989 ومادته (40) التي أدخلت الجزائر العهد التعددي³.

¹ ميلود قاسم، نفس المرجع السابق، ص 124.

² أحداث 05 أكتوبر 1988، تاريخ الاطلاع 2018/05/24، الرابط:

<http://essalamonline.com/ara/permalink/4069htmt, consulter 08/03/2018>

³ محمد خوجة، سنوات الفوضى والجنون، الانحدار نحو العنف، الجزائر، 2000، ص 37.

إن مرحلة التعددية كرسست مجموعة من الهيئات وجسدت طرق مختلفة من أجل تمكين العمال من المشاركة الفعلية في تسيير المؤسسة التي يشتغلون فيها .

إن المشاركة العمالية في تسيير الهيئة المستخدمة في النظام الجزائري بعد 1988 تميز بالازدواجية فإلى جانب المشاركة النقابية التي تتم عن طريق تمثيل منتخب وهو مندوبي المستخدمين المنتخبين من طرف العمال، واللذين يشكلون في مجموعهم تكتل تمثيلي نقابي، ظهرت أيضا، بوادر إصدار الأمر (71-75) المؤرخ في 16 نوفمبر 1971 المتضمن علاقات العمل الجماعية في القطاع الخاص، ثم صدر القانون رقم (88-28) بتاريخ 19 جويلية 1988 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، والذي تم إلغائه بعد صدور دستور 1989-1996 أين تم الاعتراف بمبدأ التعددية النقابية وذلك بموجب القانون رقم (90-14).

المطلب الثالث: الهيئات الخاضعة لسلطة النقابات في الجزائر في ظل الانفتاح الاقتصادي.

تعد سنة 1989 منعطفا حاسما في مسيرة الحركة النقابية في الجزائر؛ حيث أحدث دستور 1989 تغيرا هاما في الحياة السياسية، وذلك بالانتقال من النظام الأحادي إلى نظام التعددية الحزبية، وهذا ما سمح بإحداث التغيير في حياة الحركة النقابية ونتج عنها ما يعرف بالتعددية النقابية، هذا ما سمح بتأسيس العديد من النقابات على الساحة العمالية في الجزائر .

أولا: العمل النقابي في ظل التحول الديمقراطي.

بعد صدور دستور 23 فيفري 1989 ظهرت عدة تغيرات جوهرية مست جميع جوانب الحياة خاصة السياسية، تمثلت في الانتقال من النظام الأحادي إلى نظام الانفتاح السياسي، الذي تولدت عنه ظهور التعددية النقابية وقد تم إصدار عدد من القوانين سنة 1991، سمحت بإرساء مبادئ جديدة وتمثلت في اعتراف وكفالة الحق النقابي لكل المواطنين وإلغاء احتكار الاتحاد العام للعمال الجزائريين علاوة على عدم ارتباط النقابات بالسلطة الحاكمة، ولقد سمحت هذه القوانين أيضا وفي إطار التعددية، ببروز عدة نقابات مستقلة عن السلطة عكس سابقتها نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين، التي كان لزاما عليها التعامل مع الوضع الجديد في إطار التعايش الديمقراطي بعيدا عن التبعية، ليفتح المجال أمام نقابة تنافسية مطلبية، مهنية، قطاعية، إضافة إلى النقابة المتحزبة:

- الاتحاد العام للعمال الجزائريين UGTA.
- النقابات المتحزبة (النقابة الإسلامية للعمل) SIT.

- النقابات القطاعية المهنية المستقلة.
- النقابة المستقلة لمستخدمي الإدارة العمومية SNAPAP.
- نقابة التربية والتعليم.
- المجلس الوطني المستقل لأساتذة التعليم الثانوي والتقني CNAPEST.
- النقابة المستقلة لعمال التربية والتكوين SATEF.
- النقابة الوطنية لعمال التربية SNTE.
- مجلس ثانوي الجزائر العاصمة CLA.
- الاتحاد الوطني للتربية والتكوين UNEF.
- نقابة الصحة العمومية.
- النقابة الوطنية لممارسي الصحة العمومية SNPSP.
- نقابة الممارسين الأخصائيين للصحة العمومية SNPSSP.
- النقابة الوطنية للأساتذة في العلوم الطبية SNPDSM.
- نقابات أرباب العمل أو المستخدمين.

ومع إعطاء حق التعددية النقابية وما تمخض عنه من تشكيل نقابات إلا أنه لم يمنع الاتحاد العام للعمال الجزائريين من احتلال مرتبة مميزة؛ حيث أصبح يركز على المطالب السياسية من خلال مشاركته في لجنة الدفاع عن الجمهورية سنة 1990 ثم ندوة الوفاق الوطني سنة 1994، كما ركز على موضوع تسريح العمال، وعلى الجانب الآخر ما يزال القطاع الخاص والأجنبي يعرف ضعفا في مجال التأطير النقابي، ولم تستطع النقابات حل المشاكل التي تعترضها كتلك المتعلقة بالجوانب التنظيمية وحقها في المشاركة في العملية التفاوضية رغم الاعتراف القانوني بوجودها وقوة تمثيليتها القطاعية الهامة، ومن ثم فإن الإصلاحات أدت إلى الهيمنة على العمل النقابي من طرف الاتحاد العام للعمال الجزائريين، المدعوم من السلطة السياسية التي رأت فيه أداة لإحداث توازن في مواجهة النقابات المستقلة التي تكاثر عددها.

إن المناخ السياسي للجزائر يلعب دورا هاما في التأثير على عمل المنظمة النقابية باعتبارها مجموعة المتغيرات السياسية والاقتصادية والمناخية والاجتماعية والدينية، التي تقع خارج المنظمات وهي في تفاعل ديناميكي مستمر. إن استراتيجية المنظمات تتجه إلى خلق إدارة التأثير وما يتضمن ذلك من تكيف أو تغير مع الظروف البيئية المحيطة الداخلية والخارجية بجعل الأهداف سهلة المنال.

وتتميز البيئة بأشكال عدة (البيئة البسيطة، المعقدة والمتغيرة البسيطة، البيئة المتنوعة المعقدة وفي هذه الأنواع يتحدد العمل النقابي).

والملاحظ أن نشاط المنظمات النقابية سواءً في الدول النامية أو الغربية، أضحت تقاوم تغيراً لم تشهد السنوات الماضية ويمكن حصرها فيما يلي:

- الأرقام المقدمة من قبل المنظمة الدولية للعمل تشير إلى خطورة ظاهرة زحف لا متناهي للشركات المتعددة الجنسيات (عددتها 40000 شركة منها 200000 فرع وتسيطر على 75٪ من التجارة الدولية) بحيث تؤثر على المؤسسات الاقتصادية للدول النامية؛
- نسبة التسريح الجماعي للعمال وحل المؤسسات في تزايد وهذا ما ينبأ بانفجار اجتماعي مستقبلي؛
- ظاهرة العولمة الاقتصادية تفرض على المنظمة النقابية حصانة ومقاومة متجددة لأن البيئة الثقافية والبشرية والإطار القانوني لم يعد يتلاءم مع المرحلة الراهنة من التحولات؛
- لم تكن المنظمات النقابية طرفاً قيادياً في الكثير من التحولات والقرارات الاستراتيجية التي يتخذها النظام السياسي في عملية التحول والانفتاح؛
- لم تعد ظاهرة الإضرابات فعالة في عملية التفاوض لكون الاتجاه الاقتصادي مسير نحو الخصخصة والذي أضعف قدرة العمال، هذا ما يحفز على الإشارة إلى أن دور نقابات العمال عرف شكلاً من التراجع بنسب متفرقة. إن معرفة مدى خطورة ظاهرة الانتشار السريع للمناطق الصناعية والتطور الذي تشهده التكنولوجيا، لم يواكب في بناء استراتيجية واضحة من قبل المنظمات النقابية للحد من انعكاسات هذا التطور على الشريحة العمالية والاقتصاد الوطني.

وبناء على هذه الأسباب كان من الضروري التركيز على إبراز إشكالية عمل المنظمة النقابية في ظل التحولات التي يعيشها العالم خاصة في العشريتين الماضيتين، مع التأكيد أن للبيئة دور مهم في عملية تغيير استراتيجية المنظمات النقابية لمواجهة مخاطر العولمة.

إن البيئات في العالم من خلال الواقع الجزائري، تختلف بحيث أن السياسات الحكومية الإصلاحية غير متشابهة وهذا بدوره يدفع بالمنظمات النقابية إلى انتهاج سياسات متفاوتة من حيث الاندماج أو الاستقلالية في العمل النقابي، إذ أصبحت المنظمة النقابية تنشط في بيئة تتميز بصراع متعدد الاتجاهات بحيث يتوقف قوة نشاطها على مدى التطور الذي وصل إليه المجتمع المدني ومن خلال هذا التغير في بنية المجتمع المدني تظهر

محركات ميكانيزمات اجتماعية جديدة تختلف عن الحركات الاجتماعية التقليدية سواء من حيث الأهداف أو الأدوار، فالحركات التقليدية كالحركات العمالية، كانت جزءا من الصراع الطبقي في المجتمع و هدفها حماية المصالح الاجتماعية الواسعة وعلى الرغم من إنها لم تكن تمارس نشاطا حزبيا مباشرا لكن يلاحظ أن نفوذ هذه الحركات وتأثيرها يضعف باستمرار نتيجة نجاح السلطة في استيعابها واحتواءها بانتهاج الأساليب التالية:

- إبراز خطورة الخوصصة المقيدة والمخططة واستحالة المرور إلى اقتصاد السوق دون توفير الشروط الضرورية والملائمة للشريك الاجتماعي في المشاركة العمالية في اتخاذ القرارات الحاسمة؛
- إبراز البعد الدولي وانعكاس التحولات الخارجية على العمل النقابي؛
- البحث عن سبل وأدوات تدعم قوة المنظمات النقابية حتى يضمن لها التكيف والاستمرارية.

ثانيا: مهمة المنظمة النقابية.

ينطلق العمل النقابي من ضرورة إعطاء العمال التمثيل الشرعي داخل المنظمات الإدارية والإنتاجية، وكان لهذا النشاط روابط تاريخية برهنت على أن هذه المنظمة كانت بمثابة آلية تماسك وانسجام بين الهيئات التي لها صلاحية صنع القرار والهيئة القاعدية التي تعمل على تنفيذ القرار.

وخلال حقبة زمنية متتالية ترسخ التمثيل النقابي شيئا فشيئا في ثقافة وسلوك العمال، وبواسطة النضال الطويل اعترف به كجزء ضروري في عملية تحول المجتمعات وإرساء مبادئ العدالة الاجتماعية والمساواة بين الطبقات المختلفة، ولعل الحقيقة المؤكدة لهذه الضرورة هو الاعتراف الذي أقره الباحثون بقيامهم بتحليل أسباب الأزمة الاقتصادية العالمية 1929 الناتجة من الأوجور الزهيدة للعمال التي كانت سببا في عدم نفاذ السلع من السوق مما سبب أزمة الكساد باعتبار أن هؤلاء العمال هم الذين يكونون الطلب الفعال في التوازن السوقي الكمي، ولعل دراسة الحقل النضالي للعمال من حيث التاريخ، يبين بانه حافلا بالأحداث التي تدخلت من أجل الضغط على تغيير علاقة الإنتاج من الطبقة الداعية إلى هيمنة الرأسمالية المتسلطة، وكانت أهم القضايا التي ناضل من أجلها العمال هي¹:

- مسألة تحسين الأجور؛
- تحديد ساعات العمل؛

¹<https://revues.univ-ouargla.dz/index.php/numero-01-2009-dafatir/519-2013-05-02-10-57-29> du 13/02/2018.

- الاستقرار الوظيفي؛

- التأمين والضمان الاجتماعي.

إلا أن آثار العوامل الدولية والمحلية ساهمت بطريقة مباشرة في التأثير على العمل التفاوضي والنشاط النقابي تقريبا في كل الدول التي قبلت بإجراء إصلاحات هيكلية على البنية الاقتصادية، وقد تنوعت تأثيرات هذه السياسة من دولة لأخرى حسب ظروف البيئية وإمكاناتها الاقتصادية الذاتية.

إن المشرع الجزائري وبعد أحداث أكتوبر 1988 اعترف بضرورة تغيير النظام الاقتصادي والسياسي والاجتماعي، مما تولد عن هذا الاقتناع التعديل الدستوري والاعتراف بالتعددية الحزبية ونتيجة لذلك فإن سنوات التسعينات كانت سنوات التعديلات التشريعية والقانونية والاقتصادية التي تدعم مبادئ الليبرالية، لاسيما حرية التجارة والمنافسة، والبحث عن النوعية والكفاءة لتحقيق استمرارية المؤسسة وقدراتها على المنافسة المشروعة في سوق العولمة الاقتصادي، أين جاء قانون (90-11) والمبين لمهام المنظمة النقابية والتي تتم عن طريق ممثلين منتخبين من طرف العمال، ينوبون عنهم في هيئات اتخاذ القرارات داخل المؤسسة¹.

المبحث الثاني: المساهمة العمالية في تسيير الهيئات المستخدمة.

إن فكرة مساهمة العمال في صنع القرار بالمؤسسة أو الهيئة المستخدمة التي يشتغلون فيها فرضت في كل أنحاء العالم نتيجة للتطور والتحول الذي شهدته مختلف الميادين، والذي أدى إلى ضرورة إنشاء نظام يعطي العمال الحق في المساهمة في صنع القرار الذي يهمهم ويهم مؤسساتهم، إن الحوار بين العمال وصاحب العمل أصبح ضرورة ملحة، لذا فكان من الضروري إنشاء هيكل تسمح بالحوار الفعال بين العمال وصاحب العمل وتسمح بتمثيل العمال في الهيئة المستخدمة مما يؤدي إلى نتيجة حتمية وهي مساهمة العمال في تسيير المؤسسة. إن الظروف الاقتصادية للمؤسسة والتغيرات الطارئة تؤثر بشكل أو بآخر على حقوق العمال ولذلك لا بد للمشرع من التدخل في فرض نظام يسمح للعمال المشاركة في تسيير مؤسساتهم وكذا في اتخاذ القرارات الحاسمة والهامة، فمطالب العمال بعدما كانت تتمحور حول تحسين ظروف العمل والأجور والمطالبة بالتأمينات الاجتماعية، انتقل اليوم بعد تحقيق هذه الأهداف الأولية إلى نوعية أخرى وأصبحت الآن تمس ميادين أخرى ذات أهمية والتي كانت في أمس القريب حكرا على رب العمل نظرا لطبيعة المؤسسة التي كانت تعتبر ملكا له، وأصبح العمال اليوم مع التطور الاقتصادي يطالبون بإدماجهم في صنع القرار داخل المؤسسة².

¹<https://revues.univ-ouargla.dz/index.php/numero-01-2009-dafatir/519-2013-05-02-10-57-29> du 13/02/2018.

² مازة عبلة، لجنة المشاركة في المؤسسة الجزائرية، رسالة لنيل شهادة الماجستير في القانون الاجتماعي، جامعة وهران، السنة الجامعية 2002-2003، ص 43.

وهذا ما سيحاول الباحث عرضه، وذلك بتقديم تعريف أجهزة المساهمة، ثم التطرق إلى التعرف على المساهمة العمالية المباشرة وغير المباشرة.

المطلب الأول: تعريف أجهزة المساهمة العمالية.

يشارك العمال في الهيئة المستخدمة من خلال ممثليهم أو مندوبين لهم، مشكلين ما يسمى لجنة المشاركة، والتي تنبثق منها لجنة فرعية تسمى بلجنة التنسيق. وهذا ما يسعى الباحث إبرازه من خلال هذا المطلب:

أولاً: التعريف بلجنتي المشاركة والتنسيق.

إن المادة 91 من قانون (90-11)¹ تنص أنه " تتم مشاركة العمال في الهيئة المستخدمة كما يأتي:
- بواسطة مندوبي المستخدمين في مستوى كل مكان عمل متميز يحتوي على 20 عامل على الأقل.
- بواسطة لجنة المشاركة تضم مندوبي المستخدمين²، في مستوى مقر الهيئة المستخدمة المنتخبين".
من مفهوم المادة 91 فإن لجنة المشاركة تتشكل من مجموع مندوبي المستخدمين، وإذا كانت بالمؤسسة فروع ويحتوي كل فرع على الأقل 20 عاملاً فلا بد من تنظيم الانتخابات من أجل اختيار مندوبي المستخدمين، إذا فإن لجنة المشاركة هي "عبارة عن مجموع مندوبي المستخدمين المنتخبين في فروع المؤسسة".
نجد بداخل لجنة المشاركة لجنة تسمى لجنة التنسيق والتي تحتوي بدورها على العديد من المجالس، وتتمتع لجنة التنسيق بالصلاحيات التالية³:

- تبني السياسة العامة فيما يخص الخدمات الاجتماعية للمؤسسة؛
- تبني أو تعديل النظام الداخلي للجنة المشاركة؛
- تبني التقدير السنوي للجنة المشاركة فيما يخص الميزانية السنوية؛
- تبني الغلاف المالي للجنة المشاركة؛
- انتخاب رئيس ومساعد رئيس لجنة المشاركة؛
- تعيين من ضمن أعضائها أو خارج أعضائها عضوين إداريين لتمثيل العمال في مجلس الإدارة بالمؤسسة؛
- تعيين خبير الحسابات ليراقب هذا الأخير نفقات الخدمات الاجتماعية تقوم بانتخاب رؤساء المجالس؛

¹ القانون (90-11) المؤرخ في 21/04/1990، المتضمن علاقة العمل، الجريدة الرسمية عدد 17، الصادرة بتاريخ 25/04/1990، ص562، المعدل والمتمم بالأمر رقم (96 - 21) المؤرخ في 09/07/1996، الجريدة الرسمية عدد 43، الصادرة بتاريخ 10/07/1996، ص07.

² المرسوم التنفيذي رقم (90-289) المؤرخ في 29/09/1990 - المتعلق بكيفيات انتخاب مندوبي المستخدمين، الجريدة الرسمية عدد 42، المعدل والمتمم بمقتضى المرسوم التنفيذي (97 - 248) المؤرخ في 08/07/1997، الجريدة الرسمية عدد 46، الصادرة في 09/07/1997، ص11.

³ مازة عبلة، مرجع سبق ذكره، ص60.

– تعيين ممثلي العمال في مختلف المجالس بالمؤسسة ونقصد المجالس التي نجد بها أعضاء من الإدارة والعمال.

ثانيا: سير عمل لجنتي المشاركة والتنسيق.

وعن اجتماعات لجنة التنسيق؛ فإنها تعقد اجتماعاتها مرة كل ثلاثة أشهر بطلب من رئيسها أو أغلبية أعضائها أما جدول أعمال هذا الاجتماع فيبلغ للإدارة خمسة عشر يوما على الأقل، وتقاريرها توضح في محاضر رسمية لاجتماعاتها.

تتكون لجنة التنسيق من المجالس الآتية، حيث أن كل مجلس يتكون من ستة إلى عشرة أعضاء، هذه المجالس عددها سبعة.

يمكن للجنة المشاركة إنشاء مجالس أخرى إذا رأت ضرورة لذلك¹.

- المجلس الأول المتعلق بتسيير الخدمات الاجتماعية
- المجلس الإعلامي المكلف بتلقي ونشر المعلومات المتلقية كل ثلاثة أشهر من قبل المستخدم ومكتب لجنة المشاركة تنشر مندوبي المستخدمين
- المجلس الهيكلي ويسهر على تطبيق النظام الداخلي للجنة المشاركة ويسهر على تكوين المنتخبين، ونقصد بهم مندوبي العمال خلال فترة وكالتهم وهذا بمعية الإدارة العامة للمؤسسة التي تضمن ذلك، ويسهر على التنظيم ومتابعة اجتماعات لجنة المشاركة
- مجلس النظافة والأمن المكلف ب:
 - ✓ حوادث العمل والأمراض المهنية.
 - ✓ مراقبة تنفيذ المعطيات التطبيقية فيما يتعلق بالنظافة، الأمن والخدمات الاجتماعية.
- مجلس الموارد الإنسانية وله دور:
 - ✓ إبداء الرأي قبل إصدار المستخدم قرار حول الخطة السنوية والتقارير السنوي قبل تنفيذه.
 - ✓ تنظيم العمل، مراقبته وتنظيم ساعات العمل.
 - ✓ مشروع إعادة هيكلة العمل وإنقاص مدة العمل أو إنقاص عدد من العمال، كذلك خطة التكوين المهني وما يخص هذا المجال.
- المجلس المالي والمراقبة وله دور:
 - ✓ تطوير الإنتاج.
 - ✓ الاستشارة أو إبداء الرأي في الغلاف المالي للتقرير المالي السنوي للمؤسسة بشكل عام.

¹ مازة عبلة، مرجع سبق ذكره، ص 51.

– المجلس المكلف بمتابع النظام الداخلي للمؤسسة وله دور كذلك في تلقي المعلومات حول سياسة التشغيل والعمل.

علما أن هذه المجالس يمكن أن تنشأ مجالس أخرى من قبلها، إذا رأت ضرورة في إنشائها فتطلب تصريحاً بذلك من لجنة المشاركة، إن أعضاء لجنة التنسيق التابعة للجنة المشاركة تنتخبهم هذه الأخيرة باقتراع سري.

هذا عن لجنة المشاركة، أما عن مندوبي المستخدمين فإنهم وعلى اعتبار أنهم في مجموعهم يكونون لجنة مشاركة فإنهم يمارسون صلاحياتهم تحت مراقبة لجنة المشاركة، لقد نظم المشرع الجزائري هذه الفئة بنصوص قانونية فقد أشار إليها في مادته 91 من القانون (90-11) المؤرخ في 21 أبريل 1990¹ التي تنص على «أن مندوبي المستخدمين يمارسون صلاحياتهم تحت مراقبة لجنة المشاركة».

المطلب الثاني: المساهمة العمالية المباشرة.

إن المشرع الجزائري في قانون (90-11) المتعلق بعلاقات العمل، خصص الباب الخامس منه لمشاركة العمال وقسمه إلى أربعة فصول حدد من خلالها أجهزة مشاركة العمال وطرق تشكيلها، التي تتم عن طريق الانتخاب وعن كيفية تسييرها، ومنح لها بعض التسهيلات حتى تتمكن من ممارسة الصلاحيات محولة لها بموجب القانون ومن هذا المنطلق نستطيع أن نبرز هذه الأخيرة من خلال الصلاحيات الاستشارية والإعلامية، وصلاحيات المراقبة والتسيير.

أولاً: الصلاحيات الاستشارية والإعلامية.

إن مجمل الصلاحيات الممنوحة لأجهزة المشاركة هي استشارية وإعلامية، فأجهزة المشاركة تُستشار في معظم شؤون القرارات الاقتصادية والتنظيمية التي يتخذها المستخدم والتي لها علاقة بتنظيم العمل ومراقبته، كما لها حق تلقي المعلومات وإعلامها للعمال وكذا الاطلاع على الكشوف المالية كما سيأتي بيانه.

1- الصلاحيات الاستشارية لأجهزة المشاركة:

تمثل الصلاحيات الاستشارية لأجهزة المشاركة في إبداء رأيها في قرارات لا يمكن للمستخدم اتخاذها إلا بعد استشارة لجنة المشاركة والتي يجب أن تبدي رأيها في أجل أقصاه خمسة عشر يوماً (15)، ويمكن تقسيم هاته القرارات إلى مجموعتين:

– قرارات تنظيمية تنحصر في تنظيم العمل²، والنظام الداخلي وكذلك مخططات التكوين المهني للعمال ونماذج العقود، تتمثل قرارات تنظيم العمل التي تُستشار فيها لجنة المشاركة في مقاييس العمل وتوقيته حسب طبيعته، وكذلك الحوافز والمبالغ المالية المقدمة من صاحب العمل كعلاوات لتحفيز العمال.

¹ القانون (90-11) المنظم لعلاقات العمل، الصادر بتاريخ 21 أبريل 1990، المادة 91، الجريدة الرسمية عدد 17.

² مزاري أحلام، المشاركة العمالية في تسيير الهيئة المستخدمة، رسالة تخرج لنيل شهادة الماجستير في القانون الاجتماعي، جامعة وهران، السنة الجامعية 2011-2012، ص ص 52-53.

بالنسبة للنظام الداخلي ومخططات التكوين المهني ونماذج العقود فعندما تضم المؤسسة أكثر من (20) عامل تعد المؤسسة نظاما داخليا يحدد من خلاله الوقاية الصحية للعمال، الأمن، الانضباط في العمل، والإجراءات التأديبية.

ومن أجل مواكبة العامل للتطور التكنولوجي لوسائل الإنتاج، فإن التكوين هو من أهم الحقوق المقررة قانونا له من أجل رفع مستواه المهني لذلك أوجب المشرع الجزائري على كل صاحب عمل تنظيم أعمال من أجل تكوين العمال وذلك في إطار برنامج يُعرض على لجنة المشاركة بإبداء رأيها وملاحظاتها فيه¹.

ومن المقرر قانونا ووفقا لقانون علاقة العمل، فإن هاته الأخيرة تنشأ بموجب عقد كتابي أو اتفاقي وتكون هذه العقود محددة بتوقيت كامل أو جزئي حسب الحالات المنصوص عليه في المادة 12 من القانون (90-11)² وهناك عقود عمل غير محددة المدة، وكذلك وجب استشارة لجنة المشاركة في الأشكال التي تتخذها عقود العمل وخاصة فيما يتعلق بمدة العقد.

— فيما يخص القرارات الاقتصادية والاجتماعية، فإن القرارات الاقتصادية تُجسد بإقرار مبدأ الإدارة المشتركة التي تُطلق على درجات مختلفة من إشراك العاملين في اتخاذ القرارات المتعلقة بأعمالهم، وهي عبارة عن درجات: درجة الإعلام والفهم المتبادل³، درجة الاستشارة التي تعطي للعامل الحق للاطلاع على سير العمل واستشارته في القرارات التي تُتخذ، ودرجة تفويض السلطة لاتخاذ القرار.

يشارك هؤلاء المندوبين على قدر المساواة مع ممثلي الإدارة لاتخاذ القرارات، فقد لوحظ أن المشاركة تؤدي إلى انخفاض الشكاوى من العمال في المؤسسة ليسود جو التفاهم بين أرباب العمل مما يساعد على تحسين مستوى العمل. لا شك أن تحمل العمال للمسؤولية في ميدان العمل يساعد على انتقال المشاركة في جميع المستويات فلا يتوقف مجالها عند مستوى المؤسسة بل يمتد إلى مستوى الصناعة ومستوى التكنولوجيا، إن المشاركة في التسيير الاقتصادي تساعد على رفع إنتاجية الفرد وتحسين نوعية الإنتاج والخفض من التلف في المواد والسلع تامة الصنع⁴.

أما القرارات الاجتماعية تكمن في القرارات المتخذة من طرف لجنة المشاركة في تسيير الخدمات الاجتماعية للهيئة المستخدمة بحيث تقوم لجنة المؤسسة بتسيير الخدمات الاجتماعية. إن التشريع الجزائري في نص المادة 94 من القانون (90-11) لعلاقات العمل ينص على أنه إن كان التسيير للخدمات الاجتماعية يُعطى للجنة المشاركة بعد اتفاق مع المستخدم فتتظم اتفاقية بين لجنة المشاركة والمستخدم، وتحدد هذه الأخيرة شروط ومعطيات سير الخدمات الاجتماعية ورقابة لجنة المشاركة عليها بهذا النص من القانون أصبح من

¹ المواد من 57 على 61 من قانون (90-11) السالف الذكر.

² المادة 12 من القانون (90-11)، مرجع سبق ذكره.

³ عبد الرحمان عبد الباقي، دراسة العلاقات الإنسانية وإدارة الأفراد، مكتبة عين الشمس، 1968.

⁴ مازة عبلة، مرجع سبق ذكره.

صلاحيات لجنة المشاركة تسيير لجنة الخدمات للهيئة المستخدمة، وبذلك تمارس هذه الصلاحيات مباشرة من قبل لجنة المشاركة أو تُعطى للمستخدم مهمة اتخاذ القرارات الاجتماعية.

2- الصلاحيات الإعلامية للجنة المشاركة

وفقا لما جاءت به المادة 94 من القانون (90-11) أين يمكن تقسيمها إلى صلاحيات تلقي المعلومات وإعلام العمال وصلاحيات المراقبة والاطلاع على الكشوفات المالية، بحيث تُعتبر لجنة المشاركة وسيلة اتصال بين صاحب العمل والمستخدمين؛ حيث تبلغهم بكافة المعلومات التي تهمهم وتخص حياتهم المهنية المرتبطة ب حياة المؤسسة والتي تهدف إلى تسيير أحسن لها.

إلا أن المشرع الجزائري قد قيد المعلومات التي يمكن أن تبلغها لجنة المشاركة للعمال باستثناء المسائل المتعلقة بأساليب الصنع والعلاقات مع الغير وكل ما من شأنه أن يكتسي طابع الكتمان والسرية ماعدا ما يوافق عليه المستخدم، حيث يحدد من خلال النظام الداخلي للمؤسسة المسائل التي يمكن تبليغها للعمال.

أما فيما يخص الاطلاع على الكشوفات المالية فإن الوثائق الشاملة هي من أهم الكشوفات المالية التي تطلع عليها أجهزة المشاركة وهي عبارة عن جدول يضم في جانبه الأيمن الأصول وفي جانبه الأيسر الخصوم، تتمثل مجموعة الأصول في الاستثمارات وتتضمن المصاريف الإعدادية، القيم غير المادية، الأراضي، أجهزة الإنتاج، معدات ووسائل النقل والاستثمارات قيد الإنتاج، كما تشكل مجموعة الأصول المخزونات وحقوق المؤسسة كأموالها الجاهزة وحسابها الجاري في البنك. أما مجموعة الخصوم تتضمن الأموال الخاصة والحصص المقدمة عند التأسيس وكذا المبالغ فيها إن وجدت، الاحتياطات المكونة من الأرباح في انتظار التوزيع، كما تشكل مجموعة الخصوم من الديون بمختلف أنواعها، جدول حسابات النتائج ووثائق أخرى الذي يجمع بين حسابات التسيير بين نفقات وإيرادات ومقارنة مرحلية لحساب الإيرادات التي تسايرها للحصول على النتائج الجزئية (الهامش الإجمالي، القيمة المضافة، نتيجة الاستغلال وخارج الاستغلال) إلى أن نحصل على نتيجة صافية نتيجة الدورة المحاسبية، للإشارة فإن لهذا الجدول أهمية بالغة بالنسبة لكل المحللين على مستوى المؤسسة وكذلك لجان المشاركة¹.

من خلال هذه الوثائق والكشوف يمكن للجنة المشاركة أن تقف على وضعية المؤسسة المالية كما يمكن لها أن تستدعي عند الحاجة محافظ الحسابات الذي يقدم لها كافة الشروحات الإضافية.

ثانيا: صلاحيات المراقبة والتسيير.

تعتبر صلاحيات المراقبة والتسيير الممنوحة لأجهزة المشاركة بالمقارنة مع الصلاحيات الاستشارية والإعلامية ضئيلة جدا، لكن لها أهمية قصوى رغم قلتها وتعلق بمراقبة تنفيذ بعض الأحكام المتعلقة بالضمان الاجتماعي كما تتجلى صلاحيات أجهزة المشاركة التقريرية في تسييرها للخدمات الاجتماعية مع توفير

¹مزاري أحلام، مرجع سبق ذكره، ص76، بتصرف.

صندوق مالي لها، والمصلحة الوحيدة التي تستقل أجهزة المشاركة بتسييرها في الهيئة المستخدمة، بالإضافة إلى مشاركة ممثليها في مجلس الإدارة ومجلس المراقبة إن توافرت عليهما الهيئة المستخدمة.

كما سبق الذكر، فإن المشرع الجزائري قد منح أجهزة المشاركة صلاحيات مراقبة تنفيذ الأحكام المتعلقة بالوقاية الصحية وأمن العامل وكذا الأحكام المطبقة في مجال الضمان الاجتماعي لذلك ارتأينا لذكر مراقبة تنفيذ الأحكام المتعلقة بالوقاية الصحية للعامل وأمنه؛ حيث نستعرض مضمون هذه الأحكام وكذا تنظيم تطبيقها والأحكام المطبقة في ميدان الضمان الاجتماعي؛ حيث نتناول من خلاله التأمينات الاجتماعية باختلاف محاورها وكذا حوادث العمل والأمراض المهنية.

بعد تطرقنا للصلاحيات الفعلية الممنوحة لأجهزة المشاركة والمتعلقة بالمراقبة، سوف نتناول الجانب الذي خول للنقابات الهيمنة والسلطة عليها والمتمثلة في صلاحيات تسيير الخدمات الاجتماعية مضمونها وكذا تسييرها وتمويلها، وذلك بتعيين لجنة المشاركة لممثليها في مجال الإدارة ومجلس المراقبة حسب الحالة للهيئة المستخدمة حيث نتطرق لمختلف المراحل التي مرت بها هذه المشاركة في التسيير والإدارة عن طريق المجلسين، ثم نستعرض المرحلة الراهنة لهذه المشاركة. لقد أسند المشرع الجزائري تسيير الخدمات الاجتماعية للأجهزة، إذ تسند هذه المهمة للجنة المشاركة حيث تعتبر الصلاحية الوحيدة في التسيير التي تنفرد بها أجهزة المشاركة في الهيئة المستخدمة، كما أجاز لها قانون العمل أن تتنازل عن هذه المهمة لصالح المستخدم بعد موافقته وذلك بموجب اتفاقية تبرم بين لجنة المشاركة وصاحب العمل يحدد فيها شروط وكيفية الممارسة وكذا الرقابة، فبالرغم من هذا الخيار في التسيير فإن المشرع الجزائري قد متع لجنة المشاركة من وضع إطار المشاركة والرقابة لتسيير الخدمات الاجتماعية لما لهذه الأخيرة من إيجابيات ومنافع تخدم مباشرة العمال، المتقاعدين وذوي حقوقهم¹، كما تساهم في المحافظة على المناخ الاجتماعي واستمرارية المؤسسة.

المطلب الثالث: المساهمة العمالية غير المباشرة.

إن الجهاز الثاني الذي يمكن العمال من المشاركة في التسيير، هو النقابة العمالية، فالمشرع الجزائري فرق بين نوعين من الممثلين: ممثلين نقابيين وممثلين منتخبين من قبل العمال وهاذين النوعين من الممثلين أطلق عليهما تسمية ممثلي العمال، فالممثلين النقابيين يكونون معينين.

فالنقابات هي منظمات جماعية يقوم بتكوينها العمال أو أرباب العمل، الذين يمارسون مهنة معينة أو مجموعة من المهن بقصد حماية مصالحهم وتحسين أحوالهم² كما تقوم بالدفاع عن حقوقهم والارتقاء بمستوى

¹ المادة 94 فقرة 05 من القانون رقم (90-11)، مرجع سبق ذكره.

² فتحي عبد الرحيم وأحمد شوقي محمد عبد الرحمان، شرح قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، منشأة المعارف الإسكندرية، طبعة 2002، ص334.

المهنة وأيضا تنسق العمل¹ بين الأعضاء دون أية تفرقة تقوم على أساس المهنة أو الجنس أو اللون أو العقيدة أو العرق أو الجنسية أو الرأي السياسي كما يعرفها الفقه الرأسمالي على أنها "منظمة دائمة للعمال هدفها الدفاع عن مصالحهم المشتركة وتحسين أحوال معيشتهم"².

التنظيم النقابي هو تكتل لمجموعة من العمال في مهنة واحدة أو عدة مهن متقاربة، بغرض الدفاع عن المصالح المشتركة في إطار النقابة وبطريقة تتصف بالاستمرارية، بالنظر لديمومة الغرض الذي يسعى التنظيم النقابي لتحقيقه من هذا المنطلق قمنا بدراسة المساهمة العمالية الغير مباشرة من خلال وسائلها وطرق المساهمة فيها³.

أولاً: وسائل المساهمة غير المباشرة.

إن الحق النقابي وتمثيل العمال حق معترف به ومكسب مضمون للجميع، فإذا كانت الغاية من إنشاء المنظمات النقابية هو الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية للعمال وتمثيلهم أمام صاحب العمل، فإن تحقيق ذلك الهدف يفترض تواجد تلك المنظمات في أماكن العمل، كما يتطلب هذا الوجود النقابي في المؤسسات توفير للمنظمات النقابية والأجهزة التمثيلية الوسائل التي تمكنها من القيام بعملها على أحسن وجه. إن الاعتراف القانوني بالمنظمات النقابية داخل المؤسسات في فرنسا بدأ سنة 1968 عندما تم الاعتراف بالفروع النقابية، وكانت هذه الانطلاقة الكبيرة للمكتسبات التي حققتها النقابات بعد اتفاقيات غرينال Grenelles.

إن المشرع الجزائري وهو متأثر ببعض القوانين، نظم الوجود النقابي داخل المؤسسة بالسماح للنقابات التمثيلية بإنشاء هياكل نقابية تمثل المنظمات أمام صاحب العمل، فأصبح الهيكل النقابي الناطق الرسمي للمنظمة النقابية في كل ما يجري داخل المؤسسة، تمنح جميع وسائل العمل التي تحصل عليها المنظمة النقابية، ماعدا ما تتعلق بالشخصية المعنوية التي تنفرد بها النقابة، فالأهمية اليوم ليست متعلقة فقط بالحرية النقابية الفردية المتمثلة في حرية الانخراط أو عدم الانخراط بل تعدتها لتصبح الأهمية في دور التنظيم النقابي في إطار المؤسسة فالهيكل النقابي لا يمارس هذه الوظائف إلا عن طريق مندوبين نقابيين معينين من طرف المنظمة النقابية⁴.

¹ سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل، وفقا لأخر التعديلات لسنة 2002 وقانون الضمان الاجتماعي الأردني رقم 19 لسنة 2001 دراسة مقارنة مع التطبيقات القضائية لتمكين التمييز، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، الإصدار الأول 2004 ص174.

² أحمد حسن البرعي، الوسيط في التشريعات الاجتماعية علاقات العمل الجماعية، الجزء الثالث، الكتاب الأول: النقابات العمالية، دار النهضة العربية، 2006، ص125.

³ بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية والجماعية، دار الريحانة للنشر والتوزيع، دون سنة نشر، ص186.

⁴ نفس المرجع السابق، ص188.

وفيما يلي يتم التطرق إلى الأحكام المتعلقة بالمنظمة النقابية بشكل عام، والوسائل الواجب توفرها لمساهمة العمال في ممارسة حقهم النقابي، ومدى إمكانية أي منظمة نقابية أن تنشئ هيكلًا نقابيًا أم أن هذه الأخيرة من اختصاص نوع خاص من المنظمات.

1. الأحكام المتعلقة بالمنظمات النقابية:

لقد صدر القانون المتعلق بممارسة الحق النقابي رقم (90-14) والذي يحقق الأهداف الأساسية التالية:¹

- ترسيخ الحريات الأساسية في عالم الشغل
- تقرير أسس الحوار وتنظيم مشاركة النقابة في المؤسسة
- الحث على التمثيل الديمقراطي للمتعاملين الاجتماعيين
- الحرية في إنشاء التنظيمات النقابية، حيث نصت المادة الثالثة من القانون (90-14) بقولها "يحق للعمال الأجراء من جهة والمستخدمين من جهة أخرى أن يكونوا لهذا الغرض تنظيمات نقابية أو ينخرطوا انخراطًا حراً وإرادياً في تنظيمات موجودة شريطة أن يمثلوا للتشريع المعمول به والقوانين الأساسية لهذه التنظيمات النقابية"².
فالقانون المذكور أعلاه (90-14) يحدد وينظم كيفية تأسيس التنظيمات النقابية وتسييرها وهذا ما سنوضحه في وصول الحركة النقابية في الجزائر إلى التعددية الناتجة عن المسار الاجتماعي، الاقتصادي والسياسي الذي بدأت تتجه إليه الجزائر، هداماً دفع المشرع إلى ضرورة إنشاء المنظمات النقابية قصد الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية لأعضائها، وتبيان الإطار الذي تعمل فيه هذه المنظمات من خلال التشريع الجديد في مجال الحقوق والواجبات الخاصة بأعضائها.

2. الآثار القانونية المترتبة عن الاعتراف بالمنظمة النقابية وكيفية حلها:

منح المشرع النقابة العمالية الشخصية القانونية، ولكنه لم يوضح بدقة طبيعة هذه الشخصية وما إذا كانت ضمن أشخاص القانون العام أم أن لها شخصية قانونية ذات طبيعة خاصة، بغض النظر عن الطبيعة الشخصية القانونية للنقابة؛ فإن مجرد الاعتراف للنقابة بها يترتب عليه عدة نتائج قانونية هامة، وهو ما سنوضحه من خلال الآثار المترتبة على الاعتراف بالمنظمة النقابية وكذا كيفية حلها.

3. حل المنظمة النقابية:

إنه وباعتبار التنظيمات النقابية كشخص من أشخاص قانون العمل تجدر بنا الإشارة إلى حل النقابة، وهذا من خلال ما جاء به المشرع في المواد من 27 إلى 33 من القانون (90-14)³.
لقد نص التشريع المعمول به على حل النقابة إما إرادياً أو يعلن عن حله بالطرق القضائية:

¹ القانون (90-14) المؤرخ في 02/06/1990، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، الجريدة الرسمية الجزائرية.

² نفس المرجع السابق، المادة 03.

³ المواد 27 إلى 33 من القانون (90-14)، مرجع سبق ذكره.

أ- يكون الحل إراديا عندما يقرر النقابيون بالإجماع وضع حد للتجمع أو عندما تنص الأنظمة القانونية على زمن معين لانتهائه، حسب المادة 29 من قانون (90-14) السالف الذكر، يعلن أعضاء التنظيم النقابي أو مندوبوهم المعينون قانونا، حل التنظيم النقابي إراديا طبقا للأحكام المنصوص عليها في القانون الأساسي بعد الحل يتقرر مصير أموال النقابة طبقا للأنظمة القانونية وفي حالة غيابها فتُحل طبقا لما تحدده الإجراءات التي تضعها الجمعية العامة، غير أنه لا يجوز بأي حال من الأحوال تقسيم الأموال بين الأعضاء المنتسبين¹.

ب- يكون الحل إجباريا بناءً على دعوى من قبل السلطة العمومية المختصة، يمكن للجهاز القضائي توقيف نشاط أي تنظيم نقابي ووضع الأختام على أملاكه إذا كان هذا التنظيم يمارس نشاطا مخالفا للقانون أو غير منصوص عليه في القانون الأساسي وهذا حسب ما هو منصوص عليه في الفقرة الأولى من المادة 31 من القانون (90-14)، أما الفقرة الثانية من نص المادة فتتص على أنه: "يسري أثر هذا الحل ابتداء من تاريخ إعلان الحكم القضائي، بصرف النظر عن جميع طرق الطعن"².

كما أنه هناك طريق أخرى لحل التنظيم النقابي نصت عليها المادة 32 من القانون (90-14) وفيها يمكن للمحكمة أن تأمر بمصادرة أملاك التنظيم النقابي موضوع الحل القضائي بناء على طلب النيابة العامة. وبالرجوع إلى المادة 33 من نفس القانون السالف الذكر نجد أنها تبين لنا من تؤول له أملاك التنظيم النقابي بعد الحل.

ثانيا: طرق المساهمة العمالية غير المباشرة.

نظرا لأن وظيفة النقابة هي الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية لأعضائها، حرص المشرع على منحها طرق لدعمها في القيام بمهمتها وتنوع هذه الطرق وتباين في الضغط الذي توقعه على صاحب العمل، فهناك الوسيلة المثلى والمتمثلة في إجراء المفاوضات بين العمال وصاحب العمل لتنظيم علاقة العمل ووضع شروط الاستخدام وتنظيم العمل، وهناك طرق أخرى قد تكون أكثر ضررا وضغطا على صاحب العمل وهو اللجوء لاستخدام الحق في الإضراب³.

إن الحق في التفاوض الجماعي هو حق كُرس بموجب جملة من القوانين التي جاءت بعد صدور دستور 1989 ولاسيما قانون (90-02) في المادة 4⁴ منه، إلا أن الفقرة الثالثة من هذه المادة قد جعلت شروط تطبيق أحكام التفاوض تتحدد من خلال دورية الاجتماعات في الاتفاقات والاتفاقيات الجماعية للعمل، إلا

¹ المادة 29 من القانون (90-14)، مرجع سبق ذكره.

² المادة 31 من القانون (90-14)، مرجع سبق ذكره.

³ أحمد حسن البرعي، مرجع سبق ذكره، ص 45.

⁴ قانون رقم (90-02) المؤرخ في 1990/02/06 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب المعدل والمتمم-جريدة رسمية العدد 6، 1990.

أن هذا الأمر بقي غامضا إلى غاية صدور قانون (90-11) الذي أعتبر القانون الأساسي لكل علاقات العمل إلى جانب الاتفاقيات الجماعية التي يبرمها الأطراف المعنيين بمعالجة ثلاث محاور أساسية وهي علاقة العمل، مشاركة العمال والتفاوض الجماعي¹ الذي خصه المشرع بباب كامل هو الباب السادس من القانون (90-11) الذي قسمه إلى خمسة فصول.

أما بالنسبة للإضراب فقد كان الوسيلة التي استخدمها العمال، حتى قبل الاعتراف لهم بحق التنظيم للحصول على هذا الحق وتكريسه من الناحية القانونية، ولم تتضمنه أي من الاتفاقيتين رقم 87 و 98 الصادرتين عن منظمة العمل الدولية حتى الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، لكن العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية اعترف به صراحة كحق للعمال يمارس طبق القوانين البلد المختص²، وقد اعتبره دستور 1996 في مادته 57 حقا معترفا به ويمارس في إطار القانون، وهذا ما أكده المشرع خلال نص المادة الخامسة فقرة 8 من قانون (90-11) وقانون (90-02) المشار إليهم سابقا.

فيما يخص المساهمة في المفاوضات الجماعية للعمل، من خلال أحكام قانون العمل رقم (90-02) فقد منح المشرع الجزائري الحق لأطراف علاقة العمل حرية النقاش حول شروط وظروف العمل، بعدما كانت هذه الحقوق محدودة وفقا لجملة من المواد والنصوص التي تعتبر جامدة إذ بدأ يلقي موضوع التفاوض الجماعي اهتماما بالغا ويرجع ذلك إلى التحولات الاقتصادية التي عرفتها الجزائر.

إن التفاوض الجماعي هو طريقة جد فعالة لمشاركة العمال في التسيير، فينظم علاقات العمل بين صاحب العمل والمستخدمين عن طريق الاتفاقيات الجماعية بين أصحاب الشأن، أي صاحب العمل والعمال؛ حيث يعتبر هذا الأخير وسيلة مرنة تساعد على اتخاذ القرارات، كما أن للتفاوض الجماعي مجال حدده المشرع الجزائري على سبيل المثال؛ حيث جاء في المادة 120 من قانون علاقات العمل أن الاتفاقيات الجماعية تعالج شروط التشغيل والعمل كما يمكنها أن تعالج التصنيف المهني، مقياس العمل بما فيها ساعات العمل وتوزيعها، الأجور الدنيا المطابقة وكذلك مواضيع أخرى مختلفة مجموعها أربعة عشر (14) موضوعا يمكن معالجتها عن طريق التفاوض الجماعي من خلال الاتفاقيات الجماعية، فيفصل التفاوض الجماعي وعن طريق الاتفاقيات الجماعية التي يمثل العمال كأطراف فيها بفصل التنظيمات النقابية التمثيلية لهم، يمكن لهم المشاركة الفعالة وتقرير آرائهم وتطلعاتهم في مجال الاتفاقيات الجماعية التي يلتزم صاحب العمل تطبيقها بمجرد التعاقد عليها بمبدأ التفاوض الجماعي وأطرافه، ومن جهة ثانية الحفاظ على مستويات التفاوض الجماعي فقد يكون على مستوى المؤسسة أو مستويات أخرى كما أنه يترتب على التفاوض الجماعي مجموعة من النتائج

¹قادية عبد الله، الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري، رسالة ماجستير في القانون الاجتماعي، جامعة وهران كلية الحقوق، 2004.

² أحمد حسن البرعي، مرجع سبق ذكره، ص 194.

الواجبة التنفيذ وهذا ما سنحاول فهمه من خلال تنفيذ التفاوض الجماعي الذي يجرى على عدة مستويات، إذ يمكن أن تجرى المفاوضات الجماعية على مستوى المؤسسة، الفرع المهني أو المستوى المشترك¹.

في حالة تنفيذ التفاوض الجماعي يجب أن يمثل كل واحد من الطرفين في الاتفاقات الجماعية للمؤسسة عدد يتراوح من ثلاثة (03) إلى سبعة (07) أعضاء في الاتفاق من درجة أعلى (أي على مستوى مهني وطني) لا يمكن أن يتجاوز عدد ممثلي كل طرف أحد عشر (11) عضواً، ويعين كل واحد من الطرفين ينفي التفاوض لسير المفاوضات الجماعية، رئيساً يعبر عن رأي أغلبية أعضاء الوفد الذي يقوده ويصبح ناطقه الرسمي بحيث تعالج الاتفاقات شروط التشغيل والعمل ويمكنها أن تعالج خصوصاً العناصر التالية:

1. التصنيف المهني.
 2. مقياس العمل بما فيها ساعات العمل وتوزيعها.
 3. الأجور الأساسية الدنيا المطابقة.
 4. التعويضات المرتبطة بالأقدمية والساعات الإضافية وظروف العمل، بما فيها تعويض المنطقة.
 5. المكافآت المرتبطة بالإنتاجية ونتائج العمل.
 6. كفاءات مكافأة فئات العمال المعيّنين على المردود.
 7. تحديد النفقات المصرفية.
 8. فترة التحريب والإشعار المسبق.
 9. مدة العمل الفعلي التي تضمن مناصب العمل ذات التبعيات الصعبة أو التي تتضمن فترات توقف من النشاط.
 10. التغييرات الخاصة.
 11. إجراءات المصالحة في حالة وقوع نزاع جماعي في العمل.
 12. الحد الأدنى من الخدمة في حالة الإضراب.
 13. ممارسة الحق النقابي.
 14. مدة الاتفاقية وكيفية تمديدها أو مراجعتها أو نقضها².
- في حالة ما إذا توصلت الأطراف إلى اتفاق حول المسائل التي تخص موضوع التفاوض ينتج عنه إبرام اتفاقيات أو اتفاقات جماعية على مستوى المؤسسة أو على مستوى القطاع.

¹Jean Mouly, droit du travail, 4eme édition, Bréal, 2008, Paris, page 260.

²القانون (90-11)، مرجع سبق ذكره، المادة 120.

ثالثا: المشاركة العمالية في تمويل الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي.

لقد أصبحت الدراسات في مجال التمويل اليوم من المواضيع بالغة الأهمية، نظرا لأن التمويل يعد أحد أهم المتغيرات التي تحكم وتحدد عملية التنمية بالإضافة إلى كونه من الوظائف الفائقة الأهمية في مختلف المنشآت وذلك لما يترتب عنه من اتخاذ مجموعة من القرارات على ضوءه، أهمها تلك القرارات المتعلقة باختيار مصادر التمويل والقرارات المتعلقة بالائتمان.

وعموما تركز المنظومات التأمينية الاجتماعية في العالم في تمويلها على المفاضلة بين مصدرين أو الأخذ بكليهما وهما الاشتراكات المهنية والضرائب، وهذا حسب ما أقرته الاتفاقية رقم 102 المتعلقة بالمستويات الدنيا للضمان الاجتماعي والتي تنص في مادتها 07 على ما يلي: "... يجب تمويل المزايا الممنوحة بالتطبيق لهذه الاتفاقية وكذا مصاريف إدارتها جماعيا عن طريق الاشتراكات أو الضرائب أو كليهما؛ حيث تأخذ كل دولة بالطريقة التي تتلاءم مع أحوالها الاقتصادية وظروفها الاجتماعية¹.

على غرار باقي المنظومات التأمينية الاجتماعية في العالم، تولي المنظومة الوطنية للضمان الاجتماعي عناية بالغة للمسألة التمويلية كونها المحدد الرئيسي لاستمرار نشاطها من عدمه، وتسعى بذلك إلى تنويع مصادرها التمويلية لضمان السير الحسن لأجهزتها من جهة، وتوفير حماية اجتماعية معممة لكافة فئات المجتمع من جهة أخرى².

فيما يلي نستعرض أهم المصادر التمويلية للمنظومة الوطنية للضمان الاجتماعي، التي هي كما يلي:

1- التمويل عن طريق الاشتراكات:

تعني فكرة الاشتراكات الاجتماعية مساهمة كل مؤمن اجتماعي في تمويل الضمان الاجتماعي قبل الاستفادة من الحماية الاجتماعية، وهذا ما يفسر أنه توجد علاقة بين قيمة مساهمته والخدمة الاجتماعية التي يستفيد منها تعد هذه الطريقة أكثر فعالية إذا ما قورنت بتمويل الدولة أو الضرائب³.

هذا ويعتبر التمويل عن طريق الاشتراكات الركيزة الأساسية لإيرادات نظام الحماية الاجتماعية في الجزائر؛ حيث يدفع العمال اشتراكاتهم لدى صناديق الضمان الاجتماعي (CNAS, CASNOS)

¹ كاتب فاطمة الزهراء، آليات الحفاظ على التوازنات المالية لصناديق الضمان الاجتماعي في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماستر أكاديمي في العلوم التجارية، تخصص المراجعة والتدقيق، جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي، السنة الجامعية 2016-2017، ص 60.

² نفس المرجع السابق، ص 60.

³ بن سعدة كريمة، تسيير صناديق الضمان الاجتماعي في الجزائر، رسالة لنيل شهادة الماجستير، قسم إدارة الأعمال، جامعة تلمسان، 2010-2011، ص 6.

(CACOBATPH, CNR, CNAC)، توزع هذه الاشتراكات بدورها على شكل أقساط يتحملها كل من العامل ورب العمل وبنسب متفاوتة وتوجه أساسا لتمويل أداءات الضمان الاجتماعي وهي كما يلي:

- التأمينات الاجتماعية
- حوادث العمل والأمراض المهنية
- التقاعد
- التقاعد المسبق
- التأمين على البطالة¹.

تنتهج الدولة سياسة تتجه نحو رفع معدل الاشتراك لدى الضمان الاجتماعي تصب لصالح أصحاب العمل والمؤسسات، بتخفيض تكلفة الاستثمار على حساب تكلفة المعيشة، وهذا سعي منها على تحفيز أرباب العمل على الاستثمار ومن ثم زيادة حجم اليد العاملة، والتي بدورها هي الأخرى سوف تغذي صناديق الضمان الاجتماعي باشتراكات جديدة مقتطعة من أجور العمال الجدد.

2- التمويل عن طريق الضرائب (ميزانية الدولة):

تضطلع العديد من الدول بتمويل جزء من نظام تأميناتها الاجتماعية من خلال الإعانات والتحويلات الاجتماعية، وهي تمثل اقتطاعات مدفوعة نيابة عن الأشخاص عديمي القدرة على الدفع كالأطفال، ربات البيوت، البطالين، ... إلخ، وفي بعض الدول تُدفع هذه الإعانات باسم الخدمات الصحية مثل التلقيح والمعالجة الطبية وغيرهما من الخدمات الصحية، وتصل نسبة التمويل الحكومي إلى حدود 60 % في بعض الدول الأخرى وهو ما يمثل إشكالية كبيرة بالنسبة لميزانية الدولة.

بالنسبة للحالة الجزائرية؛ فإن ميزانية الدولة تتدخل من خلال صرف الإعانات والمنح العائلية، إضافة إلى النفقات الموجهة لخدمة التضامن الوطني بالنسبة للمتقاعدين الذين يتقاضون منح تقاعد منخفضة، وفي سنة 2006 ومن خلال أمر مرسوم رئاسي، تم إنشاء الصندوق الوطني لأموال التقاعد، والذي يمول أساسا عن طريق توجيهه 2 % من الجباية البترولية، ويمثل هذا إصلاحا عميقا موجه للمساهمة في تأمين نظام التقاعد للأجيال القادمة.

¹ بن دهمة هوارية، الحماية الاجتماعية في الجزائر دراسة تحليلية لصندوق الضمان الاجتماعي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية وعلوم التسيير، جامعة أبو بكر بلقايد بتلمسان، السنة الجامعية 2014-2015، ص108.

كذلك أقر قانون المالية إنشاء الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي سنة 2010، يمول جزء منه من خلال الرسوم المفروضة على التبغ، والرسوم المفروضة على السفن والبواخر الموجهة للسياحة بالإضافة إلى اقتطاع نسبة 5% من الفوائد الصافية لمستوردي الدواء.

إضافة إلى الاشتراكات السابقة والمساعدات الحكومية، توجد هناك بعض مصادر التمويل لنظام الضمان الاجتماعي كعوائد صناديق الاستثمار، المساهمات والحقوق المقدمة من طرف العمال الموجهة إلى خدمة التأمين على البطالة والتقاعد المبكر، الزيادات والرسوم الإضافية لمخالفات التأخيرات والغرامات المالية وبعض العقوبات الأخرى¹.

ويمكن القول عموماً أن القاعدة التمويلية للمنظومة الوطنية للضمان الاجتماعي تستند إلى مصدرين الاشتراكات المهنية والضرائب؛ حيث يتم تمويل صناديق الضمان الاجتماعي المتمثلة في الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء CNAS، الصندوق الوطني للتقاعد CNR، والصندوق الوطني للتأمين عن البطالة CNAC عبر الاشتراكات الاجتماعية المقطوعة من الدخل والمتأية من العامل ورب العمل وبنسب متفاوتة، وهو ما ينطبق على فلسفة النموذج "البيسماركي" والتي تقتضي تمويل الضمان الاجتماعي عن طريق الاشتراكات، في حين يتم تمويل الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء CASNOS عبر الاقتطاعات الضريبية، وهو ما ينطبق على فلسفة النموذج "البيفردجي" والتي تقتضي تمويل الضمان الاجتماعي عن طريق الاقتطاعات الضريبية المفروضة على الدخل².

كما يمكن القول بأن تدخل ميزانية الدولة في تمويل قطاع الضمان الاجتماعي بالجزائر يبقى محدوداً جداً؛ بحيث لا توفر سوى جزء قليل من احتياجاته التمويلية الكلية لكل مؤسساته كما، أن مصادر التمويل الأخرى كالأستثمارات وغيرها قليل جداً على اعتبار أن الاقتصاد الجزائري هو اقتصاد ذو بنية هيكلية وإنتاجية ضعيفة جداً، ومنغلق على نفسه، مما يجعل حجم الفرص الاستثمارية المرجحة صغير جداً.

¹ Ministère du travail de l'emploi et de la sécurité sociale, Présentation du système de sécurité sociale algérien, 2010, p06.

² نصر الدين عيساوي، حمایزة لامية، دور منظومة التأمينات الاجتماعية في الحد من ارتفاع النفقات الصحية، بحث مقدم للملتقى الدولي حول "سياسات الإنفاق الصحي في الجزائر بين الواقع والآفاق" دراسة حالة الضمان الاجتماعي الجزائري، جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي، ص06.

3- التمويل عن طريق أموال الخدمات الاجتماعية واشتراكات التعاضديات:

بناءً على ما ورد في المرسوم رقم (82-179) المؤرخ في 15/05/1982 فإن تمويل الخدمات الاجتماعية يتم بتكفل الهيئة المستخدمة بالمنشآت الأساسية اللازمة لإنشاء هاته الخدمات وتطويرها، وتجهيز ذلك وتجديده.

تمول الهيئة المستخدمة صندوق الخدمات الاجتماعية التابع لها، بمساهمة سنوية تُحسب على أساس نسبة 03% من كتلة الأجور الخام بما في ذلك العلاوات والتعويضات على اختلاف أنواعها، اعتماداً على حسابات السنة المنصرمة¹.

تخصص نسبة 03% المقررة في الفقرة أعلاه حسب ما يأتي:

- نسبة 02% لإنجاز الأعمال الخاصة بالخدمات الاجتماعية.
 - نسبة 0.5% بعنوان المساهمة في الصندوق الوطني للخدمات الاجتماعية في ترقية السكن الاجتماعي للأجراء (الصندوق الوطني لمعادلة الخدمات الاجتماعية المعروف بـ FNPOS).
 - نسبة 0.5% بعنوان المساهمة في تمويل نظام التقاعد (الصندوق الوطني للتقاعد CNR).
- يدفع المستخدم مباشرة حصة 0.5% المقررة أعلاه من أموال الخدمات الاجتماعية للهيئة المكلفة بالتقاعد المسبق حسب الكيفيات السارية في مجال الضمان الاجتماعي، هذه النسبة أُلغيت بقرار من رئيس الجمهورية وأضيفت للنسبة 0.5% السابقة لتدعيم الصندوق الوطني لمعادلة الخدمات الاجتماعية FNPOS لتصبح إجمالي نسبة المساهمة في ترقية السكن الاجتماعي للأجراء هو 01%.

وطبقاً للقانون (02-15) المؤرخ في 04/01/2015 المتعلق بالتعاضديات الاجتماعية²، في قسمه الثالث الذي ينص على إلزامية إدراج التعاضديات الاجتماعية في نظام البطاقة الإلكترونية للمؤمن له اجتماعياً (بطاقة الشفاء)؛ بحيث تقدم البطاقة الإلكترونية وجوباً لكل عضو منخرط وتكون قابلة للتعويض التكميلي عند الاقتضاء؛ بحيث تتكفل التعاضديات بتزويد صندوق الضمان الاجتماعي بإضافة نسبة 20% لبطاقة الشفاء، و03% كمصاريف الخدمة 01% منها تعتبر مصاريف التسيير و02% يُعاد صبها في الصندوق للاستفادة منها في مختلف الأداءات للضمان الاجتماعي.

¹ المرسوم التنفيذي رقم (94-186) المؤرخ في 06/07/1994، المتمم للمرسوم (82-179)، الذي يحدد محتوى الخدمات الاجتماعية وكيفية تمويلها، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 44، المادة 03.

² القانون (02-15)، مرجع سبق ذكره.

تجدر الإشارة إلى أنه خلال سنة 2021، قامت المديرية العامة للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء CNAS بإعادة النظر في القيمة النقدية لمصاريف الخدمة فقد قامت بتخفيضها إلى 02%، على الرغم من ذلك؛ فإن التعاضديات التي أدرجت منخرطها في هذا النظام تراجعت عن تطبيق الإجراءات المنصوص عليها في القانون السالف الذكر نظرا لرفض الجمعيات العامة الخاصة بالتعاضديات لدفع قيمة مصاريف الخدمة كونها عبء على صناديق التعاضد.

المبحث الثالث: تسيير أموال الخدمات الاجتماعية في الجزائر.

لقد حظيت الخدمة الاجتماعية باهتمام كبير كونها أحد الأوجه الجديدة للممارسة المهنية في أوروبا وأمريكا، وقد كانت وليدة نضال من طرف عمالها للخروج من قسوة استغلالهم جراء تمركز الحكم ووسائل الإنتاج في يد طبقة معينة تتمثل في أرباب العمل والطبقة البرجوازية، وهذا بعكس الجزائر التي كان معظم فئات عمالها من الفلاحين وأشخاص مناضلين من أجل الاستقلال.

والجزائر بصفتها دولة نامية حاولت الأخذ بنمط الخدمة الاجتماعية الحديثة، اعتمادا على تطبيق ما يتفق منها مع مبادئ الاشتراكية للوصول إلى دفع الإنتاج والزيادة في المردودية.

ولمعالجة محتوى كيفية تسيير أموال الخدمات الاجتماعية في الجزائر، يتطرق الباحث أولا إلى عرض الإطار العام لفكرة الخدمات الاجتماعية (المفهوم والنظريات المفسرة)، ثم ينتقل إلى إبراز تطورات المشاركة العمالية في هيئات تسيير الخدمات الاجتماعية، ثم إبراز القواعد العامة لتسيير أموال الخدمات الاجتماعية في الجزائر.

المطلب الأول: الإطار العام لفكرة الخدمات الاجتماعية (المفهوم والنظريات المفسرة).

تكمن أهمية دراسة هذا المطلب في تأكيد وجود أطر نظرية ينطلق منها الممارس العام في الخدمة الاجتماعية عند قيامه بممارساته المهنية وفق منظور الخدمة الاجتماعية.

أولا: النظريات المفسرة للخدمة الاجتماعية.

تتمثل هذه الأطر في مجموعة من النظريات والمفاهيم التي تشكل القاعدة الأساسية التي زودت مفهوم الخدمة الاجتماعية بالفروض العلمية والمفاهيم، التي تساعد على الفهم الواقعي لطبيعة الظواهر الاجتماعية وطبيعة التفاعلات التي تتم بين العوامل والأنساق التي تشترك في عملية التأثير في هذه المشكلات، وبشكل

عام تؤكد بعض المدارس الحديثة في الخدمة الاجتماعية ضرورة وجود حقائق أو فروض علمية تم اختبارها؛ لتدعم أي قرار أو نشاط يقوم به المختص في إطار قيامه بالعمل مع نسق العميل، حيث يجب ألا تعتمد ممارسات المختص وأنشطته على مجموعة من الاجتهادات أو التوقعات أو التصورات الذاتية التي لم يتم اختبارها أو إثبات مصداقيتها¹.

إن الخدمة الاجتماعية في حقيقتها لا تقوم على تبني نظرية أو اتجاه أو مدخل بعينه، ولكنها تقوم على التنوع والانتقاء، ومن ثم لا يمكن الجزم بوجود أطر نظرية ثابتة ومحددة تقوم على أساسها الخدمة الاجتماعية، ولكن يمكن القول إن هناك مجموعة من الأطر النظرية الأساسية التي يمكن أن تضاف إليها أطر أخرى إذا ما رأى الممارس العام أن هناك أهمية لذلك. ولكن اختيار الممارس العام لهذا الإطار أو ذلك؛ يكون وفقاً للاجتهادات المبنية والقائمة على أسس وقواعد علمية.

ومن خلال ذلك فإن الإطار النظري للممارسة العامة في إطار الخدمة الاجتماعية، يتكون من الطبقة العلمية والمعرفية المكونة من النظريات الأساسية والمداخل العلمية التي يتعلمها ويتدرب عليها الممارس العام أثناء مرحلة الإعداد المهني، وفي هذا الإطار يمكن القول بأن الإطار النظري للممارسة العامة يتسع ليشمل ما يأتي:

1. النظريات والمداخل الأساسية التي تشكل القاعدة العلمية لمفهوم الممارسة العامة.
2. نموذج النسق الايكولوجي ومفاهيمه وارتباطه بممارسات الخدمة الاجتماعية .
3. نظرية الأنساق والمنظور البيئي ومدى مساهمتهما في تحليل وفهم الأنساق الاجتماعية .
4. نظرية الفرد في المجتمع ونظرية الأزمة ومفاهيمهما الأساسية.
5. مفهوم القوى ومفهوم التمكين والنظرة الحديثة لممارسة الخدمة الاجتماعية .

وتنقسم نظريات الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية إلى نوعين من النظريات:

– النوع الأول: نظريات ومداخل أساسية

تشكل هذه النظريات الإطار النظري التطبيقي للتدخل المهني في الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية، من حيث تحديد أنساق العملاء وطبيعة المشكلات التي يتعامل معها "الممارس العام" وتفسير السلوك

¹ عماد فاروق محمد صالح، رؤية مستقبلية من منظور الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية لتطوير آليات تنمية وعي المرأة بالعمل التطوعي، مجلة الآداب والعلوم الاجتماعية، سلطنة عمان، 2015، ص477.

الإنساني والعلاقات بين الأشخاص والجماعات، وبين الجماعات مع بعضها، والعلاقة بين الإنسان وبيئته، وطبيعة التفاعل المستمر بينهما. ونجد أن أهم هذه النظريات تتمثل في: النظرية العامة للأنساق ونظرية الأنساق البيئية، والنموذج النسق الايكولوجي، ومنظور تمكين العميل.

– النوع الثاني: نظريات تهتم بالتدخل والتأثير.

فالرغم من قدرة النظريات السابقة على وصف وتفسير السلوك الإنساني إلا أنها لا توفر الأساليب الفنية والخطوات الضرورية لحل مشكلات الناس وإشباع حاجاتهم؛ لذا كان من الضروري الاستفادة من النظريات والاتجاهات التي توفر للممارسين الأساليب الفنية الضرورية والإجراءات والخطوات العملية للتعامل بفاعلية مع المشكلات المتنوعة للعملاء، ومن هذه النظريات والاتجاهات نجد: النظرية السلوكية والعلاج الإدراكي والمعرفي والعلاج بالواقع، والعلاج الأسري، والعلاج الجمعي، ونظريات العمل الاجتماعي وغيرها من نظريات ومداخل التدخل المهني الأخرى .

ثانيا: تعريف الخدمة الاجتماعية.

تتعدد تعريفات الخدمة الاجتماعية باختلاف الزاوية التي ينظر إليها، ونقتصر فيما يأتي بالتعريف الاصطلاحي والإجرائي لها.

1- اصطلاحا:

تعود صعوبة الوقوف على تعريف جامع وشامل لمفهوم الخدمة الاجتماعية، إلى عدم اتفاق الباحثين والمفكرين والمختصين في مجال الخدمة الاجتماعية حول ذلك، لاختلاف الرؤى والزاوية التي ينظر إليها كل واحد منهم، وسنقف عند عدد من هذه التعريفات منها:

تعريف قاموس علم الاجتماع: الخدمة الاجتماعية على أنها " مجال مهني متخصص يهتم بتطبيق المبادئ السوسولوجية لحل مشكلات مجتمعية ذات طبيعة خاصة، للتخفيف من حدة بعض المشكلات الفردية، لهذا يهتم الأخصائيون العاملون في حقل الخدمة الاجتماعية لمعالجة العديد من المشكلات الفردية المتصلة بتوافق التقييم الاجتماعي وحسن أدائه لوظيفته في المجتمع، وكذلك بتكامل الفرد في هذا التنظيم، وإقامة مبادئ الخدمة الاجتماعية المتخصصة بالفقر والبطالة وتوجيه الشباب وتنظيمهم"¹.

¹ محمد عاطف غيث، قاموس علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية، مصر، ص: 448، 449.

وتعرف السيدة هيلين وتمر: الخدمة الاجتماعية بأنها " طريقة علمية لخدمة الإنسان، ونظام اجتماعي يساعده على حل مشاكله وتنمية قدراته، ويساعد النظم الاجتماعية الأخرى في المجتمع على حسن القيام بدورها، كما يعمل على خلق نظم اجتماعية جديدة تظهر حاجة المجتمع إليها في سبيل تحقيق رفاهية أفراده"¹.

كما يعرفها أحمد كمال أحمد: "بأنها طريقة علمية لخدمة الإنسان ونظام اجتماعي يقوم بحل مشكلاته وتنمية قدراته ومعوونة النظم الاجتماعية الموجودة في المجتمع، للقيام بدورها وإيجاد نظم اجتماعية يحتاج المجتمع لتحقيق رفاهية أفراده"².

2- التعريف الإجرائي للخدمة الاجتماعية:

هي تلك الخدمات التي تعمل الجامعة على تقديمها للأستاذ سواء في المجال الاجتماعي، الصحي، الإعانات المالية وبعض ضروريات المعيشة والثقافية والتسلية ... وهذا لإشباع وتلبية حاجاته المادية والنفسية والمعنوية لرفع روح معنوياته، من أجل أن يقوم بوظيفته التعليمية والبحثية في الجامعة وتقديم كل ما لديه لخدمة للمجتمع.

ثالثا: نشأة نظام الخدمات الاجتماعية في الجزائر.

مرت نشأة نظام الخدمات الاجتماعية في الجزائر بمرحلتين ويتم دراستها من خلال الفترتين التاليتين :

1- فترة الاستعمار الفرنسي:

لقد كان العمال في هذه الفترة يعيشون ظروفًا مادية واجتماعية سيئة للغاية، وذلك لسبب نظرة المستعمر الفرنسي لهم باعتبارهم مجرد جمع من الآلات الغرض منها هو خدمة أهدافه فقط، ومما زاد في تدهور أحوالهم المعيشية هو تخريب وهدم المؤسسات الاقتصادية الموجودة بعد خروجه من الجزائر بدافع انتقامي، هذا كله جعل الخدمة الاجتماعية في الجزائر لم تظهر بشكل بارز إلا بعد الاستقلال ويعود ذلك لكون الشعب الجزائري قد ورث من الاستعمار اقتصاد محطم من حيث الهياكل، مبنيا على الزراعة واستغلال المواد الأولية متجها نحو تصدير المواد الخام، ويتميز بالأخص على انعدام وجود قاعدة صناعية³.

¹ الفاروق زكي يونس، الخدمة الاجتماعية والتغير الاجتماعي، عالم الكتب، القاهرة، 1968، ص 12.

² محمد سيد فهمي، مدخل الخدمة الاجتماعية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، مصر، 2001، ص 16.

³ جبهة التحرير الوطني، الميثاق الوطني، المعهد التربوي الوطني، الجزائر، 1976، ص 166.

ورغم ذلك حاولت أن تعمل بنماذج الخدمة الاجتماعية العالمية المطبقة، ما يتفق وسياستها الاقتصادية والاجتماعية، من أجل تحقيق هدف الإنتاج والربح والقيمة الاقتصادية الشاملة.

2- فترة ما بعد الاستقلال:

الأمر رقم (71-74) المؤرخ في 16 نوفمبر 1971¹ والذي يعتبر نقطة انطلاق بالنسبة لسياسة الخدمات الاجتماعية؛ حيث تنص مواده على أن يستفيد العامل من جميع الحقوق المتعلقة بالأمن والتأمينات الاجتماعية والخدمات الصحية، ويعتبر مجلس العمال المرافق لمدى توفير الخدمات الصحية داخل المصنع. وقد أبرز الدستور الجزائري الهدف من تقديم الخدمات الاجتماعية في المادة 21 منه التي تستهدف الثورة الصناعية، والانتماء الاقتصادي، كما تساهم في تغيير الإنسان ورفع مستواه التقني والعلمي، وإعادة هيكلة المجتمع، وهي تعمل في نفس الوقت على تحويل وجه البلاد².

وفي الميثاق الوطني الصادر في سنة 1979 لاسيما المادة 180 نصت على ما يلي³:

- تسهيل الحياة اليومية للعامل؛
- تحسين الرفاهية المادية والمعنوية للعمال وعائلاتهم والتي تكون في تكملة الأجور على شكل خدمات في مجال الصحة والسكن والثقافة والترفيه.
- القانون (83-16) المؤرخ في 02 جويلية 1983؛ حيث ينص على إنشاء الصندوق الوطني لمعادلة الخدمات الاجتماعية الذي يهدف إلى⁴:

- توزيع عادل للخدمات الاجتماعية؛
- القضاء على الفوارق الاجتماعية بين العمال؛
- القيام بالأبحاث والدراسات التي تهدف إلى التطور المنسجم للخدمات الاجتماعية بالاتصال بالهيئات والمؤسسات المكلفة بالخدمات الاجتماعية.

¹ للاطلاع أكثر أنظر: الأمر رقم (71-74) المؤرخ في 28 رمضان عام 1391 الموافق 16 نوفمبر سنة 1971، المتعلق بالتنظيم الاشتراكي للمؤسسات.

² نجوى قاب أحسن، محمد صحوف الأخرص، الخدمة الاجتماعية، ط4، منشورات جامعة دمشق، سوريا، بدون سنة، ص 312.

³ جبهة التحرير الوطني، الميثاق الوطني، مرجع السابق، ص7.

⁴ القانون رقم (83-16) المؤرخ في 02/07/1983، المتعلق بكيفيات تنظيم وسير الصندوق الوطني لمعادلة الخدمات الاجتماعية، الجريدة الرسمية، عدد 28.

لكن مع نهاية الثمانينات تراجعت نسبة ومجالات الخدمات الاجتماعية بسبب التحولات الاجتماعية والاقتصادية والإيديولوجية التي شهدتها الجزائر، وما صاحب ذلك من ارتفاع في البطالة، ودخول المؤسسات إلى نظام الخصخصة، وبرز أزمة السكن، إضافة إلى ارتفاع في المستوى المعيشي وانخفاض مستوى الأسعار بسبب تديني أسعار البترول.

وينص القانون رقم (90-03) المؤرخ في 06 فيفري 1990 حسب ما ورد فيه إلى ما يلي:¹

- ضرورة مراقبة وتطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل الفردية والجماعية وظروف العمل، الوقاية والأمن والصحة؛
 - ضرورة تقديم المعلومات والإرشاد للعمال فيما يخص حقوقهم وواجباتهم، والوسائل الملائمة الأكثر لتطبيق الأحكام المتعلقة بذلك؛
 - ضرورة تبليغ وتوضيح النصوص التشريعية المتعلقة بالعمل والعمال
- القانون (07-88) المؤرخ في 2 جانفي 1988 والمتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل.²

المطلب الثاني: تطور المشاركة العمالية في الهيئات المسيرة للخدمات الاجتماعية.

بعد أن تطرق الباحث لمفهوم نظام الخدمات الاجتماعية ونشأته في الجزائر، يحاول في هذا المطلب إلى عرض مختلف المراحل التي مرت بها المشاركة العمالية في هيئات المسيرة للخدمات الاجتماعية، وذلك من خلال التطرق إلى مجلس الإدارة والرقابة وكذا تسليط الضوء على المرحلة الراهنة.

أولاً: تطور المشاركة العمالية في مجلسي الإدارة والرقابة.

لقد مرت المشاركة التي كرسها المشرع الجزائري لتمثيل العمال في كل من مجلس الإدارة ومجلس المراقبة بعدة مراحل، كان أبرزها ميلاد هذه المشاركة بموجب القانون رقم (88-01) المؤرخ في 12/01/1988³، حيث نصت المادة 26 منه على أن يتولى إدارة المؤسسات الاقتصادية العمومية المنظمة في شكل شركة تساهمية تخضع في تسيير مجلس إدارة، يتكون من سبعة (07) أعضاء كحد أدنى واثنى عشر (12) عضوا كحد أقصى من بينهم ممثلين اثنين (02) بقوة القانون يمثلان العمال يعينان من طرف مجلس العمال حسب الشروط التي تضمنها الأمر رقم (71-74) المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات، أما باقي الأعضاء يعينون من

¹ القانون رقم (90-03) المؤرخ في 06/02/1990، المتعلق بمفتشية العمل، الجريدة الرسمية الجزائرية العدد 6، 1990، ص 237.

² قانون العمل، الطبعة الثانية، برني، الجزائر، 2003، ص 455-456.

³ أنظر: المواد 610 إلى 641 ومن 654 إلى 673 من القانون رقم (88-01) المتعلق بالقانون التوجيهي للمؤسسات المؤرخ في 12/01/1988، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 2، 1988، ص 30.

طرف الجمعية العامة العادية، كما يمكن للدولة عند الاقتضاء أن تعين شخصين قائمين بالإدارة، أما المادة 29 من نفس القانون السالف الذكر فقد نصت على تكوين مجلس المراقبة من عضو واحد (01) بقوة القانون يعين من طرف مجلس الإدارة، وثلاثة (03) أعضاء تعينهم الجمعية العامة العادية، وعضو واحد (01) عند الاقتضاء تعينه الدولة.

ثم بعد هذه المرحلة وفي سنة 1990 صدر قانون (90-11) المتعلق بقانون علاقات العمل السالف الذكر الذي ألغى تعيين ممثلي العمال في مجلسي الإدارة والمراقبة من طرف مجلس العمال وأسندت هذه المهمة للجنة المشاركة وذلك بعد إلغاء قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات¹ وبموجب المادة 95 من قانون علاقات العمل وضع المشرع الجزائري شرطين من أجل تعيين لجنة المشاركة ممثليها في مجلسي الإدارة والمراقبة، الشرط الأول هو أن تضم الهيئة المستخدمة أكثر من مائة وخمسين (150) عاملا، أما الشرط الثاني هو أن يوجد بداخلها مجلس إدارة أو مجلس مراقبة.

أما المرحلة الثالثة فقد توجت بصدور المرسوم التشريعي رقم (93-08) المؤرخ في 1993/04/25 المعدل والمتمم للقانون التجاري، الذي غير إدارة وتسيير الشركات التجارية التي تتخذ شكلا ذات مسؤولية محدودة وأسندها إلى شخص طبيعي أو عدة أشخاص طبيعيين، بعدما كان يديرها مجلس مراقبة؛ حيث أصبح كل من مجلس الإدارة ومجلس المراقبة يديران ويسيران شركات المساهمة² وبالتالي أصبحت مشاركة العمال في مجلسي الإدارة والمراقبة مقصورة على شكل واحد فقط من الشركات وهي شركات المساهمة وذلك عن طريق مجلس إدارتها أو مجلس المراقبة حسب الأحوال، كما تضاءل الحد الأدنى لتشكيل أعضاء مجلس الإدارة من سبعة (07) أعضاء إلى ثلاثة (03) أعضاء، أما مجلس المراقبة فبعدها كان يتشكل من خمسة (05) أعضاء على الأكثر أصبح يتألف من سبعة (07) أعضاء على الأقل إلى اثني عشر (12) عضوا على الأكثر.

ثانيا: المرحلة الراهنة.

تميزت المرحلة الراهنة بصدور الأمر (95-25) المؤرخ في 1995/09/25 المتعلق بتسيير رؤوس الأموال التجارية التابعة للدولة³، حيث تنص المادة 25 على أن إنشاء المؤسسات الاقتصادية العمومية وتنظيمها وسيورها يخضع لأشكال خاصة بشركات رؤوس الأموال المنصوص عليها في القانون التجاري؛ بحيث يجب على مجلس الإدارة أو مجلس المراقبة حسب كل حالة أن يشتمل على مقعدين اثنين (02) لصالح العمال

¹ المادة 157 من القانون رقم (90-11)، مرجع سبق ذكره.

² المواد من 610 إلى 641 ومن 654 إلى 673 من المرسوم رقم (93-08)، مرجع سبق ذكره.

³ الأمر رقم (95-25)، المتعلق بتسيير رؤوس الأموال التجارية التابعة للدولة المؤرخ في 1995/09/25، الجريدة الرسمية المؤرخة في 1995/09/27، ص 06.

يتم تعيينهما وفق ما ينص عليه قانون علاقات العمل، أي يتم تعيينهما من طرف لجنة المشاركة من بين أعضائها أو من سائر العمال.

كانت هذه المرحلة من أهم المراحل المذكورة سابقا لأن المشرع الجزائري قد حدد صراحة عدد مقاعد العمال في المجلسين وخاصة بعد صدور المرسوم التشريعي رقم (93-08) السالف الذكر الذي غير بعض أشكال الشركات التجارية وكذا تسييرها؛ حيث بقي المشرع صامتا فيما يخص عدد المقاعد التي يمثل من خلالها العمال وخاصة وأن عدد الأعضاء الممثلين للمجلسين قد تغير، وبالأخص في مجلس المراقبة؛ حيث بعدما كان يمثل العمال عضوا واحدا (01) مقابل أربعة (04) أعضاء للمجلس أصبح هذا العضو يقابل ستة (06) أعضاء على الأقل وإحدى عشر (11) عضوا على الأكثر، وظل المشرع صامتا إلى غاية صدور الأمر رقم (25-95) السالف الذكر¹، ومن الملاحظ في الميدان العملي وبالرغم من صدور المرسوم التشريعي رقم (93-08) المشار إليه سابقا الذي عدل الشركات التجارية وطريقة إدارتها، وكذا الأمر (25-95) السالف الذكر، الذي عدل القانون التوجيهي للمؤسسات الاقتصادية العمومية، باتخاذ المؤسسات الاقتصادية العمومية وإلى غاية الآن ما زالت أغلبيتها ترجع في تنظيمها للقانون رقم (88-01) السالف الذكر أي ما زالت تُنظم في شكل شركات مساهمة أو ذات مسؤولية محدودة يدير الأولى مجلس الإدارة و يسير الثانية مجلس مراقبة.

يجب الإشارة إلى أن ممثلي العمال في مجلسي الإدارة والمراقبة لهم نفس المراكز الذي يتمتع بها باقي الأعضاء، كما لا ينعقد أي اجتماع للمجلسين إلا بحضور ممثلي العمال كما يجب استدعائهما لكل اجتماع ويشركان في مداوات المجلسين بأرائهما كباقي الأعضاء وبفضلها تطلع لجنة المشاركة على كل القرارات المتخذة في أعلى جهاز تسيير وإدارة المؤسسة.

مقارنة بالمشرع الفرنسي؛ فإن هذا الأخير قد نظم تعيين القائمين بالإدارة من ممثلي العمال على أساس المجموعات المهنية فعضو واحد (01) من مجموعة العمال التنفيذيين وعضو واحد (01) آخر من فئة الأعوان المهرة والإطارات، أما إذا جرت انتخابات مندوبي المستخدمين على أساس ثلاث (03) أو أربع (04) فئات مهنية واجتماعية فإن التمثيل في مجلس الإدارة أو مجلس المراقبة يتم على هذا الأساس، وبالتالي يمكن أن يصل تمثيل العمال في المجلسين إلى أربعة (04) مقاعد².

¹ الأمر (95-25)، مرجع سبق ذكره.

² مزاري أحلام، مرجع سبق ذكره، ص ص 98-99.

المطلب الثالث: القواعد العامة لتسيير أموال الخدمات الاجتماعية في الجزائر

يقصد بالخدمات الاجتماعية جميع الأعمال أو الإنجازات التي تهدف إلى المساهمة في تحسين معيشة العمال ماديا ومعنويا عن طريق تكملة الأجر للعامل على شكل خدمات أو أدوات، في مجال الصحة والسكن والثقافة والتسلية، وبصفة عامة جميع التدابير ذات الطابع الاجتماعي التي تستهدف تسهيل الحياة اليومية للعامل وأسرته.

أولا: ميادين التدخل.

حسب المادة الثانية (02) من المرسوم رقم (82-179) المؤرخ في 15 ماي 1982؛ فإن أموال الخدمات الاجتماعية تسمح بتنظيم النشاطات وتقديم الخدمات التي من شأنها تحسين ظروف معيشة العمال وعائلاتهم¹.

أيضا، يمكن أن تتخذ هذه المساهمة أشكالاً متنوعة من المساعدات، الإعانات، الخدمات، والنشاطات... إلخ، وهذا لتلبية الحاجيات المعبر عنها من قبل العمال في إطار المحاور التي أشار إليها النص التنظيمي مثل:

- المساعدة الاجتماعية والطبية؛
- إنشاء روضة للأطفال، وحدائق للأطفال؛
- تنظيم نشاطات رياضية، ثقافية ترفيهية وسياحية؛
- إنشاء تعاونيات استهلاكية.

ثانيا: عناصر التمويل.

إضافة إلى المساهمة المالية التي تقدمها الهيئة المستخدمة والمحددة حسب الكيفيات المقررة في المادة (98) من المرسوم رقم (82-179) المؤرخ في 15 ماي 1982 والمكملة بالمادة الثالثة (03) من المرسوم التنفيذي رقم (94-186) المؤرخ في 06 جويلية 1994، يُمول صندوق الخدمات الاجتماعية من الإيرادات الواردة من الخدمات التي يقوم بها هيكل التسيير على شكل سلع استهلاكية موضوعة للبيع لفائدة المعنيين بالأمر وذوي حقوقهم.

¹ المرسوم (82-179) المؤرخ في 15 ماي 1982، يحدد محتوى الخدمات الاجتماعية وكيفية تمويلها، الجريدة الرسمية الجزائرية، المادة 02.

عموما، تتمثل هذه الخدمات في اقتراح خدمات مختلفة وكذا توفير سلع استهلاكية في النوادي والمقاهي والمحلات الخ.

ثالثا: لجنة الخدمات الاجتماعية.

تحدد الأحكام الخاصة المحددة في الباب الثاني الفصل الثاني لاسيما المادة 21 وما يتبعها تركيبية لجنة الخدمات الاجتماعية وسيورها؛ بحيث تم التأكيد، في هاته المادة على أنه يجب إنشاء لجنة للخدمات الاجتماعية في كل دائرة وزارية.

وعند اقتضاء الضرورة وما يبررها من خلال أهمية عدد العمال؛ فإن المادة (21) الفقرة الثانية منها تنص على أنه يسمح بإنشاء عدة لجان في الدائرة الوزارية على أن تكون لجنة واحدة في كل مؤسسة عمومية، وذلك ما بينته المادة 21 "يجب إنشاء لجنة للخدمات الاجتماعية في كل وزارة وولاية وبلدية"¹.

تنشأ لجنة في كل دائرة أو مصلحة أو مجموعة من المصالح أو في كل مؤسسة أو هيئة عمومية عندما تبرر ذلك أهمية عدد العمال، غير أن وجود صنفين من الموظفين في مؤسساتنا صنف الأساتذة وصنف العمال الإداريين، التقنيين وأعووان الخدمة، قد يجعل الاحتياجات والانشغالات الاجتماعية والثقافية مختلفة بين الصنفين عند إعداد برامج نشاطات الخدمات الاجتماعية.

ولهذا، يتطلب بأن يؤخذ بعين الاعتبار هذا الاختلاف مع الحرص على أن يكون في لجنة الخدمات الاجتماعية تمثيل كل صنف من الصنفين (أساتذة وعمال).

أيضا، يجب أن يدرج البرنامج العام للجنة الخدمات النشاطات الخاصة التي يمكن لأعضاء اللجنة أن يسجلوها، وذلك من أجل أن يستفيد كل الموظفين من أداءات الخدمات الاجتماعية دون إقصاء أي أحد.

وبخصوص التغطية المالية للبرامج، على الأمر بالصرف وبالتعاون مع هيكل التسيير والتشاور مع أعضاء لجنة الخدمات الاجتماعية، تحديد ميزانية اللجنة مع ضمان توزيع عادل بين نشاطات البرنامج المقترح.

وتتولى لجنة الخدمات الاجتماعية مهامها من خلال الصلاحيات الموكلة لها قانونيا، والمتمثلة فيما يلي:²

— إعداد برامج العمل الخاصة بالخدمات الاجتماعية داخل الهيئة المستخدمة، التي أنشأت فيها؛

¹ المرسوم (82-179)، مرجع سبق ذكره، المادة 21.

² المرسوم (82-303) المؤرخ في 11/09/1982، المتعلق بتسيير الخدمات الاجتماعية، الجريدة الرسمية الجزائرية، المادة 07.

- متابعة ومراقبة تنفيذ هذه البرامج بواسطة مختلف الأجهزة والهيكل المهينة لهذا الغرض؛
 - إحصاء الاحتياجات فيما يخص الخدمات الاجتماعية وتحديد نوع الأعمال الواجب القيام بها في هذا المجال وأهميتها؛
 - إقرار مشروع البرنامج السنوي الخاص بالخدمات الاجتماعية؛
 - إعداد جدولاً للأولويات تبعاً للوسائل الموجودة والانجازات اللازمة والسهر على احترام ذلك؛
 - مراقبة وتقييم دوري لتنفيذ البرامج عن طريق هيكل التسيير المعنية، وتتخذ عند الاقتضاء كل الإجراءات الملائمة للتنفيذ السليم لهذا الغرض؛
 - إعداد التنظيم الداخلي والمصادقة عليه.
- كما تقوم أيضاً¹:
- بإعداد مشروع ميزانية التسيير بالتنسيق والتعاون مع هيكل التسيير، وذلك وفقاً للبرامج المقررة؛
 - المصادقة على الميزانية النهائية وتسليمها لهيكل التسيير المعني قصد تنفيذها؛
 - ويمكن أن تقترح لجنة الخدمات الاجتماعية برامج الانجازات والتجهيزات الخاصة بالخدمات الاجتماعية على السلطة المختصة، في إطار التنمية الوطنية والتنمية المحلية.
- كما يجب أن يقوم هيكل التسيير، مباشرة، بتأمين هذه الخدمات وذلك باستعمال وسائل المؤسسة الموضوعية تحت تصرفه لهذا الغرض، ويتعلق الأمر بجميع الوسائل الضرورية لسير النشاطات بما في ذلك الوسائل المادية، (الأماكن المنقولة والعقارية) والبشرية.
- ولقبض واستعمال عائدات الخدمات الموضوعية للبيع لفائدة الخدمات الاجتماعية، على هيكل التسيير أن يضمن وبصورة مباشرة، تأدية هذه الخدمات وذلك بواسطة الوسائل الموضوعية تحت تصرفه.
- وعليه، يمنع على لجنة الخدمات الاجتماعية اللجوء إلى الممارسات المتمثلة في كراء وسائل المؤسسة إلى الغير واستلام فوائد الكراء دون أي تدخل منها في أداء الخدمة.

¹ المرسوم (82-303)، مرجع سبق ذكره، المادة 08.

خلاصة الفصل الثاني:

في خضم كل هذا تبقى النقابة الجزائرية تعاني من بعض النقائص سواء على المستوى الداخلي أو على المستوى الخارجي، فعلى المستوى الداخلي يتعلق الأمر بعدم قدرتها على كسب منتسبين جدد وهشاشة الانخراط، مما يقلل من فعاليتها الميدانية، كذلك عدم وجود لغة خطاب أو إيديولوجية واضحة المعالم تساهم في تفعيل الانخراط حيث لوحظ أن نوعية المطالب هي العمل الرئيس في تجنيد العمال فمثلا يعتبر وجود مطلب الأجور على قائمة اللائحة المطالبية كافيا في رفع نسبة التجنيد في حين أن غيابها يقلل منها. أما على المستوى الخارجي فيتعلق الأمر بعدم وجود استثمارات مباشرة وناجعة تساهم في تفعيل العمل وبالتالي تسمح بتوسيع النشاطات النقابية، كذلك وجود النقابة في حالة مواجهة مباشرة مع الدولة في كل مرة تسعى فيها إلى تحقيق المطالب العمالية الأمر الذي يؤدي إلى تحول النضال عن مساره المطلي ويصبح نضال سياسي لا يعود بالفائدة في غالب الأوقات على الناحية المطالبية.

كل هذه الأمور وغيرها حدثت من فعالية النشاط النقابي خاصة المطلي، إلا أن هذا الواقع لن يبقى على حاله إن تم تحقيق جملة من الشروط على رأسها فتح المجال أما الاستثمار المنتج والحقيقي وليس الظرفي والآني مما سيعزز من مكانة النقابة ودورها ويزور الحاجة الملحة لها مع الوقت. من جانب آخر فصل الشق السياسي عن المطلي والابتعاد عن المزايدات السياسية سيعزز هو أيضا من النضال النقابي في سبيل معالجة المشاكل العمالية بنوع من الجدية والفعالية وبالتالي يسمح بتحقيق السلم والأمن الاجتماعي الذي تسعى النقابة إلى تحقيقه من الناحية المبدئية.

في الأخير لا يسعنا إلا القول إن الحركة النقابية الجزائرية تعرف نوع من حالة السكون والمراقبة ناتجة عن عدم أخذ زمام المبادرة وتدخّل السياسي في جميع مناحي الحياة إلا أن هذا لن يحد من فعاليتها على اعتبار المرونة التي تتميز بها النقابة الجزائرية ليس في التسيير والتنظيم وإنما في مواجهة مستجدات الأحداث والظروف التي تحيط بها على اعتبار أن الإشكالية النقابية في أساسها هي إشكالية وجود.

خلاصة الباب الأول:

من خلال ما سبق دراسته في هذا الباب يُستخلص بأنه وبالإضافة إلى التعقيد الذي يصاحب عملية اتخاذ القرارات في عالم تزايدت فيه المنافسة وحالة عدم التأكد، فإن القرارات الإدارية في مجال التعاقد والاقتصاد التعاوني لم تعد عملية سهلة وعلى متخذ القرار أن يقوم بها اعتمادا على الخبرة الذاتية، دون دعمها بنتائج التحليل المالي وتوقعاته، خاصة وأن النجاح والتقدم يجب ألا يكون وليد الحظ أو الصدفة أو نتيجة مؤثرات خارجية ليس للمؤسسات غير الربحية عليها أي تأثير، ولذلك لا بد لها من تخطيط نشاطها للفترة المقبلة، الشيء الذي يحتاج إلى رقابة في التنفيذ وتقييم الأداءات وتحديد الانحرافات، إن وجدت وهذا يعني عدم اتخاذ أي قرار إداري إلا بعد إجراء دراسة معمقة وتحليل رقمي للإدارة المالية للمؤسسة التعاونية، حتى يتسنى للمسؤول المالي اكتشاف نقاط القوة واستغلالها أحسن استغلال، وتحديد مواطن الضعف لاتخاذ الإجراءات التصحيحية اللازمة.

إن الهيئات الخاضعة للسلطة النقابية في ظل التعااضديات الاجتماعية تشكو من قلة النجاح وذلك يرجع إلى مصاعب مختلفة الأوجه والمضامين والأسباب، فثمة مشاكل إدارية ومالية بعضها يكمن في قلة الإمكانيات العملية، وأخرى تتصل بمستوى الوعي التعاضدي، فضلا عن زيادة تدخل النقابات التي تشرف وتهيمن على التعااضديات.

إن المظهر الإيجابي لاهتمام الجزائر بالحركة التعااضدية تجسد في إصدار القانون (33-90) المؤرخ في 1990/12/25، المعدل والمتمم بالأمر (20-96) المؤرخ في 1996/07/06 المتعلق بالتعااضديات الاجتماعية وتحدد كفاءات رقابة الوزير المكلف بالعمل والتشغيل والضمان الاجتماعي في مجال تطبيق التشريع الخاص بالتعااضدية الاجتماعية بصفته المسؤول الأول لجهاز الرقابة وحوكمة التسيير.

إن المساهمة العمالية في اتخاذ القرارات في المؤسسات بواسطة الشريك الاجتماعي يستوجب زرع الوعي التعاوني وتفضيل المصلحة العامة من أجل النهوض بالمستوى الاقتصادي والاجتماعي المطلوب.

الباب الثاني:

الدراسة التطبيقية والاستشرافية

للتسيير المالي في تعاقدية عمال

صناعة البترول والكيمياء.

تمهيد:

من خلال ما سبق دراسته في الباب السابق من تأصيل نظري وإيجاد حلول محورية لضبط التسيير الإداري والمالي لتعااضدية عمال صناعة البترول والكيمياء بصفتها مؤسسة خاضعة لسلطة النقابات، ارتأى الباحث إلى الاعتماد على المعلومات المحاسبية لضمان سلامة ترشيد القرارات الإدارية. ولكي تتمكن إدارة التعااضدية* محل البحث من القيام بوظائف التخطيط والرقابة استلزم وضع الخطط التي تكون عادة على شكل ميزانيات تخطيطية مستخرجة من المعلومات التي يوفرها النظام المحاسبي، وهذه تعد كمدخلات لوظيفة رقابة وحوكمة التعااضدية، إذ عن طريق مراقبة تنفيذ هذه الخطط وقياس الأداء الفعلي يمكن الحصول على المعلومات الرقابية لإجراء التعديل اللازم على الخطط أو إحداث التغييرات المطلوبة من أجل تصحيح الانحرافات الناتجة عن مقارنة الأداء الفعلي بالخطط الموضوعية.

إن دراسة النصوص القانونية والتنظيمية لتعااضدية عمال صناعة البترول استنادا إلى بعض القوانين التي عالجت موضوع التعااضديات بشكل عام، واعتمادا على بعض المعطيات الميدانية الإدارية والمالية المتحصل عليها من التعااضدية محل الدراسة، والمقابلات التي أجريت من طرف الباحث مع مسؤوليها، توصل هذا الأخير بعد جهد ميداني معتبر إلى دراسة تطبيقية واستشرافية مجسدة في هذا الباب والمتعلقة بالتسيير الإداري والمالي لهاته التعااضدية.

وعليه يتم تقسيم هذا الباب إلى فصلين، الأول يدرس مختلف الدراسات التطبيقية لمجالات وهيئات التعااضدية محل الدراسة، وذلك بتقسيمه إلى مبحثين، يقدم فيهما الباحث عرض عام لتعريف تعااضدية عمال صناعة البترول والكيمياء، وكيفيات التسيير المالي لتعااضدية عمال صناعة البترول والكيمياء.

وفي الفصل الثاني واعتمادا على الميزانية السنوية لثلاثة سنوات يقوم الباحث بإعداد دراسة ميدانية واستشرافية للتسيير المالي لتعااضدية عمال صناعة البترول والكيمياء، وذلك من خلال مبحثين، يدرس فيهما الباحث التحليل المالي للقوائم المالية لميزانية التعااضدية، والتحليل المالي لحساب النتائج واستشراف تسيير التعااضدية، وذلك من خلال مطلبين.

* يشير مصطلح التعااضدية في محتوى هذا الباب إلى تعااضدية عمال صناعة البترول والكيمياء.

الفصل الأول:

التسيير المالي والإداري

لتعاضدية عمال صناعة

البتروال والكيمياء.

تمهيد:

تعتبر تعاضدية عمال صناعة البترول والكيمياء من أهم الهيئات الخاضعة لسلطة النقابات في الجزائر؛ ومن خلال هذا الفصل يقوم الباحث بتسليط الضوء على طرق التسيير المعمول بها في هذه الهيئة، وذلك اعتمادا على ما توفر لديه من نصوص قانونية وتنظيمية التي تبنتها التعاضدية في قانونها الأساسي وكذلك المعلومات المتحصل عليها عن طريق انتهاج أسلوب المقابلة مع إطاراتها، ومعالجة الموضوع بشكل دقيق اعتمد الباحث على دراسة مفاهيم التعاضدية موضوع البحث دون التطرق إلى الأفكار السابق ذكرها في مفاهيم الباب الأول، لتفادي تكرار المعلومات.

أما فيما يخص التسيير المالي للتعاضدية، يقوم الباحث بتوضيح الدراسة من خلال التغيرات التي طرأت على هاته الأخيرة؛ حيث اعتمد دراسة مقارنة لحوصلة التسيير لعدة سنوات بتشكيل جداول ومخططات تم إعدادها اعتمادا على إحصائيات اطلع عليها من الأرشيف وسجلات التعاضدية دون أن يتحصل على نسخ منها، وذلك نظرا لتحفظ إطارات التعاضدية عن تقديمها لسرية المعلومات.

وعلى هذا الأساس يتم تقسيم الفصل إلى مبحثين؛ بحيث يتطرق الباحث في الأول إلى التعريف بالجانب المفاهيمي لتعاضدية عمال صناعة البترول والكيمياء وتسليط الضوء على التسيير المالي للتعاضدية في الثاني.

المبحث الأول: التعريف بتعاضدية عمال صناعة البترول والكيمياء.

تعاضدية عمال صناعة البترول والكيمياء على غرار التعاضديات الاجتماعية الأخرى تسعى إلى توفير خدمات اجتماعية لمنحريها، إذ يجب عليها أن تلبي حاجياتهم من الأداءات التي تقدمها بشكل عادل بانتهاج أسلوب ديمقراطي اجتماعي في توزيع الاشتراكات، التي يسعى مجلس إدارة التعاضدية إلى تطويرها ومحاولة إيجاد حلول من أجل ترشيدها.

ومن خلال ذلك، يتم تقسيم هذا المبحث إلى ثلاث مطالب للمباشرة بتقديم تعريف وتطور تعاضدية عمل صناعة البترول والكيمياء محل الدراسة وتبسيط الضوء على التنظيم الإداري الخاص بها، ومن ثم ذكر الأهداف التي يمكن للتعاضدية تحقيقها من خلال مختلف أداؤها.

المطلب الأول: تقديم وتطور تعاضدية عمال صناعة البترول والكيمياء.

إن تعاضدية عمال صناعة البترول بمفهومها النظري، نشأت عن عقيدة تعاونية تهدف إلى وضع ميكانيزمات اجتماعية تسمح لمنحريها بتحقيق الفكر التعاضدي، ولتحقيق ذلك مرت التعاضدية بأحداث معاصرة يمكن دراستها فيما يلي:

أولاً: نشأة تعاضدية عمال صناعة البترول والكيمياء.

تعود نشأة تعاضدية عمال صناعة البترول إلى الحقبة الاستعمارية؛ بحيث كانت تابعة للكونفدرالية العامة للعمل الفرنسية CGT واتسمت بطابع اشتراكي تعاوني استعماري هادف إلى تدعيم اجتماعي للعمال التابعين لقطاع المحروقات آنذاك، إلى غاية استقلال الجزائر؛ بحيث مرت بمرحلة انتقالية أسفرت عن تخلصها من الهيمنة الاستعمارية في أواخر سنة 1963، أين تأسست شركة سوناطراك بحيث كانت تابعة لها، قد تمت هيكلتها آنذاك على شكل صندوق تعاوني مضبوط من خلال ميكانيزمات إدارية ومالية تكمن في تسيير الحسابات الخاصة لهذا الصندوق تحت إشراف شركة سوناطراك، إلى غاية انفصال التعاضدية عنها سنة 1984 المصادف ذكرى تأسيسها¹.

¹ من إعداد الباحث اعتماداً على مقابلة أجريت مع رئيس مجلس إدارة التعاضدية بتاريخ 2017/04/12.

ثانيا: الإطار المفاهيمي لتعاضدية عمال صناعة البترول والكيمياء.

تعاضدية عمال صناعة البترول والكيمياء، تعتبر كشخص معنوي ذات غرض غير مريح وتخضع للقانون الجزائري الخاص؛ بحيث تسيير بموجب القانون (02-15) المؤرخ في 04/01/2015 المتعلق بالتعاضديات الاجتماعية وقانونها الأساسي المصادق عليه من طرف جمعيتها العامة بصفتها الهيئة السيدة، عملا بنص المادة 58 من نفس القانون، وتخضع للرقابة من طرف وزارة العمل، التشغيل والضمان الاجتماعي. تم اعتماد التعاضدية من طرف وزارة العمل بتاريخ 23/04/1976 تحت رمز 45SS/D، لم تستقل من شركة سوناطراك إلا بعد مدة ثمانية (08) سنوات أين قامت باستغلال الاعتماد لصالحها.

تهدف التعاضدية إلى تحقيق غرضها الاجتماعي المحض، وذلك بغرض تقديم خدمة لمنحطيتها تتمثل في الأداءات والخدمات في ظل مساعدة صناديق الضمان الاجتماعي وصناديق الاحتياط، كذلك تقوم بتكميل أداءات الخدمات الاجتماعية والتقاعد التكميلي لأعضائها المنحطين وذوي حقوقهم الذين ينتمون لقطاع المحروقات الكيمياء والمناجم.

المطلب الثاني: الإطار التنظيمي لتعاضدية عمال صناعة البترول والكيمياء.

تخضع التعاضدية لنظم وقوانين تضبط تسييرها وتتمثل في:

أولا: الإطار القانوني لتعاضدية عمال صناعة البترول والكيمياء.

نظم المشرع الجزائري تعاضدية عمال صناعة البترول والكيمياء بموجب أحكام القانون (90-33) المؤرخ في 25 ديسمبر 1990 المعدل والمتمم بالأمر (96-20) المؤرخ في 06 جويلية 1996، وقانون (02-15) المؤرخ في 07 جانفي 2015 المتعلق بالتعاضديات الاجتماعية؛ حيث عرفتها المادة 02 من نفس القانون كشخص معنوي يخضع للقانون الخاص ذات غرض غير مريح؛ حيث يجتمع في إطارها مجموعة من الأشخاص على أساس تعاقدية ولغرض غير مريح، كما يشتركون في تسخير معارفهم ووسائلهم لمدة محددة أو غير محددة من أجل ترقية الأنشطة ذات الطابع المهني والعلمي والديني والتربوي والثقافي والرياضي.

تكتسب صفة التعاضدية الاجتماعية من تاريخ تسجيلها لدى الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي، كما تخضع التعاضدية في إطارها القانوني إلى قانونها الأساسي المتضمن سبعة 07 أبواب الصادر من الجمعية العامة المنعقدة في 16 جوان 2019.

ثانيا: المخطط التنظيمي لتعاضدية عمال صناعة البترول والكيمياء.

يتكون المخطط التنظيمي لتعاضدية عمال صناعة البترول والكيمياء من:¹

1- الجمعية العامة:

تعتبر الجمعية العامة لتعاضدية عمال صناعة البترول والكيمياء الهيئة العليا في إطارها التنظيمي، وتتكون من 200 مندوب منتخبين من طرف أعضاء مجلس التعاضدية الذين انتخبوا بدورهم من طرف العمال المنخرطين والتابعين لقطاع المحروقات والكيمياء والغاز.

تدوم عهدة مندوبي الجمعية خمسة 05 سنوات؛ بحيث تقوم بالاجتماع مرة واحدة في السنة بناءً على استدعائها من طرف مجلس الإدارة، ينعقد اجتماع الجمعية العامة خلال 05 أشهر التي تلي مرحلة إغلاق حسابات السنة المالية للتعاضدية، كما يمكن لها عقد جمعية عامة غير عادية بطلب من أغلبية الأعضاء أو رئيس مجلس الإدارة أو من وزارة العمل، التشغيل والضمان الاجتماعي؛ حيث يقوم رئيس مجلس الإدارة بإعلام المجلس المنتخب للتعاضدية ومندوبي مجلس الإدارة بجدول الأعمال قبل 21 يوم من تاريخ انعقاد الجمعية.

2- مجلس الإدارة:

تنتخب الجمعية العامة أعضاء مجلس الإدارة برئيسها ويتكون من إحدى عشر عضوا (11) منهم أربعة (04) أعضاء ممثلين لعمال شركة سوناطراك، عضوين (02) ممثلين لشركة نפטال، عضو واحد (01) ممثل لفروع الخدمات التابعين لشركة سوناطراك (ENSP, ENTP, ENAFOR, ENAGEO) وشركة طاسيلي للطيران)، عضو واحد (01) تابع لفروع الأشغال لشركة سوناطراك (GTP, GCB, ENAC) عضو واحد (01) تابع للكيمياء وعضو واحد (01) ممثل للمناجم وعضو واحد (01) ممثل للمتقاعدين المنخرطين في التعاضدية.

يشرف مجلس الإدارة على تسيير التعاضدية لمدة خمسة 05 سنوات قابلة للتجديد سنة واحدة، فقد قامت التعاضدية بانتخابات لتجديد الجمعية العامة ومجلس الإدارة مؤخرا في 20 فيفري 2022 طبقا للأحكام المعمول بها.

¹ من إعداد الباحث اعتمادا على مقابلة مع المديرية العامة للتعاضدية بتاريخ 2021/12/21.

3- المجلس التنفيذي لمجلس الإدارة:

من أجل تنفيذ قرارات التعاضدية محل الدراسة أوكل للمجلس مهام تنفيذ قراراته إلى مكتب منتخب مكون من خمسة (05) أعضاء مندوبين ينتخبهم مجلس الإدارة من بين أعضاءه، تتولى مهمة التدقيق ومراقبة التسيير الإداري والمحاسبي والمالي للتعاضدية، وتنفيذ قرارات جمعيتها العامة ومجلس الإدارة.

4- لجنة الرقابة:

الهيئة المكلفة بمراقبة الإدارة، القيام بعملية التدقيق ومراقبة تسيير التعاضدية من خلال التأكد من مسك الدفاتر الحسابات والكتابات المالية، ومتابعة تطور ممتلكاتها خاصة الأرصدة والسندات والقيم كما تقوم بمراقبة التغيرات في تقديرات الميزانية السنوية. تتكون من ستة (06) أعضاء منتخبين من طرف الجمعية العامة ويزاولون مهامهم تحت إشراف مجلس الإدارة.

5- لجنة الإيصال "comité de liaison":

تكمّن مهام هاته اللجنة في التنسيق بين مختلف هيئات التعاضدية، وتكلف باستمرارية ربط الإشراف على التسيير في التعاضدية وتتكون من 10 مندوبين منتخبين من طرف الجمعية العامة.

6- لجنة دراسة الطعون:

تعين هذه اللجنة من طرف مجلس الإدارة، بحيث تعتبر غير تابعة لهيئات التعاضدية " non statutaire"، وتتكون من ستة (06) أعضاء يسهرون على دراسة ملفات الطعون الخاصة بالمنخرطين المتنازلين عن الاشتراك في التعاضدية والراغبين في إعادة الانخراط من جديد.

7- هيئة تسيير التعاضدية:

تعتبر الهيئة المكلفة بالتسيير الإداري والمالي للتعاضدية تتضمن 334 موظف¹ موزعين على مختلف المديرية التابعة لها وتمثل هذه الأخيرة في:

- المديرية العامة.
- مديرية النظام العام والنظام الاختياري.
- مديرية المساعدة الاجتماعية للمتقاعدين.

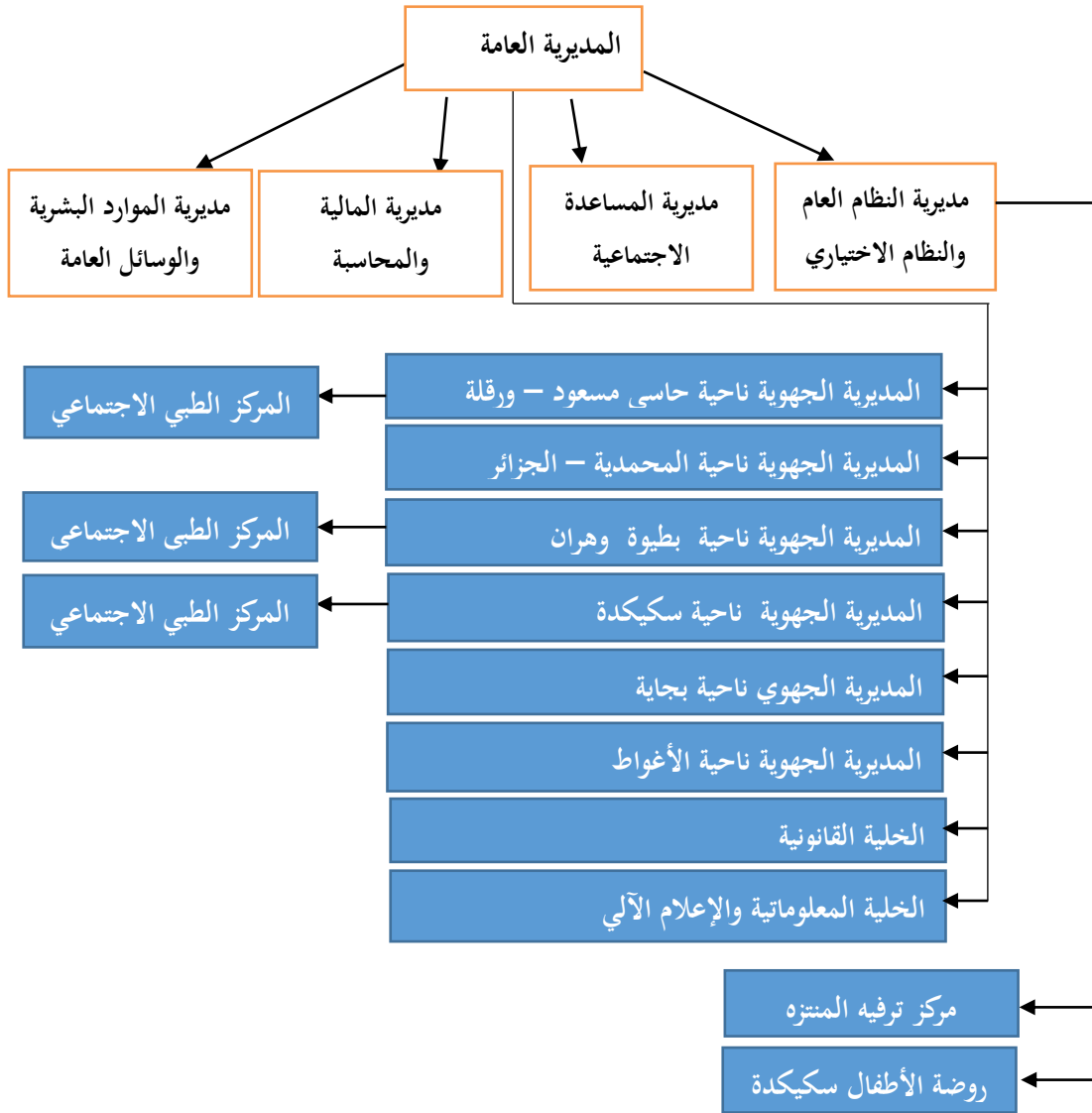
¹ القانون الأساسي للتعاضدية، المادة 49، ملحق رقم 08، ص ص 05-06.

- مديرية المالية والمحاسبة.
- مديرية الموارد البشرية والوسائل العامة.
- المديرية الجهوية ناحية حاسي مسعود، ورقلة.
- المديرية الجهوية ناحية المحمدية، الجزائر العاصمة.
- المديرية الجهوية ناحية بطيوة وهران.
- المديرية الجهوية ناحية سكيكدة،
- المديرية الجهوي ناحية بجاية،
- المديرية الجهوية ناحية الأغواط،
- المركز الطبي الاجتماعي التابع للمديرية الجهوية بطيوة، وهران.
- المركز الطبي الاجتماعي التابع للمديرية الجهوية سكيكدة.
- المركز الطبي الاجتماعي بورقلة التابع للمديرية الجهوية حاسي مسعود.
- الخلية القانونية.
- الخلية المعلوماتية والإعلام الآلي.
- مركز ترفيه المنتزه بمستغانم.
- روضة الأطفال سكيكدة.

ويمكن تجسيد الهرم السلمي لمهام الهيئة المستخدمة في مخطط تنظيمي يسمح بوضع استراتيجية التسيير

كما يلي:

الشكل رقم (1-1-2): المخطط التنظيمي لهيئة تسيير تعاضدية عمال صناعة البترول والكيمياء.



المصدر: من إعداد الباحث اعتمادا على مقابلة مع مدير الموارد البشرية والوسائل العامة بتاريخ 2021/12/22.

من خلال المخطط المدون أعلاه، يمكن القول بأن هيئة تسيير تعاضدية عمال صناعة البترول مؤطر بشكل جيد ومنسق يوفر مناخا ملائما لتحقيق أهدافها.

المطلب الثالث: أهداف تعاضدية عمال صناعة البترول والكيمياء.

تهدف تعاضدية عمال صناعة البترول إلى القيام بأعمال التضامن والمساعدة والاحتياط لفائدة أعضائها المنخرطين وذوي حقوقهم، لاسيما من خلال دفع الاشتراكات ضمن أداءات النظام العام والنظام الاختياري وتمثل في:

أولاً: أداءات النظام العام.

تنقسم أداءات النظام العام إلى قسمين: أداءات فردية وأداءات جماعية:¹

1- الأداءات الفردية:

حيث تنقسم الأداءات الفردية إلى ما يلي:

أ- التغطية الصحية:

توفر التعاضدية التغطية الصحية المتممة لصندوق الضمان الاجتماعي، بحيث تقوم بالمساعدة على

الشكل التالي:

- الفحص المختص: تساهم التعاضدية بمبلغ إضافي قدره 600 دج لكل فحص متخصص من طرف طبيب مختص متعاقد أو غير متعاقد مع التعاضدية.
- النظارات الطبية: يستفيد المنخرطون من مبلغ إضافي يختلف مقداره حسب الطلب أو الحاجيات بحيث تدفع التعاضدية مبلغاً قدره 2000 دج كإعانة على مبلغ إطار النظارات و4000 دج لزجاج النظارات أو يتحمل الأعباء في بعض الأحيان طبقاً للاتفاقية البصرية، في هذه الحالة يدفع للمتعاقد مبلغ 4000 دج مقابل العدسات.
- التحاليل الطبية: تتكفل التعاضدية بنسبة 20% تمنح للمنخرط عند تقديمه لفاتورة أو قسيمة تقدم من طرف مركز التحاليل الطبية.
- إجراءات طب الأسنان: تتكفل التعاضدية بمبلغ يتراوح ما بين 1500 دج إلى 2500 دج مقابل تركيب أسنان اصطناعية، بالإضافة إلى مبلغ إضافي قدره 5000 دج لجميع الخدمات التي يتم اعتبارها من طرف الضمان الاجتماعي فيما يخص تركيب الأسنان الاصطناعية.

¹ من إعداد الباحث اعتماداً على مقابلة مع المستشارة القانونية بتاريخ 2022/01/07.

- الأشعة الطبية: تغطي التعاضدية مبلغ 6000 دج عن إجراء فحوص الأشعة أو الأشعة بالرنين المغناطيسي وكل الفحوص المعنية في هذا المجال الطبي.
 - العمليات الجراحية والجراحة من صنف K: عبارة عن عمليات جراحية بسيطة لا تكلف استشفاء المنخرط؛ بحيث تتكفل التعاضدية بمبلغ إضافي لجميع الخدمات التي يعتبرها الضمان الاجتماعي إجراء جراحي أو جراحة من صنف K، وهذا وفقا للمستويات والكميات التالية:
 - العمليات من صنف K50 تتكفل التعاضدية ب 1500 دج.
 - من K50 إلى K99 تتكفل ب 2000 دج.
 - من K100 فما أكثر تتكفل ب 2500 دج.
 - علاوة الولادة: تعوض التعاضدية مبلغ قدره 5000 دج لتغطية النفقات الطبية للأمومة أثناء الولادة.
 - علاوة العملية الجراحية: تتكفل التعاضدية بمبلغ قدره 20000 دج لكل عملية جراحية يتم إجراؤها على مستوى العيادات الخاصة.
- ب- الأحداث العائلية:

يتمثل تدخل التعاضدية في الأحداث العائلية للمشاركين؛ بحيث تقدم مبالغ لكل حدث يتراوح قدرها كالتالي:

- الزواج: 40000 دج لكل زوج.
- الميلاد: 10000 دج تقدم علاوة على كل ولادة.
- الختان: 10000 دج عند ختان الأولاد تقدم كإعانة للمنخرطين.
- الموت والجناز: يقدم للأعضاء المنخرطين وذوي حقوقهم عند الوفاة كمصاريف الجنازة كالاتي ذكره:
 - العضو المنخرط: 35000 دج
 - زوج العضو المنخرط: 35000 دج
 - الأطفال المعالين وفقا للتشريعات المعمول بها: 35000 دج
 - الفروع - الأبوين -: 35000 دج.

2- الأداءات الجماعية:

تساهم التعاضدية في العديد من الخدمات، نذكرها فيما يأتي:

أ- الزيادة على المعاشات بأثر رجعي:

تتمثل الزيادة على المعاش بأثر رجعي بنسبة 50% لمدة 05 سنوات مخصصة ومكرسة لذوي حقوق العضو المنخرط الذي يتوفى أثناء مزاولته لعمله.

ب- المساعدات الاجتماعية:

تقدم من طرف التعاضدية لمساعدة الأيتام أبناء المنخرطين العاملين المتوفين بمبلغ شهري قدره 3000 دج كإعانة حتى بلوغهم سن 21 سنة، كما تساعد بمبلغ 40000 دج سنويا للأعضاء المنخرطين الذين لهم طفل أو أكثر مصاب بنسبة إعاقة قدرها 100%.

ج- مساعدة اجتماعية تضامنية:

تدعم التعاضدية بمبلغ أقصاه 100.000 دج كمساعدة تمنح جراء كارثة طبيعية أو حريق أو حادثة أخرى مصنفة كارثيا.

د- المراكز الطبية الاجتماعية:

توفر المراكز الطبية الاجتماعية التابعة للتعاضدية الخدمة المجانية المتوفرة على مستواها لجميع المنخرطين والمتقاعدين وذوي الحقوق، كما تتكفل طبقا للأحكام السائدة عن وزارة الصحة بحدود 10% من الساكنة المتواجدة بمحاذاة هذه المراكز، وتوفر الخدمات التالية:

- التحاليل الطبية.
- الطب العام.
- الطب المتخصص.
- العناية بالأسنان.

ثانيا: أداءات النظام الاختياري.

تتمثل أداءات النظام الاختياري فيما يأتي:

1- المساعدة والإسعاف:

في حالة وفاة العضو المنخرط يتم منح مساعدة لذوي حقوقه، هذه المساعدة تُمنح من طرف صندوق الإغاثة والإسعاف للنظام الاختياري، هذا الإجراء يتضمن تقديم خدمة المساعدة والإسعاف التي تعادل 12 شهرا من الأجر القاعدي أو من المعاش المرجعي.

2- النقاهاة والاستحمام:

قامت التعااضدية بالتعاقد مع عدد كبير من محطات العلاج والاستحمام وهي:

- أ- حمام بوغرارة بتلمسان.
- ب- حمام بوحجر، بعين تموشنت.
- ج- حمام ربي بسعيدة.
- د- حمام بوخنيفية بمعسكر.
- هـ- حمام البركة بقالملة.
- و- حمام الصالحين ببسكرة.
- ز- مركز الاستحمام والعلاج إقامة المرسى الكبير بوهران.
- ح- مركز العلاج بمياه البحر سيدي فرج بالجزائر العاصمة.
- ط- فندق علوي ببجاية.
- ي- فندق نيو بيتش بوهران.
- ك- فندق دار الضياف ببوشاوي.
- ل- فندق روايال توليب بسكيكدة.
- م- مركب الاندلسيات بوهران.

3- المركب السياحي:

ضمن الخطة الابتكارية والطموحة، تسعى تعااضدية صناعة البترول الى حيازة مركب سياحي لفائدة أعضائها المنخرطين وذوي حقوقهم فقد قامت بشراء فندق المنتزه وإعادة وتجهيته، وكذلك بناء شاليهات بالأرضية المحاذية للفندق بغرض استقبال المنخرطين من أجل الترفيه.

4- روضة الأطفال:

جهزت تعاضدية صناعة البترول روضة لاستقبال الأطفال في سكيكدة الذي تتراوح أعمارهم ما بين 03 سنوات إلى 06 سنوات، هذه الروضة تمنح استقبالا نوعيا، ناهيك عن توفرها على أنشطة غنية يوظفها مختصون وخبراء في رعاية الطفولة.

5- دار الإيواء:

فضاء للاستقبال، قصد التكفل بالأعضاء المنخرطين المصابين بأمراض خطيرة ومزمنة تستدعي التنقل بصفة منتظمة لحضور المواعيد الطبية بالجزائر العاصمة.

6- الترفيه والرحلات المنظمة:

في مجال الترفيه، تسعى تعاضدية صناعة البترول إلى تنظيم رحلات سياحية داخل وخارج التراب الوطني للمشاركين فيها.

ثالثا: المساعدة الاجتماعية للمتقاعدين والتقاعد التكميلي¹.

استنادا إلى قرار الجمعية العامة العادية المنعقدة بتاريخ 1998/04/21، تم تأسيس منحة تكميلية للأعضاء المنخرطين المتقاعدين عن مؤسسات قطاع المحروقات والكيمياء والمناجم؛ حيث دخلت هذه الأخيرة حيز الخدمة ابتداءً من تاريخ 1998/05/01.

تم إبرام اتفاقيات ثلاثية الأطراف بين المؤسسات المنخرطة بصفتها ممولة لصندوق التقاعد التكميلي والشركاء الاجتماعيين بصفتهم ممثلين للعمال المنخرطين المتقاعدين من جهة، ومن جهة أخرى تعاضدية صناعة البترول بصفتها مسيرة للصناديق الخاصة بالمعاش التكميلي.

يتواجد 36 صندوق خاص بالمساعدة الاجتماعية للمتقاعدين كل صندوق تابع لشركة واحدة؛ حيث أن هذه الصناديق تركز على استقلالية الذمة المالية أي كل صندوق موجه وخاص بعمال متقاعدين تابعين لكل شركة، تكمن مهام التعاضدية محل الدراسة في إدارة الحساب "gestion pour compte".

يحتوي هذا النظام على 147.512 عضو مشترك و61.244 مستفيد من المساعدة حسب إحصائيات 2021/12/31، حيث أن تسيير هذه الصناديق يركز على مجموعة من البنود المنصوص عليها

¹ من اعداد الباحث اعتمادا على مقابلة مع مدير المساعدة الاجتماعية للمتقاعدين بتاريخ 2018/05/12.

في الاتفاقيات المشار إليها، يعتبر نظام التسيير المالي لهذه المساعدة كنظام فردي ومنفصل بين المؤسسات، فلكل مؤسسة صندوقها الخاص موجها لعمالها المتقاعدين بحيث أن الذمة المالية مستقلة تماما بين المؤسسات فلا توجد ذمة مالية مشتركة.

تُدفع الإعانة المنصوص عليها في نظام المساعدة للأعضاء المنخرطين المتقاعدين على شكل معاش تقاعدي تكميلي، يساوي معدل قدره عشرين بالمائة (20%) من الأساس الذي يُستخدم للمعاش التقاعدي المقدم من طرف الصندوق الوطني للمتقاعدين، يختلف هذا المعدل من شركة إلى أخرى، فهو يتراوح من 1% إلى 0.625% ويقدر على سلم اثنا عشر شهراً من المساهمة ويحسب المعاش بالتناسب مع سنوات الاشتراك. يستوجب الاشتراك في الصندوق لمدة 23 سنة لبلوغ النصاب القانوني من أجل الاستفادة من النسبة القصوى المحدودة بـ 20%.

ويتمثل المستفيدون من نظام التقاعد التكميلي في:

- 1- العضو المنخرط المتقاعد.
- 2- زوج / زوجة العضو المتقاعد المتوفى، على شكل معاش أرامل وأيتام محسوب على أساس معدل يساوي خمسين بالمائة (50%) من معدل الزوج المنخرط المتوفى.
- 3- زوج / زوجة العضو المنخرط الذي توفي قبل التقاعد، على شكل معاش الورثة محسوباً بالتناسب مع سنوات الاشتراك في الصندوق.

تواجه التعااضدية مشكل عويص في هذا المجال نظرا لعدم وفاء بعض الشركات من دفع مستحقاتها من حصتها لإنعاش صندوق التقاعد التكميلي؛ بحيث واجهت مشاكل عديدة أدت إلى الزج بالتعاضدية في دوامة المنازعات القضائية؛ حيث رُفعت عدة دعوات قضائية من طرف متقاعدي بعض المؤسسات المنخرطة.

من خلال ما سبق دراسته في هذا المبحث؛ يمكن استخلاص أنه في ظل الإصلاحات الإدارية والمالية التي يقوم بها مجلس إدارة تعاضدية عمال صناعة البترول والكيمياء اعتمادا على دعم الجمعية العامة وكذلك الفيدرالية الوطنية لعمال البترول؛ فان تحسين الخدمات الاجتماعية يعتمد على سياسة تعميم مبدأ الدفع الثلاثي "tiers payant" بالنسبة لشركة سوناتراك وفروعها، وتخفيف العمال على الانخراط في التعااضدية أدى إلى تغيير ملحوظ من حيث استفادة المنخرطين من قدر أكبر من العلاوات والتحفيزات الاجتماعية، إن تطور الهياكل الإدارية للتعاضدية يسمح بتوفير مناخ ملائم لبلوغ أهدافها.

المبحث الثاني: التسيير المالي لتعاضدية عمال صناعة البترول والكيمياء.

يعتبر التسيير المالي من أهم المهام التي يشرف عليها مجلس الإدارة والموكل لهيئة التسيير التابع للتعاضدية، بحيث يتولى محافظ الحسابات التدقيق ومراقبة التسيير المالي والمحاسبي للتعاضدية، خاصة فيما يتعلق بصحة الكتابات المحاسبية والجرد وكذا صحة المعلومات المقدمة عن حسابات التعاضدية الاجتماعية وفرضها على الجمعية العامة في شكل تقارير.

اعتمادا على ما سبق من ذكر أنواع الأداءات التي تقدمها التعاضدية واستنادا للمعلومات المتحصل عليها من طرف إدارتها عن طريق مقابلات دورية أجريت في المقر الاجتماعي الخاص بالتعاضدية محل الدراسة، قام الباحث بدراسة التغيرات المالية للتسيير المالي لنفقات التعاضدية بالأخذ بعين الاعتبار إحصائيات السنوات المالية من 2016 إلى 2021.

على هذا الأساس، يتم دراسة التغيرات في مصادر تمويل واشتراكات التعاضدية على شكل بيانات وجداول، وكذا دراسة لمصارف إنفاق التعاضدية من خلال مختلف الخدمات التي تقدمها.

المطلب الأول: مصادر تمويل التعاضدية.

تمثل مصادر تمويل التعاضدية في اشتراكات العمال المنخرطين والمتقاعدين؛ بحيث يكون تحصيل شهري يقتطع من أجور العمال التابعين لقطاع المحروقات والمقدر بـ 1,5% من الأجر بالنسبة لأداءات النظام العام و 0,5% بالنسبة لأداءات النظام الاختياري، كما يساهم المتقاعدين والأرامل باشتراك قدره 0,5% من منحة التقاعد في صندوق الأداءات الاختيارية، تقسم هذه المداخيل على النحو التالي:¹

- بالنسبة لصندوق أداءات النظام العام: تخصص نسبة 70% من المداخيل لتغطية مصاريف أداءات النظام العام 15% بالنسبة للاستثمارات الخاصة بهذا النظام والنظام الاختياري سواء أكانت تخص نسبة 10% من أموال الصندوق لتسيير التعاضدية (مصاريف التسيير)؛ بحيث تدفع من خلالها أجور العمال ومصاريف الاستغلال، تخصص أيضا نسبة 5% تصب في صندوق احتياط التعاضدية المخصص لنظام الأداءات العامة، هذا الأخير يعتبر كمصاريف احتياطية تستنجد به التعاضدية في حالة نفاذ المصاريف المخصصة للتسيير أو تلك المخصصة للاستثمارات، في هاته الحالة يملك مجلس الإدارة الصلاحيات في إسداء القرارات للترخيص بصرف أموال صندوق الاحتياط.

¹ القانون الأساسي لتعاضدية صناعة البترول، أنظر الملحق رقم 08، ص 212.

- بالنسبة لأداءات النظام الاختياري: في هذه الحالة تخصص نسبة 70% من مداخيل هذا النظام لأجل الإنفاق في حصة التعاضدية التي تساهم به في الخدمات الخاصة بهذا النظام، كما تخصص نسبة 25% لمصاريف التسيير، و5% لصندوق احتياطه.

يمكن دراسة تغيرات مداخيل صندوق النظام العام والنظام الاختياري كما يلي:

أولاً: الأصول العضوية للمنخرطين في التعاضدية.

تمثل الأصول العضوية للأعضاء المنخرطين في تعاضدية عمال صناعة البترول فيما يأتي:

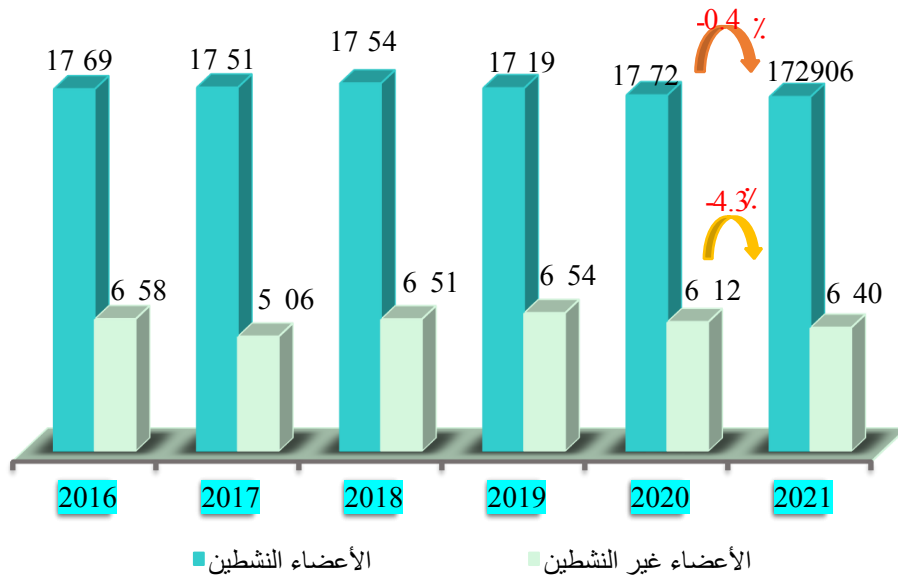
1- تعداد المنخرطين في التعاضدية:

تبين آخر الإحصائيات للسنة العملية للتعاضدية 2021 بتوفر إجمالي قوة عاملة قوامها 313 233 عضواً منتمين إلى قطاع المحروقات ومنتسبين إلى النظام العام والنظام الاختياري، بما في ذلك 172 906 عضو منخرط عامل و60 407 عضو غير ناشط.

لقد وثقت الإحصائيات وجود (59) شركة في قطاع المحروقات والكيمياويات والمناجم وغيرها من القطاعات تعاقدت مع التعاضدية لغرض استفادة موظفيها من الامتيازات.

من خلال الأعمدة البيانية يمكن دراسة تغيرات العضوية والانخراط في التعاضدية في أداءات النظام العام والأداءات الاختيارية.

الشكل رقم (2-1-2): تطور أرقام العضوية خلال الفترة (2016-2021).



المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على وثائق مقدمة من تعاضدية عمال صناعة البترول.

من خلال الأعمدة البيانية يلاحظ انخفاض عدد الأعضاء الناشطين في سنة 2021 بنسبة 0.47% مقارنة بسنة 2020، والذي يتوافق مع متوسط سنوي قدره 0.44%؛ بحيث انتقل من 173.727 في 2020 إلى 172906 في 2021 أي تراجع بـ 821 عضو على الرغم من الفارق الضئيل في تراجع عدد المنخرطين مقارنة مع العدد الإجمالي إلا أنه راجع إلى الإحالة للتقاعد وحالات الوفاة في زمن الجائحة وكذلك انتهاء العقد، وكذلك انقضاء عقود التشغيل بالنسبة لبعض العمال الموظفين بعقود محدودة المدة.

وينطبق الشيء نفسه على عدد الأعضاء غير النشطين، الذي انخفض من 63121 في سنة 2020 إلى 60407 في سنة 2021، أي بفارق 2714 عضو منتسب لتغيير سلمي بنسبة 4.3%، هذا الانخفاض في العدد مرتبط بوفاة الأعضاء والمنازعات القانونية من خلال قضايا المحاكم الجديدة التي سجلها بعض المنخرطين ضد التعاضدية وكذلك استحالة إتمام تحديث ملفات الانخراط ASR بسبب تقليل الخدمة في التعاضدية في ظل جائحة كورونا التي أثرت سلبا على مردوديتها وشكلت عائقا في السير الحسن للإدارة.

2- المؤسسات المنخرطة في التعاضدية

نستعرض من خلال الجدول التالي قائمة الشركات والفروع المنخرطة في النظام العام والنظام الاختياري لتعاضدية عمال صناعة المحروقات وعددها 59 مؤسسة.

الجدول رقم (1-1-2): قائمة الشركات المنخرطة في النظام العام والنظام الاختياري لتعاضدية عمال صناعة البترول والكيمياء.

N°	ENTREPRISE	N°	ENTREPRISE
1	SONATRCH	31	SFERTRADE
2	MIP	32	SMIDAL
3	HELIOS	33	FERTIAL
4	MINISTERE D'ENERGIE ET DES MINES	34	WOOD GROUP SOMIAAS
5	MI ALGERIA	35	H E S P
6	EPE ALPHYT	36	E N S P
7	D O U B	37	B J S P
8	COGIZ	38	E N F O R
9	I A N O R	39	E N G C B
10	STH	40	SOMIK
11	HYPEROC SHIPPINGS COMPANY	41	E N A C
12	E N O F	42	FS BOUMERDES
13	E N A S E L	43	E N T P
14	SOMIFER	44	SOMIZ
15	SOMIPHOS	45	E N G T P
16	S T P E	46	E N A P
17	NAFTAL	47	TSSILI AIRLINES
18	ALNAFT	48	O N E X
19	ARH (Autorité Régul Hydrocarbure)	49	HALLIBURTON
20	2 S P	50	ALGESCO
21	ENAMRBRE	51	INAPI
22	BASP	52	SARPI
23	KAHRAMA	53	SAIDAL
24	SORFERT	54	SHYMECA
25	O R G M	55	SOTRAZ
26	TSSILI TRAVEL AERIEN	56	ENAGEO
27	MINE DE FER DE L'EST	57	FHC
28	G C C O	58	SAFIR
29	STEP SPA	59	BAOSEM
30	E N P C	/	/

المصدر: من اعداد الباحث اعتمادا على وثائق مطلع عليها في التعاضدية.

يلاحظ من خلال الجدول السابق بأن أهم أكبر المؤسسات الوطنية متعاقدة مع التعاضدية، وهذا راجع لمدى نجاعة هاته الأخيرة وأهميتها العملية في تقديم الخدمات للمنخرطين فيها.

ثانيا: تمويل أداءات النظام العام والنظام الاختياري.

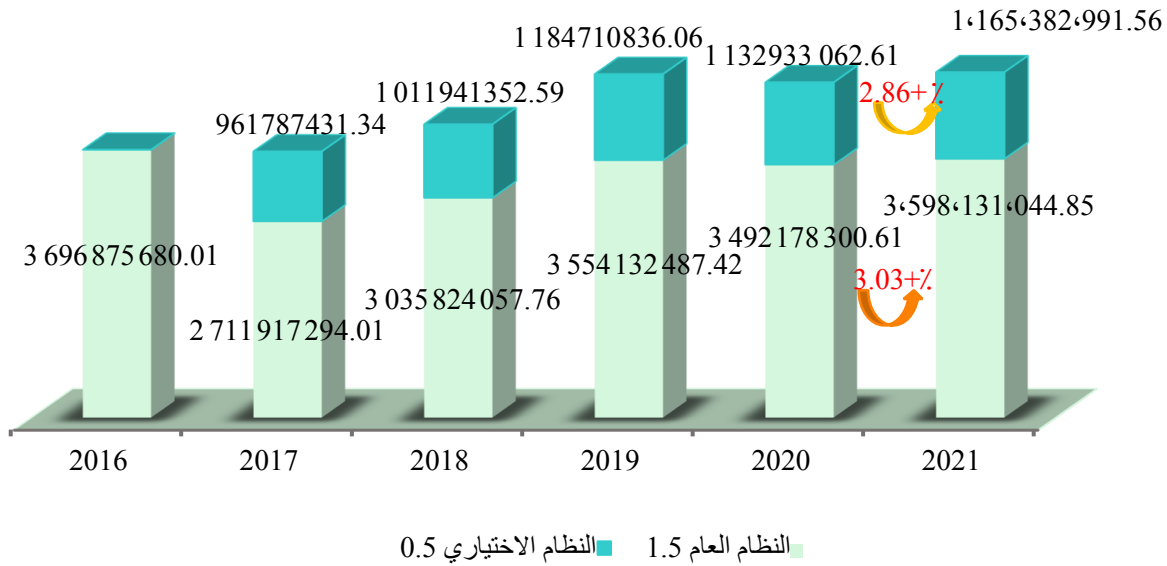
تشمل مصادر تمويل أداءات النظام العام والنظام الاختياري عدة مصادر، نذكرها فيما يأتي:

1- اشتراكات الأعضاء:

تعتبر اشتراكات الأعضاء المصدر الرئيسي لميزانية التعاضدية، من خلال الحوصلة السنوية لسنة 2021، بلغت القيمة المالية للمساهمات إلى 3598 مليون دج للنظام العام و 1165 مليون دج للنظام الاختياري، بإجمالي مبلغ 4763 مليون دينار جزائري.

إن القيمة السنوية لاشتراكات التعاضدية تعتبر ضخمة بالمقارنة مع بعض ميزانيات المؤسسات الاقتصادية لذلك يستلزم دراسة تغيرات القيم المالية للاشتراكات عن طريق الأعمدة البيانية المهيئة أسفله.

الشكل رقم (2-1-3): تطور المساهمات خلال الفترة (2016-2021)



المصدر: من إعداد الباحث اعتمادا على الميزانيات المالية للتعاضدية.

من خلال دراسة العمود البياني الموافق لسنة 2021 سُجلت زيادة بنسبة مالية قدرها 3.03% على مساهمات النظام العام مقارنة مع سنة 2020؛ حيث ارتفعت من 3492 مليون دج إلى 3598 مليون دج، وينطبق الشيء نفسه على المساهمات في النظام الاختياري، والتي زادت من 1132 مليون دج عام 2020 إلى 1165 مليون دج عام 2021، بزيادة قدرها 2.86%.

على الرغم من تراجع عدد المنخرطين إلى أن مقدار الاشتراك زاد بـ 33 مليون دج وهذا راجع إلى الزيادة في أجور العمال المنخرطين.

المطلب الثاني: مصاريف ونفقات التعاضدية.

على مدى السنوات الست الماضية، نفذت تعاضدية صناعة البترول برنامجًا رئيسيًا لترقية خدماتها وتحسينها ولتسهيل دراسة تغيرات المصاريف على مستوى التعاضدية تم استظهارها على شكل مخططين بيانيين يمثلان النظام العام والنظام الاختياري، من أجل تحسين الرضا عن الصحة والاجتماعية ورفاهية الأعضاء وعائلاتهم، تشرح اتجاهات هذه المخططات بوضوح المكان الممنوح لمختلف الخدمات المقدمة خلال هذه الفترة.

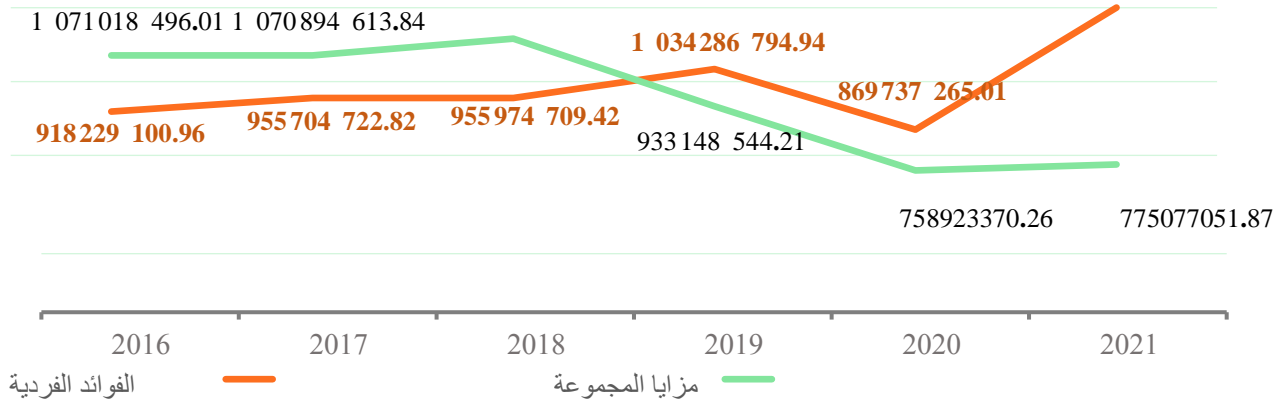
أولاً: نفقات النظام العام والنظام الاختياري.

لدراسة الإنفاق العام للتعاضدية تم وضع منحنيين بيانيين من أجل تحليل تغيرات ثانوية لأداءات النظام العام، والذي يقدم نوعين من المزايا: الفردية والجماعية، أما النظام الاختياري فيقدم خدمات الإسعاف والمساعدة.

1- نفقات النظام العام:

يقدم النظام العام نوعين من المزايا المتمثلة في الخدمات الفردية والخدمات الجماعية، والشكل الموالي يبين تغيرات هاته الخدمات.

الشكل رقم (2-1-4): تغيرات الأداءات الفردية والجماعية خلال فترة (2016-2021).



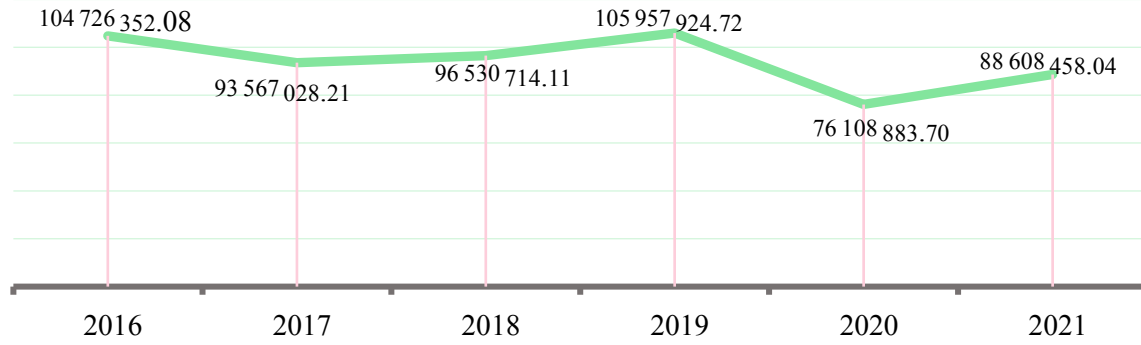
المصدر: من إعداد الباحث اعتمادا على معلومات متحصل عليها من طرف التعاضدية.

يتبين من خلال المنحنى البياني بأن القيمة المالية الخدمات الفردية بلغت 1200 مليون دينار جزائري في عام 2021، بزيادة نسبتها 38.05% مقارنة بسنة 2020، ويعود هذا التطور الإيجابي الهام إلى نتيجة إعادة تفعيل جميع القطاعات الصحية التي كانت متوقفة وباشرت مهمتها في أعقاب هدوء جائحة كورونا. ظلت الخدمات الجماعية للأداءات العامة مستقرة تقريبا مقارنة بسنة 2020؛ حيث انتقلت من 758 مليون دينار جزائري إلى 775 مليون دينار جزائري في عام 2021.

الباب الثاني: الدراسة التطبيقية والاستشرافية للتسيير المالي لتعاضدية عمال صناعة البترول والكيمياء.

فيما يخص التأمين الصحي التكميلي بنسبة 20٪ نلاحظ استقرار في النفقات من سنة 2016 الى غاية سنة 2019 حسب الشكل الآتي:

الشكل رقم (2-1-5): تغيرات نفقات التأمين الصحي التكميلي 20٪ خلال الفترة (2016-2021)



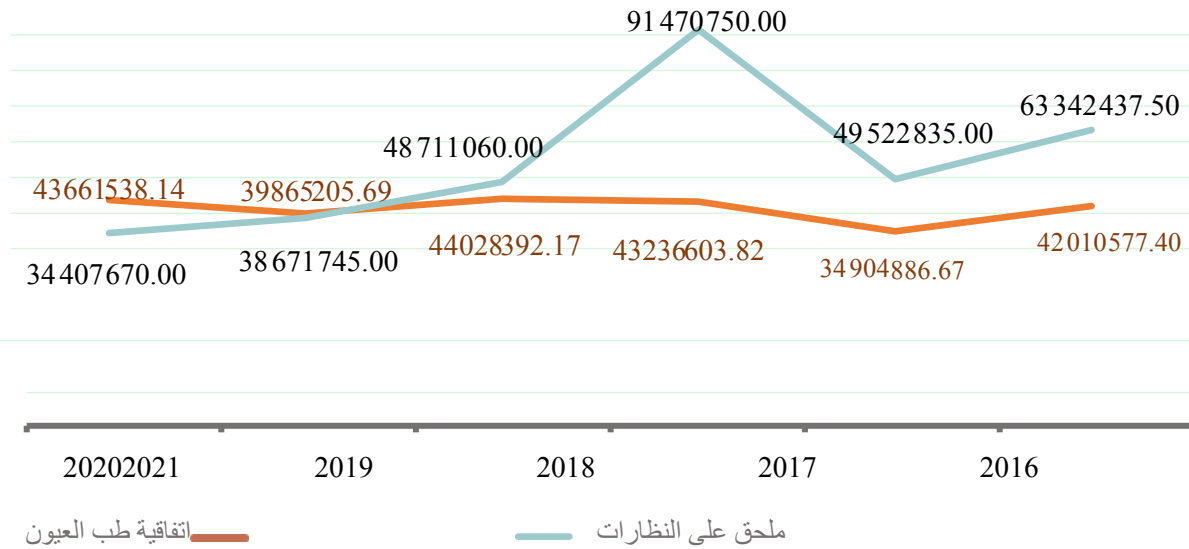
المصدر: من إعداد الباحث اعتمادا على معلومات متحصل عليها من طرف التعاضدية.

يلاحظ انخفاض كبير من سنة 2019 إلى سنة 2020 من 106 مليون دينار جزائري إلى 76 مليون دينار جزائري، ثم إعادة الاستقرار في سنة 2012 بنسبة 16.42٪ وهذا يعود إلى التغيرات التي خلفتها جائحة كورونا، لكن نشاهد من خلال المنحنى استقرارا في الإنفاق الخاص بالتأمين الصحي التكميلي بمعدل 96 مليون دينار جزائري سنويا.

- التعويض عن النظارات:

من خلال ما تطرقنا إليه سابقا في أداءات النظام العام قامت تعاضدية عمال صناعة البترول بإبرام اتفاقية معأحصائي النظارات وأحصائيين في طب العيون، ولدراسة تغيرات هذا الملحق تم الاستعانة بالمنحنى البياني التالي:

الشكل رقم (2-1-6): تغيرات نفقات التعويض عن النظارات واتفاقية طب العيون خلال الفترة (2016-2021)



المصدر: من إعداد الباحث اعتمادا على الميزانيات المالية لتعاضدية عمال صناعة البترول.

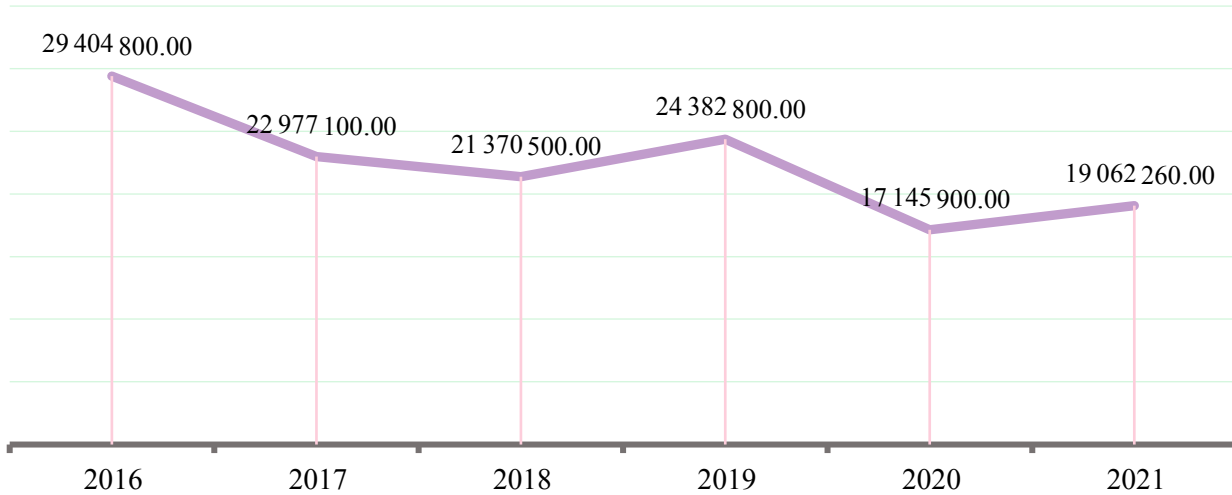
يظهر من خلال المنحنى بأن اتفاقية طب العيون قفزت من 49 مليون دينار جزائري إلى 91 مليون دينار جزائري بنسبة قدرها 43.28٪ في سنة 2017، وهذا راجع إلى إبرام الاتفاقية في نفس السنة، ثم يعود إلى الاستقرار مجددا في سنوات 2019، 2020، 2021 يلاحظ أن هناك تهاافت على طلب اتفاقية طب العيون في سنة 2017 نظرا لحدائة تطبيقها؛ بحيث يكون هناك تزايدا ملحوظا في الطلب وبذلك تتزايد قيمة الإنفاق.

- التعويض على الفحوصات المتخصصة:

تمثل في الفحوصات التي يقدمها أطباء مختصين للمنخرطين في التعاضدية، والمنحنى البياني الموالي يبين تغيرات هذه الخدمة من سنة 2016 إلى سنة 2021:

الشكل رقم (2-1-7):تغيرات نفقات التعويض على الفحوصات المتخصصة خلال الفترة (2016-

2021)



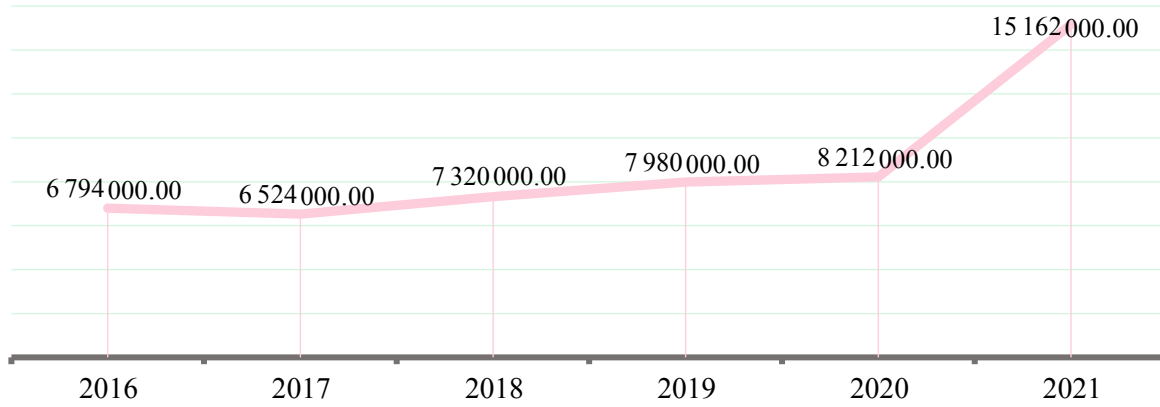
المصدر: من إعداد الباحث اعتمادا على الميزانيات المالية لتعاضدية عمال صناعة البترول.

من خلال المنحنى البياني يلاحظ استقرار في تغيرات الإنفاق السنوي المتعلق بالفحوصات المتخصصة بمعدل 21 مليون دينار جزائري سنويا.

- التعويض عن مصاريف التصوير بالأشعة:

يتضمن كافة العمليات الخاصة بالأشعة من أجهزة IRM وScanner؛ بحيث تطورت خلال ست سنوات كالتالي:

الشكل رقم (2-1-8): تغيرات نفقات التعويض عن مصاريف التصوير بالأشعة خلال الفترة (2016-2021)



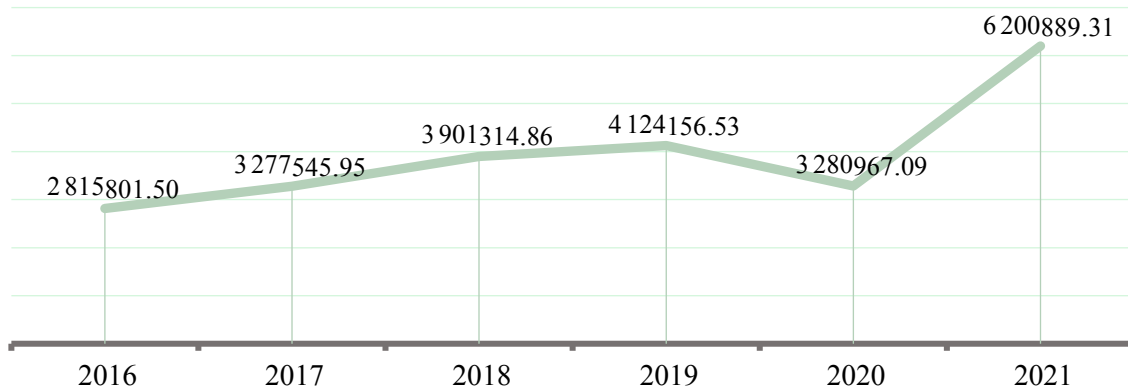
المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على الميزانيات المالية لتعاضدية عمال صناعة البترول.

يلاحظ من خلال المنحنى البياني أعلاه بأن نفقات التصوير بالأشعة قفزت بنسبة 40% من سنة 2020 إلى سنة 2021، وهذا راجع لزيادة الطلب على الفحص بجهاز Scanner الذي كان يستعمل خلال جائحة كورونا كوسيلة لتشخيص المصابين.

- التعويض عن التحاليل الطبية:

تقدم التعاضدية تعويضاً عن التحاليل الطبية من أجل المرضى المنخرطين وتعتبر أحد مصادر إنفاق أموال التعاضدية وتمثل في:

الشكل رقم (2-1-9): تغيرات نفقات التعويض عن التحاليل الطبية خلال الفترة (2016-2021)



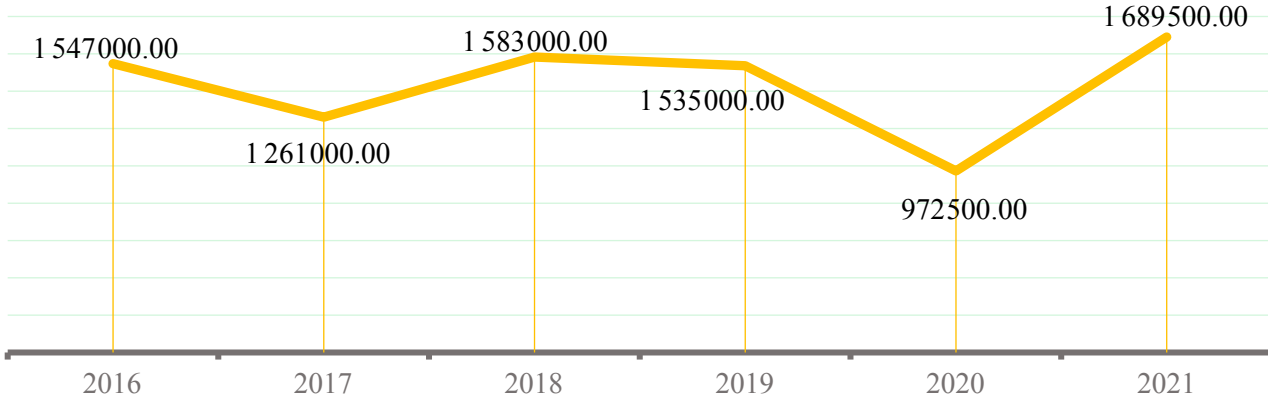
المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على الميزانيات المالية لتعاضدية عمال صناعة البترول.

من خلال المنحنى البياني يلاحظ زيادة الطلب على التحاليل الطبية بنسبة 48% من سنة 2020 إلى سنة 2021، وهذه الزيادة ناتجة عن التحاليل المطلوبة من طرف الأطباء للمنخرطين المتعافين من مرض كوفيد-19.

- التعويض عن العمليات الجراحية والجراحة من صنف K:

تعوض التعاضدية بمبالغ مالية عن العمليات الجراحية والجراحة من نوع K بمتوسط مبلغ 1.3 مليون سنويا وذلك حسب المنحنى البياني الآتي:

الشكل رقم (2-1-10): تغيرات نفقات التعويض عن العمليات الجراحية والجراحة من نوع K خلال الفترة (2021-2016)



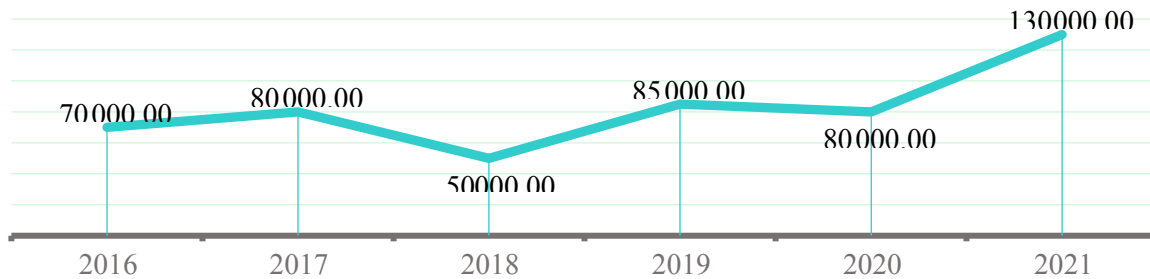
المصدر: من إعداد الباحث اعتمادا على الميزانيات المالية لتعاضدية عمال صناعة البترول.

يلاحظ من خلال المخطط البياني انخفاض التعويضات خلال سنة 2020 بحوالي 60% نتيجة توقف العمليات الجراحية في ظل جائحة كورونا، وتعود الى الاستقرار في سنة 2021.

- التعويض عن الاستشفاء في المصحات الخاصة:

تقدم التعاضدية تعويضا عن المصاريف الخاصة بالاستشفاء في المصحات الخاصة، والمنحنى البياني الموالي يبين تغيرات هذه التعويضات:

الشكل رقم (2-1-11): تغيرات نفقات التعويض عن الاستشفاء في المصحات الخاصة خلال فترة (2021-2016)



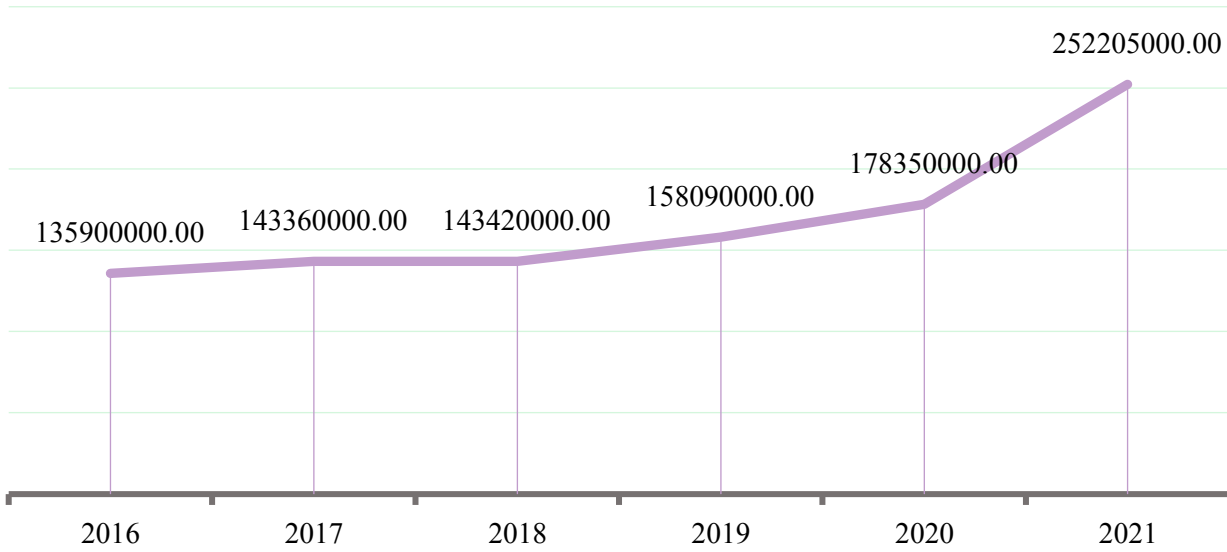
المصدر: من إعداد الباحث اعتمادا على الميزانيات المالية لتعاضدية عمال صناعة البترول.

سجلت التعويضات الخاصة بالاستشفاء في المصحات الخاصة زيادة قوية بنسبة 62.5%؛ حيث قفزت من 80.000 دج في سنة 2020 إلى 130.000 دج في سنة 2021 .

- مصاريف الجنازة:

لا يمكن دراسة التغيرات السنوية لمصاريف الجنازة لأي هيئة ذات طابع اجتماعي بحيث لا نستطيع التنبؤ بعدد الأموات مستقبليا، إن دراسة تغيرات مصاريف الجنازة في التعاضدية لستة سنوات لوحظ أن هناك تناسب في النفقات وتمثل في:

الشكل رقم (2-1-12): تغيرات نفقات مصاريف الجنازة خلال الفترة (2016-2021)



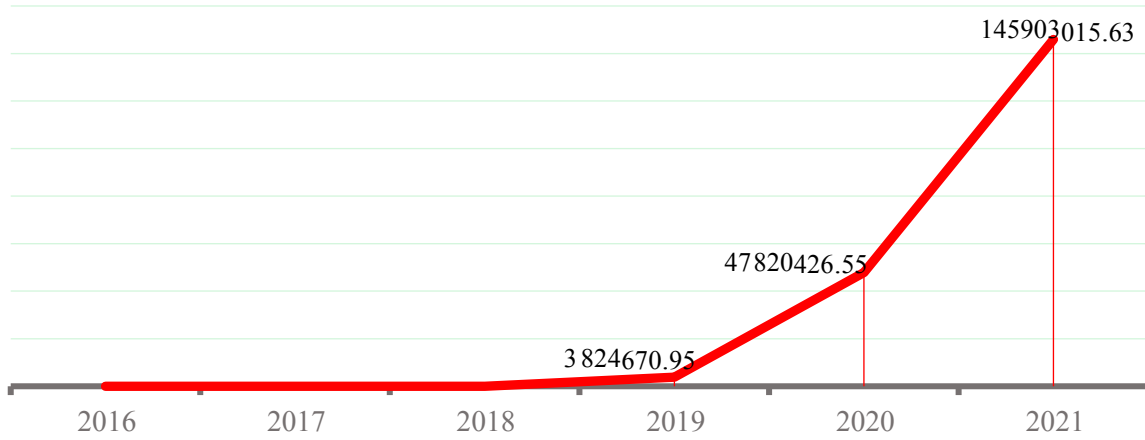
المصدر: من إعداد الباحث اعتمادا على الميزانيات المالية لتعاضدية عمال صناعة البترول.

من خلال المنحنى البياني يلاحظ زيادة معتبرة بنسبة 41.41% لنفقات مصاريف الجنازة خلال سنة 2021، وهذا راجع لزيادة عدد المتوفين من جائحة كورونا.

- التعويض عن معاش المنخرطين العاديين والمتوفين:

حقوق المنخرطون في التعاضدية مكسبا كبيرا بإدراج الجمعية العامة للتعاضدية تعويضا لذوي حقوق العمال المتوفين خلال انعقادها سنة 2018، والشكل الموالي يبين التغيرات الحاصلة في التعويضات:

الشكل (2-1-13): تغيرات نفقات الـ 50٪ زيادة على معاش المنخرطين العاديين والمتوفين خلال الفترة (2016-2021)



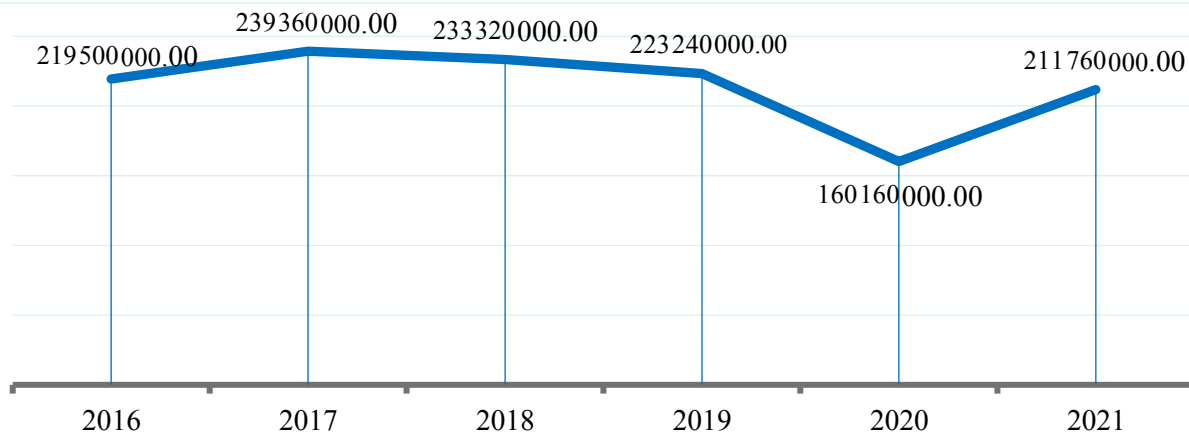
المصدر: من إعداد الباحث اعتمادا على الميزانيات المالية لتعاضدية عمال صناعة البترول.

يلاحظ نقص في التعويضات عن معاش المنخرطين العاديين والمتوفين سنة 2019 ناتج عن عدم توفر المعلومات اللازمة بالنسبة لعائلاتهم نظرا لحدثة هاته الخدمة، وكانت في حالة ازدياد ابتداء من سنة 2020 إلى أن قفزت إلى معدل نمو نسبته 32.22٪ في سنة 2021.

- منحة الزواج:

تعتبر منحة الزواج كإعانة رمزية تقدم من طرف التعاضدية لمنخرطيها ولدراسة الآثار الناجمة عن صرفها بالنسبة لصندوق نفقاتها، تم إنشاء المنحى البياني الموالي:

الشكل رقم (2-1-14): تغيرات نفقات منحة الزواج خلال الفترة (2016-2021)



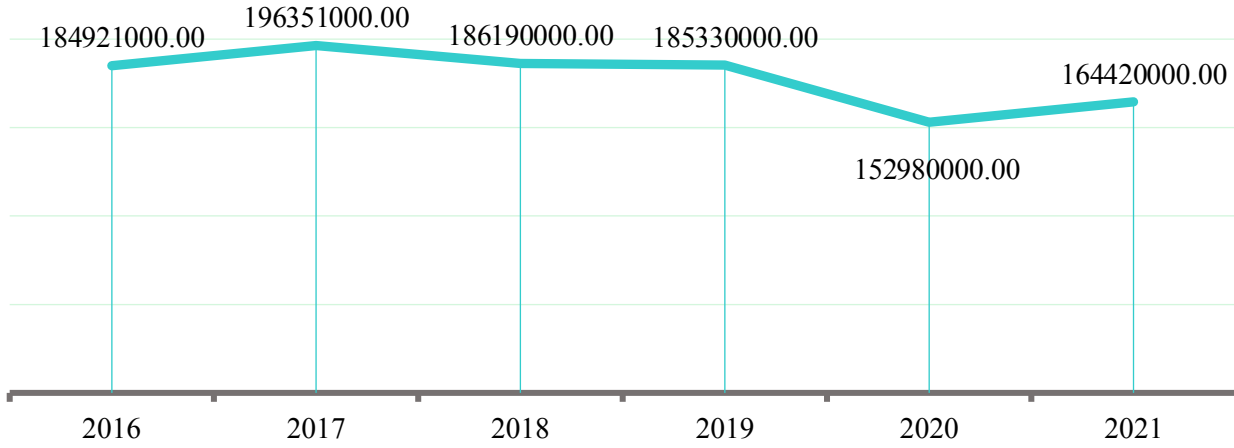
المصدر: من إعداد الباحث اعتمادا على الميزانيات المالية لتعاضدية عمال صناعة البترول.

ارتفعت منحة الزواج من 160 مليون دينار جزائري عام 2020 إلى 211 مليون دينار جزائري عام 2021 بزيادة قدرها 32.22٪، هذا نتيجة لانحسار الظروف التي فرضتها جائحة كورونا خلال سنة 2020؛ حيث تم التوقف المؤقت عن إقامة الأعراس في تلك الفترة.

- منحة الولادة:

تمثل منحة الولادة جزءا من التعويضات التي تقدمها التعاضدية لمنحطيتها بهدف إعانتهم على تحمل مصاريف الولادة.

الشكل رقم (2-1-15): تغيراتنفقات منحة الولادة خلال الفترة (2016-2021)



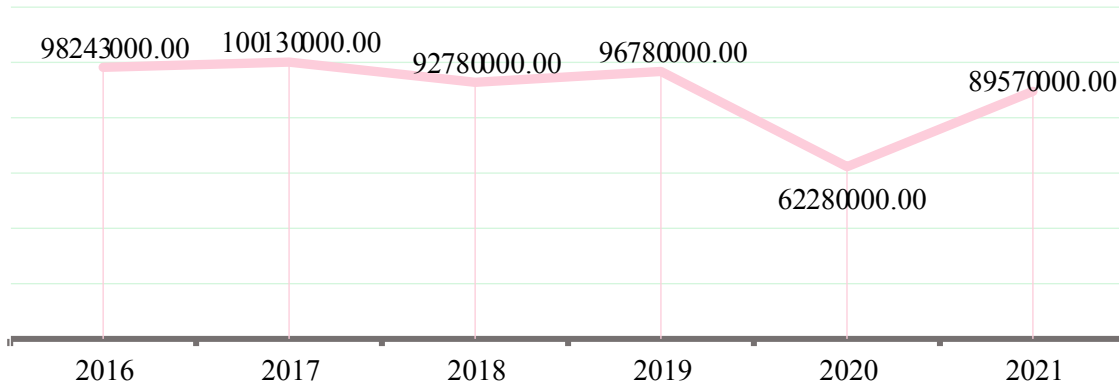
المصدر: من إعداد الباحث اعتمادا على الميزانيات المالية لتعاضدية عمال صناعة البترول.

يتبين من خلال المنحنى البياني أعلاه تقارب في نسب نفقات منحة الولادة بمعدل 170 مليون دينار جزائري.

- منحة الختان:

تنفق التعاضدية منحة مقابل ختان ابن أو أكثر كإعانة للمنحط، وتتمثل تغيراتها خلال الست سنوات الأخيرة في

الشكل رقم (2-1-16): تغيرات نفقات منحة الختان خلال الفترة (2021/2016)



المصدر: من إعداد الباحث اعتمادا على الميزانيات المالية لتعاضدية عمال صناعة البترول.

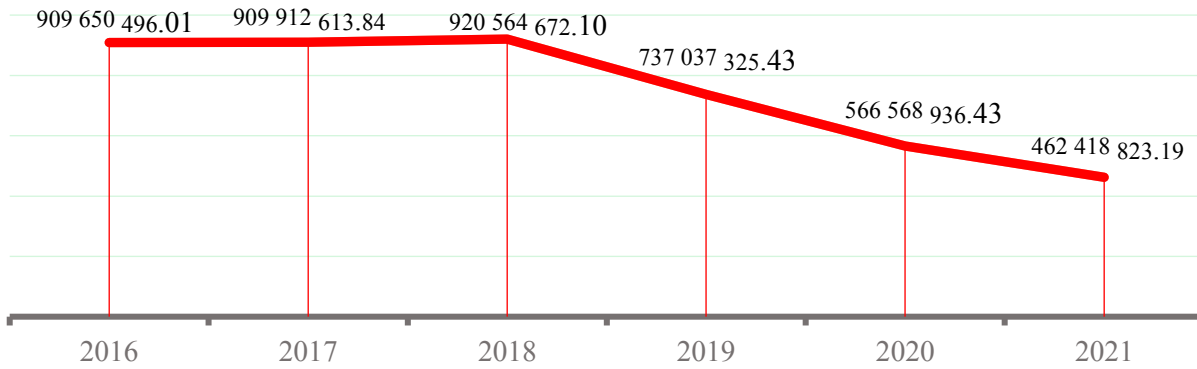
الباب الثاني: الدراسة التطبيقية والاستشرافية للتسيير المالي لتعاضدية عمال صناعة البترول والكيمياء.

يمكن تحليل هذا المنحى اعتمادا على المنحى السابق المتعلق بمنحة الزواج؛ بحيث يتناسب طرديا معه ويقدر المعدل السنوي للإنفاق بحوالي 92 مليون دينار جزائري.

- المساعدة الاجتماعية المتعلقة بالوفاة:

في إطار عصنة التعاضدية تم إلغاء المساعدة الاجتماعية المتعلقة بالوفاة واستبدالها بمزايا جديدة وهي: معونة الإغاثة والمساعدة زيادة بنسبة 50٪ على معاش ذوي الحقوق والأيتام.

الشكل رقم (2-1-17): تغيرات نفقات المساعدات الاجتماعية المتعلقة بالوفاة خلال الفترة (2021/2016)



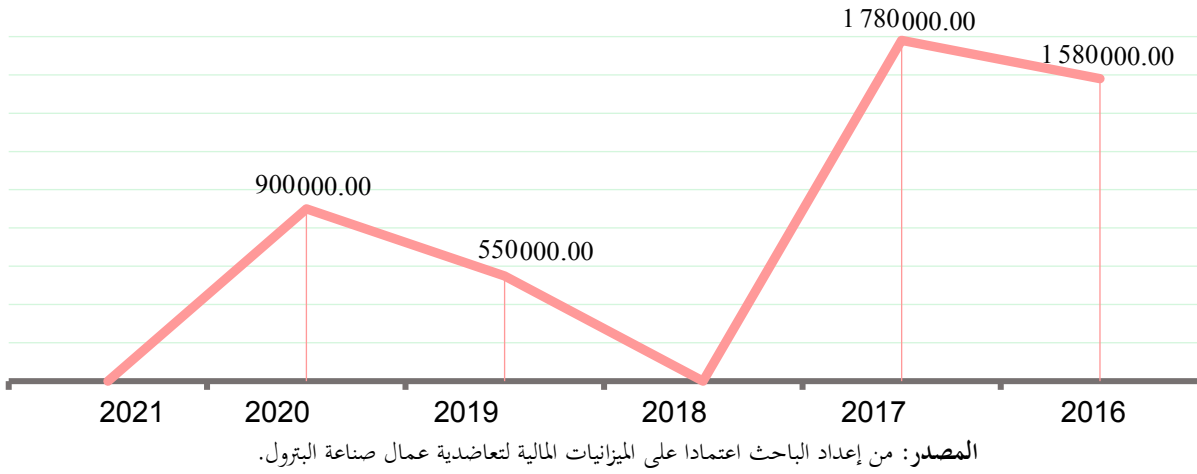
المصدر: من إعداد الباحث اعتمادا على الميزانيات المالية لتعاضدية عمال صناعة البترول.

يلاحظ من خلال المنحى البياني أن المساعدة الاجتماعية سجلت انخفاضا بنسبة 18.38٪ مقارنة بالسنة المالية 2020؛ حيث انتقلت من 566 مليون دينار إلى 462 مليون دينار في عام 2021م.

- المساعدات الاجتماعية التضامنية:

تتكفل التعاضدية بمساعدة المشتركين في حالة ما إذا أصابهم ضرر ناجم عن الكوارث الطبيعية، تم إلغائها في سنة 2017 بقرار الجمعية العامة ونظرا للإلحاح من طرف العمال تراجعت الجمعية العامة عن هذا القرار بانعقاد جمعية عامة استثنائية، والمنحى البياني يستظهر ما سبق ذكره.

الشكل رقم (2-1-18): تغيرات نفقات المساعدات الاجتماعية التضامنية خلال الفترة (2016-2021)

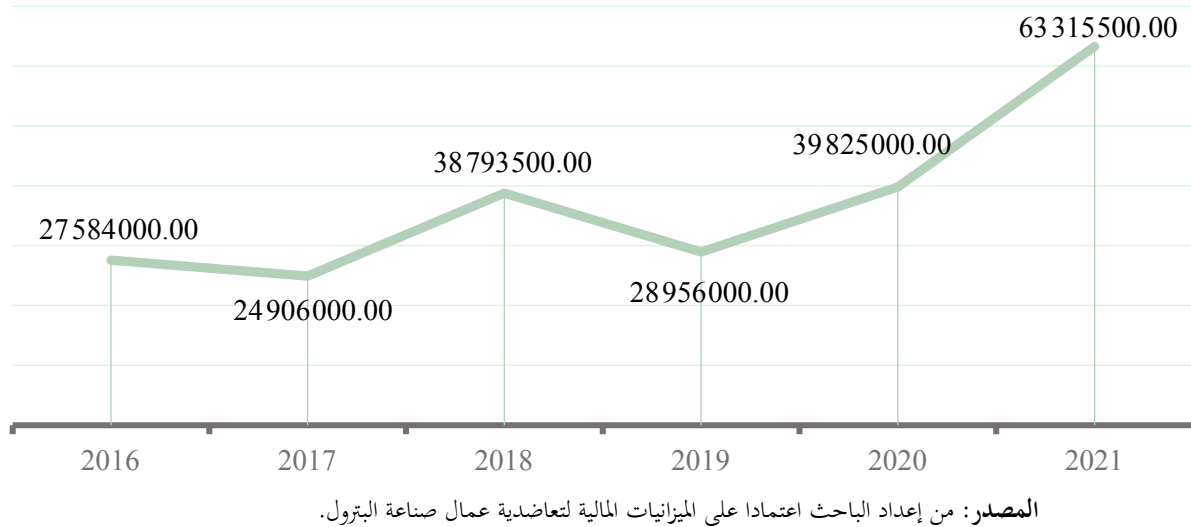


من خلال المنحنى البياني يلاحظ بأن المساعدات الاجتماعية التضامنية بلغت 1.5 مليون دينار جزائري في عام 2021 مقابل 1.7 مليون دينار جزائري في عام 2020، مسجلة انخفاضًا بنسبة 11.24٪، ويعود هذا الانخفاض لكف هذه التعاضدية عن تقديم هذه المساعدة.

- المساعدة الاجتماعية للأيتام:

تتكفل التعاضدية بمساعدة الأيتام أبناء المنخرطين إلى غاية بلوغهم سن 21 سنة، ويمكن دراسة النفقات المترتبة في المخطط البياني التالي:

الشكل رقم (2-1-19): تغيرات نفقات المساعدة الاجتماعية للأيتام خلال الفترة (2016-2021)

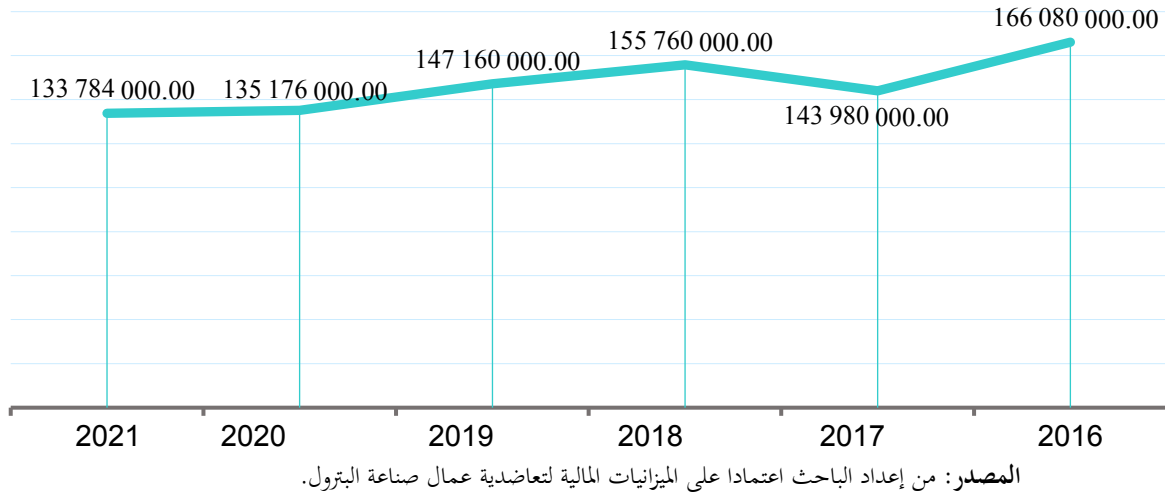


من خلال المنحنى البياني تتضح العلاقة الطردية بين المساعدات الاجتماعية للأيتام ومصارييف الجنازة، بحيث نلاحظ ارتفاع في المساعدات سنتي 2020 و2021 نتيجة لمعدلات الوفيات المرتفعة التي خلفتها جائحة كورونا.

- المساعدة الاجتماعية للأطفال المعاقين بنسبة 100 %:

يمثل برنامج التعاضدية نشاطاً اجتماعياً إنسانياً للأطفال ذوي الإعاقة الحركية وذلك من خلال تخصيص 408 كرسيًا متحركًا كهربائي ويدوي، مسجلًا مبلغ 61 مليون دينار، بالإضافة إلى النشاط الاجتماعي السنوي للأطفال المعاقين بنسبة 100٪، ولدراسة الأثر المالي لصندوق النفقات نستظهر المنحنى البياني التالي:

الشكل رقم (2-1-20): تغيرات نفقات المساعدة الاجتماعية للأطفال المعاقين بنسبة 100% خلال الفترة (2016-2021)

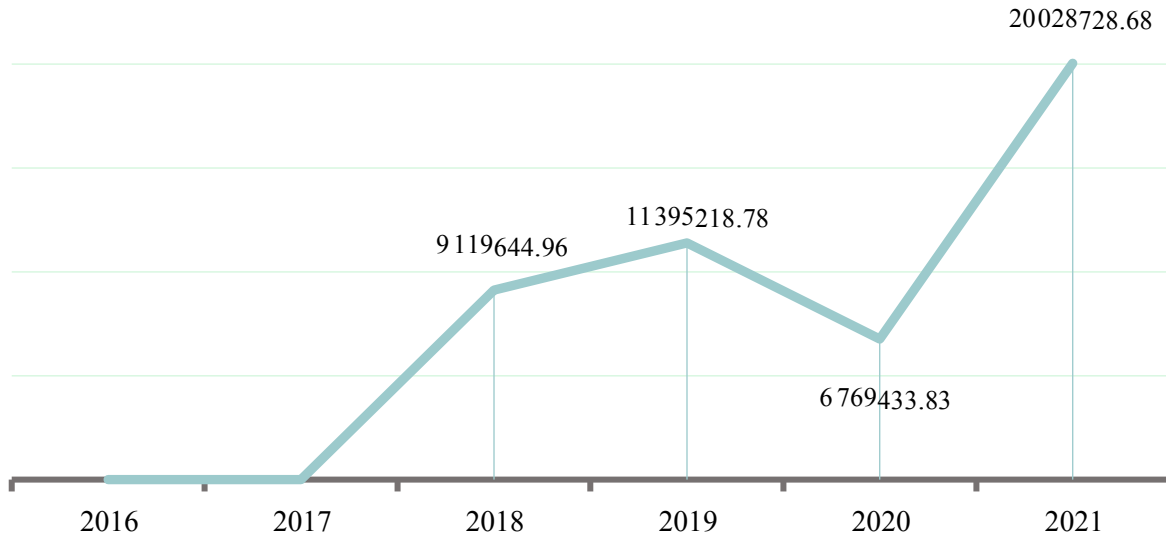


من خلال المنحنى البياني يلاحظ زيادة المساعدات الاجتماعية للأطفال المعاقين بنسبة 100 % من 143 مليون دج في عام 2020 إلى 166 مليون دج في عام 2021، هذه الزيادة قدرت نسبتها بـ 15.35٪، تعود إلى التظاهرة المذكورة سابقا.

- نفقات التسيير الاجتماعي للمراكز الطبية والاجتماعية:

تعتمد التعاضدية في إنفاقها على مصارييف اقتناء الأدوية اللازمة ومفاعلات التحاليل الطبية وكذلك صور البحث بالأشعة السينية والمواد شبه الصيدلانية من أموال النظام العام، بحيث توفر كل المستلزمات الطبية التي يستحقها المركز الطبي الاجتماعي، أما بالنسبة للتجهيزات الطبية وتسييره العملياني تنفق التعاضدية على هذه الأخيرة من مصارييف الاستغلال أو مصارييف التسيير لضمان السير الحسن لهاته الهيئات، على هذا الأساس ولدراسة النفقات ذات الطابع الاجتماعي سالفه الذكر نستظهر تغيراتها على شكل منحنى بياني.

الشكل رقم (2-1-21): تغيرات نفقات التسيير الاجتماعي للمراكز الطبية والاجتماعية خلال الفترة (2016-2021)



المصدر: من إعداد الباحث اعتمادا على الميزانيات المالية لتعاضدية عمال صناعة البترول.

يتبين من خلال المنحنى البياني أن نفقات التسيير الاجتماعي للمراكز الطبية عرف ارتفاعا نسبيا ابتداء من سنة 2017، وهذا راجع إلى تدشين مركزين طبيين اجتماعيين بالجزائر العاصمة سنة 2018 وبسكيكدة في سنة 2019.

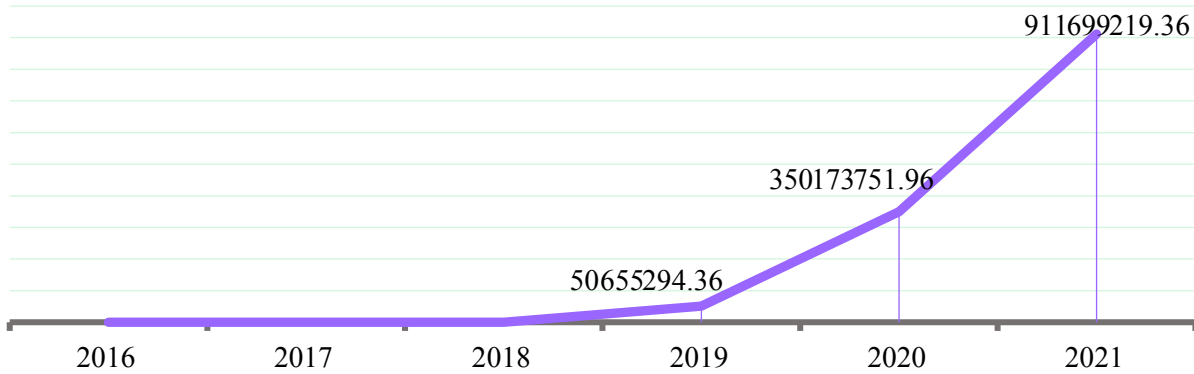
2- نفقات النظام الاختياري:

تتمثل نفقات النظام الاختياري في:

- الإعفاءات الأولية والمساعدة:

تتكفل التعاضدية بإسعاف ومساعدة المشتركين؛ بحيث قامت باقتناء 15 سيارة إسعاف مجهزة طبيا، في سنة 2020 من أموال تسيير التعاضدية ونظرا لشساعة التراب الوطني والطلب المتزايد على هذه الخدمة قامت التعاضدية بتعويض المنخرطين عن استغلال سيارة الإسعاف أو مساعدة طبية، لذلك نظرا إلى قيام التعاضدية باقتناء سيارات إسعاف مجهزة غلا أن النفقات الناجمة عن هذه الخدمة لا تزال في زيادة ملحوظة يظهر ذلك من خلال المنحنى البياني التالي:

الشكل رقم (2-1-22): تغيرات نفقات الإسعافات الأولية والمساعدة (12 شهراً) خلال الفترة (2021-2016)



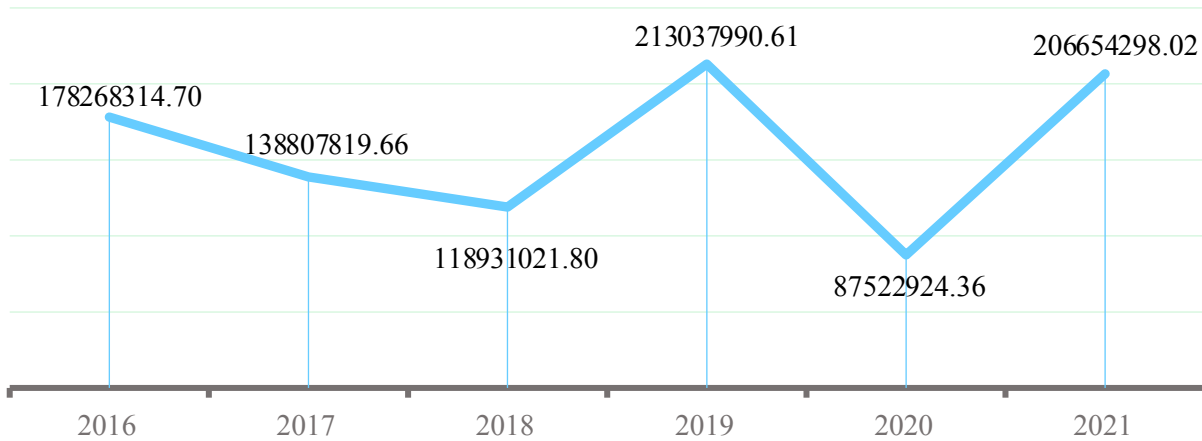
المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على الميزانيات المالية لتعاضدية عمال صناعة البترول.

من خلال المنحنى يلاحظ بأن خدمة الإسعافات الأولية والمساعدة شهدت زيادة حادة بلغت 160.36%؛ حيث سجلت 911 مليون دج عام 2021 مقابل 350 مليون دج عام 2020، يعود سبب هذا الارتفاع الهائل إلى الأزمة الصحية المرتبطة بفيروس كورونا المستجد والتي تسببت في خسائر بشرية هائلة، على الرغم من الإمكانيات المادية التي وفرتها التعاضدية في هذا المجال.

- خدمة العلاج بالمياه المعدنية ومياه البحر:

توفر التعاضدية الجزء الأكبر من حصة تكاليف العلاج بالمياه المعدنية ومياه البحر كمساهمة، ويتكفل المنخرطون بدفع باقي المستحقات، من خلال ذلك وفي إطار دراسة مقدار المساهمة والأثر المالي الذي يترتب على صندوق الأداء الاختيارية تم إعداد المنحنى البياني الآتي:

الشكل رقم (2-1-23): تغيرات نفقات العلاج بالمياه المعدنية ومياه البحر خلال الفترة (2021-2016)



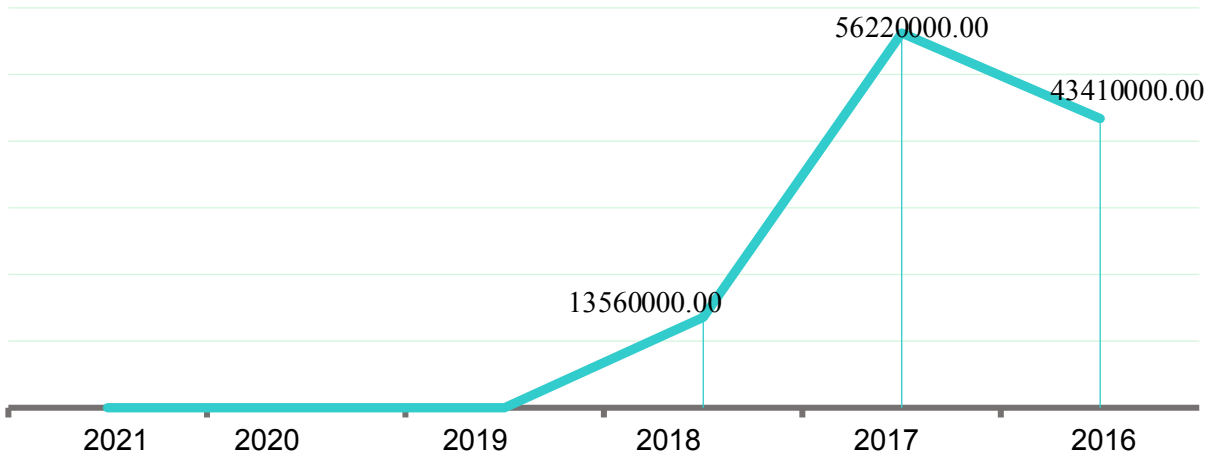
المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على الميزانيات المالية لتعاضدية عمال صناعة البترول.

من خلال ما تبين في المخطط البياني أعلاه تميزت هاته الخدمة بطلب ملحوظ، فقد ارتفع معدل الطلبات بـ 136.11٪ في سنة 2021؛ حيث ارتفعت من 87 مليون دج في عام 2020 إلى 206 مليون دج في عام 2021، ويرتبط ذلك بالاستعادة المنتظمة لنشاط المحطات المعدنية ومراكز العلاج بمياه البحر. وتجدر الإشارة إلى أن المنخرطين في التعاضدية يولون اهتماما كبيرا لهذا النوع من الخدمات، وذلك يعود إلى توفير خدمة ملائمة في ظل العقود المبرمة من طرف التعاضدية مع المحطات السالفة الذكر.

- المساعدة السنوية البالغة 30000 دينار جزائري:

تبعاً لقرار مجلس الإدارة المصادق عليه من طرف الجمعية العامة للتعاضدية في دورتها العادية سنة 2019 تم إدراج مساعدة مالية سنوية قدرها 30000 دينار جزائري مخصصة للمتقاعدين ذوي الدخل الضعيف والمنخرطين في نظام الأداء الاختيارية ويمكن إظهارها على شكل مخطط بياني ويتمثل في:

الشكل رقم (2-1-24): تغيرات نفقات المساعدة السنوية البالغة 30.000 دج المخصصة للمتقاعدين خلال الفترة (2016-2021)



المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على الميزانيات المالية لتعاضدية عمال صناعة البترول.

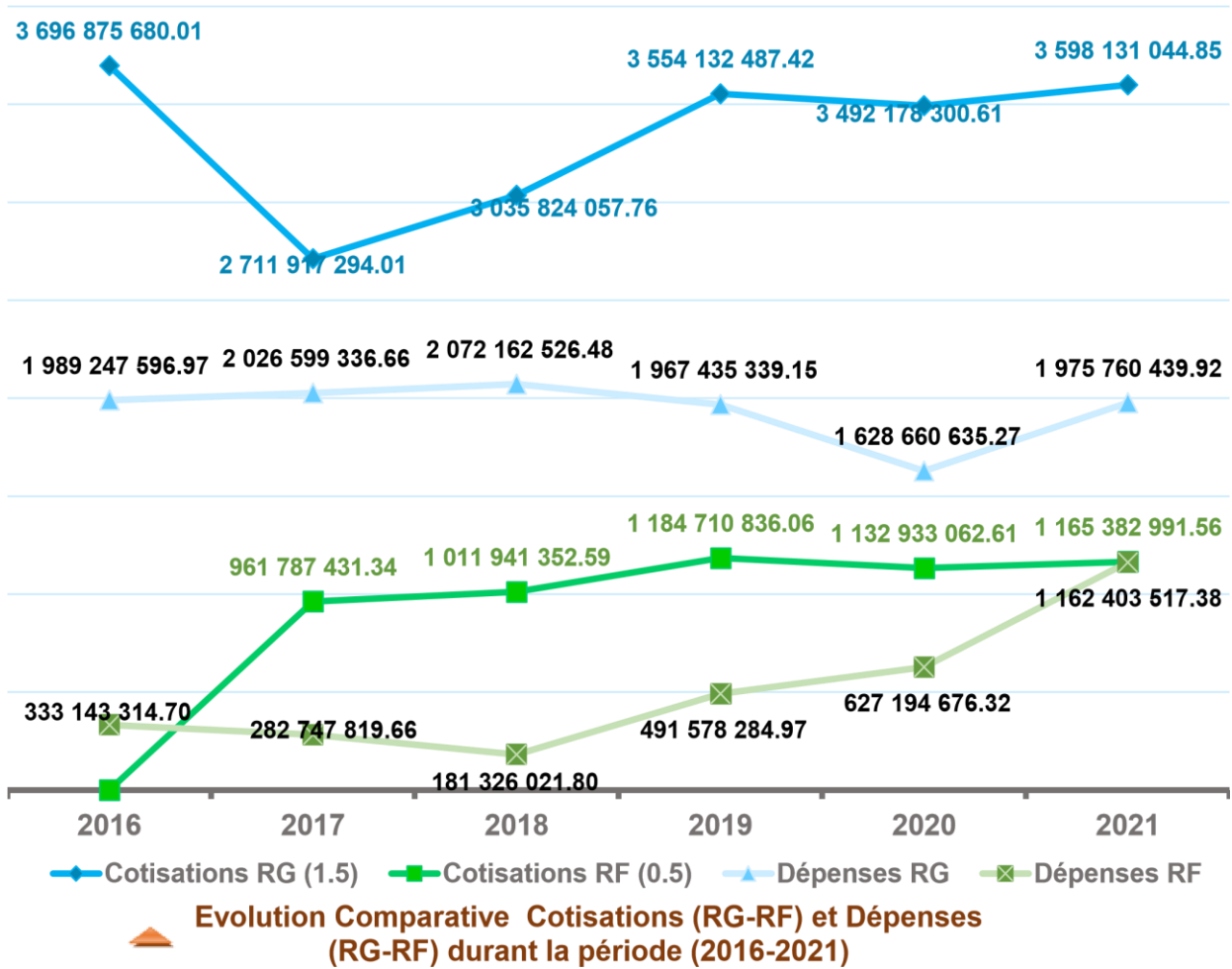
من خلال المخطط البياني المدون أعلاه يلاحظ انخفاض الإعانات بنسبة 22.79٪ لتبلغ 43 مليون دينار في عام 2021 مقابل 56 مليون دينار في عام 2020، وهذا راجع لحالات وفاة المتقاعدين جراء جائحة كورونا.

3- دراسة مقارنة للتغيرات المالية لمصاريف التعاضدية مقابل مداخيلها :

تتحكم تعاضدية عمال صناعة البترول والكيمياء في ميزان النفقات والمداخيل بأريحية من خلال دراسة مختلف الأداءات العينية للنظام العام والاختياري، وهذا راجع للقيمة المالية الضخمة المتواجدة بالصندوق الخاص بما نتيجة للمصدر الأساسي لتمويلها وهو اشتراكات المنخرطين.

نتيجة لدراسة التغيرات المالية للأداءات من البديهي إتمام الدراسة بالتدقيق في الموازنة المحاسبية للتسيير المالي للتعاضدية، وذلك بوضع مخطط بياني يسمح بدراسة حجم مصاريف النظام العام **RG** مقارنة مع النظام الاختياري **RF** وكذلك اشتراكات النظام العام مقارنة مع اشتراكات النظام الاختياري كما يلي:

الشكل رقم 2-1-25: تغيرات مصاريف واشتراكات النظام العام مقارنة بالنظام الاختياري خلال الفترة (2016-2021)



المصدر: من إعداد الباحث اعتمادا على الميزانيات المالية لتعاضدية عمال صناعة البترول.

من خلال ما تم اختزاله في البيان يلاحظ أنه قد طرأ تغيير في حجم مصاريف النظام العام لسنة 2021 صعوداً، وذلك يعود إلى استئناف الحياة الطبيعية بعد الجائحة والمباشرة بإعادة تفعيل الخدمات المقدمة من طرف التعاضدية؛ حيث أنها شهدت ارتفاعاً محسوساً من 1162 مليون دج عام 2020 إلى 1975 مليون دج عام 2021 مسجلة زيادة بنسبة 21.31٪، تعود أسباب الارتفاع بشكل أساسي إلى الخدمات الفردية وخاصة نذكر منها على سبيل الاستدلال لا الحصر مصاريف الجنازة بزيادة بنسبة 50٪، والمصاريف المقدمة للمعاش التأميني لورثة المنخرط العامل المتوفي والذي يشكل جزءاً كبيراً من مساعدة التعاضدية لفئة الأعضاء المتوفين.

أما بالنسبة للنظام الاختياري فهو بدوره شهد ارتفاعاً غير معهود بنسبة 85.33٪ في سنة 2021 مقارنة بالسنة المالية 2020؛ حيث انتقل من + 627 مليون دج إلى + 1162 مليون دج في عام 2021 يمكن تفسير هذه الزيادة باستئناف بعض الخدمات المتعلقة بهذا النظام وإعادة تفعيلها على غرار مساعدات الإغاثة، ومساعدة المتقاعدين.

ثانياً: نتيجة التسيير المالي لتعاضدية عمال صناعة البترول والكيمياء لسنة 2021¹.

من خلال ما سبق من دراسة التسيير المالي لتعاضدية؛ فإن لجميع المشتركين الحق في أموال التعاضدية؛ بحيث يجب أن يستفيدوا منها بموجب القوانين الأساسية والتنظيمية التي تضبطها، ومن هذا السياق سيتم دراسة نتيجة التسيير المالي الخاص بالتعاضدية بعد غلق الحسابات الخاصة بالصندوق سنة 2021 والمصادق عليها من طرف الجمعية العامة ومحافظ الحسابات وتتمثل في دراسة الميزانية السنوية لسنة 2021 والوصول إلى نتيجتها.

من خلال إعداد الميزانية السنوية تم إغلاق الحسابات السنوية لتعاضدية بإجمالي أصول وخصوم يقدر بـ 26821523898.55 دينار جزائري، بفائض مالي قدره 1514693489.19 دينار جزائري.

¹ من إعداد الباحث اعتماداً على الميزانيات المالية لتعاضدية عمال صناعة البترول.

1- أصول الميزانية العمومية:

يحتوي البيان المحاسبي للقوائم المالية الخاصة بالتعاضدية على التثبيات غير المادية بحيث نستعرض القيمة الإجمالية في نهاية السنة المالية البالغة 19.656.054.99 دينارًا جزائريًا، وتشمل الأصول غير الملموسة المكتسبة مثل برامج الإدارة والتراخيص.

- التثبيات المادية:

تشير هذه الفئة إلى قيمة إجمالية قدرها 131.58 5569659 دينار جزائري وهي عبارة عن أصول ملموسة من "مباني إدارية وأثاث مكثبي ومعدات..." كما تقدر الأصول الثابتة الأخرى قيد التنفيذ من أراضي وسيارات ومعدات بقيمة 4681 768 878.48 دينار جزائري وتمثل في أعمال التطوير بالإضافة إلى عمليات الاستحواذ الجديدة قيد التنفيذ.

- الأصول المالية:

تعتبر الأصول المالية القوة الإيجابية التي تبين صلاية النتيجة المالية للتعاضدية بحيث تقدر بـ 9500000000.00 دينار جزائري وتنقسم إلى ودائع طويلة الأجل تقدر بـ 10322952584.92 دينار جزائري والأصول المتداولة.

- الجرد وقيد التنفيذ:

تعتبر القيمة الإجمالية لهذا البند 1453094027.45 دينار جزائري، بحركة قدرها 239884051.87 دينار جزائري تكمن هذه القيمة في أشغال البناء لمشروع ZABANA أرزيو للسكنات العقارية التي تشيدها التعاضدية لفائدة منخرطيهها.

- العملاء:

على الرغم من أن غرض التعاضدية محل الدراسة اجتماعي إلا أنها أظهرت مبلغ يقدر بـ 463504.00 دينار جزائري في الحسابات الفرعية الخاصة بالعملاء، وبعد بحث معمق تبين بأن هذا المبلغ نتج من الخدمة المقدمة من المركز الصحي الاجتماعي للمؤسسات المنخرطة مقابل مبلغ رمزي تساهمي خلال السنة المالية 2021.

- المدينون الآخرون:

يمثل قيمة 1261208820.00 دينار جزائري في نهاية السنة المالية 2021 والتي تتعلق بشكل أساسي بالسلفية الثابتة الممنوحة على مشاريع البناء قيد الإنجاز.

- الضرائب وما يماثلها:

يمثل هذا الحساب ضريبة القيمة المضافة المؤجلة للمركزين الطبيين الاجتماعيين في طور الانجاز بقيمة 6311795.42 دينار جزائري ويتم اتخاذ خطوات من طرف هيئة التسيير لإيجاد حلول توافقي مع مصلحة الضرائب لتسديد هذا المبلغ المحصل.

- الاستثمارات والأصول المالية المتداولة الأخرى:

يعرض مبلغ 3150000000.00 دينار جزائري للاستثمارات قصيرة الأجل والمتمثلة في السندات القرضية قصيرة الأجل التي تمنحها التعاوضية للبنوك مقابل فوائد ربحية.

- الخزينة:

تقدر السيولة المالية للتعاوضية في نهاية سنة 2021 بقيمة 2 635 049 293.57 دينار جزائري.

2- خصوم الميزانية العمومية:

يحتوي البيان المحاسبي للقوائم المالية الخاصة بتعاوضية عمال البترول والكيمياء على الخصوم التالية:

- الأموال الخاصة:

نظرا للقضايا المدرجة في الخلية القانونية في شكل منازعات قابلة للتقاضي فان ذلك يفسر القيمة المالية لهذه الفئة المحاسبية والمقدرة بـ 24587465713.72 دينار جزائري في نهاية السنة المالية 2021، وهي تتكون أساسًا من الاحتياطات القانونية والعادية بالإضافة إلى فرق إعادة التقييم، والأرباح المحتجزة، ونتيجة السنة المالية البالغة 1514693489.19 دينار جزائري.

- الخصوم غير المتداولة:

تمثل الالتزامات المالية طويلة الأجل للتعاوضية في:

• القروض والديون المالية:

تظهر هذه الفئة في نهاية السنة المالية 2021 بقيمة 120000 دج، وهذا الرصيد يتوافق مع ودیعة ضمان الإيجار.

• **المخصصات والإيرادات المؤجلة:**

يشير هذا البند إلى قيمة 133611815.59 دينار جزائري والتي تتمثل في مجموع الديون المشكوك فيها للتعاضدية والإيرادات المشكولة بحيث تسعى المديرية المالية التابعة لهيئة تسيير التعاضدية إلى تصفية هذا الحساب، كما تمثل مخصصات التقاعد لموظفي التعاضدية.

- **الخصوم المتداولة:**

تشمل الالتزامات المستحقة على التعاضدية والتي تلتزم بسدادها خلال السنة المالية التالية، وتتمثل في:

• **الموردون والحسابات الملحقة:**

تم عرض مبلغ 316373439.09 دينار جزائري بتاريخ 2021/12/31، وهو عبارة عن كامل ديون على مقدمي الخدمات المتعاقدين ومقدمي الخدمات والموردين على الاستثمار والتي تم الوفاء بدفعها خلال السنة المالية 2022.

• **ديون أخرى:**

يشير هذا القسم إلى قيمة 1783861543.95 دينار جزائري، وهي في الغالب مدفوعات من مشتري مساكن الرياح الكبرى بالشراكة الجزائر العاصمة، والتي تم تشييدها وتسليمها للمستفيدين بالإضافة إلى الخدمات التي تقدمها التعاضدية.

- **الضرائب:**

تتمثل الضرائب الخاضعة لها التعاضدية في هذا البند في الرسم على النشاط المهني، والبالغ قدرها 91386.20 دينار جزائري.

- **النتيجة الصافية:**

تظهر النتيجة الصافية للسنة المالية 2021 فائضاً قدره 1514693489.19 دج، من خلال التوصل لهذا المبلغ يلاحظ بأن النتيجة المالية الصافية لتعاضدية عمال صناعة البترول موجبة، وهذا ما يعكس ضخامة القيمة المالية لمداخيلها بالنسبة لنفقاتها في أداءات النظام العام والنظام الاختياري.

من خلال ما سبق من الدراسة التحليلية لنفقات التعاضدية للأداءات العامة والاختيارية، يمكن القول بان مصاريف إنفاق التعاضدية تتغير بشكل مستقر خلال السنوات الست الماضية هذا ما يجعل دراسة المخطط المالي قصير المدى أكثر نجاعة وموضوعية يعكس دراسة استشرافية قريبة لحقيقة التسيير المالي المترقب.

إن أهداف دراسة التغيرات المالية أعلاه تكمن في التنبؤ لميزانية الإنفاق للتعاضدية، القريب من الحقيقة والرامي إلى مساعدة هيئة التسيير في حوكمة وترشيد النفقات وبالتالي تفعيل مبدأ مراقبة التسيير المالي للتنبؤ بالأزمات المالية على غرار الأزمة المترتبة عن جائحة كورونا التي أثرت إيجابيا على نفقات التعاضدية.

إن الجائحة السالفة الذكر، أثرت على بعض الخدمات لأداءات النظام العام للتعاضدية بحيث تم تجميد نشاطات الرحلات المبرمجة للخارج والعمرة، الأمر الذي ساعد على انتعاش صندوق الأداءات الاختيارية للتعاضدية.

من البديهي معرفة الاستراتيجية الخاصة بالهيئات الخاضعة لسلطة النقابات في ظل التعاضدية محل الدراسة، يمكن القول بان الأساس السليم لتسيير التعاضدية هو تحقيق أكبر قدر من استفادة المنخرطين من الأداءات بالتالي استهلاك أكبر قدر ممكن من أموال الصندوق مع مراعاة الشفافية في التسيير.

خلاصة الفصل الأول:

عاجلت هذه الدراسة التطبيقية مسألة التسيير المالي لمختلف الخدمات والأداءات التي تقدمها التعاضدية للمنخرطين فيها ولذوي حقوقهم، في إطار دراسة مفاهيم التعاضدية محل البحث ثم التطرق إلى التغيرات المالية للإنفاق بالنسبة لمصادر تمويلها والمتمثلة أساسا في اشتراكات المنخرطين، في إطار قانون التعاضديات في الجزائر.

وتعد هذه الدراسة من المسائل الهامة التي يقل طرحها للمعالجة وفق إطار أكاديمي، ليكشف عن مضمون هذا النظام والبحث عن نقائصه ودواعي تفعيله.

إن الحديث عن التسيير المالي للتعاضديات في الجزائر، يعني الحديث عن نظام عريق نسبيا في الممارسة فصحيح أنه لا يرقى إلى مصاف التسيير التعاضدي في البلدان المتقدمة إلا أنه استطاع أن يواكب نسبيا المستوى الاقتصادي الذي تعيشه البلاد.

وتعد تعاضدية عمال صناعة البترول والكيمياء إحدى أهم الأنظمة التي تهدف إلى تغطية نفقات العمال عند تعرضهم إلى إصابات العمل خاصة والمرض والعجز والشيخوخة وحتى الوفاة، بغية تحقيق هدف الأمن الاجتماعي للمشارك وأسرته وهو الأمر الذي يعد بمثابة حافز مادي ومعنوي في آن واحد.

وقد عرفت الدراسة المالية لتعاضدية صناعة البترول في هذا البحث المتواضع مجموعة من المراحل، إلا أن القانون الخاص بها وضع أرضية أساسية بنيت عليها والتي تحكم تأسيسها وتمويلها وتسييرها المالي، ولعل التطور الذي شهدته إدارتها المالية حفز الباحث على القيام بدراسة ميدانية واستشرافية لاستكمال التدقيق في الإدارة المالية ومحاولة إيجاد نقاط القوة من أجل تحديثها، ونقاط الضعف من أجل وضع اقتراحات لإعادة النظر في إدارتها لهدف النهوض بتعاضدية اجتماعية ذات أسس ونظم إدارية ومالية متينة، وبذلك استفادة باقي التعاضديات من تجربة الدراسة الميدانية و الاستشرافية للتسيير المالي لهاته الهيئة وهذا ما سنستعرضه في الفصل الموالي.

الفصل الثاني:

الدراسة الميدانية والاستشرافية
للتسيير المالي في تعاقدية عمال
صناعة البترول والكيمياء.

تمهيد:

بعد أن تم التطرق إلى دراسة تعااضدية عمال صناعة البترول والكيمياء من الجانب الإداري والمالي، ولتكملة الدراسة وحب القيام بدراسة ميدانية واستشرافية؛ حيث يلعب التحليل المالي للتعااضدية دورا هاما في تقييم المركز المالي الخاص بها، وذلك بالاعتماد على الميزانيات السنوية والبيانات التاريخية التي تظهر في قائمة المركز المالي وقائمة الدخل "جدول حسابات النتائج"، لذا يعتبر أداة للكشف عن مواطن القوة والضعف في المركز المالي للتعااضدية، وفي السياسات المختلفة التي تؤثر على مصادرها وإنفاقها، إن الكشف عن مواطن القوة يتيح للإدارة فرصة استغلالها، أما الكشف عن مواطن الضعف يتيح لها فرصة التعرف على أسبابها، ومحاولة إيجاد علاجا مبكرا لها حتى لا تعوق الخطط المستقبلية.

إن دراسة تغيرات التسيير المالي للتعااضدية خلال فترة ما بين (2020-2021) لم تظهر النتائج الحقيقية للتسيير الفعلي للتعااضدية نتيجة الظروف الصحية (جائحة كورونا)، لذا يقوم الباحث في هذا الفصل القيام بدراسة ميدانية اعتمادا على الميزانية السنوية للتعااضدية لسنوات 2016، 2017، و2018؛ حيث تم تقسيمه إلى مبحثين: الأول يتناول التحليل المالي للقوائم المالية لميزانية التعااضدية، والثاني يتناول التحليل المالي لحساب النتائج واستشراف تسيير تعااضدية عمال صناعة البترول والكيمياء.

المبحث الأول: التحليل المالي للقوائم المالية لميزانية تعاقدية عمال البترول والكيمياء.

التحليل المالي هو عملية المعالجة المنظمة للبيانات المالية المتاحة، بهدف الحصول على معلومات تستخدم في اتخاذ القرارات المالية وتقييم الأداء المالي، والتنبؤ بما ستكون عليه نتائج المؤسسة في المستقبل. وعلى هذا الأساس، يسعى هذا المبحث إلى دراسة تحليل القوائم المالية الخاصة بالتعاقدية محل الدراسة؛ بحيث لم يقم الباحث بالتطرق إلى دراسة تحليلية معمقة لميزانيتها الوظيفية، وركز في دراسته على التحليل المالي لأداءات النظام العام والنظام الاختياري والتي تخصص لكل واحدة منهما 70% من اشتراكات التعاقدية، وعليه، يقوم الباحث بالتحليل المالي لميزانية التعاقدية للسنوات الممتدة من سنة 2016 إلى 2018، ثم تقديم جدول التغيرات لتعاقدية عمال صناعة البترول والكيمياء.

المطلب الأول: التحليل المالي لميزانية التعاقدية.

تم الاعتماد على الميزانية المحاسبية في الدراسة التحليلية كونها مطابقة للميزانية المالية، كما تم استغلال الميزانيات الخاصة بالسنوات المالية لـ 2016، 2017، و2018.

أولاً: عرض ميزانية التعاقدية طبقاً لأغراض التحليل المالي خلال الفترة (2016-2018).

الميزانية المالية هي عبارة عن ميزانية محاسبية تعرض بعد توزيع النتيجة لغرض إظهار الأصول الخاصة بالتعاقدية وخصومها بقيمتها الحقيقية في فترة زمنية معينة، ويُراعى فيها ترتيب عناصر الأصول وفق درجة السيولة، وكذلك ترتيب عناصر الخصوم بالاعتماد على درجة الاستحقاق. أما بالنسبة للميزانية الوظيفية للتعاقدية فتعتبر كوثيقة أساسية لعملية التحليل المالي فهي تمثل ميزانية يعاد ترتيبها بالتركيز على المبدأ الوظيفي بدلا من مبدأ السيولة والاستحقاق على عكس الميزانية المالية؛ حيث يُرتب كل عنصر من عناصرها (الأصول والخصوم) حسب انتمائه إما للوظيفة الخاصة بالاستثمار أو لوظيفة الاستغلال أو لوظيفة التمويل.

1. إعداد الميزانية المالية لتعاقدية عمال صناعة البترول:

الجدولين التاليين يوضحان تغيرات الميزانية المالية للتعاقدية محل الدراسة والخاصة بالسنوات 2016، 2017، و2018؛ حيث يبين الجدول (1-2-2) جانب الأصول، والجدول (2-2-2) يبين جانب الخصوم:

الجدول رقم (2-2-1): الميزانية المالية لتعاقدية صناعة البترول لسنوات 2016 و2017 و2018

-الأصول-

الوحدة: دج

2018	2017	2016	البيان
			الأصول غير الجارية
			فارق الشراء
349 007,00	1 065 035,00	2 129 756,93	التشبيات غير المادية
			التشبيات المادية
			أراضي
5 108 642 695,68	5 389 394 560,54	4 162 775 775,12	مباني
51 304 026,64	62 900 799,12	39 443 624,34	تشبيات مادية أخرى
			تشبيات ممنوح امتيازها
9 154 298,13		63 915 990,08	تشبيات جاري إنجازها
			التشبيات المالية
			السندات الموضوعه موضع المعادلة
5 500 000 000,00			المساهمات الأخرى والحسابات الدائنة
103 877 548,31	6 700 000 000,00	6 700 000 000,00	الملحقة
	103 314 081,71	87 220 860,24	سندات أخرى مثبتة
			القروض و الأصول الأخرى غير الجارية
			ضرائب مؤجلة على الأصل
10 773 327 575,76	12 256 674 476,37	11 055 486 006,71	مجموع الأصول غير الجارية
			الأصول الجارية
991 031 034,74	979 105 445,83	946 178 237,03	المخزونات و الجاري إنجازها
			الديون الدائنة - الاستخدامات
			المماثلة -
105 560,00	32 270,00	111 830,00	الزبائن
1 099 619 113,41	700 858 007,67	758 664 138,33	المدينون الآخرون
2 022 112,16	1 377 527,71	1 612 364,12	الضرائب
			الأصول الجارية الأخرى
			الموجودات و ما يماثلها
			توظيفات و أصول مالية جارية
7 704 283 087,33	5 037 459 759,13	5 422 904 241,06	الخزينة
9 797 060 907,64	6 718 833 010,34	7 129 470 810,54	مجموع الأصول الجارية
20 570 388 483,40	18 975 507 486,71	18 184 956 817,25	المجموع العام للأصول

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على وثائق مقدمة من طرف تعاقدية عمال صناعة البترول (الملاحق 1، 6، 3)

الباب الثاني: الدراسة التطبيقية والاستشرافية للتسيير المالي في تعاقدية عمال صناعة البترول والكيمياء.

من خلال الجدول أعلاه يلاحظ أن مجموع أصول التعاقدية بلغ 18 184 956 817,25 دج سنة 2016، و 18 975 507 486,71 دج سنة 2017، و 20 570 388 483,40 دج سنة 2018، حيث يظهر الجدول تطورا في مجموع الأصول الجارية وغير الجارية خلال الفترة الممتدة بين سنة 2016 إلى 2018 أين يلاحظ انخفاض في مجموع الأصول غير الجارية نتيجة الانخفاض الحاصل في التثبيتات الجاري إنجازها، بينما يلاحظ ارتفاعا في مجموع الأصول الجارية خلال نفس الفترة، وهذا راجع إلى الزيادة في أجور العمال المنخرطين، بحيث قامت شركة سوناطراك بزيادة 15% بالدخل الخام لعمالها.

الجدول رقم (2-2-2): الميزانية المالية لتعاقدية صناعة البترول لسنة 2016 و 2017 و 2018.

- الخصوم -

الوحدة: دج

2018	2017	2016	البيان
			الأموال الخاصة
			رأس المال المصدر
354 797 000,00	1 167 597 000,00	1 167 597 000,00	رأس المال المكتتب غير المطلوب
511 336 374,63	511 336 374,63	511 336 374,63	العلاوات و الاحتياطات
			فارق إعادة التقييم
2 733 007 360,78	1 060 534 483,11	1 154 372 927,70	فارق المعادلة
			النتيجة الصافية
14 729 982 567,00	13 669 448 083,89	12 515 075 156,19	رؤوس الأموال الأخرى - الترحيل من جديد
18 329 123 302,41	16 408 915 941,63	15 348 381 458,52	المجموع 1
			الخصوم غير الجارية
85 000,00	2 065 355 313,70	2 152 266 049,11	القروض و الديون المالية
			الضرائب المؤجلة
			الديون أخرى غير الجارية
80 715 745,50	383 151 845,55	396 702 179,96	المؤونات و المنتجات المدرجة في الحسابات سلفا
80 800 745,50	2 448 507 159,25	2 548 968 229,07	مجموع الخصوم غير الجارية 2
			الخصوم الجارية
37 448 614,20	43 533 731,27	59 311 264,24	الموردون وحسابات الملحقة
13 049,30	63 678,10	49 129,20	الضرائب
2 123 002 771,99	74 486 976,46	228 246 736,22	الديون أخرى
			خزينة الخصوم
2 160 464 435,49	118 084 385,83	287 607 129,66	مجموع الخصوم الجارية 3
20 570 388 483,40	18 975 507 486,71	18 184 956 817,25	مجموع الخصوم

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على وثائق مقدمة من طرف تعاقدية عمال صناعة البترول (الملاحق: 1،3،4،6)

يتبين من خلال الجدول أن مجموع الأموال الخاصة في جهة الخصوم من الميزانية المالية للتعاقدية قد ارتفع خلال الفترة محل الدراسة، حيث بلغ مجموعها 15 348 381 458,52 دج سنة 2016 بينما قُدر مجموع الأموال الخاصة في سنة 2018 بـ 18 329 123 302,41 دج، فيما يخص مجموع الخصوم غير الجارية فقد شهد انخفاضا من مبلغ 2 548 968 229,07 دج سنة 2016 إلى مبلغ 80 800 745,50 دج سنة 2018 نتيجة انخفاض القروض والديون المالية، أما مجموع الخصوم الجارية فقد ارتفع من مبلغ 287 607 129,66 دج سنة 2016 إلى مبلغ قدره 2 160 464 435,49 دج سنة 2018 نتيجة ارتفاع الديون الأخرى المدرجة في هذا البند، وتعود هذه الديون إلى القروض التي تحصلت عليها التعاقدية من أجل تشييد مقرها إتمام أشغال البناء لمقرها الاجتماعي الكائن بطريق فري فالون الأبيار الجزائر العاصمة.

2. إعداد الميزانية الوظيفية:

لانتقال من الميزانية المحاسبية للميزانية الوظيفية لابد من إجراء بعض التعديلات والخاصة بإعادة ترتيب عناصرها، وذلك بالاعتماد على المعلومات المدرجة في الميزانية ذاتها ولهذا ارتأى الباحث بإعداد كل سنة مالية على حدى:

الجدول رقم (2-2-3): الميزانية الوظيفية لتعاقدية صناعة البترول لسنة 2016

الوحدة: دج

2016	البيان	2016	البيان
	الموارد الثابتة		الاستخدامات الثابتة
	الأموال الخاصة		التشبيات غير المادية
	رأس المال المصدر	2 129 756,93	التشبيات المادية
1 167 597 000,00	رأس المال المكتتب غير المطلوب		أراضي
511 336 374,63	العلاوات و الاحتياطات	4 162 775 775,12	مباني
	فارق إعادة التقييم	39 443 624,34	تشبيات مادية أخرى
1 154 372 927,70	فارق المعادلة		تشبيات ممنوح امتيازها
12 515 075 156,19	النتيجة الصافية	63 915 990,08	تشبيات جاري إنجازها
15 348 381 458,52	رؤوس الأموال الأخرى - الترحيل من جديد		التشبيات المالية
	مجموع الأموال الخاصة		السندات الموضوعه موضع المعادلة
2 152 266 049,11	الخصوم غير الجارية		المساهمات الأخرى و الحسابات
	القروض و الديون المالية		الدائنة الملحقه
	الضرائب المؤجلة	6 700 000 000,00	سندات أخرى مثبتة
	الديون أخرى غير الجارية		القروض و الأصول الأخرى غير
396 702 179,96	المؤونات و المنتجات المدرجة في الحسابات	87 220 860,24	الجارية
2 548 968 229,07	سلفا		ضرائب مؤجلة على الأصل
17 897 349 687,59	مجموع الخصوم غير الجارية	11 055 486 006,71	مجموع الاستخدامات الثابتة
	مجموع الموارد الثابتة		الأصول المتداولة للاستغلال
59 311 264,24	الخصوم المتداولة للاستغلال	946 178 237,03	المخزونات و الجاري إنجازها
	الموردون و الحسابات الملحقه		الديون الدائنة، الاستخدامات
49 129,20	الضرائب	111 830,00	المماثلة
		1 612 364,12	الزبائن
			الضرائب
59 360 393,44	مجموع الخصوم المتداولة للاستغلال	947 902 431,15	مجموع الأصول المتداولة للاستغلال
	الخصوم المتداولة خارج للاستغلال		الأصول المتداولة خارج
228 246 736,22	الديون أخرى	758 664 138,33	الاستغلال
			المدينون الآخرون
228 246 736,22	مجموع الخصوم المتداولة خارج للاستغلال	758 664 138,33	مجموع الأصول المتداولة خارج الاستغلال
	خزينة الخصوم		الخزينة - أصول -
	مجموع خزينة الخصوم	5 422 904 241,06	توظيفات و أصول مالية جارية
			الخزينة
		5 422 904 241,06	مجموع الخزينة أصول
18 184 956 817,25	مجموع العام	18 184 956 817,25	المجموع العام

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على وثائق مقدمة من طرف تعاقدية عمال صناعة البترول (الملحق 1)

الباب الثاني: الدراسة التطبيقية والاستشرافية للتسيير المالي في تعاقدية عمال صناعة البترول والكيمياء.

- اعتمادا على الميزانية المحاسبية لتعاقدية عمال البترول والكيمياء لسنة 2016، تم اعداد الميزانية الوظيفية لها في نفس السنة؛ بحيث تم ترتيب الأصول وفقا لوظيفتي الاستثمار والاستغلال كالتالي:
- الأصول (الاستخدامات) الثابتة والتي بلغ مجموعها 11 055 486 006,71 دج وتضم التثبيتات المادية وغير المادية، التثبيتات الجاري إنجازها والتثبيتات المالية؛
 - الأصول المتداولة للاستغلال والبالغ مجموعها 947 902 431,15 دج التي تضم المخزونات الجاري إنجازها، الديون الدائنة والاستخدامات المماثلة (الزبائن والضرائب)؛
 - الأصول المتداولة خارج الاستغلال حيث بلغ مجموعها 758 664 138,33 دج والتي تضم المدينون الآخرون؛
 - خزينة الأصول بمجموع 5 422 904 241,06 دج.
- بالنسبة للخصوم تم الاعتماد على وظيفتي التمويل والاستغلال في إعادة ترتيب عناصرها كالتالي:
- الموارد (الخصوم) الثابتة والتي بلغ مجموعها 17 897 349 687,59 دج، وتضم الأموال الخاصة بمجموع 15 348 381 458,52 دج كذلك الخصوم غير الجارية؛
 - الخصوم المتداولة للاستغلال بلغ مجموعها 59 360 393,44 دج وتضم الموردون والحسابات الملحقه والضرائب؛
 - الخصوم المتداولة خارج الاستغلال 228 246 736,22 دج عبارة عن ديون أخرى الخاصة بتسديد مستحقات المقاول المكلف بإنجاز المبنى الخاص المهياً للمقر الاجتماعي.
- فيما يخص الميزانيتين الوظيفيتين لسنتي 2017 و2018 فقد تم انتهاج نفس الطريقة في إعادة ترتيب عناصرهما (الأصول والخصوم).

الباب الثاني: الدراسة التطبيقية والاستشرافية للتسيير المالي في تعاقدية عمال صناعة البترول والكيمياء.

الجدول رقم (2-2-4): الميزانية الوظيفية لتعاقدية صناعة البترول لسنة 2017

الوحدة: دج

2017	البيان	2017	البيان
	الموارد الثابتة		الاستخدامات الثابتة
	الأموال الخاصة		التفتيات غير المادية
	رأس المال المصدر	1 065 035,00	التفتيات المادية
1 167 597 000,00	رأس المال المكتتب غير المطلوب		أراضي
511 336 374,63	العلاوات و الاحتياطات	5 389 394 560,54	مباني
	فارق إعادة التقييم	62 900 799,12	تفتيات مادية أخرى
1 060 534 483,11	فارق المعادلة		تفتيات ممنوح امتيازها
13 669 448 083,89	النتيجة الصافية		تفتيات جاري إنجازها
16 408 915 941,63	رؤوس الأموال الأخرى - الترحيل من حديد		التفتيات المالية
	مجموع الأموال الخاصة		السندات الموضوعه موضع المعادلة
	الخصوم غير الجارية		المساهمات الأخرى و الحسابات الدائنة
2 065 355 313,70	القروض و الديون المالية		الملحقة
	الضرائب المؤجلة	6 700 000 000,00	سندات أخرى مثبتة
383 151 845,55	الديون أخرى غير الجارية	103 314 081,71	القروض و الأصول الأخرى غير الجارية
2 448 507 159,25	المؤونات و المنتجات المدرجة في الحسابات سلفا		ضرائب مؤجلة على الأصل
	مجموع الخصوم غير الجارية		
18 857 423 100,88	مجموع الموارد الثابتة	12 256 674 476,37	مجموع الاستخدامات الثابتة
	الخصوم المتداولة للاستغلال		الأصول المتداولة للاستغلال
43 533 731,27	الموردون و لحسابات الملحقة	979 105 445,83	المخزونات و الجاري إنجازها
63 678,10	الضرائب	32 270,00	الديون الدائنة - الاستخدامات
		1 377 527,71	المماثلة -
			الزبائن
			الضرائب
43 597 409,37	مجموع الخصوم المتداولة للاستغلال	980 515 243,54	مجموع الأصول المتداولة للاستغلال
	الخصوم المتداولة خارج للاستغلال		الأصول المتداولة خارج الاستغلال
74 486 976,46	الديون أخرى	700 858 007,67	المدينون الآخرون
74 486 976,46	مجموع الخصوم المتداولة خارج للاستغلال	700 858 007,67	مجموع الأصول المتداولة خارج الاستغلال
	خزينة الخصوم		الخزينة - أصول -
	مجموع خزينة الخصوم	5 037 459 759,13	توظيفات و أصول مالية جارية
			الخزينة
		5 037 459 759,13	مجموع الخزينة أصول
18 975 507 486,71	مجموع العام	18 975 507 486,71	المجموع العام

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على وثائق مقدمة من طرف تعاقدية عمال صناعة البترول (الملاحق 4،3)

الباب الثاني: الدراسة التطبيقية والاستشرافية للتسيير المالي في تعاقدية عمال صناعة البترول والكيمياء.

من خلال اعداد الميزانية الوظيفية لسنة 2017 ومقارنة مع سابقتها (2016) يلاحظ هناك استقرار في المجموع العام للأصول والخصوم في الميزانية الوظيفية للتعاقدية.

الجدول رقم (2-2-5): الميزانية الوظيفية لتعاقدية صناعة البترول لسنة 2018.

الوحدة: دج

2018	البيان	2018	البيان
	الموارد الثابتة		الاستخدامات الثابتة
	الأموال الخاصة		التفتيات غير المادية
	رأس المال المصدر		التفتيات المادية
	رأس المال المكتتب غير المطلوب	349 007,00	أراضي
354 797 000,00	العلاوات و الاحتياطات		مباني
511 336 374,63	فارق إعادة التقييم	5 108 642 695,68	تفتيات مادية أخرى
	فارق المعادلة	51 304 026,64	تفتيات ممنوح امتيازها
2 733 007 360,78	النتيجة الصافية	9 154 298,13	التفتيات المالي
14 729 982 567,00	رؤوس الأموال الأخرى - الترحيل من جديد		السندات الموضوعه موضع المعادلة
18 329 123 302,41	مجموع الأموال الخاصة		المساهمات الأخرى و الحسابات الدائنة
	الخصوم غير الجارية		الملحقة
85 000,00	القروض و الديون المالية	5 500 000 000,00	سندات أخرى مثبتة
	الضرائب المؤجلة	103 877 548,31	القروض و الأصول الأخرى غير الجارية
	الديون أخرى غير الجارية		ضرائب مؤجلة على الأصل
80 715 745,50	المؤونات و المنتجات المدرجة في الحسابات		
80 800 745,50	مجموع الخصوم غير الجارية		
18 409 924 047,91	مجموع الموارد الثابتة	10 773 327 575,76	مجموع الاستخدامات الثابتة
	الخصوم المتداولة للاستغلال		الأصول المتداولة للاستغلال
37 448 614,20	الموردون و لحسابات الملحقة	991 031 034,74	المخزونات و الجاري إنجازها
13 049,30	الضرائب		الديون الدائنة - الاستخدامات المماثلة
		105 560,00	-
		2 022 112,16	الزئائن
37 461 663,50	مجموع الخصوم المتداولة للاستغلال	993 158 706,90	مجموع الأصول المتداولة للاستغلال
	الخصوم المتداولة خارج الاستغلال		الأصول المتداولة خارج الاستغلال
2 123 002 771,99	الديون أخرى	1 099 619 113,41	المدنيون الآخرون
2 123 002 771,99	مجموع الخصوم المتداولة خارج الاستغلال	1 099 619 113,41	مجموع الأصول المتداولة خارج الاستغلال
	خزينة الخصوم		الخزينة - أصول -
	مجموع خزينة الخصوم		توظيفات و أصول مالية جارية
		7 704 283 087,33	الخزينة
		7 704 283 087,33	مجموع الخزينة أصول
20 570 388 483,40	مجموع العام	20 570 388 483,40	المجموع العام

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على وثائق مقدمة من طرف تعاقدية عمال صناعة البترول (الملحق 6)

يلاحظ من خلال جدول الميزانية الوظيفية لسنة 2018 ارتفاعا معتبرا في مجموع الأصول والخصوم بالمقارنة مع الميزانية الوظيفية لسنتي 2016 و2017، هذا راجع لزيادة في الأصول المتداولة خارج الاستغلال بحيث قامت التعاوضية بنشاط غير عادي والمتمثل في تأييث المقر الاجتماعي الجديد (مكاتب، حواسيب، مصعد...).

ثانيا: مؤشرات التوازن المالي للسنوات (2016-2018)

تسمح مؤشرات التوازن المالي بتقييم الملاءة المالية للتعاوضية، والخطر المالي المتعلق بنشاطها في مجال الأداءات العامة وأداءات النظام الاختياري وكذلك الاستغلالي؛ بحيث اعتمد الباحث في دراسته على عدة مؤشرات يستند عليها لكي تساعد في معرفة مدى التوازن المالي للتعاوضية، ومن أهمها: رأس المال العامل (FR)، احتياج رأس المال العامل (BFR)، الخزينة (TR).

يعتمد في حساب هذه المؤشرات على البيانات المستخرجة من ميزانية التعاوضية محل البحث.

1. مؤشرات التوازن المالي للميزانية المالية

تطرق الباحث في دراسة مؤشرات التوازن المالي للميزانية المالية إلى رأس المال العامل الصافي من أعلى الميزانية بحيث تخصم الأصول الثابتة من الأموال الدائمة ومن أسفل الميزانية بحيث تخصم الخصوم الجارية من الأصول الجارية:

1.1. من أعلى الميزانية: يمكن استخراج رأس المال العامل الصافي من الأموال الدائمة والأصول الثابتة تبعا للمعادلة التالية:

$$\text{رأس المال العامل الصافي} = \text{الأموال الدائمة} - \text{الأصول الثابتة}$$

الجدول رقم (2-2-6): حساب رأس مال العامل الصافي من أعلى الميزانية

الوحدة: دج

البيان	2016	2017	2018
الأموال الدائمة	17 897 349 687,59	18 857 423 100,88	18 409 924 047,91
الأصول الثابتة	11 055 486 006,71	12 256 674 476,37	10 773 327 575,76
رأس المال العامل الصافي	6 841 863 680,88	6 600 748 624,51	7 636 596 472,15

المصدر: من إعداد الباحث اعتمادا على الجداول السابقة

2.1. من أسفل الميزانية: يمكن استخراج رأس المال العامل الصافي من الأصول الجارية والخصوم الجارية تبعا للمعادلة التالية:

$$\text{رأس المال العامل الصافي} = \text{الأصول الجارية} - \text{الخصوم الجارية}$$

الجدول رقم (2-2-7): حساب رأس المال العامل الصافي من أسفل الميزانية

الوحدة: دج

البيان	2016	2017	2018
الأصول الجارية	7 129 470 810,54	6 718 833 010,34	9 797 060 907,64
الخصوم الجارية	287 607 129,66	118 084 385,83	2 160 464 435,49
رأس المال العامل الصافي	6 841 863 680,88	6 600 748 624,51	7 636 596 472,15

المصدر: من إعداد الباحث اعتمادا على الجداول السابقة

من خلال الجدولين السابقين يلاحظ أن:

- رأس المال العامل الصافي موجب خلال السنوات الثلاثة: (2016،2017،2018)
- عند مقارنة سنة 2017 مع سنة 2016 نجد أن رأس المال العامل انخفض خلال سنة 2017 بـ 241.115.056,37 دج ويرجع هذا لارتفاع قيمة التثبيتات خلال سنة 2017 حيث قامت التعاقدية بشراء فندق المنتزه بمستغانم.
- خلال سنة 2018 ارتفع رأس المال العامل الصافي بـ 1.035.847.847,64 دج مقارنة مع سنة 2017 وهذا راجع إلى انخفاض قيمة التثبيتات وهذا راجع لإزالة عوامة مبنى المنتزه (Déglobalisation du bien meuble).

وبالرغم من انخفاض رأس المال العامل الصافي في سنة 2017 وارتفاعه في سنة 2018 إلا انه بقي موجب وهو ما يعد مؤشر أمان لتعاقدية عمال صناعة البترول خلال دورة استغلالها؛ بحيث أنها قادرة على تمويل استثماراتها وباقي احتياجاتها المالية باستخدام مواردها المالية الدائمة، وهي قادرة على مواجهة الالتزامات قصيرة الأجل عن طريق الأصول الجارية واستعمال صندوق الاحتياط إذا اقتضت الحاجة لذلك، من هنا يستخلص بأن التعاقدية في المخطط المالي قصير الأجل تستعمل تقنية الحماية قصيرة الأجل في التمويل.

2. مؤشرات التوازن المالي للميزانية الوظيفية

وتشمل هاته المؤشرات؛ رأس المال العامل الوظيفي، احتياجات رأس المال العامل للاستغلال وخارج الاستغلال، وكذلك احتياجات رأس المال العامل الإجمالي، والحزينة الصافية وتمثل في:

1.2. رأس المال العامل الوظيفي (ر م ع و): يمكن استخراج رأس المال العامل الوظيفي بخصم

الاستخدامات الثابتة من الموارد الثابتة تبعا للمعادلة التالية:

$$\text{رأس المال العامل الوظيفي} = \text{الموارد الثابتة} - \text{الاستخدامات الثابتة}$$

الجدول رقم (2-2-8): رأس المال العامل الوظيفي

الوحدة: دج

2018	2017	2016	البيان
18 409 924 047,91	18857423100,88	17 897 349 687,59	الموارد الثابتة
10 773 327 575,76	12 256 674 476,37	11 055 486 006,71	الاستخدامات الثابتة
7 636 596 472,15	6600748624,51	6 841 863 680,88	رأس المال العامل الوظيفي

المصدر: من إعداد الباحث اعتمادا على الجداول السابقة

من خلال دراسة تغيرات الجدول نلاحظ أن:

- رأس المال العامل الوظيفي موجب خلال السنوات الثلاثة: (2016،2017،2018)
 - عند مقارنة سنة 2017 مع سنة 2016 نجد أن رأس المال الوظيفي انخفض خلال سنة 2017 بـ 241.115.056,37 دج، ويرجع هذا لارتفاع قيمة الاستخدامات الثابتة خلال سنة 2017.
 - خلال سنة 2018 ارتفع رأس المال العامل الوظيفي بـ 1.035.847.847,64 دج مقارنة مع سنة 2017 وهذا راجع إلى انخفاض قيمة الاستخدامات الثابتة.
- بالرغم من انخفاض رأس المال العامل الوظيفي في سنة 2017 وارتفاعه في سنة 2018 إلا أنه بقي موجب وهو ما يدل على أن الموارد الثابتة لتعاقدية عمال صناعة البترول قادرة على تمويل الاستخدامات الثابتة للتعاقدية.

1.2. احتياجات رأس المال العامل للاستغلال: يمكن استخراج رأس المال العامل للاستغلال بخصم

الخصوم المتداولة للاستغلال من الأصول المتداولة للاستغلال تبعا للمعادلة التالية:

الباب الثاني: الدراسة التطبيقية والاستشرافية للتسيير المالي في تعاوضية عمال صناعة البترول والكيمياء.

احتياجات رأس المال العامل للاستغلال = الأصول المتداولة للاستغلال - الخصوم المتداولة للاستغلال

الجدول التالي يظهر تغيرات احتياجات رأس المال العامل للاستغلال:

الجدول رقم (2-2-9): احتياجات رأس المال العامل للاستغلال.

الوحدة: دج

2018	2017	2016	البيان
2 092 777 820,31	1 681 373 251,21	1 706 566 569,48	الأصول المتداولة للاستغلال
2 160 464 435,49	118 084 385,83	287 607 129,66	الخصوم المتداولة للاستغلال
-67 686 615,18	1563288865,38	1 418 959 439,82	احتياجات رأس المال العامل للاستغلال

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على الجداول السابقة

من خلال الجدول يلاحظ بأن قيمة احتياجات رأس المال العامل للاستغلال سنة 2018 سالبة نتيجة ارتفاع الخصوم المتداولة للاستغلال، وهذا راجع إلى دفع التعاوضية مستحقات الموردين.

2.2. احتياجات رأس المال العامل خارج الاستغلال: يمكن استخراج رأس المال العامل خارج الاستغلال

بخصم الخصوم المتداولة خارج الاستغلال من الأصول المتداولة خارج الاستغلال تبعاً للمعادلة التالية:

احتياجات رأس المال العامل خارج الاستغلال = الأصول المتداولة خارج الاستغلال - الخصوم المتداولة خارج الاستغلال.

الجدول رقم (2-2-10): احتياجات رأس المال العامل خارج الاستغلال

الوحدة: دج

2018	2017	2016	البيان
1 099 619 113,41	700 858 007,67	758 664 138,33	الأصول المتداولة خارج الاستغلال
2 123 002 771,99	74 486 976,46	228 246 736,22	الخصوم المتداولة خارج الاستغلال
-1 023 383 658,58	626371031,21	530 417 402,11	احتياجات رأس المال العامل خارج الاستغلال

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على الجداول السابقة

من خلال الجدول يلاحظ بأن قيمة احتياجات رأس المال العامل خارج الاستغلال سنة 2018 سالبة نتيجة ارتفاع الخصوم المتداولة خارج الاستغلال، وهذا راجع إلى دفع مستحقات استثمارات التعاوضية

الباب الثاني: الدراسة التطبيقية والاستشرافية للتسيير المالي في تعاوضية عمال صناعة البترول والكيمياء.

(المركز الطبي الاجتماعي بورقلة، روضة الأطفال بسكيكدة، المقر الاجتماعي بالأبيار، المنتزه بمستغانم، سكنات ارزيو...).

3.2. احتياجات رأس المال العامل: وهو مجموع احتياجات رأس المال العامل للاستغلال وخارج الاستغلال ويحسب وفق المعادلة التالية:

$$\text{احتياجات رأس المال العامل} = \text{احتياجات رأس المال العامل للاستغلال} + \text{احتياجات رأس المال العامل خارج الاستغلال.}$$

الجدول رقم (2-2-11): احتياجات رأس المال العامل.

الوحدة: دج

2018	2017	2016	البيان
-67 686 615,18	1 563 288 865,38	1 418 959 439,82	احتياجات رأس المال العامل للاستغلال
-1 023 383 658,58	626 371 031,21	530 417 402,11	احتياجات رأس المال العامل خارج الاستغلال
-1 091 070 273,76	2189659896,59	1 949 376 841,93	احتياجات رأس المال العامل

المصدر: من إعداد الباحث اعتمادا على الجداول السابقة

من الجدول يلاحظ أن:

- في سنتي 2016 و 2017 يلاحظ أن احتياجات رأس المال العامل للاستغلال موجبة وهو ما يدل أن تعاوضية عمال صناعة البترول قادرة على تمويل مخزونها ومديونيتها عن طريق الخصوم المتداولة، كما يلاحظ بأنها كانت في حاجة إلى رأس مال عامل قدره 1 091 070 273,76 دج سنة 2018 لسد تكلفة الاستثمارات التي قامت بها.

إن لتعاوضية حلولا أخرى من غير الاستدانة لتلبية احتياجات رأس المال العامل وذلك في حالة إجبارية كل عمال قطاع المحروقات والكيمياء والناجم في الانخراط بها وهذا يستلزم إعادة النظر في إجراءات قانون (02-15) المتعلق بالتعاوضيات الاجتماعية.

4.2. الخزينة الصافية: يمكن حساب الخزينة الصافية للتعاوضية من خلال خصم خزينة الخصوم من

خزينة الأصول وفق المعادلة التالية:

$$\text{الخزينة الصافية} = \text{الخزينة أصول} - \text{الخزينة خصوم.}$$

الجدول رقم (2-2-12): الخزينة الصافية.

الوحدة: دج

2018	2017	2016	البيان
7 704 283 087,33	5 037 459 759,13	5 422 904 241,06	الخزينة أصول
0,00	0,00	0,00	الخزينة خصوم
7 704 283 087,33	5037459759,13	5 422 904 241,06	الخزينة الصافية

المصدر: من إعداد الباحث اعتمادا على الجداول السابقة

يتضح من خلال جدول تغيرات الخزينة الصافية بأن لتعاقدية عمال صناعة البترول فائض سيولة معتبر يمكنها وبكل ارتياحية من تمويل الأصول المتداولة.

ثالثا: النسب المالية لميزانية التعاقدية للسنوات (2018-2016).

تستخدم النسب المالية في التحليل المالي لاستخراج أو استنباط العلاقة بين الرقمين المنسوب أحدهما للآخر، وهذه النسب تساعد على التعرف على الوضع المالي للتعاقدية موضوع التحليل.

1. نسب السيولة والتداول: هي حاصل قسمة الأصول الجارية على الخصوم الجارية وفقا للمعادلة التالية:

$$\text{نسبة التداول} = \frac{\text{الأصول الجارية}}{\text{الخصوم الجارية}}$$

الجدول رقم (2-2-13): نسب التداول للفترة (2018-2016)

الوحدة: دج

2018	2017	2016	البيان
9 797 060 907,64	6 718 833 010,34	7 129 470 810,54	الأصول الجارية
2 160 464 435,49	118 084 385,83	287607129,7	الخصوم الجارية
4,53	56,89	24,79	نسبة التداول %

المصدر: من إعداد الباحث اعتمادا على الجداول السابقة

يتضح من خلال الجدول أن نسبة التداول بلغت 24.79% في سنة 2016 ثم ارتفعت إلى 56.89% في سنة 2017 وانخفضت إلى 4.53% في سنة 2018، فبالرغم من انخفاض نسبة التداول في سنة 2018 إلى 4.53% الراجع إلى ارتفاع ديون تعاقدية عمال صناعة البترول (ديون أخرى قصيرة

الباب الثاني: الدراسة التطبيقية والاستشرافية للتسيير المالي في تعاقدية عمال صناعة البترول والكيمياء.

الأجل) إلا أنه يعتبر مؤشر جيد بالنسبة لها؛ بحيث يدل على أنها لا تعاني من مشاكل سداد التزاماتها، ولها القدرة على تسديد مديونيتها وتغطية خصومها الجارية بواسطة أصولها الجارية خلال السنوات المالية الثلاث محل الدراسة.

2. نسب الهيكل التمويلي والتسيير المالي:

لدراسة الهيكل التمويلي والتسيير المالي للتعاقدية محل الدراسة، تم التطرق إلى ثلاث (03) نسب مالية وهي كالتالي:

1.2. نسبة التمويل الخارجي للأصول: وهي حاصل قسمة مجموع الخصوم الجارية وغير الجارية على إجمالي الأصول تحسب وفقا للمعادلة التالية:

$$\text{نسبة التمويل الخارجي للأصول} = (\text{الخصوم الجارية} + \text{الخصوم غير الجارية}) / \text{إجمالي الأصول.}$$

الجدول رقم (2-2-14): نسبة التمويل الخارجي للأصول للفترة (2018-2016)

الوحدة: دج

البيان	2016	2017	2018
الخصوم الجارية	2548968229,07	2 448 507 159,25	80 800 745,50
الخصوم غير الجارية	287607129,66	118 084 385,83	2 160 464 435,49
المجموع	2836575358,73	2 566 591 545,08	2 241 265 180,99
مجموع الأصول	18 184 956 817,25	18 975 507 486,71	20 570 388 483,40
نسبة التمويل الخارجي للأصول %	15,60	13,53	11

المصدر: من إعداد الباحث اعتمادا على الجداول السابقة

تبين هذه النسب أن تعاقدية صناعة البترول تعتمد في مصادر تمويلها على الملاك (المنخرطين) أكثر من اعتمادها على الغير (الفوائد على القروض السنديّة الإجبارية التي فرضتها الدولة)، فالنسبة لسنة 2016 تقدر نسبة الاقتراض بـ 15,60%، أما في سنة 2017 فهي تقدر بـ 13,53% أما في سنة 2018 فهي تقدر بـ 11,00%، مما يتضح بأن التعاقدية تتجه أكثر نحو الاعتماد على التمويل الذاتي لتغطية احتياجاتها المالية، وبكل تأكيد، هذا ما يعني أنها ليست بحاجة للديون الخارجية.

2.2. نسبة المديونية الكاملة: وهي حاصل قسمة مجموع الخصوم الجارية وغير الجارية على الأموال الخاصة تحسب وفقا للمعادلة التالية:

$$\text{نسبة المديونية الكاملة} = (\text{الخصوم الجارية} + \text{الخصوم غير الجارية}) / \text{الأموال الخاصة.}$$

الجدول رقم (2-2-15): نسب المديونية الكاملة للفترة (2016-2018)

الوحدة: دج

2018	2017	2016	البيان
80 800 745,50	2 448 507 159,25	2548968229,07	الخصوم الجارية
2 160 464 435,49	118 084 385,83	287607129,66	الخصوم غير الجارية
2 241 265 180,99	2 566 591 545,08	2836575358,73	المجموع
18329123302,41	16408915941,63	15348381458,52	الأموال الخاصة
12	16	18	نسبة المديونية الكاملة %

المصدر: من إعداد الباحث اعتمادا على الجداول السابقة

من خلال الجدول يلاحظ أن نسبة إجمالي الديون إلى الأموال الخاصة تساوي 18% في سنة 2016 و 16% في سنة 2017 و 12% في سنة 2018، وانخفاض نسبة المديونية من سنة لأخرى هو مؤشر جيد لتعاضية عمال صناعة البترول في تسديد ديونها.

3.2. نسبة المديونية القصيرة: وهي حاصل قسمة الخصوم الجارية على الأموال الخاصة تحسب وفقا للمعادلة التالية:

$$\text{نسبة المديونية القصيرة} = \text{الخصوم الجارية} / \text{الأموال الخاصة}$$

الجدول رقم (2-2-16): نسب المديونية القصيرة للفترة (2016-2018)

الوحدة: دج

2018	2017	2016	البيان
80 800 745,50	2 448 507 159,25	2548968229,07	خصوم جارية
18 329 123 302,41	16 408 915 941,63	15 348 381 458,52	الأموال الخاصة
00	15	17	نسبة المديونية القصيرة %

المصدر: من إعداد الباحث اعتمادا على الجداول السابقة.

من خلال الجدول يلاحظ أن نسبة إجمالي الديون قصيرة الأجل إلى الأموال الخاصة تساوي 17% في سنة 2016 و15% في سنة 2017 و00% في سنة 2018، كما يلاحظ انخفاض نسبة المديونية من سنة لأخرى إلى غاية تسديد ديونها قصيرة الأجل كليا سنة 2018 المتعلقة بالقطعة الأرضية التي اشترتها التعااضدية سنة 2014 بغية تشييد مقرها الاجتماعي الكائن ب فري فالون الأبيار.

3. نسب النشاط:

تقوم هذه النسب بقياس مدى كفاءة إدارة التعااضدية في توزيع مواردها المالية توزيعا مناسباً على مختلف أنواع الأصول، ونذكر منها النسب المالية التالية:

1.3 **معدل دوران إجمالي الأصول:** وهو حاصل قسمة رقم الأعمال على إجمالي الأصول، يحسب وفقاً للمعادلة التالية:

$$\text{معدل دوران إجمالي الأصول} = \text{رقم الأعمال} / \text{إجمالي الأصول.}$$

الجدول رقم (2-2-17): معدلات دوران إجمالي الأصول خلال الفترة (2016-2018)

الوحدة: دج

2018	2017	2016	البيان
4 081 779 777,24	3 678 800 253,26	3 822 585 265,12	رقم الأعمال
20 570 388 483,40	18 975 507 486,71	18 184 956 817,25	إجمالي الأصول
0,198429883	0,193870981	0,210205903	معدل دوران إجمالي الأصول

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على الجداول السابقة.

يتبين من الجدول أن معدل دوران إجمالي الأصول قد بلغ حوالي 0,21 مرة خلال سنة 2016 و0,19 مرة خلال سنة 2017 و0,19 مرة خلال سنة 2018، وعرف ثباتاً في سنتي 2017 و2018 بمعدل 0,19 مرة، قدر رقم الأعمال للتعااضدية 21% من إجمالي الأصول سنة 2016، و19% سنتي 2017 و2018 حيث عرف انخفاضاً، يرجع هذا الأخير إلى تذبذب طفيف في استثمار مصادر التمويل الخاصة بالتعااضدية ويستطيع تفسيرها بتقاعس هيئة التسيير عن أداء مهامها.

2.3 **معدل دوران الأصول غير الجارية:** وهو حاصل قسمة رقم الأعمال على الأصول غير الجارية، يحسب وفقاً للمعادلة التالية:

$$\text{معدل دوران الأصول غير الجارية} = \text{رقم الأعمال} / \text{الأصول غير الجارية.}$$

الجدول رقم (2-2-18): معدلات دوران الأصول غير الجارية للفترة (2016-2018)

الوحدة: دج

2018	2017	2016	البيان
4 081 779 777,24	3 678 800 253,26	3 822 585 265,12	رقم الأعمال
10 773 327 575,76	12 256 674 476,37	11 055 486 006,71	الأصول غير الجارية
0,378878276	0,300146688	0,345763656	معدل دوران إجمالي الأصول

المصدر: من إعداد الباحث اعتمادا على الجداول السابقة

يتبين من خلال الجدول أن الأصول غير الجارية كانت سببا في انخفاض معدل دوران إجمالي الأصول؛ حيث قدر رقم الأعمال بنسبة 34,5% سنة 2016، و30% في سنة 2017، مقابل 37% في سنة 2018، وتعود أسباب هذا الانخفاض بطبيعة الحال إلى ارتفاع قيمة المباني والتشبيات المادية والجاري إنجازها.

5.3. معدل دوران الأصول الجارية: وهو حاصل قسمة رقم الأعمال على الأصول الجارية، يحسب وفقا للمعادلة التالية:

$$\text{معدل دوران الأصول الجارية} = \text{رقم الأعمال} / \text{الأصول الجارية}$$

الجدول رقم (2-2-19): معدلات دوران الأصول الجارية في الفترة (2016-2018)

الوحدة: دج

2018	2017	2016	البيان
4 081 779 777,24	3 678 800 253,26	3 822 585 265,12	رقم الأعمال
9 797 060 907,64	6 718 833 010,34	7 129 470 810,54	الأصول الجارية
0,416633092	0,547535598	0,53616676	معدل دوران الأصول الجارية

المصدر: من إعداد الباحث اعتمادا على الجداول السابقة

يتبين من خلال الجدول أن الأصول الجارية كانت سببا في انخفاض معدل دورانها وبنسبة أكبر من الأصول غير الجارية، فقد حققت رقم أعمال قدر 53% في سنة 2016 و54% في سنة 2017 مقابل 41% في سنة 2018، ومن أسباب هذا الانخفاض ارتفاع قيمة الأصول الجارية (المدينون) للتعاضية.

يستخلص من خلال دراسة التحليل المالي لميزانية التعاضية بان هاته الأخيرة تولى اهتماما كبيرا لتحقيق الاستقلالية المالية، بالاعتماد على أموالها الخاصة.

المطلب الثاني: مقارنة البيان واتجاه تغيرات تعاضية عمال صناعة البترول والكيمياء.

يسعى الباحث في هذا المطلب إلى إجراء مقارنة البيان واتجاه تغيرات تعاضية عمال صناعة البترول، وذلك بالتطرق إلى التحليل الأفقي للميزانية، والتحليل العمودي للميزانية، وذلك للسنوات 2016، 2017، و2018.

أولا: التحليل الأفقي للميزانية.

قام الباحث باعتماد سنة 2016 كسنة أساس وهذا ما يمكنه من رصد التغيرات الطارئة في مختلف بنود الميزانية السنوية لـ 2017، وبعدها قام باعتماد سنة 2017 كسنة أساس ورصد التغيرات الحاصلة في مختلف بنود الميزانية السنوية لـ 2018، والجدول الموالي يبين ما يلي:

الباب الثاني: الدراسة التطبيقية والاستشرافية للتسيير المالي في تعاقدية عمال صناعة البترول والكيمياء.

الجدول رقم (2-2-20): مقارنة تغيرات سنة 2017 مع سنة 2016

الوحدة: دج

التغير النسبي	التغير المطلق	2017	2016	البيان
				الأصول غير الجارية
				فارق الشراء
(%49,99)	-1 064 721,93	1 065 035,00	2 129 756,93	التبتيات غير المادية
%29,75	1 250 075 960,20	5 452 295 359,66	4 202 219 399,46	التبتيات المادية
				أراضي
%29,47	1 226 618 785,42	5 389 394 560,54	4 162 775 775,12	مباني
%59,47	23 457 174,78	62 900 799,12	39 443 624,34	تبتيات مادية أخرى
				تبتيات ممنوح امتيازها
(%100)	-63 915 990,08		63 915 990,08	تبتيات جاري إنجازها
%0,24	16 093 221,47	6 803 314 081,71	6 787 220 860,24	التبتيات المالية
				السندات الموضوعية موضع المعادلة
				المساهمات الأخرى و الحسابات الدائنة الملحقه
	0,00	6 700 000 000,00	6 700 000 000,00	سندات أخرى مثبتة
%18,45	16 093 221,47	103 314 081,71	87 220 860,24	القروض و الأصول الأخرى غير الجارية
				ضرائب مؤجلة على الأصل
%10,87	1 201 188 469,66	12 256 674 476,37	11 055 486 006,71	مجموع الأصول غير الجارية
				الأصول الجارية
%3,48	32 927 208,80	979 105 445,83	946 178 237,03	المخزونات و الجاري إنجازها
(%7,64)	-58 120 527,07	702 267 805,38	760 388 332,45	الديون الدائنة - الاستخدامات المماثلة -
(%71,14)	-79 560,00	32 270,00	111 830,00	الزبائن
(%7,62)	-57 806 130,66	700 858 007,67	758 664 138,33	المديون الآخرون
(%14,56)	-234 836,41	1 377 527,71	1 612 364,12	الضرائب
				الأصول الجارية الأخرى
(%7,11)	-385 444 481,93	5 037 459 759,13	5 422 904 241,06	الموجودات و ما يماثلها
(7,11)	-385 444 481,93	5 037 459 759,13	5 422 904 241,06	توظيفات و أصول مالية جارية
(5,76)	-410 637 800,20	6 718 833 010,34	7 129 470 810,54	الخزينة
				مجموع الأصول الجارية
%4,35	790 550 669,46	18 975 507 486,71	18 184 956 817,25	المجموع العام للأصول
				الأموال الخاصة
				رأس المال المصدر
	0,00	1 167 597 000,00	1 167 597 000,00	رأس المال المكتتب غير المطلوب
	0,00	511 336 374,63	511 336 374,63	العلاوات و الاحتياطات
				فارق إعادة التقييم
(8,13)%	-93 838 444,59	1 060 534 483,11	1 154 372 927,70	فارق المعادلة
(%9,22)	1 154 372 927,70	13 669 448 083,89	12 515 075 156,19	النتيجة الصافية
				رؤوس الأموال الأخرى - الترحيل من جديد-
%6,91	1 060 534 483,11	16 408 915 941,63	15 348 381 458,52	المجموع 1
				الخصوم غير الجارية
(%4,04)	-86 910 735,41	2 065 355 313,70	2 152 266 049,11	القروض و الديون المالية
				الضرائب المؤجلة
(%3,42)	-13 550 334,41	383 151 845,55	396 702 179,96	الديون أخرى غير الجارية
(%3,94)	-100 461 069,82	2 448 507 159,25	2 548 968 229,07	المؤونات و المنتجات المدرجة في الحسابات سلفا
				مجموع الخصوم غير الجارية 2
				الخصوم الجارية
(%26,60)	-15 777 532,97	43 533 731,27	59 311 264,24	الموردون والحسابات الملحقه
%29,61	14 548,90	63 678,10	49 129,20	الضرائب
(%67,37)	-153 759 759,76	74 486 976,46	228 246 736,22	الديون أخرى
				خزينة الخصوم
(%58,94)	-169 522 743,83	118 084 385,83	287 607 129,66	مجموع الخصوم الجارية 3
%4,35	790 550 669,46	18 975 507 486,71	18 184 956 817,25	مجموع الخصوم

المصدر: إعداد الباحث اعتمادا على الملاحق (1، 3، 4)

من خلال الجدول يمكن استخراج النتائج التالية:

1. الأصول:

- **الثببتات غير المادية:** سجلت انخفاضا بمقدار (1 064 721,93 دج) أي بنسبة 49,99%.
- **الثببتات المادية:** أظهر الجدول ارتفاعا في قيمة الثببتات المادية بمقدار (1 250 075 960,20 دج) أي بنسبة 29,75%، ويرجع هذا إلى ارتفاع قيمة المباني بنسبة 29,47%، وارتفاع الثببتات الأخرى بنسبة 59,47%.
- **الثببتات المالية:** سجلت زيادة طفيفة بمقدار (16 093 221,47 دج) أي بنسبة 0,24% وهذا راجع إلى ارتفاع القروض والأصول المالية الأخرى غير الجارية بمعدل بنسبة 18,45%.
- **المخزونات:** شهدت ارتفاعا طفيفا بنسبة 3,48%، نظرا لاقتنائها لمعدات طبية.
- **الديون الدائنة-الاستخدامات المماثلة:** سجلت انخفاضا بقيمة (58 120 527,07 دج) أي بنسبة 7,64% وهذا راجع لانخفاض الضرائب والزبائن، في هذه الحالة يعتبر الزبائن العمال غير المنخرطين في التعااضدية والغير تابعين لقطاع المحروقات، المستفيدين من خدمات الصحة مقابل تسديد مستحقات مالية تصب في صندوق التعااضدية.
- **الزبائن:** انخفضت بقيمة (79 560,00 دج) أي بنسبة 71,14% ويعتبر مؤشر إيجابي في قدرة تعااضدية صناعة عمال البترول على تحصيل الديون من أصحابها، وهو ما سينعكس بشكل إيجابي على سيولة التعااضدية.
- **المدينون الآخرون:** سجلت انخفاضا بقيمة (57 806 130,66 دج) أي بنسبة 7,62%.
- **الموجودات وما يماثلها:** سجلت انخفاضا بقيمة (385 444 481,93 دج) وبنسبة 7,11%، وذلك نتيجة لانخفاض الخزينة بنسبة 7,11% وهذا راجع على تسديد الديون.

2. الخصوم:

- **الأموال الخاصة:** سجلت الأموال الخاصة ارتفاعا بمقدار (1 060 534 483,11 دج) أي بنسبة 5,51% على الرغم من انخفاض النتيجة الصافية بنسبة 8,13% وهذا يعود إلى ارتفاع الأموال الخاصة إلى ارتفاع حساب الترحيل من جديد بنسبة 9,22% عن سنة 2016.
- **الخصوم غير الجارية:** أظهر الجدول انخفاضا في الخصوم غير الجارية لسنة 2017 حيث انخفضت بنسبة 3,94% عن سنة، ويعود ذلك لانخفاض بند القروض بنسبة 4,04% وكذا انخفاض بند المؤونات والمنتجات المدرجة في الحسابات سلفا بنسبة 3,42%.

- الخصوم الجارية: سجلت الخصوم الجارية انخفاضا بقيمة (169 522 743,83 دج) أي بنسبة 58,94%، ويعود ذلك إلى انخفاض كل من بند الموردين والحسابات الملحقمة، بند الضرائب وبند الديون الأخرى على ما هي عليه في سنة 2017.

3. مقارنة تغيرات سنة 2018 مع سنة 2017:

الجدول الموالي يبين مقارنة التغيرات الحاصلة ما بين السنتين 2017 و2018.

الجدول رقم (2-2-21): مقارنة تغيرات سنة 2018 مع سنة 2017

الوحدة: دج

التغير النسبي	التغير المطلق	2018	2017	البيان
				الأصول غير الجارية
				فارق الشراء
(%67,23)	-716 028,00	349 007,00	1 065 035,00	التبنيات غير المادية
(%5,36)	-292 348 637,34	5 159 946 722,32	5 452 295 359,66	التبنيات المادية
				أراضي
(%5,21)	-280 751 864,86	5 108 642 695,68	5 389 394 560,54	مباني
(%18,44)	-11 596 772,48	51 304 026,64	62 900 799,12	تبنيات مادية أخرى
				تبنيات ممنوح امتيازها
				تبنيات جاري إنجازها
(%17,63)	-1 199 436 533,40	5 603 877 548,31	6 803 314 081,71	التبنيات المالية
				السندات الموضوعية موضع المعادلة
				المساهمات الأخرى و الحسابات الدائنة الملحقه
(%98,45)	5 500 000 000,00	5 500 000 000,00	6 700 000 000,00	سندات أخرى مئتمنة
(%100)	-6 596 122 451,69	103 877 548,31	103 314 081,71	القروض و الأصول الأخرى غير الجارية
				ضرائب مؤجلة على الأصل
(12,10)	-1 483 346 900,61	10 773 327 575,76	12 256 674 476,37	مجموع الأصول غير الجارية
				الأصول الجارية
%1,22	11 925 588,91	991 031 034,74	979 105 445,83	المخزونات و الجاري إنجازها
%227,11	73 290,00	105 560,00	32 270,00	الديون الدائنة الاستخدامات المماثلة
%56,90	398 761 105,74	1 099 619 113,41	700 858 007,67	الزبائن
%46,79	644 584,45	2 022 112,16	1 377 527,71	المدينون الآخرون
				الضرائب
				الأصول الجارية الأخرى
				الموجودات و ما يماثلها
				توظيفات و أصول مالية جارية
%52,94	2 666 823 328,20	7 704 283 087,33	5 037 459 759,13	الخزينة
%45,81	3 078 227 897,30	9 797 060 907,64	6 718 833 010,34	مجموع الأصول الجارية
%8,40	1 594 880 996,69	20 570 388 483,40	18 975 507 486,71	المجموع العام للأصول
				الأموال الخاصة
				رأس المال المصدر
(%69,61)	-812 800 000,00	354 797 000,00	1 167 597 000,00	رأس المال المكتتب غير المطلوب
				العلاوات و الاحتياطات
				فارق إعادة التقييم
				فارق المعادلة
%157,70	1 672 472 877,67	2 733 007 360,78	1 060 534 483,11	النتيجة الصافية
%7,76	1 060 534 483,11	14 729 982 567,00	13 669 448 083,89	رؤوس الأموال الأخرى - الترحيل من جديد
%11,70	1 920 207 360,78	18 329 123 302,41	16 408 915 941,63	المجموع 1
				الخصوم غير الجارية
(%100)	-2 065 270 313,70	85 000,00	2 065 355 313,70	القروض و الديون المالية
				الضرائب المؤجلة
(%78,93)	-302 436 100,05	80 715 745,50	383 151 845,55	الديون أخرى غير الجارية
				المؤنات و المنتجات المدرجة في الحسابات سلفا
(%96,70)	-2 367 706 413,75	80 800 745,50	2 448 507 159,25	مجموع الخصوم غير الجارية 2
				الخصوم الجارية
(%13,98)	-6 085 117,07	37 448 614,20	43 533 731,27	الموردون و حسابات الملحقه
(%79,51)	-50 628,80	13 049,30	63 678,10	الضرائب
%2750,17	2 048 515 795,53	2 123 002 771,99	74 486 976,46	الديون أخرى
				خزينة الخصوم
%1729,59	2 042 380 049,66	2 160 464 435,49	118 084 385,83	مجموع الخصوم الجارية 3
%8,40	1 594 880 996,69	20 570 388 483,40	18 975 507 486,71	مجموع الخصوم

المصدر: إعداد الباحث اعتمادا على الملاحق (3، 4، 6)

من خلال الجدول يمكن استنتاج النتائج التالية:

الأصول:

- 1- التثبيتات غير المادية: سجلت انخفاضا بمقدار (716 028,00 دج) أي بنسبة 67,23%.
- 2- التثبيتات المادية: أظهر الجدول انخفاضا في قيمة التثبيتات المادية بمقدار (292.348.637,34 دج) أي بنسبة 5,36%، ويرجع هذا إلى انخفاض قيمة المباني بنسبة 5,21% وانخفاض التثبيتات المادية الأخرى بنسبة 18,44%.
- 3- التثبيتات المالية: سجلت انخفاض بقيمة (1.199.436.533,40 دج) أي بنسبة 17,63% وهذا راجع إلى انخفاض بند سندات أخرى مثبتة بنسبة 98,45% وخروج بند القروض والأصول المالية الأخرى غير الجارية من ميزانية 2018.
- 4- المخزونات: شهدت ارتفاع طفيف بنسبة 1,22%، هذا راجع إلى شراء أدوية مخصص للاستهلاك.
- 5- الزبائن: ارتفعت بقيمة (73 290,00 دج) أي بنسبة 227,11%، هذا راجع إلى إعادة تجديد العقد الخاص بمئاته الخدمة.
- 6- المدينون الآخرون: سجلت ارتفاعا بقيمة (398.761.105,74 دج) أي بنسبة 56,90%، ناتج عن تقدم أشغال البناء الخاصة بالتعاضية.
- 7- الضرائب: ارتفعت بقيمة (644 584,45 دج) أي بنسبة 46,79%، ويرجع هذا الارتفاع إلى الارتفاع المسجل في بند الزبائن بنسبة 227,11%.
- 8- الموجودات وما يماثلها: سجلت ارتفاعا بقيمة (2.666.823.328,20 دج) وبنسبة 52,94%، ويمكن تفسير ذلك بزيادة تحصيل الديون قصيرة الأجل التي قدمتها التعااضديات للبنوك على شكل قروض سنديّة.

الخصوم:

- 1- الأموال الخاصة: سجلت الأموال الخاصة ارتفاعا بمقدار (1.920.207.360,78 دج) أي بنسبة 11,70%، على الرغم من انخفاض العلاوات والاحتياط بنسبة 69,61%، إلا أنها لم

تؤثر في الأموال الخاصة نظرا لتسجيل التعاقدية ارتفاعا في النتيجة الصافية في سنة 2018 بقيمة (1.672.472.877,67 دج) بنسبة 157,70% عن سنة المالية لـ 2017.

2- **الخصوم غير الجارية:** أظهر الجدول انخفاضاً في الخصوم غير الجارية لسنة 2018 حيث انخفضت بنسبة 96,70% عن سنة 2017، ويعود ذلك لانخفاض بند القروض والديون المالية بنسبة 100% وكذا انخفاض بند المؤونات والمنتجات المدرجة في الحسابات سلفاً بنسبة 78,93%، من هنا تظهر بوضوح الاستقلالية المالية للتعاقدية.

3- **الخصوم الجارية:** سجلت الخصوم الجارية في سنة 2018 ارتفاعاً بقيمة (2.042.380.049,66 دج) أي بنسبة 1729,59%، ويعود ذلك إلى ارتفاع بند الديون الأخرى بنسبة 2750,17%، على ما كانت عليه في سنة 2017.

ثانياً: التحليل العمودي للميزانية.

يتم في هذا التحليل مقارنة مختلف بيانات الميزانية مع مجموع الأصول (مجموع الخصوم)؛ حيث تعطى له نسبة 100% وينسب إليه كل عناصر الميزانية.

1. التحليل العمودي للميزانية سنة 2016

يُعرض التحليل العمودي للميزانية لسنة 2016 من خلال الجدول الموالي:

الجدول رقم (2-2-22): التحليل العمودي للميزانية سنة 2016

الوحدة: دج

النسبة	المبالغ	البيان
		الأصول غير الجارية
0,01%	2 129 756,93	فارق الشراء
23,46%	4 266 135 389,54	التبتيات غير المادية
		التبتيات المادية
		أراضي
22,89%	4 162 775 775,12	مبان
0,22%	39 443 624,34	تتبتيات مادية أخرى
		تتبتيات ممنوح امتيازها
0,35%	63 915 990,08	تتبتيات جاري إنجازها
		التبتيات المالية
		السندات الموضوعة موضع المعادلة
36,84%	6 700 000 000,00	المساهمات الأخرى والحسابات الدائنة الملحقة
0,48%	87 220 860,24	سندات أخرى مثبتة
		القروض والأصول الأخرى غير الجارية
		ضرائب مؤجلة على الأصل
60,79%	11 055 486 006,71	مجموع الأصول غير الجارية
		الأصول الجارية
5,20%	946 178 237,03	المخزونات و الجاري إنجازها
		الديون الدائنة - الاستخدامات المماثلة -
0,00017%	111 830,00	الزبائن
4,17%	758 664 138,33	المدينون الآخرون
0,01%	1 612 364,12	الضرائب
		الأصول الجارية الأخرى
		الموجودات و ما يماثلها
		توظيفات و أصول مالية جارية
29,82%	5 422 904 241,06	الخزينة
39,21%	7 129 470 810,54	مجموع الأصول الجارية
100,00%	18 184 956 817,25	المجموع العام للأصول
		الأموال الخاصة
		رأس المال المصدر
6,42%	1 167 597 000,00	رأس المال المكتتب غير المطلوب
2,81%	511 336 374,63	العلاوات والاحتياطيات
		فارق إعادة التقييم
6,35%	1 154 372 927,70	فارق المعادلة
68,82%	12 515 075 156,19	النتيجة الصافية
		رؤوس الأموال الأخرى - الترحيل من جديد
84,40%	15 348 381 458,52	المجموع 1
		الخصوم غير الجارية
11,84%	2 152 266 049,11	القروض و الديون المالية
2,18%	396 702 179,96	الديون أخرى غير الجارية
		الموونات و المنتجات المدرجة في الحسابات سلفا
14,02%	2 548 968 229,07	مجموع الخصوم غير الجارية 2
		الخصوم الجارية
0,33%	59 311 264,24	الموردون والحسابات الملحقة
0,00%	49 129,20	الضرائب
1,26%	228 246 736,22	الديون أخرى
		خزينة الخصوم
1,58%	287 607 129,66	مجموع الخصوم الجارية 3
100,00%	18 184 956 817,25	مجموع الخصوم

المصدر: إعداد الباحث اعتمادا على الملحق (1).

1.1. هيكل الأصول:

الجدول السابق يوضح هيكل الأصول في التعااضدية خلال سنة 2016، حيث نجد أن الأصول الجارية تشكل 39,21% من إجمالي الأصول، في حين تمثل الأصول غير الجارية 60,79%، وفيما يخص الأصول غير الجارية يلاحظ ارتفاع التثبيتات المالية التي تمثل 37,32% من إجمالي الأصول، مقارنة بالتثبيتات المادية التي تمثل 23,46% أو التثبيتات غير المادية التي لا تمثل إلا 0,01%، ومن أجل معرفة أهمية التثبيتات المالية بالنسبة للأصول الأخرى قام الباحث بإبراز قيمتها النسبية بالمقارنة مع إجمالي الأصول غير الجارية؛ بحيث أنها تمثل 61%.

وفيما يخص الأصول غير الجارية يظهر الجدول أعلاه بوضوح أن الأصول المتداولة الأكثر والأشد سيولة (الموجودات وما يماثلها) تشكل 29,82% من إجمالي الأصول، وهذا مقارنة بانخفاض القيمة النسبية لكل من المدينون الآخرون 4,17% والمخزونات 5,20% وتمثل الأصول الجارية نسبة 39,21% من هيكل الأصول.

2.1. مصادر التمويل في التعااضدية:

إن القسم الثاني من الجدول والمتعلق بمصادر التمويل في التعااضدية (الخصوم والأموال الخاصة) يتضح فيه وبشكل جلي أنها تعتمد على مصادر التمويل الداخلي على حساب مصادر التمويل الخارجي؛ حيث تقدر الأموال الخاصة بـ 84,40%، في حين تشكل مصادر التمويل الخارجي طويلة الأجل بـ 14,02%، أما مصادر التمويل الخارجي قصيرة الأجل فتقدر بنسبة 1,58% من إجمالي الخصوم.

2. التحليل العمودي للميزانية سنة 2017

يُوضح التحليل العمودي للميزانية للسنة المالية 2017، من خلال الجدول الموالي:

الباب الثاني: الدراسة التطبيقية والاستشرافية للتسيير المالي في تعاقدية عمال صناعة البترول والكيمياء.

الجدول رقم (2-2-23): التحليل العمودي للميزانية سنة 2017

الوحدة: دج

النسبة	المبالغ	البيان
		الأصول غير الجارية
		فارق الشراء
0,00%	349 007,00	
25,13%	5 169 101 020,45	الثبتات غير المادية
		الثبتات المادية
		أراضي
24,83%	5 108 642 695,68	مباني
0,25%	51 304 026,64	تثبيتات مادية أخرى
		تثبيتات ممنوح امتيازها
0,04%	9 154 298,13	تثبيتات جاري إنجازها
		الثبتات المالية
		السندات الموضوععة موضع المعادلة
26,74%	5 500 000 000,00	المساهمات الأخرى و الحسابات الدائنة الملحقه
0,50%	103 877 548,31	سندات أخرى مثبتة
		القروض و الأصول الأخرى غير الجارية
		ضرائب مؤجلة على الأصل
64,59%	12 256 674 476,37	مجموع الأصول غير الجارية
		الأصول الجارية
5,16%	979 105 445,83	المخزونات و الجاري إنجازها
		الديون الدائنة - الاستخدامات المماثلة -
0,00%	32 270,00	الزبائن
3,69%	700 858 007,67	المدينون الآخرون
0,01%	1 377 527,71	الضرائب
		الأصول الجارية الأخرى
		الموجودات و ما يماثلها
		توظيفات و أصول مالية جارية
26,55%	5 037 459 759,13	المخزينة
35,41%	6 718 833 010,34	مجموع الأصول الجارية
100,00%	18 975 507 486,71	المجموع العام للأصول
		الأموال الخاصة
		رأس المال المصدر
6,15%	1 167 597 000,00	رأس المال المكتتب غير المطلوب
2,69%	511 336 374,63	العلاوات و الاحتياطات
		فارق إعادة التقييم
		فارق المعادلة
5,59%	1 060 534 483,11	النتيجة الصافية
72,04%	13 669 448 083,89	رؤوس الأموال الأخرى - الترحيل من جديد
86,47%	16 408 915 941,63	المجموع 1
		الخصوم غير الجارية
10,88%	2 065 355 313,70	القروض و الديون المالية
		الضرائب المؤجلة
		الديون أخرى غير الجارية
2,02%	383 151 845,55	المؤونات و المنتجات المدرجة في الحسابات سلفا
12,90%	2 448 507 159,25	مجموع الخصوم غير الجارية 2
		الخصوم الجارية
0,23%	43 533 731,27	الموردون و الحسابات الملحقه
0,00%	63 678,10	الضرائب
0,39%	74 486 976,46	الديون أخرى
		خزينة الخصوم
0,62%	118 084 385,83	مجموع الخصوم الجارية 3
100,00%	18 975 507 486,71	مجموع الخصوم

المصدر: إعداد الباحث اعتمادا على الملاحق (3، 4)

1.1. هيكل الأصول:

من خلال الجدول السابق يمكن توضيح هيكل الأصول في التعاقدية خلال سنة 2017، بحيث أن الأصول الجارية تشكل 35,41% من إجمالي الأصول، في حين تمثل الأصول غير الجارية 64,59%. وفيما يخص الأصول غير الجارية يلاحظ ارتفاع التثبيتات المالية التي تمثل 35,85% من إجمالي الأصول، مقارنة بالتثبيتات المادية التي تمثل 28,73% أو التثبيتات غير المادية التي لا تمثل إلا 0,01%. ومن أجل معرفة أهمية التثبيتات المالية بالنسبة للأصول الأخرى قام الباحث بإبراز وزنها النسبي بالنسبة لإجمالي الأصول غير الجارية؛ بحيث أنها تمثل 56%.

وفيما يخص الأصول غير الجارية يظهر الجدول أعلاه بوضوح ارتفاع كل من الوزن النسبي للموجودات وما يمثله؛ حيث تشكل 26,55% من إجمالي الأصول، تليها المخزونات بـ 5,16% والمديون الآخرون بنسبة 3,69%، في هذه الحالة يوجد انخفاض نسبي كبير لكل من الزبائن 0,00017% والضرائب التي تمثل نسبة 0,01% من هيكل الأصول.

2.1. تمويل تعاقدية عمال صناعة البترول والكيمياء:

إن القسم الثاني من الجدول والمتعلق بمصادر التمويل في التعاقدية (الخصوم والأموال الخاصة) يتضح فيه وبشكل جلي أن الهيئة تعتمد على مصادر التمويل الداخلي على حساب مصادر التمويل الخارجي؛ حيث تقدر الأموال الخاصة بـ 86,47%، في حين تشكل مصادر التمويل الخارجي طويلة الأجل 12,90%، أما مصادر التمويل الخارجي قصيرة الأجل فتقدر بنسبة 0,62% من إجمالي الخصوم، وكما يلاحظ ارتفاع بند الترحيل من جديد حيث يمثل 72,04% من إجمالي الخصوم وارتفاع القروض والديون المالية بنسبة 10,08% من إجمالي الأصول.

3. التحليل العمودي للميزانية سنة 2018

يبرز من خلال الجدول الموالي:

الباب الثاني: الدراسة التطبيقية والاستشرافية للتسيير المالي في تعاقدية عمال صناعة البترول والكيمياء.

الجدول رقم (2-2-24): التحليل العمودي للميزانية سنة 2018

الوحدة: دج

النسبة	المبالغ	البيان
0,00%	349 007,00	الأصول غير الجارية فارق الشراء
24,83%	5 108 642 695,68	الثبتات غير المادية الثبتات المادية أراضي
0,25%	51 304 026,64	مباني
0,04%	9 154 298,13	تثبيتات مادية أخرى تثبيتات ممنوح امتيازها تثبيتات جاري إنجازها
26,74%	5 500 000 000,00	التثبيتات المالية المساهمات الأخرى و الحسابات الدائنة الملحقة
0,50%	103 877 548,31	سندات أخرى مثبتة القروض و الأصول الأخرى غير الجارية
52,37%	10 773 327 575,76	مجموع الأصول غير الجارية
4,82%	991 031 034,74	الأصول الجارية المخزونات و الجاري إنجازها
0,00%	105 560,00	الديون الدائنة - الاستخدامات المماثلة - الزبائن
5,35%	1 099 619 113,41	المدينون الآخرون
0,01%	2 022 112,16	الضرائب
37,45%	7 704 283 087,33	الأصول الجارية الأخرى توظيفات و أصول مالية جارية الخزينة
47,63%	9 797 060 907,64	مجموع الأصول الجارية
100,00%	20 570 388 483,40	المجموع العام للأصول
1,72%	354 797 000,00	الأموال الخاصة رأس المال المصدر
2,49%	511 336 374,63	رأس المال المكتتب غير المطلوب العلاوات و الاحتياطات
13,29%	2 733 007 360,78	فارق إعادة التقييم فارق المعادلة
71,61%	14 729 982 567,00	النتيجة الصافية رؤوس الأموال الأخرى - الترحيل من جديد
89,10%	18 329 123 302,41	المجموع 1
0,00%	85 000,00	الخصوم غير الجارية القروض و الديون المالية
0,39%	80 715 745,50	الديون أخرى غير الجارية المؤونات و المنتجات المدرجة في الحسابات سلفا
0,39%	80 800 745,50	مجموع الخصوم غير الجارية 2
0,18%	37 448 614,20	الخصوم الجارية الموردون والحسابات الملحقة
0,00%	13 049,30	الضرائب
10,32%	2 123 002 771,99	الديون أخرى خزينة الخصوم
10,50%	2 160 464 435,49	مجموع الخصوم الجارية 3
100,00%	20 570 388 483,40	مجموع الخصوم

المصدر: إعداد الباحث اعتمادا على الملحق (6).

1.3. هيكل الأصول:

من خلال الجدول السابق يمكن توضيح هيكل الأصول في التعاقدية خلال سنة 2018، بحيث أن الأصول الجارية تشكل 47,63% من إجمالي الأصول، في حين تمثل الأصول غير الجارية 52,37%. وفيما يخص الأصول غير الجارية يلاحظ ارتفاع التثبيتات المالية التي تمثل 27,24% من إجمالي الأصول، مقارنة بالتثبيتات المادية التي تمثل 25,13%، ومن أجل معرفة أهمية التثبيتات المالية بالنسبة للأصول الأخرى قام الباحث بإبراز وزنها النسبي بالنسبة لإجمالي الأصول غير الجارية؛ حيث وجدت أنها تمثل 52%. وفيما يخص الأصول غير الجارية يظهر الجدول أعلاه بوضوح ارتفاع الوزن النسبي للموجودات وما يماثلها حيث تشكل 37,45% من إجمالي الأصول، يليها المدينون الآخرون بـ 5,35% ثم المخزونات بنسبة 4,82%، وهذا مقارنة بانخفاض الوزن النسبي لكل من الزبائن 0,0005%.

2.3. فيما يتعلق بمصادر التمويل في التعاقدية:

إن القسم الثاني من الجدول والمتعلق بمصادر التمويل في التعاقدية (الخصوم والأموال الخاصة) فيتضح فيه وبشكل جلي أن المؤسسة تعتمد على مصادر التمويل الداخلي على حساب مصادر التمويل الخارجي. حيث تقدر الأموال الخاصة بـ 89,10%، في حين تشكل مصادر التمويل الخارجي طويلة الأجل 0,39%، أما مصادر التمويل الخارجي قصيرة الأجل فتقدر بنسبة 10,50% من إجمالي الخصوم، وكما يلاحظ من خلال ذلك ارتفاع بند الترحيل من جديد حيث قدر بنسبة 71,29% من إجمالي الخصوم، والنتيجة الصافية تمثل 13,29 من إجمالي الخصوم.

المبحث الثاني: التحليل المالي لحسابات النتائج واستشراف التعاقدية.

يحتوي هذا المحور من الدراسة على دراسة التحليل المالي لحسابات النتائج، من خلال دراسة نسب الربحية للمؤسسة (نسبة الفائض الخام للاستغلال، نسبة نتيجة الاستغلال، نسبة النتيجة الجارية قبل الضرائب، نسبة المردودية وكذا القيام بالتحليل الأفقي والعمودي لحسابات النتائج).

وفي ختام هذه الدراسة، يقوم الباحث بتقديم نظرة استشرافية لبعض الجوانب التنظيمية والتسييرية لتعاقدية عمال صناعة البترول والكيمياء.

المطلب الأول: نسب الربحية للمؤسسة.

تقيس هذه النسب مدى قدرة التعاقدية على تحقيق أرباح، وتعتبر مؤشرات الربحية وسيلة هامة لتقويم كفاءة إدارة التعاقدية لمواردها وتحقيق عوائد مجزية على تلك الموارد.

أولاً: نسبة الفائض الخام للاستغلال، نسبة نتيجة الاستغلال، نسبة النتيجة الجارية قبل الضرائب.

1. نسبة الفائض الخام للاستغلال: وهي حاصل قسمة الفائض الخام للاستغلال على رقم الأعمال، تحسب وفقاً للمعادلة التالية:

$$\text{نسبة الفائض الخام للاستغلال} = \frac{\text{الفائض الخام للاستغلال}}{\text{رقم الأعمال}}$$

الجدول رقم (2-2-25): نسب الفائض الخام للاستغلال

الوحدة: دج

البيان	2016	2017	2018
الفائض الخام للاستغلال	2 320 783 844,66	1 070 379 574,54	1 161 037 731,11
رقم الأعمال	4 081 779 777,24	3 678 800 253,26	3 822 585 265,12
معدل الفائض الخام للاستغلال	0.56	0.29	0.30

المصدر: إعداد الباحث اعتماداً على الملاحق (2، 5، 7).

يقدر معدل الفائض الخام للاستغلال بـ 0,56 في سنة 2016، هذا يعني بأن رقم الأعمال يحقق هامش قدره 56%، بعد دفع كل من الموردين الخارجيين والعمال والضرائب والرسوم، أما بالنسبة لسنة 2017 يقدر معدل الفائض الخام للاستغلال بـ 29% وفي سنة 2018 يقدر معدل الفائض الخام

الباب الثاني: الدراسة التطبيقية والاستشرافية للتسيير المالي في تعاقدية عمال صناعة البترول والكيمياء.

للاستغلال بـ 30%، وبالرغم من انخفاض معدل الفائض الخام للاستغلال خلال سنة 2016 وسنة 2018 إلا أنه مؤشر جيد بالنسبة للتعاقدية.

2. نسبة نتيجة الاستغلال:

وهي حاصل قسمة نتيجة الاستغلال على رقم الأعمال، تحسب وفقا للمعادلة التالية:

$$\text{نسبة نتيجة الاستغلال} = \text{نتيجة الاستغلال} / \text{رقم الأعمال}$$

الجدول رقم (2-2-26) نسب نتيجة الاستغلال

الوحدة: دج

البيان	2016	2017	2018
نتيجة الاستغلال	2 443 511 848,72	932 914 983,50	1 109 738 945,45
رقم الأعمال	4 081 779 777,24	3 678 800 253,26	3 822 585 265,12
نسبة الفائض الخام للاستغلال	59,86%	25,36%	29,03%

المصدر: إعداد الباحث اعتمادا على الملاحق (2، 5، 7).

يتبين من خلال الجدول أعلاه بأن رقم الأعمال الفائض الخام للاستغلال حقق هامش قدره 59% من نتيجة الاستغلال خلال سنة 2016 و25% خلال سنة 2017 و29% خلال سنة 2018، أي بعد دفع مستحقات كل من الموردين الخارجيين، والعمال، والضرائب والرسوم، واستبعاد مخصصات الاهتلاكات والمؤونات وخسائر القيمة وبمقارنة هذه النسب يلاحظ أنها انخفضت في سنة 2017، إلا أنها عادت للارتفاع قليلا خلال سنة 2018 وفي السنة السابقة يتضح أن هامش نتيجة الاستغلال لازال موجب وهذا يعني أن التعاقدية تحقق ربحا من نشاطها الاستغلالي.

3. نسبة النتيجة الجارية قبل الضرائب: وهي حاصل قسمة النتيجة الجارية قبل الضرائب على رقم الأعمال تحسب وفقا للمعادلة التالية:

$$\text{نسبة النتيجة الجارية قبل الضرائب} = \text{النتيجة الجارية قبل الضرائب} / \text{رقم الأعمال}$$

الجدول رقم (2-2-27): نسب النتيجة الجارية قبل الضرائب (2016-2018)

الوحدة: دج

2018	2017	2016	البيان
1 188 535 418,83	1 076 664 983,50	2 733 007 360,78	النتيجة الجارية قبل الراتب
3 822 585 265,12	3 678 800 253,26	4 081 779 777,24	رقم الأعمال
31,09%	29,27%	66,96%	نسبة الفائض الخام للاستغلال

المصدر: إعداد الباحث اعتمادا على الملاحق (2، 5، 7).

من خلال تحليل النتائج يتبين أن تعاقدية عمال صناعة البترول حققت رقم أعمال قدره 66% من النتيجة الجارية قبل الضرائب، و29% في سنة 2017، يلاحظ انخفاض بالنسبة لهامش السنة السابقة، ويحقق ارتفاعا طفيفا في سنة 2018 إذا ما قرناه مع سنة 2017 ليصل 31,09%، ويعود ذلك إلى انخفاض النتيجة المالية للتعاقدية.

ثانيا: نسب المردودية.

إن دراسة نسب المردودية تساعد التعاقدية في معرفة قدرتها على تحقيق الأرباح من خلال نشاطها بحيث يقوم الباحث بالاعتماد على حسابات النتائج والميزانية في حساب هذه النسب، وهذا ما يتناقض مع هدفها الاجتماعي غير الربحي، ويتم حساب نسبة المردودية المالية وفقا للمعادلة التالية:

$$\text{المردودية المالية} = (\text{النتيجة الصافية/رقم الأعمال}) \times (\text{رقم الأعمال/إجمالي الأصول}) \times (\text{إجمالي الأصول/الأموال الخاصة})$$

الجدول رقم (2-2-28): نسب المردودية المالية للسنوات (2016-2018)

2018	2017	2016	البيان
0,669562669	0,288282704	0,30198749	النتيجة الصافية / رقم الأعمال
0,198429883	0,193870981	0,210205903	رقم الأعمال / إجمالي الأصول
1,122278908	1,156414449	1,18481267	إجمالي الأصول / الأموال الخاصة
14,91%	6,46%	7,52%	نسبة المردودية المالية

المصدر: إعداد الباحث اعتمادا على الملاحق (2، 5، 7).

تعتبر نسبة المردودية عن معدل العائد الذي يحققه المنخرطون وراء أموال اشتراكاتهم في التعاضية، وبلغت 7,52% سنة 2016 ثم انخفضت في سنة 2017 لتصل إلى 6,46% ويتضح من خلال الجدول السابق أن انخفاض المعدل عن السنة السابقة راجع إلى الانخفاض الكبير في كل من نسبة هامش صافي الربح المقدر بـ 28,82% مقابل فعالية الرقابة على التكاليف بنسبة 30,19%، ويعود أيضا للانخفاض الطفيف في معدل دوران الأصول المقدر بـ 0,19 مرة إلى 0,21 مرة.

وفي سنة 2018 ارتفع معدل العائد إلى 14,91% ومن بين الأسباب المؤدية لهذا الارتفاع هو انخفاض نسبة المديونية الكاملة في سنة 2016؛ حيث كانت بنسبة 18% وانخفضت إلى 16% في سنة 2017 ثم واصلت الانخفاض لتصل إلى 12% في سنة 2018.

ثالثا: التحليل الأفقي لحسابات النتائج.

بداية تم الاعتماد على حساب النتائج لسنة 2016 كسنة أساس، وهذا مما يمكن من رصد التغيرات الحادثة في مختلف البنود الواردة في حساب النتائج لسنة 2017، ولهذا الغرض قام الباحث بإعداد الجدول التالي:

الباب الثاني: الدراسة التطبيقية والاستشرافية للتسيير المالي في تعاقدية عمال صناعة البترول والكيمياء.

الجدول رقم (2-2-29): التحليل الأفقي لحساب النتائج للتعاقدية لسنة 2017 مقارنة مع سنة 2016.

الوحدة: دج

التغير بالنسبة	التغير المطلق	2017	2016	البيان
(%3,76)	-143 785 011,86	3 678 800 253,26	3 822 585 265,12	رقم الأعمال تغير مخزونات المنتجات المصنعة والجاري
(%65,88)	-63 584 702,44	32 927 208,80	96 511 911,24	تصنيعها الإنتاج المثبت إعانات الاستغلال
(%5,29)	-207 369 714,30	3 711 727 462,06	3 919 097 176,36	إنتاج السنة المالية
(%0,71)	16 642 118,53	-2 316 640 541,20	-2 333 282 659,73	المشتريات المستهلكة
(%45,64)	63 169 205,68	-75 240 774,57	-138 409 980,25	الخدمات الخارجة و الاستهلاكات الأخرى
(%3,23)	79 811 324,21	-2 391 881 315,77	-2 471 692 639,98	استهلاكات السنة المالية
(%8,81)	-127 558 390,09	1 319 846 146,29	1 447 404 536,38	القيمة المضافة للاستغلال
(%12,88)	36 876 072,12	-249 318 503,15	-286 194 575,27	أعباء العاملين
(%14,03)	24 161,40	-148 068,60	-172 230,00	الضرائب و الرسوم و المدفوعات المالية
(%7,81)	-90 658 156,57	1 070 379 574,54	1 161 037 731,11	الفائض الخام للاستغلال
(%82,28)	-18 224 189,72	3 923 544,63	22 147 734,35	المنتجات العملية الأخرى
(%25)	3 634 980,88	-10 907 595,62	-14 542 576,50	الأعباء العملية الأخرى المخصصات للاهلاك والمؤونات
13,24%	-17 936 228,29	-153 434 629,97	-135 498 401,68	وخسائر القيمة
(%70,03)	-53 640 368,25	22 954 089,92	76 594 458,17	استرجاع على الخسائر
(%15,93)	-176 823 961,95	932 914 983,50	1 109 738 945,45	النتيجة العملية
%82,43	64 953 526,62	143 750 000,00	78 796 473,38	المنتجات المالية الأعباء المالية
%82,43	64 953 526,62	143 750 000,00	78 796 473,38	النتيجة المالية
(%9,41)	-111 870 435,33	1 076 664 983,50	1 188 535 418,83	النتيجة الجارية قبل الرائب
				الضرائب الواجب دفعها عن النتائج العادية الضرائب المؤجلة عن النتائج العادية
(%5,23)	-214 280 745,65	3 882 355 096,61	4 096 635 842,26	مجموع منتجات الأنشطة العادية
(%3,52)	102 410 310,32	-2 805 690 113,11	-2 908 100 423,43	مجموع أعباء الأنشطة العادية
(%9,41)	-111 870 435,33	1 076 664 983,50	1 188 535 418,83	نتيجة الأنشطة العادية
(%35,38)	-76 808 524,30	140 296 680,42	217 105 204,72	عناصر غير عادية - منتجات - يجب بيانها -
(%37,74)	94 840 515,04	-156 427 180,81	-251 267 695,85	عناصر غير عادية - أعباء - يجب بيانها -
(%52,78)	18 031 990,74	-16 130 500,39	-34 162 491,13	النتيجة غير العادية
(%8,13)	-93 838 444,59	1 060 534 483,11	1 154 372 927,70	صافي نتيجة السنة المالية

المصدر: إعداد الباحث اعتمادا على الملاحق (2، 5).

أسفر الجدول السابق عن النتائج التالية:

1. استهلاك السنة المالية: عرف رقم الأعمال في سنة 2017 انخفاضا بنسبة 3,76%، وكذا تغيرا في المخزون بحيث انخفض هذا الأخير بنسبة 65,88% عن سنة 2016 مما أدى إلى تذبذب إنتاج السنة المالية بنسبة 5,29%، في حين انخفضت المشتريات المستهلكة بنسبة 0,71%، وانخفضت الخدمات الخارجية والاستهلاكات الأخرى بنسبة 45,64% وهذا ما يفسر انخفاض استهلاك السنة المالية بنسبة 3,23%.

2. القيمة المضافة: بالرغم من انخفاض استهلاك السنة المالية لسنة 2017 بنسبة 23% يلاحظ أن الانخفاض المسجل أقل من ذلك المسجل في إنتاج السنة المالية لـ 2017 والمقدر بنسبة 5,29%، وهذا ما أدى إلى انخفاض القيمة المضافة بنسبة 8,81%، ويرجع هذا الانخفاض إلى تغيرات المخزونات والمنتجات المصنعة والجاري تصنيعها والتي انخفضت في سنة 2017 بنسبة 65,88%.

3. الفائض الخام للاستغلال: خلال سنة 2017 شهد انخفاض بمقدار (90 658 156,57) دج أي بنسبة 7,81% بالمقارنة مع سنة 2016، هذا وبالرغم من الانخفاض في بند أعباء العاملين بنسبة 12,88%، وانخفاض بند الضرائب والرسوم والمدفوعات المماثلة بنسبة 14,03%، ويعود ذلك أساسا إلى الانخفاض المسجل في القيمة المضافة.

4. النتيجة التشغيلية: سجلت النتيجة التشغيلية خلال سنة 2017 انخفاضا بمعدل 15,23% عن سنة 2016، ويعود سببه إلى ارتفاع مخصصات الاهتلاكات والمؤونات والخسائر بنسبة 13,24% بالإضافة إلى انخفاض في كل من المنتجات التشغيلية الأخرى بنسبة 82,28%، واسترجاع خسائر القيمة والمؤونات بنسبة 70,03%، والأعباء التشغيلية الأخرى بنسبة 25%.

5. النتيجة المالية: خلال سنة 2017 عرفت ارتفاع بنسبة 82,43%، ويعود ذلك إلى ارتفاع المنتجات المالية مع عدم وجود أعباء مالية.

6. النتيجة الصافية: عرفت انخفاضا خلال سنة 2017 بنسبة 8,13%، ويعود سببه أساسا لانخفاض النتيجة التشغيلية ونتيجة الأنشطة العادية ونتيجة الأنشطة غير العادية.

ولذلك تم القيام بداية باعتماد حساب النتائج لسنة 2017 كسنة أساس، وهذا ما يمكن من رصد التغيرات الحادثة في مختلف البنود الواردة في حساب النتائج لسنة 2018، وتم القيام لهذا الغرض بإعداد

الجدول التالي:

الباب الثاني: الدراسة التطبيقية والاستشرافية للتسيير المالي في تعاقدية عمال صناعة البترول والكيمياء.

الجدول رقم (2-2-30): التحليل الأفقي لحساب النتائج للتعاقدية لسنة 2018 مقارنة مع سنة 2017.

الوحدة: دج

التغير بالنسبة	التغير المطلق	2018	2017	البيان
10,95%	402 979 523,98	4 081 779 777,24	3 678 800 253,26	رقم الأعمال
(63,78%)	-21 001 619,89	11 925 588,91	32 927 208,80	تغير مخزونات المنتجات المصنعة و الجاري تصنيعها
				الإنتاج المثبت
				إعانات الاستغلال
10,29%	381 977 904,09	4 093 705 366,15	3 711 727 462,06	إنتاج السنة المالية
(37,82%)	876 078 656,58	-1 440 561 884,62	-2 316 640 541,20	المشتريات المستهلكة
(5,37%)	4 038 760,36	-71 202 014,21	-75 240 774,57	الخدمات الخارجة و الاستهلاكات الأخرى
(36,80%)	880 117 416,94	-1 511 763 898,83	-2 391 881 315,77	استهلاكات السنة المالية
95,62%	1 262 095 321,03	2 581 941 467,32	1 319 846 146,29	القيمة المضافة للاستغلال
4,64%	-11 564 419,91	-260 882 923,06	-249 318 503,15	أعباء العاملين
85,52%	-126 631,00	-274 699,60	-148 068,60	الضرائب و الرسوم و المدفوعات المالية
116,82%	1 250 404 270,12	2 320 783 844,66	1 070 379 574,54	الفائض الخام للاستغلال
33,30%	1 306 558,91	5 230 103,54	3 923 544,63	المنتجات العملية الأخرى
207,25%	-22 606 173,52	-33 513 769,14	-10 907 595,62	الأعباء العملية الأخرى
				المخصصات للإهلاك و المؤونات و خسائر القيمة
31,08%	-47 681 322,14	-201 115 952,11	-153 434 629,97	القيمة
1434,05%	329 173 531,85	352 127 621,77	22 954 089,92	استرجاع على الخسائر
161,92%	1 510 596 865,22	2 443 511 848,72	932 914 983,50	النتيجة العملية
101,39%	145 745 512,06	289 495 512,06	143 750 000,00	المنتجات المالية
				الأعباء المالية
101,39%	145 745 512,06	289 495 512,06	143 750 000,00	النتيجة المالية
153,84%	1 656 342 377,28	2 733 007 360,78	1 076 664 983,50	النتيجة الجارية قبل الرائب
				الضرائب الواجب دفعها عن النتائج العادية
				الضرائب المؤجلة عن النتائج العادية
22,11%	858 203 506,91	4 740 558 603,52	3 882 355 096,61	مجموع منتجات الأنشطة العادية
(28,45%)	798 138 870,37	-2 007 551 242,74	-2 805 690 113,11	مجموع أعباء الأنشطة العادية
153,84%	1 656 342 377,28	2 733 007 360,78	1 076 664 983,50	نتيجة الأنشطة العادية
100(%)	-140 296 680,42		140 296 680,42	عناصر غير عادية - منتجات - يجب بياؤها-
100(%)	156 427 180,81		-156 427 180,81	عناصر غير عادية - أعباء - يجب بياؤها-
100(%)	16 130 500,39		-16 130 500,39	النتيجة غير العادية
157,70%	1 672 472 877,67	2 733 007 360,78	1 060 534 483,11	صافي نتيجة السنة المالية

المصدر: إعداد الباحث اعتمادا على الملاحق (5، 7).

يعبر الجدول السابق عن النتائج التالية:

1. **استهلاك السنة المالية:** عرفت الخدمات الخارجية والاستهلاكات الأخرى في سنة 2018 انخفاضا بنسبة 5,37%، في حين انخفضت المشتريات المستهلكة بنسبة 37,82% عن سنة 2017، وهذا ما يفسر انخفاض استهلاك السنة المالية بنسبة 36,80%.
2. **القيمة المضافة:** بالرغم من انخفاض استهلاك السنة المالية لسنة 2018 بنسبة 36,80%، يلاحظ أن إنتاج السنة المالية لسنة 2018 قد زاد بنسبة 10,29%، وهو ما أدى إلى ارتفاع القيمة المضافة بنسبة 95,62%.
3. **الفائض الخام للاستغلال:** خلال سنة 2018 شهد ارتفاع بمقدار بنسبة 116,82% عن سنة 2017.
4. **النتيجة العمليانية:** سجلت النتيجة العمليانية خلال سنة 2018 ارتفاعا بمعدل 161,92% عن سنة 2017، وهو مؤشر إيجابي يعود سببه إلى الزيادة في كل من المنتجات العمليانية الأخرى بنسبة 33,30% واسترجاع خسائر القيمة بنسبة 1434%.
5. **النتيجة المالية:** خلال سنة 2018 عرفت ارتفاع بنسبة 101,39%، ويعود ذلك إلى ارتفاع المنتجات المالية بنسبة 101,39% مع عدم وجود أعباء مالية.
6. **النتيجة الصافية:** عرفت ارتفاعا خلال سنة 2018 بنسبة 157,70%، ويعود سببه أساسا إلى ارتفاع النتيجة المالية.

رابعا: التحليل العمودي لحسابات النتائج.

يتم في هذا التحليل مقارنة مختلف بيانات حسابات النتائج مع رقم الأعمال؛ حيث تعطى له نسبة 100%، وينسب إليه كل عنصر وهذا ما هو موضح في الجداول الموالية.

1. التحليل العمودي لحسابات النتائج لسنة 2016:

يبين الجدول الموالي التحليل العمودي لحسابات النتائج لسنة 2016.

الجدول رقم (2-2-31): التحليل العمودي لحسابات النتائج لسنة 2016.

الوحدة: دج

النسبة	2016 (دج)	البيان
%100	3 822 585 265,12	رقم الأعمال
%3	96 511 911,24	تغير مخزونات المنتجات المصنعة و الجاري تصنيعها الإنتاج المثبت إعانات الاستغلال
%103	3 919 097 176,36	إنتاج السنة المالية
(%61)	-2 333 282 659,73	المشتريات المستهلكة
(%4)	-138 409 980,25	الخدمات الخارجة و الاستهلاكات الأخرى
(%65)	-2 471 692 639,98	استهلاكات السنة المالية
%38	1 447 404 536,38	القيمة المضافة للاستغلال
(%7)	-286 194 575,27	أعباء العاملين
0	-172 230,00	الضرائب و الرسوم و المدفوعات المالية
%30	1 161 037 731,11	الفائض الخام للاستغلال
%1	22 147 734,35	المنتجات العملية الأخرى
0	-14 542 576,50	الأعباء العملية الأخرى
(%4)	-135 498 401,68	المخصصات للاهتلاك والمؤونات وحسائر القيمة
%2	76 594 458,17	استرجاع على الخسائر
%29	1 109 738 945,45	النتيجة العملية
%2	78 796 473,38	المنتجات المالية الأعباء المالية
%2	78 796 473,38	النتيجة المالية
%31	1 188 535 418,83	النتيجة الجارية قبل الضرائب
		الضرائب الواجب دفعها عن النتائج العادية الضرائب المؤجلة عن النتائج العادية
%107	4 096 635 842,26	مجموع منتجات الأنشطة العادية
(%76)	-2 908 100 423,43	مجموع أعباء الأنشطة العادية
	1 188 535 418,83	نتيجة الأنشطة العادية
%6	217 105 204,72	عناصر غير عادية - منتجات - يجب بيانها-
(%7)	-251 267 695,85	عناصر غير عادية - أعباء- يجب بيانها-
(%1)	-34 162 491,13	النتيجة غير العادية
%30	1 154 372 927,70	صافي نتيجة السنة المالية

المصدر: إعداد الباحث اعتمادا على الملحق (2).

يبين الجدول السابق أن تعاقدية عمال صناعة البترول حققت نتيجة صافية موجبة وتمثل 30% من رقم الأعمال، والنتيجة العملية تمثل 29% من رقم الأعمال، والنتيجة المالية التي تمثل 2% من رقم الأعمال

الباب الثاني: الدراسة التطبيقية والاستشرافية للتسيير المالي في تعاقدية عمال صناعة البترول والكيمياء.

والنتيجة غير العادية سالبة وتمثل (1%)، وبالتالي يمكن أن يستخلص مما سبق أن النتيجة المحققة ترجع أساسا إلى النشاط الاستغلالي وليس إلى النشاط المالي.

2. التحليل العمودي لحسابات النتائج لسنة 2017:

يبين الجدول الموالي التحليل العمودي لحسابات النتائج لسنة 2017:

الجدول رقم (2-2-32): التحليل العمودي لحسابات النتائج لسنة 2017.

النسبة	2017 (دج)	البيان
%100	3 678 800 253,26	رقم الأعمال
%1	32 927 208,80	تغير مخزونات المنتجات المصنعة و الجاري تصنيعها
		الإنتاج المثبت
		إعانات الاستغلال
%101	3 711 727 462,06	إنتاج السنة المالية
(%63)	-2 316 640 541,20	المشتريات المستهلكة
(%2)	-75 240 774,57	الخدمات الخارجة و الاستهلاكات الأخرى
(%65)	-2 391 881 315,77	استهلاكات السنة المالية
%36	1 319 846 146,29	القيمة المضافة للاستغلال
(%7)	-249 318 503,15	أعباء العاملين
0	-148 068,60	الضرائب و الرسوم و المدفوعات المالية
%29	1 070 379 574,54	الفائض الخام للاستغلال
0	3 923 544,63	المنتجات العملية الأخرى
0	-10 907 595,62	الأعباء العملية الأخرى
(%4)	-153 434 629,97	المخصصات للاهلاك والمؤونات وخسائر القيمة
%1	22 954 089,92	استرجاع على الخسائر
%25	932 914 983,50	النتيجة العملية
%4	143 750 000,00	المنتجات المالية
		الأعباء المالية
%4	143 750 000,00	النتيجة المالية
%29	1 076 664 983,50	النتيجة التجارية قبل الراتب
		الضرائب الواجب دفعها عن النتائج العادية
		الضرائب المؤجلة عن النتائج العادية
%106	3 882 355 096,61	مجموع منتجات الأنشطة العادية
(%76)	-2 805 690 113,11	مجموع أعباء الأنشطة العادية
	1 076 664 983,50	نتيجة الأنشطة العادية
%4	140 296 680,42	عناصر غير عادية - منتجات - يجب بياؤها-
(%4)	-156 427 180,81	عناصر غير عادية - أعباء- يجب بياؤها-
0	-16 130 500,39	النتيجة غير العادية
%29	1 060 534 483,11	صافي نتيجة السنة المالية

المصدر: إعداد الباحث اعتمادا على الملحق (5).

الباب الثاني: الدراسة التطبيقية والاستشرافية للتسيير المالي في تعاودية عمال صناعة البترول والكيمياء.

يبين الجدول السابق أن التعاودية حققت نتيجة صافية موجبة وتمثل 29% من رقم الأعمال، والنتيجة العملياتية تمثل 25% من رقم الأعمال، والنتيجة المالية التي تمثل 4% من رقم الأعمال، وبالتالي يمكن القول أن النتيجة المحققة ترجع أساساً إلى النشاط الاستغلالي وليس إلى النشاط المالي.

3. التحليل العمودي لحسابات النتائج لسنة 2018:

يبين الجدول الموالي التحليل العمودي لحسابات النتائج لسنة 2018.

الجدول رقم (2-2-33): التحليل العمودي لحسابات النتائج لسنة 2018.

النسبة	2018 (دج)	البيان
100%	4 081 779 777,24	رقم الأعمال
0	11 925 588,91	تغير مخزونات المنتجات المصنعة و الجاري تصنيعها
		الإنتاج المثبت
		إعانات الاستغلال
10%	4 093 705 366,15	إنتاج السنة المالية
(35%)	-1 440 561 884,62	المشتريات المستهلكة
(2%)	-71 202 014,21	الخدمات الخارجة و الاستهلاكات الأخرى
(37%)	-1 511 763 898,83	استهلاكات السنة المالية
63%	2 581 941 467,32	القيمة المضافة للاستغلال
(6%)	-260 882 923,06	أعباء العاملين
0	-274 699,60	الضرائب و الرسوم و المدفوعات المالية
57%	2 320 783 844,66	الفائض الخام للاستغلال
0	5 230 103,54	المنتجات العملياتية الأخرى
(1%)	-33 513 769,14	الأعباء العملياتية الأخرى
(5%)	-201 115 952,11	المخصصات للاهتلاك و المؤونات و خسائر القيمة
9%	352 127 621,77	استرجاع على الخسائر
60%	2 443 511 848,72	النتيجة العملياتية
7%	289 495 512,06	المنتجات المالية
		الأعباء المالية
7%	289 495 512,06	النتيجة المالية
67%	2 733 007 360,78	النتيجة الجارية قبل الراتب
		الضرائب الواجب دفعها عن النتائج العادية
		الضرائب المؤجلة عن النتائج العادية
116%	4 740 558 603,52	مجموع منتجات الأنشطة العادية
(49%)	-2 007 551 242,74	مجموع أعباء الأنشطة العادية
	2 733 007 360,78	نتيجة الأنشطة العادية
0		عناصر غير عادية - منتجات - يجب بيئتها-
0		عناصر غير عادية - أعباء - يجب بيئتها-
0		النتيجة غير العادية
67%	2 733 007 360,78	صافي نتيجة السنة المالية

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على الملحق (7).

يبين الجدول السابق أن تعاقدية عمال صناعة البترول حققت نتيجة صافية موجبة وتمثل 67 %، من رقم الأعمال، والنتيجة العملياتية تمثل 60% من رقم الأعمال، والنتيجة المالية التي تمثل 7% من رقم الأعمال، وبالتالي فإن النتيجة المحققة ترجع أساسا إلى النشاط الاستغلالي وليس إلى النشاط المالي.

المطلب الثاني: استشراف آليات حديثة لتسيير تعاقدية عمال صناعة البترول والكيمياء.

من خلال ما سبق في الدراسة النظرية والتطبيقية المدققة، ومقارنة مع نموذج تعاقدية فرنسي رائد في هذا المجال، يرى الباحث أنه على الرغم من التطور الملحوظ من خلال دراسة تعاقدية عمال صناعة البترول في مجال الخدمات والاستثمارات، ورغم توفير كافة الوسائل المادية والبشرية، وتجسيد مبدأ التداول على السلطة بإجراء انتخابات شفافة ونزيهة من أجل اختيار ممثلها فإن هذه التعاقدية لازالت تعاني من بعض العوائق التي تؤثر بشكل كبير على السيورة الحسنة لمختلف هيئاتها.

وبالموازاة مع هذا واستكمالا لمسار الإصلاحات التي تقوم بها طبقا للقوانين المعمول بها في الجزائر والتي تبنتها منذ تنصيب مجلس الإدارة الحالي ومست جميع القطاعات التابعة لها، منها القطاع المالي والمصرفي؛ حيث قامت بإصلاحات محاسبية تتمثل في ترحيل كافة المعلومات الحسابية من أوراق وميزانيات من نظام CGCA (المخطط المحاسبي الوطني) إلى نظام SCF (النظام المحاسبي والمالي) كما قامت بإضافة بعض المزايا في الأداءات كتوفير سبع سنوات من راتب المنخرط المتوفى وتصرف شهريا لعائلته.

إن تعاقدية عمال صناعة البترول كشخص معنوي ذات غرض اجتماعي غير مريح تقدم أداءات وخدمات لفائدة أعضائها المنخرطين وذوي حقوقهم المتمون لقطاع المحروقات والكيمياء والمناجم، إلا أن هاته التعاقدية وبالرغم من طابعها الاجتماعي؛ فإنها أصبحت مؤسسة ربحية وذلك من خلال قروض سنوية إجبارية قصيرة المدى التي قدمتها التعاقدية إجباريا للدولة خلال سنة 2015 من أجل إنعاش الاقتصاد الوطني وتوفير السيولة في البنوك، بالإضافة إلى قروض قصيرة المدى تُقدم للبنوك من طرف التعاقدية مقابل فائدة سنوية قدرها 5,7%، يجدر الذكر إلى أن استثمارات التعاقدية في مجال العقارات نتج عنها فوائد ريعية.

من خلال هذا التناقض الموجود بين القانون الأساسي للتعاقدية والواقع المعمول به، وبالموازاة مع دعم قواعد تحول التعاقدية من تعاقدية اجتماعية غير ربحية إلى تعاقدية اقتصادية تتماشى مع متغيرات الدول التي فرضتها المعطيات الجديدة و بالخصوص التطور الملحوظ الذي طرأ على التعاقديات الاقتصادية و الاجتماعية الفرنسية، وانطلاقا من مبدأ رأسمالية التعاقديات المنتهجة من طرف النموذج الفرنسي الرائد في مجال الاقتصاد الاجتماعي التضامني الذي اعتمد على تطوير أدوات التسيير الإداري والمالي من خلال عصبة أديبات التسيير المؤسساتي المتعلق بإدارة الصعوبات والتعقيدات على المستوى التنظيمي للهيئات، وكذلك

تطوير الأدبيات المتعلقة بممارسة الاستراتيجية المكملة للأنظمة القانونية التي تضبط المؤسسات التابعة للقطاع الثالث، من خلال معالجة مسألة دور التخطيط الاستراتيجي في "تكامل" الاختلالات التنظيمية؛ بحيث يتم اعتماد مخطط استراتيجي يهدف إلى الصيانة في إجراءات المؤسسات التعااضدية المهجنة وتجسيدها، من خلال نموذج ذو طابع تشاركي وديمقراطي، بحيث يكون بديلا للنموذج السائد الناتج عن النظام الرأسمالي الذي طغى على قانون التعااضديات الفرنسية، وبذلك يصبح لها طابع هجين، أي تسعى إلى القيام بمهمة اجتماعية من خلال ممارسة نشاط تجاري مريح ومداوم على شكل سندات¹.

وعلى هذا الأساس، فالأمر هنا يواجه النظام المصرفي التعااضدي تحديات كبيرة توجب استحداث وعصرنة الأنظمة التعااضدية الكلاسيكية الخاضعة للنشاط النقابي وذلك بوضع قواعد الحوكمة الرشيدة التي تحتوي على ما يلي:

أولاً: المرجعية والالتزام وتطبيق الحوكمة الفعالة.

1. المرجعية والالتزام:

لقد تم وضع ضوابط وقواعد الحوكمة لهيئة التسيير من قبل الجمعية العامة للمنخرطين كأول مبادرة في عام 2017 لتكريس مبدأ تفويض السلطة، إذ يجب على التعااضدية واستنادا على قوانين ونظم هجينة أن تقوم بتنظيم قواعد تفويض السلطة ولا مركزية التسيير مع إبقاء القرارات خاضعة للجمعية العامة.

إن هذه القواعد لا يتم تعديلها إلا بعد أخذ موافقة مجلس الإدارة، وفي حالة وجود أي تعديلات فإنه لا يتم إدراجها إلا بعد استيفاء إجراءات التعديل التي يتم اقتراحها من طرف هيئة التسيير أو من طرف لجنة خاصة منبثقة عن مجلس الإدارة؛ بحيث يستوجب إضافة لجنة التفكير والعصرنة إلى اللجان التابعة لمجلس إدارة التعااضدية من جهة، ومن جهة أخرى تعديل تقتضيه لائحة حوكمة المؤسسات أو من وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي يجب إدراجه مستقبلا.

فيما يخص مبدأ الالتزام، يجب تشكيل قواعد وإجراءات وسياسات مبادئ استرشادية لهيكلية التسيير ما لم تنص أي أنظمة أو لوائح مستحدثة من طرف الوزارة الوصية (وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي) أو أي جهات تنظيمية أخرى مهيمنة على إصدار النصوص والقرارات الإدارية والسيادية (المراسيم التنفيذية والرئاسية).

¹Nathalie Stempak, « Capitalisme, Mutualisme et Démocratie dans le secteur de l'assurance : Rôles d'un dispositif d'élaboration stratégique dans la maintenance d'une organisation hybride », www.erudit.org/ft/revues/recma/2008-n308-recma01058/1021170ar.pdf, consulter le 11/10/2021.

2. تطبيق الحوكمة الفعالة:

بالنظر إلى ما تطرقنا إليه سابقا من تناقض أهداف التعااضدية المنصوص عليها في قانون (02-15) الخاص بالتعاضديات والقاضي بمهدفها غير الربحي والواقع الاقتصادي المالي للتعاضدية التي تحقق أرباحا، يستلزم على مجلس الإدارة وضع قواعد حوكمة خاصة بالتعاضدية بما لا تتعارض مع الأحكام الإلزامية بلائحة حوكمة التعااضديات الصادرة عن الدولة، وعليه تقديم اقتراحات للوزارة الوصية بعد التحقق من فعاليتها وتعديلها عند الحاجة، وفي سبيل ذلك عليه القيام بما يلي:

- التحقق من التزام التعااضدية بهذه القواعد.
- مراجعة قانون (02-15) خاصة أحكام المواد 2، 3، 4، 5 من الباب الأول من نفس القانون، وتحديثها وفقا للمتطلبات النظامية واختيار أفضل الممارسات في تقنين مداخل التعااضدية.
- مراجعة وتطوير الفصل الأول في الباب الثاني من القانون (02-15) السابق الذكر بقسميه الأول والثاني، وغيرها من القوانين المالية والإجراءات الداخلية بما يلي حاجات التعااضدية ويتفق مع أفضل الممارسات.

ثانيا: حقوق المنخرطين بالتعاضدية في ظل الاستشراف.

إن الحفاظ على مصالح المنخرطين وتأمين حصولهم على كافة الحقوق المتصلة بالأهداف المسطرة للتعاضدية يمثل هدفا محوريا لنظام حوكمتها.

1. أهمية حقوق المنخرطين:

تعتبر الأموال الناتجة عن القروض السندية والاستثمارات العقارية كفائض ربحي للتعاضدية يُعاد صبه في الصناديق الخاصة بأداءات النظام العام والنظام الاختياري، فبعض من هذه الأموال يُستفاد منها في مصاريف التسيير والاستثمارات وصندوق الاحتياط، من خلال ذلك وجب على الجمعية العامة كونها صاحبة القرار الأعلى في تحديد استراتيجيات وسياسات وخطط التعااضدية التي وُكلت لمجلس الإدارة لإعدادها، أن تضع قانونا يضبط مراقبة العوائد وإعادة الاستفادة منها على أساس رأس مال عامل مع مراعاة مبدأ تساوي قيم المساهمة للمنخرطين.

2. الحق في رفع دعوى المسؤولية:

لكل منخرط الحق في رفع دعوى المسؤولية المقررة للتعاضدية على أعضاء مجلس الإدارة إذا كان من شأن الخطأ الذي صدر منهم أن يلحق ضررا خاصا به، ولا يجوز له رفع الدعوى المذكورة إلا إذا كان منخرطا

في التعااضدية، ويجب عليه إخطار هيئة التسيير بعزمه على رفع الدعوى وإن رفع المنخرط الدعوى المذكورة فلا يجب أن يُحكم له إلا بقدر ما لحق به من ضرر؛ لأن أموال صندوق التعااضدية ليست خاصة، بل هي صندوق اجتماعي ولا يستلزم للصندوق أن يتحمل مسؤولية أخطاء ناجمة عن مسيريه.

3. عصنة التعااضدية بنظام رقمي:

لقد عرف العالم تطورا تكنولوجيا ملحوظا بفضل الإعلام الآلي والعصنة، المعالجة الآلية للمعلومات تلعب دورا هاما وحساسا في تطوير التعااضدية؛ حيث أنه يجب علي هاته الأخيرة أن تستحدث مديرية خاصة بالإعلام الآلي والعصنة، عوضا عن الخلية المتواجدة حاليا وتكون استراتيجيتها كالتالي:

- تحديث وتطوير الموقع الإلكتروني الخاص بالتعااضدية "www.mip.dz" للحد من معاناة المنخرطين في التنقل نظرا لعدم وفرة الفروع الخاصة بها في كافة ولايات التراب الوطني.
- وضع أرضية الكترونية للأرشيف؛ بحيث يمكن الاطلاع عليها عبر كافة الفروع الخاصة بالتعااضدية.
- إصدار البطاقات الإلكترونية لكل المنخرطين والمتقاعدين تشمل كل البيانات والمعلومات الخاصة بهم.
- وضع برنامج الكتروني خاص بهيئة تسيير التعااضدية لغرض عصنة أجهزة التسيير ويشمل هذا البرنامج كل النشاطات؛ بحيث يكون خاضع لرقابة الهيئات الداخلية (لجنة الرقابة للتعااضدية) والخارجية المتمثلة في الوزارة الوصية والمكلفة بحكومتها.

ثالثا: حوكمة حسابات التعااضدية ومراجعتها.

تُراجع حسابات التعااضدية من طرف الهيئة المسيرة من جهة، وتُراقب من طرف لجنة المراقبة التابعة لمجلس إدارة التعااضدية، كما تسند مهمة مراجعة الحسابات السنوية إلى محافظ الحسابات؛ حيث يقوم بإعداد تقرير موضوعي ومستقل لمجلس الإدارة يبين فيه ما إذا كانت القوائم المالية للتعااضدية تعبر بوضوح وعدالة عن التسيير الراشد وأدائها لمهمتها في أحسن وجه، هذا التقرير يعرض على الجمعية العامة في دورتها العادية بحضور محضر قضائي ويوافق عليه بالإجماع.

وبعد الموافقة يقدم التقرير مرفقا بمحضر انعقاد الجمعية من طرف الهيئة المسيرة للوزارة الوصية بغرض المصادقة عليه، ومن هذا المنطلق يقترح الباحث على وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي أن تقوم بمهمة إعادة مراجعة الحسابات بشكل موازي مع المراجعة السنوية التي يقوم بها محافظ الحسابات؛ حيث يستلزم تعيين مراجع ومدقق حسابات سواء كانت لجنة تابعة للمفتشية العامة للوزارة، أو اختيار خبير حسابات مع مراعاة

مبدأ الشفافية المطلقة في ترشيحه، وأن يرحص له أن يطلع على كافة الأوراق الخاصة بالتعااضدية، وألا تتعارض مصالحه مع مصالحها.

ويجب على الوزارة أن تقوم عن طريق مراجعي الحسابات المعيّنين من طرفها أو التابعين لمصالحها:

- أن تبذل واجبي العناية والأمانة للتعااضدية.
 - في حالة عدم اتخاذ مجلس الإدارة الإجراء المناسب بشأن المسائل المثيرة للشبهة التي يطرحها مراجع الحسابات، يستوجب أن تتخذ الإجراءات الإدارية والقانونية اللازمة من أجل الحد من هذه التجاوزات وإسداء أوامر مجلس الإدارة لدعوة الجمعية العامة ويكون مسؤولاً عن تعويض الضرر الذي يصيب التعااضدية أو المنخرطين بسبب الأخطاء التي تقع منه جراء التقاعس في أداء عمله.
- وفي الأخير على مجلس الإدارة وضع سياسة مكتوبة وواضحة للتعامل مع حالات تعارض المصالح الواقعة أو المحتمل وقوعها التي يمكن أن تؤثر على أداء أعضاء مجلس الإدارة أو الإدارة التنفيذية أو غيرهم من العاملين في التعااضدية، سواء عند تعاملهم مع التعااضدية ذاتها أو مع أصحاب المصالح الآخرين (المنخرطين، المتقاعدین وذوي الحقوق) ويُشترط أن تتضمن هذه السياسة المتطلبات المنصوص عليها في لائحة حوكمة التعااضديات صادرة عن وزارة العمل التي يستلزم عليها أن تقوم بإنشائها مستقبلاً بالاعتماد على تجربة التعااضديات الغربية بمبدأ " mutualisme, libéralisme, capitalisme, et démocratie des mutuelles" تعاون ليبرالية رأسمالية، وديمقراطية التعااضديات.

خلاصة الفصل الثاني:

من خلال ما سبق التطرق إليه في هذا الفصل فيما يخص طرق استخدام أدوات التحليل المالي في الدراسة الميدانية والاستشرافية لتعااضدية عمال صناعة البترول، يستخلص بأن هذه الطريقة تساعد وبشكل فعال مسؤولي التعااضدية على اتخاذ القرارات السليمة والعملياتية لتسييرها .

إن عملية اتخاذ القرار تتطلب جمع كمية هائلة من المعلومات الخاصة بالعمليات المالية وذلك نظرا لأهميتها والخصائص التي تتميز بها، إلا أن البيانات الحسائية والأوراق المالية تحتوي على نقاط ضعف تعيق من استخدامها في اتخاذ القرارات، خاصة فيما يتعلق بالتقييم المالي للتعااضدية محل الدراسة وهذا نظرا لانتهاجها لغة الأرقام في تقييم الأداءات.

إن التحليل المالي يلعب دورا كبيرا في حوكمة التعااضدية؛ حيث أنه يعتبر منبع لمعلومات كل أداة من أدوات التسيير الإداري ويلعب دورا في هاما في مراقبة مختلف نشاطات الإنفاق، كما يقدم معلومات حول الدورة المالية لأي هيئة، ويلاحظ من خلال تحليل حسابات النتائج المالية بأن التعااضدية حققت نتيجة صافية موجبة، حيث أن النتيجة العملياتية أكبر من النتيجة المالية خلال السنوات المالية الثلاث وبالتالي يمكن استنتاج أن النتيجة الصافية المحققة ترجع أساسا إلى النشاط الاستغلالي وليس إلى النشاط المالي.

إن اتخاذ القرارات السليمة في التعااضدية لا يأتي إلا بتكريس مبدأ الحوكمة الرشيدة، وذلك باستشراف آليات حديثة تضبط التسيير العقلاني والمعاصر، لذلك يرى الباحث ضرورة اتباع تجربة غربية معاصرة من أجل عصنة التعااضدية محل الدراسة.

خلاصة الباب الثاني:

من خلال الدراسة التطبيقية والاستشرافية لتعاضدية عمال صناعة البترول والكيمياء، التي اعتمدت على إبراز دور التحليل المالي في تطوير وازدهار التعاضدية من خلال توضيح كيفية مساهمتها في الاقتصاد التعاوني خاصة، وفي الاقتصاد الوطني بصفة عامة وكيفية تسوية الحسابات فيها.

إن للتحليل المالي دور أساسي للحوكمة السليمة في التعاضدية باعتباره أحد أهم أدوات التسيير والإدارة المالية في أخذ القرارات بالمؤسسات، سواءً كان هذا القرار استثماريا ربحيا أو تعاونيا غير مريح وتنفيذه يتطلب تطبيق نفس المبادئ الأساسية لأي قرار، خاصة فيما يتعلق بمبدأ الربحية والعائد والتكلفة وهذا يعني الأخذ بعين الاعتبار قرار التعاضدية ونتيجة قرارها التي تترتب عن ذلك.

إن اتخاذ القرار السليم في التعاضدية يتطلب تحري الدقة والحيطه والحذر، وهنا يظهر دور الدراسة التطبيقية والاستشرافية، بحيث يعمل على ترشيد وتحديد الطريقة الأكثر ملاءمة في التوازن بين القيم المالية للتعاضدية.

بناءً على ذلك نستخلص من خلال الدراسة التطبيقية الاستشرافية للتعاضدية، بأن التعاضد لم يعد في مفهومه المذهبي مجرد أمان وتطلعات إصلاحية تمارس من خلال تجارب فردية، بل تجاوز تلك المرحلة وأصبح نظاما له مبادئه المحددة وقواعده الخاصة ومنظّماته المحلية والجهوية والوطنية والدولية، وفي هذا الخصوص فيمكن القول إن للجزائر نظاما قانونيا كاملا للتعاضدية الاجتماعية، إلا أنه لم يفعل ولم يجسد بشكل واسع في الواقع العملي والتطبيقي.

فمن هذا السياق يستوجب وضع أسس قوية وتوصيات فعالة مستمدة من قوانين وتجارب غربية لتطوير هذه التعاضدية ومن ثم تعميمها على باقي التعاضديات الاجتماعية في الجزائر.

خاتمة

● ملخص الدراسة:

تعرض الباحث من خلال هذه الدراسة إلى طرق وكيفيات التسيير المالي للهيئات الخاضعة للسلطة النقابية بصفة عامة، والتعاضديات الاجتماعية بصفة خاصة، مع التركيز على تعاضدية عمال صناعة البترول والكيمياء، محاولا بذلك مناقشة الإشكالية الرئيسية المتعلقة بهذا الموضوع، التي تمحورت على مدى تفعيل النظام الإداري والمالي الحديث للتعاضديات الاجتماعية في ظل تعاضدية عمال صناعة البترول والكيمياء، وكيفية تطويرها وجعلها عاملا يلعب دورا فعالا في الواقع الاقتصادي والاجتماعي في الجزائر؛ بحيث تطرق في بداية البحث إلى دراسة المفاهيم النظرية بتسليط الضوء على التأصيل النظري للإدارة المالية من أجل تبسيط البحث وإتاحة الفرصة لعدد كبير من القراء والباحثين من استنباط مفهوم التحليل المالي للإدارة المالية بصفة عامة.

وعليه، بناء على المفهوم النظري لنشأة التعاضديات ومراحل تطورها، ومن خلال تخصيص الدراسة على واقع التعاضديات الاجتماعية في الجزائر؛ فإن هاته الأخيرة يسودها سوء التسيير في الجانبين الإداري والمالي، وخاصة في القطاعات التي تضم عددا هائلا من العمال والموظفين كقطاع المحروقات، التريية، الصناعات الكهربائية والغازية، الأشغال العمومية والبريد والمواصلات، التي عرف نشاط بعض منها العديد من النزاعات الداخلية؛ بحيث وُضعت اشتراكات الآلاف من العمال رهن التوزيع غير العادل للامتيازات، وعلى خلفية ذلك حاول الباحث تشخيص واقع التسيير المالي لتلك التعاضديات، بغرض إيجاد بعض الحلول الناجعة للتسيير المالي والإداري لميزانيات التعاضديات الاجتماعية من خلال تعاضدية عمال صناعة البترول والكيمياء.

إن الهدف من إنشاء منظمة اجتماعية تعمل بوسائل اقتصادية غير ربحية، يتمحور في كيفية تحرير أعضائها من السيطرة الاجتماعية واستقلالهم من التبعية الاقتصادية الأرستوقراطية التي يتمتع بها المسيطرون على المواقع الاستراتيجية الناتجة من مخلفات الاقتصاد التجاري والكمي، أدى إلى رفع المستوى المعيشي للأعضاء المتعاونين السالفي الذكر، وذلك بزيادة دخولهم الحقيقية نتيجة مساهمتهم في الإنتاجية والتسويق، بالإضافة إلى استفادتهم من إعانات الخدمات الاجتماعية التكميلية، ولذلك تميزت التعاضديات الاجتماعية عن باقي المنظمات الخاضعة لسلطة النقابات بمختلف الأداءات التي تقدمها، ومن حيث الطرق التي تتبعها لتحقيق أهدافها.

تخضع عملية التسيير الإداري والمالي للتعاضديات للمشاركة العمالية و المتمثلة في "النقابات" التي تتمتع بالتحكم المطلق في أخذ القرارات الاستراتيجية فيها؛ بحيث تستمد هذه السلطة من التمثيلية العمالية، هاته الأخيرة تعاني العديد من النقائص سواء على المستوى الداخلي أو الخارجي؛ فعلى المستوى الداخلي يتعلق الأمر بعدم قدرتها على استقطاب منتسبين جدد وتراجع المنضوين فيها عن التزامهم بالانخراط، مما يقلل من فعاليتها الميدانية وأهدافها الاجتماعية، إضافة إلى ذلك غياب سياسة الحوار ولغة الخطاب المكرس في إيديولوجية واضحة المعالم تساهم في التحفيز على الانخراط، كما تعد تلبية المطالب العمالية والأداءات المقدمة

لهم كعاملين أساسيين في جذب واستقطاب العمال للاشتراك بالتعاضدية؛ حيث يُعتبر مطلب الزيادة في الأجور كبنء مدون و موجود على رأس قائمة المطالب العمالية بحيث يعتبر المؤشر المحفز لرفع نسبة التجنيد والمصادقية النقابية في حين أن غيابهما يقلل منه. أما على المستوى الخارجي، فالأمر يتعلق بغياب الاستثمارات المباشرة والناجعة التي تساهم في تفعيل العمل وتحفيز العمال، وبالتالي تسمح بتوسيع النشاطات النقابية العمالية، كذلك تضع النقابة في حالة مواجهة مباشرة مع الدولة في كل مرة تحاول فيها تحقيق المطالب العمالية، الأمر الذي يؤدي إلى تحول النضال عن مساره المطلي ويصبح نضالا سياسيا بيزنطيا لا يعود بالفائدة في غالب الأوقات على الناحية المطلية للعمال.

إن بذكر أهم الهيئات الخاضعة للسلطة النقابية المتمثلة في "التعاضديات الاجتماعية"، تشكو هاته الأخيرة من قلة النجاح وذلك يرجع إلى عوائق مختلفة الأوجه والمضامين والأسباب، فثمة مشاكل إدارية ومالية بعضها يكمن في قلة الإمكانيات العملية، وأخرى تظهر على مستوى الوعي التعاضدي، فضلا عن زيادة تدخل النقابات المشرفة والمهيمنة على التعاضديات، فهذه المساهمة التي يقوم بها العمال من خلال الشريك الاجتماعي تساعد في اتخاذ القرارات السليمة للهيئات المستخدمة، كما يستوجب زرع روح التعاون وتفضيل المصلحة العامة من أجل النهوض بالمستوى الاقتصادي والاجتماعي المطلوب. بذلك فإن المفهوم المعاصر "للتعاضد" لم يعد في مفهومه المذهبي مجرد أمان وتطلعات إصلاحية تُمارس من خلال تجارب فردية، بل تجاوز تلك المرحلة وأصبح نظاما له مبادئه المحددة وقواعده الخاصة ومنظّماته المحلية والجهوية والوطنية والدولية.

على هذا الأساس؛ فإن الجزائر تمتلك نظاما قانونيا كاملا للتعاضدية الاجتماعية، إلا أنه لم يفعل ولم يجسّد بشكل واسع في الواقع العملي والتطبيقي، وعليه، فإنه يستوجب وضع أسس قوية وتوصيات فعالة مهجئة من قوانين وتجارب دول رائدة وناجحة في مجال تطوير التعاضديات الاجتماعية، ومن ثم تعميمها على باقي التعاضديات الاجتماعية في الجزائر.

لتطوير وتنمية التعاضديات الاجتماعية بصفة عامة وتعاضدية عمال صناعة البترول بصفة خاصة، لابد وبصورة حتمية من تطوير إدارتها المالية بالانتقال من إدارة تقليدية كلاسيكية إلى إدارة مالية حديثة معاصرة ورشيءة، فهذه الأخيرة (الإدارة المالية الحديثة) أضحت من أهم ركائز إدارة المؤسسات والمنظمات الحديثة والمتطورة في القيام بمهامها وأنشطتها بكفاءة وبمقدرة عالية لاتخاذ القرارات الاستراتيجية والتنفيذية؛ حيث تقدم لها المعلومات المالية السليمة والدقيقة والملائمة بالكيفيات والأساليب المعاصرة الحديثة والمناسبة.

تعد تعاضدية عمال صناعة البترول والكيمياء إحدى أهم المؤسسات غير الربحية، التي تهدف إلى تغطية نفقات العمال وتلبية حاجياتهم عند تعرضهم إلى حوادث عمل أو المرض أو العجز أو الشيخوخة وحتى الوفاة، بغية تحقيق هدف التنمية الاجتماعية للمنخرط وأسرتة، الشيء الذي يعد بمثابة حافز مادي ومعنوي في آن واحد.

كما تخضع دراسة الإدارة المالية لتعاضدية عمال صناعة البترول إلى القانون الأساسي الخاص بها؛ بحيث يهدف إلى وضع أرضية أساسية متينة تُحْكَم عمليات نفقاتها، تمويلها وتسييرها المالي، هذا الأخير حتى ولو أنه لا يرقى إلى مصاف التسيير التعاضدي في الدول المتقدمة، إلا أنه استطاع أن يواكب نسبيًا المستوى الاقتصادي الذي تعيشه البلاد.

يلعب التحليل المالي أيضا دورا محوريا في العمل على إرساء مبادئ الحوكمة على مستوى تعاضدية عمال صناعة البترول والكيمياء؛ حيث أنه يعتبر مصبعا لتوفير المعلومات لكل أداة من أدوات التسيير الإداري، كما أنه ذو أهمية بالغة في عملية الرقابة لمختلف نشاطات الإنفاق، ويقدم أيضا معلومات حول الدورة المالية للتعاضدية، كما هو مبين من خلال تحليل حسابات النتائج المالية سابقا؛ حيث أن التعاضدية حققت نتيجة صافية موجبة، والملاحظ أن النتيجة العملية أكبر بكثير من النتيجة المالية خلال السنوات المالية الثلاث المتعلقة بالدراسة الميدانية للتعاضدية محل الدراسة، وبالتالي يمكن الاستنتاج بأن النتيجة الصافية المحققة ترجع أساسا إلى النشاط الاستغلالي وليس إلى النشاط المالي .

ولتطوير أداءات تعاضدية عمال صناعة البترول واتخاذ القرارات السليمة من طرف مسيرها، لا بد من إرساء وتطبيق قواعد الحوكمة الرشيدة، وذلك باستشراف آليات حديثة ومبتكرة، تعمل على ضبط التسيير العقلاني والمعاصر، لمضاهاة التعاضديات الدولية الرائدة في هذا المجال.

إن التغييرات الحديثة التي فرضت على تعاضدية عمال صناعة البترول والكيمياء، جعلتها تتحول من مؤسسة اجتماعية غير ربحية إلى مؤسسة اقتصادية ربحية باعتمادها على مصادر تمويل مختلفة عن المصادر الكلاسيكية المتمثلة في اشتراكات المنخرطين، بل أصبحت تحقق أرباحا خيالية من الفوائد العائدة من القروض السندية قصيرة الأجل التي تقوم بتحصيلها عليها من طرف البنوك، كما تحقق أرباحا ناتجة عن ربوع لاستثمارات عقارية، الشيء الذي يستلزم إعادة النظر في القانون (15-02) الذي يضبط التعاضديات الاجتماعية في الجزائر.

من هذا السياق قام الباحث باختبار الفرضيات المعروضة والمدروسة من خلال هذا البحث ثم وضع مجموعة من نتائج الدراسة البحثية بعد التوصل إلى نقاط قوة ونقاط ضعف التعاضدية محل الدراسة، وبالتالي واعتمادا على النظرة الاستشرافية التي قام بها اعتماد على تقديم توصيات واقتراحات تقضي بنجاحها في التسيير المعاصر للتعاضديات، ونظرا لأهمية الموضوع أقتراح على الباحثين مواضيع مكملة للدراسة التطبيقية والاستشرافية لتعاضدية عمال صناعة البترول والكيمياء على شكل آفاق تفيده في إثراء الهيئات الخاضعة للسلطة النقابية بآليات تسيير حديثة وفعالة، ويمكن التطرق إلى كل ذلك كما يلي:

➤ اختبار الفرضيات:

من خلال ما سبق عرضه في هذا البحث المتواضع والموسوم بدراسة الجانب التطبيقي لأهم تعاضدية اجتماعية في الجزائر، توصل الباحث إلى اختبار الفرضيات التي تم طرحها كما يلي:

- الفرضية الأولى القائلة: "تعتبر الإدارة المالية للتعاضدية الاجتماعية هي نفسها لدى الدوائر الأخرى"، هي فرضية صحيحة؛ حيث أظهرت الدراسة بأن التعاضديات تعتمد على السنة المالية في إعداد وضبط ميزانياتها، وتعتمد أيضا على إعداد القوائم المالية في تحليلها المالي.
- الفرضية الثانية القائلة: " النمط التسييري للتعاضدية هو نفسه في كل الدول"، هي غير صحيحة؛ فقد بينت الدراسة بأن نمط التسيير في الدول الأخرى يركز على ديمقراطية تسيير التعاضدية الخاضع لمبدأ التعاون، الرأسمالية، والليبيرالية في التسيير، وعكس ذلك ما هو معتمد في الجزائر؛ حيث يتم الاعتماد على اشتراكية التسيير والخاضع لسلطة النقابات.
- الفرضية الثالثة القائلة: "تستخدم التعاضديات الاجتماعية في الجزائر أدوات الإدارة المالية في تسييرها"، هي فرضية غير صحيحة؛ حيث أظهرت الدراسة أن عدد قليل من التعاضديات هي التي تستخدم أدوات الإدارة المالية كتعاضدية عمال صناعة البترول؛
- الفرضية الرابعة القائلة بأن "المراقبة الداخلية للتسيير المالي في التعاضدية تلعب دورا أساسيا في حوكمتها المالية"، هي فرضية غير صحيحة؛ حيث تبين من خلال الدراسة أن المراقبة الداخلية للتسيير المالي للتعاضديات لا تكفي وحدها لإرساء مبادئ الحوكمة المالية لها، فالأمر هنا يتطلب اللجوء إلى المراقبة الخارجية لإضفاء شفافية أكثر في تسيير أموال التعاضديات الاجتماعية؛
- الفرضية الخامسة القائلة بأن "تطوير وعصرنة التسيير المالي للتعاضدية يسمح بوضع ميكانيزمات تضبط فيها النفقات وبالتالي يستفيد المنخرطون من خدمات أكثر"، هي فرضية صحيحة؛ حيث أظهرت الدراسة بأنه من خلال عملية التطوير والعمل على عصرنة التسيير المالي باستخدام أساليب حديثة تستطيع التعاضديات أن تضبط عمليات تسيير ميزانياتها الضخمة التي تعادل ميزانيات بعض المؤسسات الكبرى وحتى ميزانيات دول صغرى، وبذلك تؤدي إلى عقلانية اتخاذ القرارات الإدارية ومساعدة مسؤوليها للتحكم السليم في إدارتها؛
- الفرضية السادسة القائلة بأن "مواكبة التعاضدية للتغيرات الدولية في مجال التعاون الاجتماعي وإلزامية عمال القطاع الخاص والعام بالانخراط الإجباري في التعاضديات، يسمح بإرساء مبدأ التعاون والرخاء الاجتماعي للعمال وبالتالي توفير مناخ شغل مناسب لهذه الفئة"، هي فرضية صحيحة؛ حيث توجد هناك إمكانية استفادة التعاضديات من التجارب الدولية في هذا المجال، كما أن الانخراط الإجباري

للعمال في التعاضديات يزيد من مداخيلها التي يمكن استخدامها وتنميتها من خلال استثمارات تدر مداخيل إضافية للتعاضديات مما يمكن استخدامها في تلبية حاجيات العمال الاجتماعية والتكميلية.

➤ نتائج الدراسة:

- توصل الباحث من خلال هذه الدراسة إلى مجموعة من النتائج منها العامة والخاصة، وهي كما يأتي:
- تعاني بعض التعاضديات من سوء التسيير والتصرف المطلق أحادي القطب، باشتراكات العمال بحيث سجلت تجاوزات بالجملة بلغت إلى حد العبث بمئات المليارات وصرفها في مجالات خارجة عن وجهتها الحقيقية؛
 - تُسير معظم التعاضديات من طرف النقابات العمالية، الأمر الذي أدى إلى تسلطها وبسط سيطرتها في تسيير مستحقات وأداءات حوالي مليون وستمائة ألف عامل؛
 - تشهد الحركة النقابية الجزائرية نوع من حالة السكون والمراقبة عن بعد، وهذا ناتج عن عدم أخذها لزام المبادرة وكذلك التدخل السياسي وهيمنته على جميع مناحي الحياة، إلا أن هذا لن يحد من فعاليتها بالنظر إلى الحنكة والمرونة التي تتميز بها النقابة الجزائرية، ليس في التسيير والتنظيم فحسب، وإنما في مواجهة مستجدات الأحداث والظروف التي تحيط بها، باعتبار أن الإشكالية النقابية في أساسها هي إشكالية وجود وتمثيل؛
 - تعاني إدارة أموال التعاضديات من نقص كبير من جانب الرقابة الخارجية المكلفة بها وزارة العمل، التشغيل والضمان الاجتماعي، بحيث يستوجب عليها تبني آليات رقابة إدارية ومالية حديثة من أجل وضع حد للفوضى والتعفن التي تعيشها معظم التعاضديات الاجتماعية؛
 - تعاني بعض التعاضديات الاجتماعية من صراعات عمالية ونقابية، يظهر ذلك من خلال اعتماد نتائج الإفصاح بالإجماع (délibération à l'unanimité) من طرف الجمعيات العامة غير الشرعية التي لا تمثل أغلبية العمال المنخرطين؛
 - غياب هيئة خاصة بالحراسة القضائية توكل لها مهمة تسيير أموال التعاضديات محل النزاع؛
 - يُلاحظ بأن هناك عدة ثغرات في القانون (15-02) الخاص بتسيير التعاضديات الاجتماعية، الأمر الذي أدى إلى استغلالها من طرف بعض مسيري التعاضديات الاجتماعية، لخدمة مصالحهم الشخصية الضيقة، مما أدى إلى نشوب نزاعات طاحنة بين العمال، إضافة إلى ذلك توجد بعض المحاولات لأطراف معينة للسيطرة وبالقوة على تسيير أموال العمال؛
 - تقدم الإدارة المالية الحديثة للتعاضديات الاجتماعية المعلومات المالية السليمة والدقيقة والملائمة بالكيفية والأساليب المعاصرة الحديثة المناسبة؛

– بلغ عدد التعاضديات الاجتماعية في حصيلة تعود إلى نهاية 2021، ما يقدر بـ 28 تعاضدية تنشط على المستوى الوطني، تضمن تغطية اجتماعية تكميلية لحوالي مليون وستمئة ألف (1600000) منخرط، وهو ما يمثل حوالي 8% من إجمالي المؤمن لهم اجتماعيا في إطار الضمان الاجتماعي، وهي نسبة ضئيلة جدا مقارنة مع الدول الأخرى سواء الدول المجاورة أو الدول الغربية، بحيث تسعى الدولة الجزائرية إلى تحفيز الطبقة العمالية من خلال الكونفدراليات إلى إنشاء التعاضديات وحرصها على توسيع التغطية الاجتماعية لفائدة العمال، ويعود السبب الرئيسي وراء كثرة المنتسبين إلى الضمان الاجتماعي وقلته بالنسبة للتعاضديات هو إجبارية الانضمام إليه بينما يكون الانخراط في التعاضديات طوعيا؛

– إن تشكيل لجنة المشاركة وعدد أعضائها وفقا لأحكام القانون (90-11) المؤرخ في 21 أفريل 1990 لاسيما المادة 99 منه والمحددة لعدد مندوبي العمال في لجان المشاركة، أصبح غير مناسب لبعض الشركات التي يفوق عدد عمالها 10000 موظف لصعوبة التحكم في عددهم، مما يستوجب مراجعة النسب المذكورة في المادة وهي كالاتي:

✓ من 20 إلى 50 عاملا: مندوب واحد (01).

✓ من 51 إلى 150 عاملا: مندوبان (02).

✓ من 161 إلى 400 عامل: أربعة (04) مندوبين.

✓ من 401 إلى 1000 عامل: ستة (06) مندوبين.

✓ ويخصص مندوب إضافي واحد (01) عن كل شريحة 500 عامل إذا ما تجاوز العدد 1000 عامل.

في حالة ما إذا كان عدد عمال مؤسسة اقتصادية 10000 عامل؛ فإن عدد مندوبي لجنة المشاركة فيها يقدر بـ 24 مندوب، وهذا العدد أكبر من أن تصنف كلجنة، وهذا مما يستوجب مراجعة هذه الفقرة.

➤ الملاحظات والاقتراحات:

يرتقي الباحث في ختام هاته الدراسة إلى تقديم مجموعة من التوصيات والاقتراحات والمتمثلة فيما يلي:

- ضرورة تطبيق أدوات الإدارة المالية الحديثة والرشيده في إدارة أموال التعاضديات الاجتماعية، وذلك من أجل القيام بمهامها بكفاءة ومقدرة عالية لاتخاذ القرارات الاستراتيجية والتنفيذية؛
- ضرورة تطبيق الأحكام القضائية النهائية فيما يخص حالات الصراع داخل التعاضديات وفقا لما تنص عليه مختلف الجهات القضائية المختصة؛
- ضرورة مراجعة شرعية الجمعيات العامة للتعاضديات محل نزاع أطرافها، بتدخل الكونفدراليات وأرباب العمل أو إدارات المؤسسات الاقتصادية؛

- ضرورة إعادة النظر في بعض بنود القانون (15-02) المنظم للتعاضديات العمالية، والقوانين الأساسية الخاصة بكل هيئة؛
- العمل على تنظيم ملتقيات ومؤتمرات وندوات وأيام دراسية في الجامعات ومختلف مراكز العمل والمؤسسات، للتعريف بالتعاضديات ومهامها وكذا مختلف الامتيازات التي تمنحها بغرض تشجيع العمال ومختلف الشرائح الاجتماعية للانخراط فيها؛
- ضرورة تحسين التعاضديات لخدماتها والأداءات التي تمنحها للمؤمن لهم وذوي حقوقهم وتجسيدها واقعيًا وعمليًا؛
- إعادة النظر في المادة 99 من قانون العمل (90-11)، بالأخذ بعين الاعتبار المشاركة العمالية في المؤسسات الكبرى على غرار شركة سوناطراك ونفطال والخطوط الجوية الجزائرية التي يفوق عدد عمالها 10000 موظف؛
- ضرورة تطوير صناديق الخدمات الاجتماعية، من خلال إعادة النظر في المرسومين الصادرين منذ سنة 1982، وهما: المرسوم (82-179) والمرسوم (82-303)، اللذان أصبحا بالضرورة منتهيان الصلاحية بالمقارنة مع تطور أداءات الخدمات الاجتماعية في الجزائر؛
- ضرورة تطبيق مبادئ الحوكمة في إدارتها كالشفافية والإفصاح والمساءلة؛
- ضرورة دخول التعاضديات في استثمارات محكمة وآمنة، ولا تنطوي على نسب مخاطرة عالية حفاظًا على أموالها على غرار التعاضدية محل الدراسة؛
- ضرورة منح صلاحيات أكثر لأجهزة الرقابة الخارجية للقيام بمهمة رقابة أموال التعاضديات الاجتماعية وعدم الاكتفاء بأجهزة الرقابة الداخلية؛
- ضرورة السعي للاستفادة من التجارب الدولية في إدارة التعاضديات الرائدة في هذا المجال، كتعاضدية التأمين الفرنسية (Ma) كأحد أهم الهيئات التعاضدية في العالم، وكذا النماذج الهجينة التي تحاول جمع قيم ديمقراطية التعاضدية مع البدائل الرأسمالية.
- العمل على إدخال موضوع الإدارة المالية للتعاضديات وكذا المؤسسات غير الهادفة للربح في المناهج الدراسية في الجامعات؛
- ضرورة عصنة التعاضديات الاجتماعية من حيث الرقمنة واستعمال البطاقات الإلكترونية في مختلف مجالاتها.

➤ أفاق الدراسة:

في ختام هذه الدراسة، يقدم الباحث بعض المواضيع التي يرى بأنها تصلح أن تكون آفاقا لهذه الدراسة، وهي:

- الحوكمة الاقتصادية والمالية للتعاضديات الاجتماعية، دراسة هجينة لنموذج حوكمة تعاضديات اجتماعية دولية رائدة؛
- آليات مساهمة التعاضديات الاجتماعية في الاقتصاد الجزائري في ظل تعديل القوانين الأساسية والتنظيمية التي تضبطها؛
- دراسة تحليلية لتحويل الطابع التعاضدي من صندوق اجتماعي إلى مؤسسة اقتصادية ربحية؛
- دراسة مالية واستشرافية لإجبارية انخراط الموظفين والعمال في التعاضديات الاجتماعية، وانعكاسه على المؤسسات الوطنية.

قائمة المصادر والمراجع

أولاً: الكتب باللغة العربية

1. أحمد حسن البرعي، الوسيط في التشريعات الاجتماعية علاقات العمل الجماعية، الجزء الثالث، الكتاب الأول: النقابات العمالية، دار النهضة العربية، 2006.
2. إسماعيل أحمد ياغي، تاريخ العالم الإسلامي الحديث والمعاصر، ط2، دار المريخ للنشر، السعودية، 1993.
3. إلياس بن ساسي، يوسف قوريشي، التسيير المالي (الإدارة المالية) دروس وتطبيقات، الجزء الأول، ط3، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2019.
4. بشير بلاح، تاريخ الجزائر المعاصر من 1830-1989، ج1، دار المعرفة، الجزائر، 2006.
5. بشير بلاح، تاريخ الجزائر المعاصر، ج2، دار المعرفة، الجزائر، 2006.
6. جليل كاظم مدلول العارضي، الإدارة المالية المتقدمة مفاهيم نظرية وتطبيقات عملية، دار صفاء للنشر والتوزيع، ط1، الأردن، 2014.
7. سليمان بلعور، التسيير المالي محاضرات وتطبيقات، دار مجدلاوي للنشر والتوزيع، الأردن 2016.
8. سيد علي أحمد مسعود، التطور السياسي في الثورة الجزائرية 1960-1961، ط1، دار الحكمة للنشر، الجزائر، 2010.
9. سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل، وفقاً لأخر التعديلات لسنة 2002 وقانون الضمان الاجتماعي الأردني رقم 19 لسنة 2001 دراسة مقارنة مع التطبيقات القضائية لتمكين التمييز، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، الإصدار الأول 2004.
10. شير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية والجماعية، دار الريحانة للنشر والتوزيع، دون سنة نشر.
11. عبد الحميد زوزو، الدور السياسي للهجرة إلى فرنسا ما بين الحربين 1914-1939، ط1، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2007.
12. عبد الرحمان عبد الباقي، دراسة العلاقات الإنسانية وإدارة الأفراد، مكتبة عين الشمس، 1968.
13. عبد الرحمان ميزان شريف، حرب الجزائر في فرنسا (بيان جيش الخفاء) ط1، دار الحكمة للنشر، الجزائر، 2012.
14. عدنان تاية النعيمي وآخرون، الإدارة المالية، ط5، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، الأردن، 2014.
15. الفاروق زكي يونس، الخدمة الاجتماعية والتغيير الاجتماعي، عالم الكتب، القاهرة، 1968.
16. فايز سليم حداد، الإدارة المالية، دار حامد، عمان، الأردن، ب ت.

17. فتحي عبد الرحيم وأحمد شوقي محمد عبد الرحمان، شرح قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، منشأة المعارف الإسكندرية، طبعة 2002.
18. لبنى عبد العزيز صالحين عيد، القطاع الثالث والمسؤولية الاجتماعية: الآفاق والتحديات الكويت نموذجاً، ط1، الأمانة العامة للأوقاف، الكويت، 2015.
19. مجدي الجعبري، التحليل المالي المتقدم، ط1، الحكمة للطباعة والنشر والتوزيع، مصر، 2015.
20. محمد سيد فهمي، مدخل الخدمة الاجتماعية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، مصر، 2001.
21. محمد عاطف غيث، قاموس علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية، مصر.
22. محمد عبد الله السلومي، القطاع الثالث والفرص السانحة: رؤية مستقبلية، ط1، مكتبة الملك فهد الوطنية، الرياض، السعودية، 2010.
23. محمود عزت اللحام، الإدارة المالية المعاصرة، دار الإعصار العلمي، ط2، عمان - الأردن، 2016.
24. مليكاوي مولود، الاستراتيجية والتسيير المالي، ط1، دار هومة للطباعة والنشر، الجزائر، 2018.
25. نجوى قاب أحسن، محمد صحرف الأخرص، الخدمة الاجتماعية، ط4، منشورات جامعة دمشق، سوريا.
26. يحي بوعزيز، سياسة التسلط الاستعماري والحركة الوطنية الجزائرية 1830-1954، ط1، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2007.
27. يوسف بومدين، فاتح ساحل، تسيير التسيير المالي للمؤسسة، ط1، دار بلقيس، الجزائر العاصمة، 2016.

ثانيا: الرسائل الأكاديمية:

1. محمد مسيكة، الحركة النقابية في دول المغرب العربي دراسة حالة الجزائر، تونس، المغرب، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، كلية العلوم السياسية، جامعة الجزائر 03، 2013.
2. ميلود قاسم، إشكالية عمل المنظمة في ظل التحولات الاقتصادية، دراسة حالة الجزائر، تونس والمغرب، أطروحة دكتوراه في التنظيم السياسي والإداري، قسم العلوم السياسية والعلاقات الدولية، كلية العلوم السياسية والإعلام، جامعة يوسف بن خدة، الجزائر، 2010.
3. بن دهمه هوارية، الحماية الاجتماعية في الجزائر دراسة تحليلية لصندوق الضمان الاجتماعي، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية وعلوم التسيير، جامعة أبو بكر بلقايد بتلمسان، السنة الجامعية 2014 - 2015.
4. بن سعدة كريمة، تسيير صناديق الضمان الاجتماعي في الجزائر، رسالة ماجستير، قسم إدارة الأعمال، جامعة تلمسان، 2010-2011.

5. قادية عبد الله، الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري، رسالة ماجستير في القانون الاجتماعي، جامعة وهران كلية الحقوق، 2004.
6. كمية اقنون، تطور الحركة النقابية في الجزائر من الأحادية إلى التعددية، رسالة ماجستير كلية العلوم السياسية والإعلام، جامعة الجزائر، 2003.
7. مازة عبلة، لجنة المشاركة في المؤسسة الجزائرية، رسالة ماجستير في القانون الاجتماعي، جامعة وهران، السنة الجامعية 2002-2003.
8. مازي أحلام، المشاركة العمالية في تسيير الهيئة المستخدمة، رسالة ماجستير في القانون الاجتماعي، جامعة وهران، السنة الجامعية 2011-2012.
9. مناصرة سمحية، الحرية النقابية في الجزائر، رسالة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة الحاج لخضر باتنة، الجزائر، 2011.
10. محمد الفاتح العتيبي، التعاونيات والفرق بينها وبين أشكال العمل الجماعي المنظم الأخرى، مجلة الحوار المتمدن الالكترونية، العدد 6173، مارس 2019.
11. محمد الفاتح عبد الوهاب العتيبي، الجمعيات التعاونية وأسس قيام المشروع التعاوني، مجلة الحوار المتمدن، العدد 3119، 2010.
12. كاتب فاطمة الزهراء، آليات الحفاظ على التوازنات المالية لصناديق الضمان الاجتماعي في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماستر أكاديمي في العلوم التجارية، تخصص المراجعة والتدقيق، جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي، السنة الجامعية 2016-2017.

ثالثا: بحوث ومقالات:

1. إدريس بولعبيدات، الحركة النقابية الجزائرية بين عصرين - إشكالية العجز المزمّن عن فك الارتباط بالمشروع السياسي، مجلة العلوم الإنسانية، قسنطينة، الجزائر، العدد 12، نوفمبر 2007.
2. أمال علوان، المعارضة الفرنسية للحرب الاستعمارية في الجزائر 1954-1962، المجلة المغربية للدراسات التاريخية والاجتماعية، جامعة جيلالي ليابس، سيدي بلعباس، العدد 07، ديسمبر 2013.
3. صباح نوري هادي، حنان طلال جاسم، تنظيمات العمال والطلبة المهاجرين الجزائريين ودورهم في المقاومة الجزائرية ضد الاستعمار الفرنسي 1924-1962، مجلة ديابي، العدد 52، 2011.
4. علي عبد القادر علي، العدالة الاجتماعية وسياسات الانفاق العام في دول الثورات العربية، المركز العربي للأبحاث ودراسة السياسات، سبتمبر 2017.
5. عماد فاروق محمد صالح، رؤية مستقبلية من منظور الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية لتطوير آليات تنمية وعي المرأة بالعمل التطوعي، مجلة الآداب والعلوم الاجتماعية، سلطنة عمان، 2015.

6. موهون صفية، كفاءة الإدارة المالية في تحقيق النمو للمؤسسة، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، دراسات اقتصادية، العدد 20.
7. وعي المرأة بالعمل التطوعي، مجلة الآداب والعلوم الاجتماعية، سلطنة عمان، 2015.
8. ساري سهام، دور القطاع الثالث في تحقيق التنمية المستدامة، مجلة الباحث الاقتصادي، العدد الأول، 2014.
9. كمال منصور، الدور المرتقب للقطاع الثالث في ظل تداعيات الأزمة المالية، مجلة المركز الدولي للأبحاث والدراسات مداد.

رابعاً: مؤتمرات، ملتقيات

1. نصر الدين عيساوي، حمائية لامية، دور منظومة التأمينات الاجتماعية في الحد من ارتفاع النفقات الصحية، بحث مقدم للملتقى الدولي حول "سياسات الإنفاق الصحي في الجزائر بين الواقع والآفاق" دراسة حالة الضمان الاجتماعي الجزائري، جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي.

خامساً: تقارير وإصدارات

1. جبهة التحرير الوطني، الميثاق الوطني، المعهد التربوي الوطني، الجزائر، 1976.

سادساً: التشريعات

1. الأمر رقم (95-25)، المتعلق بتسيير رؤوس الأموال التجارية التابعة للدولة المؤرخ في 25/09/1995، الجريدة الرسمية المؤرخة في 27/09/1995.
2. الأمر رقم 71-74 المؤرخ في 16 نوفمبر 1971، المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات
3. القانون (90-14) المؤرخ في 02/06/1990، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، الجريدة الرسمية الجزائرية، قانون العمل، الطبعة الثانية، برقي، الجزائر، 2003.
4. القانون رقم (15-02) المؤرخ في 04/01/2015 المتعلق بالتعاضديات الاجتماعية، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 01، الصادرة بتاريخ، 07/01/2015.
5. القانون رقم (83-16) المؤرخ في 02/07/1983، المتعلق بكيفيات تنظيم وسير الصندوق الوطني لمعادلة الخدمات الاجتماعية، الجريدة الرسمية
6. القانون رقم (88-01) المتعلق بالقانون التوجيهي للمؤسسات المؤرخ في 12/01/1988، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 2، 1988.
7. القانون رقم (90/03) المؤرخ في 06/02/1990، المتعلق بمفتشية العمل، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 6، المؤرخة في 07/02/1990.

8. القانون رقم (90-02) المؤرخ في 06/02/1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب المعدل والمتمم-جريدة رسمية العدد 6، 1990.
9. القانون رقم (90-11) المؤرخ في 21/04/1990، المتضمن علاقة العمل، الجريدة الرسمية عدد 17، الصادرة بتاريخ 25/04/1990، المعدل والمتمم بالأمر رقم (21-96) المؤرخ في 09/07/1996، الجريدة الرسمية عدد 43، الصادرة بتاريخ 10/07/1996.
10. المرسوم (82-179) المؤرخ في 15 ماي 1982، يحدد محتوى الخدمات الاجتماعية وكيفية تمويلها، الجريدة الرسمية الجزائرية.
11. المرسوم (82-303) المؤرخ في 11/09/1982، المتعلق بتسيير الخدمات الاجتماعية، الجريدة الرسمية الجزائرية.
12. المرسوم التنفيذي رقم (90-289) المؤرخ في 29/09/1990، المتعلق بكيفيات انتخاب مندوبي المستخدمين، الجريدة الرسمية عدد 42، المعدل والمتمم بمقتضى المرسوم التنفيذي (248-97) المؤرخ في 08/07/1997، الجريدة الرسمية عدد 46، الصادرة في 09/07/1997.
13. المرسوم التنفيذي رقم (94-186)، المؤرخ في 06/07/1994، المتمم للمرسوم (179-82)، الذي يحدد محتوى الخدمات الاجتماعية وكيفية تمويلها، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 44.

سابعاً: المراجع باللغة الفرنسية والانجليزية:

a) Les livres :

1. Conseil économique, s.e.e, Economiesocial et solidaire un levier pour une croissance inclusive, avis du conseil économique, social et environnemental, Maroc, 2015.
2. James Robinson and Daron Acemglu, Economicorigins of dictatorship and democracy, Cambridge, UK, Cambridge universitypress, 2006.
3. Jean Mouly, droit du travail. 4eme édition, Bréal, paris, 2008
4. Josh Bivens et.al, How to day'unions help wotking people, Economicpolicy Institute, 2017.
5. Ministère du travail de l'emploi et de la sécurité sociale Présentation du système de sécurité sociale algérien, 2010,
6. Pascal Gorge Levar, L'économie sociale et solidaire un atout pour la coopération décentralisé, Agence Française de développement région ILE de France, 2013.

b) Thèses et mémoires:

1. AMIROU Rabah, Essai d'analyse de l'assurance mutuelle Takaful étude comparative entre le marché Takaful Malaisien et le marché Takaful de la Coopération des Etats du Golf, Mémoire en vue de l'obtention du

Diplôme de Magister en Sciences Economique Option Economie et finance internationale, faculté des sciences économique, commerciales et des sciences de gestion, université Mouloud Mammeri de Tizi ouzou, 2018. P15.

c) Les Articles:

1. Nathalie Stempak, « Capitalisme, Mutualisme et Démocratie dans le secteur de l'assurance : Rôles d'un dispositif d'élaboration stratégique dans la maintenance d'une organisation hybride », le lien : www.erudit.org/fr/revues/recma/2008-n308-recma01058/1021170ar.pdf, le 11/10/2021.

ثامنا: مراجع وروابط إلكترونية:

1. أحداث 05 أكتوبر 1988، تاريخ الاطلاع 2018/05/24، موقع السلام أونلاين، الرابط: <http://essalamonline.com/ara/permalink/4069html> 08/03/2018
2. عبد الحميد عزت محمود الشادلي، أثر إدارة سلسلة الإمداد على الميزة التنافسية للشركات التعاونية الزراعية، الرابط: https://www.researchgate.net/publication/355008256_athr_adart_slst_alamda_d_ly_almyzt_altnafsy_t_llshrk_t_altawny_t_alzrayt, consulter le 24/04/2021.
3. محمد خوجة، سنوات الفوضى والجنون، الانحدار نحو العنف، الجزائر، 2000 <https://revues.univ-ouargla.dz/index.php/numero-01-2009-dafatir/519-2013-0516-> | 02-10-57-29 du 13/02/2018
4. محمد صالح آدم عبد الله، الجمعيات التعاونية، تاريخ الاطلاع: 2020/02/07، الرابط: [https://sudannextgen.com/ar/report/cooperative-societies-](https://sudannextgen.com/ar/report/cooperative-societies-الجمعيات-التعاونية/)
5. الموقع الإلكتروني لتعاضدية صناعة البترول: <https://mip.dz>
6. الموقع الإلكتروني لـ "Alliance coopérative Internationale" الرابط: <https://www.ica.coop/fr/coop%20ratives/faits-et-chiffres>, le 25/12/2021
7. الموقع الإلكتروني لـ Assurance&mutuelle، الموضوع: Assurances <https://www.assurance-et-mutuelle.com> تاريخ الاطلاع: 20 مارس 2022، الرابط: <https://www.assurance-et-mutuelle.com>
8. الموقع الإلكتروني لـ Lelynx.fr، الموضوع: Qu'est-ce qu'une mutuelle santé ?، تاريخ الاطلاع: 20 مارس 2022، الرابط: <https://www.lelynx.fr/mutuelle-sante/contrat/definition/>.

الملاحق

الملحق رقم (01): ميزانية سنة 2016

MIP CONSOLIDE 2016

Cite SOMMAM -Bab Ezzouar Alger
N° D'IDENTIFICATION:EDITION DU: 18/08/2020 10:44
EXERCICE: 01/01/16 AU 31/12/16
PERIODE DU: 01/01/16 AU 31/12/16

BILAN (PASSIF)

LIBELLE	NOTE	2016	2015
CAPITAUX PROPRES			
Capital émis			
Capital non appelé			
Primes et réserves - Réserves consolidées (1)		1 167 597 000,00	1 167 597 000,00
Ecart de réévaluation		511 336 374,63	728 030 986,71
Ecart d'équivalence (1)			
Résultat net - Résultat net part du groupe (1)		1 154 372 927,70	775 520 547,69
Autres capitaux propres - Report à nouveau		12 515 075 156,19	11 739 554 608,50
Part de la société consolidante (1)			
Part des minoritaires (1)			
TOTAL I		15 348 381 458,52	14 410 703 142,90
PASSIFS NON-COURANTS			
Emprunts et dettes financières		2 152 266 049,11	2 297 729 778,77
Impôts (différés et provisionnés)			
Autres dettes non courantes			
Provisions et produits constatés d'avance		396 702 179,96	418 454 682,00
TOTAL II		2 548 968 229,07	2 716 184 460,77
PASSIFS COURANTS:			
Fournisseurs et comptes rattachés		59 311 264,24	227 835 270,79
Impôts		49 129,20	9 523,80
Autres dettes		228 246 736,22	85 238 459,59
Trésorerie passif			
TOTAL III		287 607 129,66	313 083 254,18
TOTAL GENERAL PASSIF (I+II+III)		18 184 956 817,25	17 439 970 857,85

الملحق رقم (02): جدول حسابات النتائج للسنة 2016.

MIP CONSOLIDE 2016

Cite SOMMAM -Bab Ezzouar Alger
N° D'IDENTIFICATION:

EDITION DU: 18/08/2020 10:44

EXERCICE: 01/01/16 AU 31/12/16

PERIODE DU: 01/01/16 AU 31/12/16

COMPTES DE RESULTAT/NATURE

LIBELLE	NOTE 2016	2015
Ventes et produits annexes	3 822 585 265,12	3 553 812 008,87
Variation stocks produits finis et en cours	96 511 911,24	72 441 876,25
Production immobilisée		
Subventions d'exploitation		
I-PRODUCTION DE L'EXERCICE	3 919 097 176,36	3 626 253 885,12
Achats consommés	-2 333 282 659,73	-2 256 707 185,98
Services extérieurs et autres consommations	-138 409 980,25	-123 351 205,87
II-CONSOMMATION DE L'EXERCICE	-2 471 692 639,98	-2 380 058 391,85
III-VALEUR AJOUTEE D'EXPLOITATION (I-II)	1 447 404 536,38	1 246 195 493,27
Charges de personnel	-286 194 575,27	-275 482 020,39
Impôts, taxes et versements assimilés	-172 230,00	-171 230,20
IV-EXCEDENT BRUT D'EXPLOITATION	1 161 037 731,11	970 542 242,68
Autres produits opérationnels	22 147 734,35	593 659,67
Autres charges opérationnelles	-14 542 576,50	-14 951 448,66
Dotations aux amortissements, provisions et pertes de valeurs	-135 498 401,68	-538 754 392,20
Reprise sur pertes de valeur et provisions	76 594 458,17	412 770 435,53
V- RESULTAT OPERATIONNEL	1 109 738 945,45	830 200 497,02
Produits financiers	78 796 473,38	
Charges financières		
VI-RESULTAT FINANCIER	78 796 473,38	
VII-RESULTAT ORDINAIRE AVANT IMPOTS (V+VI)	1 188 535 418,83	830 200 497,02
Impôts exigibles sur résultats ordinaires		
Impôts différés (Variations) sur résultats ordinaires		
TOTAL DES PRODUITS DES ACTIVITES ORDINAIRES	4 096 635 842,26	4 039 617 980,32
TOTAL DES CHARGES DES ACTIVITES ORDINAIRES	-2 908 100 423,43	-3 209 417 483,30
VIII-RESULTAT NET DES ACTIVITES ORDINAIRES	1 188 535 418,83	830 200 497,02
Eléments extraordinaires (produits) (à préciser)	217 105 204,72	339 771 078,32
Eléments extraordinaires (charges) (à préciser)	-251 267 695,85	-394 451 027,65
IX-RESULTAT EXTRAORDINAIRE	-34 162 491,13	-54 679 949,33
X-RESULTAT NET DE L'EXERCICE	1 154 372 927,70	775 520 547,69

الملحق رقم (03): ميزانية سنة 2017 - أصول -

BILAN CONSOLIDE EX 2017

CITE SOUMMAM BAB EZZOUAR ALGER
N° D'IDENTIFICATION:EDITION DU: 18/08/2020 10:40
EXERCICE: 01/01/17 AU 31/12/17
PERIODE DU: 01/01/17 AU 31/12/17

BILAN (ACTIF)

LIBELLE	NOTE	BRUT	AMO/PROV	NET	NET 2016
ACTIFS NON COURANTS					
Ecart d'acquisition-goodwill positif ou négatif					
Immobilisations incorporelles		12 227 771,00	11 162 736,00	1 065 035,00	2 129 756,93
Immobilisations corporelles					
Terrains					
Bâtiments		5 890 718 183,23	501 323 622,69	5 389 394 560,54	4 162 775 775,12
Autres immobilisations corporelles		195 222 880,74	132 322 081,62	62 900 799,12	39 443 624,34
Immobilisations en concession					
Immobilisations encours					63 915 990,08
Immobilisations financières					
Titres mis en équivalence					
Autres participations et créances rattachées					
Autres titres immobilisés		7 462 500 000,00	762 500 000,00	6 700 000 000,00	6 700 000 000,00
Prêts et autres actifs financiers non courants		104 052 289,34	738 207,63	103 314 081,71	87 220 860,24
Impôts différés actif					
TOTAL ACTIF NON COURANT		13 664 721 124,31	1 408 046 647,94	12 256 674 476,37	11 055 486 006,71
ACTIF COURANT					
Stocks et encours		979 105 445,83		979 105 445,83	946 178 237,03
Créances et emplois assimilés					
Clients		239 420,00	207 150,00	32 270,00	111 830,00
Autres débiteurs		759 459 828,69	58 601 821,02	700 858 007,67	758 664 138,33
Impôts et assimilés		1 377 527,71		1 377 527,71	1 612 364,12
Autres créances et emplois assimilés					
Disponibilités et assimilés					
Placements et autres actifs financiers courants					
Trésorerie		5 037 459 759,13		5 037 459 759,13	5 422 904 241,06
TOTAL ACTIF COURANT		6 777 641 981,36	58 808 971,02	6 718 833 010,34	7 129 470 810,54
TOTAL GENERAL ACTIF		20 442 363 105,67	1 466 855 618,96	18 975 507 486,71	18 184 956 817,25

الملحق رقم (04): ميزانية سنة 2017 - خصوم-

BILAN CONSOLIDE EX 2017

CITE SOUMMAM BAB EZZOVAR ALGER

N° D'IDENTIFICATION:

EDITION DU: 18/08/2020 10:40

EXERCICE: 01/01/17 AU 31/12/17

PERIODE DU: 01/01/17 AU 31/12/17

BILAN (PASSIF)

LIBELLE	NOTE	2017	2016
CAPITAUX PROPRES			
Capital émis			
Capital non appelé			
Primes et réserves - Réserves consolidées (1)		1 167 597 000,00	1 167 597 000,00
Ecart de réévaluation		511 336 374,63	511 336 374,63
Ecart d'équivalence (1)			
Résultat net - Résultat net part du groupe (1)		1 060 534 483,11	1 154 372 927,70
Autres capitaux propres - Report à nouveau		13 669 448 083,89	12 515 075 156,19
Part de la société consolidante (1)			
Part des minoritaires (1)			
TOTAL I		16 408 915 941,63	15 348 381 458,52
PASSIFS NON-COURANTS			
Emprunts et dettes financières		2 065 355 313,70	2 152 266 049,11
Impôts (différés et provisionnés)			
Autres dettes non courantes			
Provisions et produits constatés d'avance		383 151 845,55	396 702 179,96
TOTAL II		2 448 507 159,25	2 548 968 229,07
PASSIFS COURANTS:			
Fournisseurs et comptes rattachés		43 533 731,27	59 311 264,24
Impôts		63 678,10	49 129,20
Autres dettes		74 486 976,46	228 246 736,22
Trésorerie passif			
TOTAL III		118 084 385,83	287 607 129,66
TOTAL GENERAL PASSIF (I+II+III)		18 975 507 486,71	18 184 956 817,25

الملحق رقم (05): جدول حسابات النتائج (2016-2017)

BILAN CONSOLIDE EX 2017

CITE SOUMMAM BAB EZZOVAR ALGER

N° D'IDENTIFICATION:

EDITION DU: 18/08/2020 10:41

EXERCICE: 01/01/17 AU 31/12/17

PERIODE DU: 01/01/17 AU 31/12/17

COMPTE DE RESULTAT/NATURE

LIBELLE	NOTE	2017	2016
Ventes et produits annexes		3 678 800 253,26	3 822 585 265,12
Variation stocks produits finis et en cours		32 927 208,80	96 511 911,24
Production immobilisée			
Subventions d'exploitation			
I-PRODUCTION DE L'EXERCICE		3 711 727 462,06	3 919 097 176,36
Achats consommés		-2 316 640 541,20	-2 333 282 659,73
Services extérieurs et autres consommations		-75 240 774,57	-138 409 980,25
II-CONSOMMATION DE L'EXERCICE		-2 391 881 315,77	-2 471 692 639,98
III-VALEUR AJOUTEE D'EXPLOITATION (I-II)		1 319 846 146,29	1 447 404 536,38
Charges de personnel		-249 318 503,15	-286 194 575,27
Impôts, taxes et versements assimilés		-148 068,60	-172 230,00
IV-EXCEDENT BRUT D'EXPLOITATION		1 070 379 574,54	1 161 037 731,11
Autres produits opérationnels		3 923 544,63	22 147 734,35
Autres charges opérationnelles		-10 907 595,62	-14 542 576,50
Dotations aux amortissements, provisions et pertes de valeurs		-153 434 629,97	-135 498 401,68
Reprise sur pertes de valeur et provisions		22 954 089,92	76 594 458,17
V- RESULTAT OPERATIONNEL		932 914 983,50	1 109 738 945,45
Produits financiers		143 750 000,00	78 796 473,38
Charges financières			
VI-RESULTAT FINANCIER		143 750 000,00	78 796 473,38
VII-RESULTAT ORDINAIRE AVANT IMPOTS (V+VI)		1 076 664 983,50	1 188 535 418,83
Impôts exigibles sur résultats ordinaires			
Impôts différés (Variations) sur résultats ordinaires			
TOTAL DES PRODUITS DES ACTIVITES ORDINAIRES		3 882 355 096,61	4 096 635 842,26
TOTAL DES CHARGES DES ACTIVITES ORDINAIRES		-2 805 690 113,11	-2 908 100 423,43
VIII-RESULTAT NET DES ACTIVITES ORDINAIRES		1 076 664 983,50	1 188 535 418,83
Eléments extraordinaires (produits) (à préciser)		140 296 680,42	217 105 204,72
Eléments extraordinaires (charges) (à préciser)		-156 427 180,81	-251 267 695,85
IX-RESULTAT EXTRAORDINAIRE		-16 130 500,39	-34 162 491,13
X-RESULTAT NET DE L'EXERCICE		1 060 534 483,11	1 154 372 927,70

الملحق رقم (06): ميزانية سنة 2018 - أصول -

BILAN REGIME GENERAL 2018

CITE SOUMMAM BEZ
N° D'IDENTIFICATION:EDITION DU: 18/08/2020 10:38
EXERCICE: 01/01/18 AU 31/12/18
PERIODE DU: 01/01/18 AU 31/12/18

BILAN (PASSIF)

LIBELLE	NOTE	2018	2017
CAPITAUX PROPRES			
Capital émis			
Capital non appelé			
Primes et réserves - Réserves consolidées (1)		354 797 000,00	1 167 597 000,00
Ecart de réévaluation		511 336 374,63	511 336 374,63
Ecart d'équivalence (1)			
Résultat net - Résultat net part du groupe (1)		2 733 007 360,78	1 060 534 483,11
Autres capitaux propres - Report à nouveau		14 729 982 567,00	13 669 448 083,89
Part de la société consolidante (1)			
Part des minoritaires (1)			
TOTAL I		18 329 123 302,41	16 408 915 941,63
PASSIFS NON-COURANTS			
Emprunts et dettes financières		85 000,00	2 065 355 313,70
Impôts (différés et provisionnés)			
Autres dettes non courantes			
Provisions et produits constatés d'avance		80 715 745,50	383 151 845,55
TOTAL II		80 800 745,50	2 448 507 159,25
PASSIFS COURANTS:			
Fournisseurs et comptes rattachés		37 448 614,20	43 533 731,27
Impôts		13 049,30	63 678,10
Autres dettes		2 123 002 771,99	74 486 976,46
Trésorerie passif			
TOTAL III		2 160 464 435,49	118 084 385,83
TOTAL GENERAL PASSIF (I+II+III)		20 570 388 483,40	18 975 507 486,71

الملحق رقم (07): جدول حسابات النتائج سنة 2018

BILAN REGIME GENERAL 2018

CITE SOUMMAM BEZ
N° D'IDENTIFICATION:EDITION DU: 18/08/2020 10:38
EXERCICE: 01/01/18 AU 31/12/18
PERIODE DU: 01/01/18 AU 31/12/18

COMPTE DE RESULTAT/NATURE

LIBELLE	NOTE	2018	2017
Ventes et produits annexes		4 081 779 777,24	3 678 800 253,26
Variation stocks produits finis et en cours		11 925 588,91	32 927 208,80
Production immobilisée			
Subventions d'exploitation			
I-PRODUCTION DE L'EXERCICE		4 093 705 366,15	3 711 727 462,06
Achats consommés		-1 440 561 884,62	-2 316 640 541,20
Services extérieurs et autres consommations		-71 202 014,21	-75 240 774,57
II-CONSOMMATION DE L'EXERCICE		-1 511 763 898,83	-2 391 881 315,77
III-VALEUR AJOUTEE D'EXPLOITATION (I-II)		2 581 941 467,32	1 319 846 146,29
Charges de personnel		-260 882 923,06	-249 318 503,15
Impôts, taxes et versements assimilés		-274 699,60	-148 068,60
IV-EXCEDENT BRUT D'EXPLOITATION		2 320 783 844,66	1 070 379 574,54
Autres produits opérationnels		5 230 103,54	3 923 544,63
Autres charges opérationnelles		-33 513 769,14	-10 907 595,62
Dotations aux amortissements, provisions et pertes de valeurs		-201 115 952,11	-153 434 629,97
Reprise sur pertes de valeur et provisions		352 127 621,77	22 954 089,92
V- RESULTAT OPERATIONNEL		2 443 511 848,72	932 914 983,50
Produits financiers		289 495 512,06	143 750 000,00
Charges financières			
VI-RESULTAT FINANCIER		289 495 512,06	143 750 000,00
VII-RESULTAT ORDINAIRE AVANT IMPOTS (V+VI)		2 733 007 360,78	1 076 664 983,50
Impôts exigibles sur résultats ordinaires			
Impôts différés (Variations) sur résultats ordinaires			
TOTAL DES PRODUITS DES ACTIVITES ORDINAIRES		4 740 558 603,52	3 882 355 096,61
TOTAL DES CHARGES DES ACTIVITES ORDINAIRES		-2 007 551 242,74	-2 805 690 113,11
VIII-RESULTAT NET DES ACTIVITES ORDINAIRES		2 733 007 360,78	1 076 664 983,50
Eléments extraordinaires (produits) (à préciser)			140 296 680,42
Eléments extraordinaires (charges) (à préciser)			-156 427 180,81
IX-RESULTAT EXTRAORDINAIRE			-16 130 500,39
X-RESULTAT NET DE L'EXERCICE		2 733 007 360,78	1 060 534 483,11

الملحق رقم (08): القانون الأساسي لتعاضدية صناعة البترول



فهرس

الباب الأول: أحكام عامة

الفصل الأول: التسمية ، الموضوع ، المقر ، شكل التنظيم ، نطاق اختصاص ت.ص.ب

المواد : 01، 02، 03، 04، 05

الباب الثاني: تشكيل ، شكليات و شروط الانخراط، السحب ، الفصل و الشطب للأعضاء المنخرطون

الفصل الأول: شكليات و شروط انخراط الأعضاء المنخرطون

المواد: 06، 07، 08

الفصل الثاني: سحب ، فصل و شطب الأعضاء المنخرطون

المواد : 09، 10، 11، 12، 13

الباب الثالث: التزامات و حقوق الأعضاء المنخرطون و ذوي حقوقهم

الفصل الأول: التزامات الأعضاء المنخرطون

المادتين : 14 و 15

الفصل الثاني: حقوق الأعضاء المنخرطون و ذوي حقوقهم

المادة 16

الفصل الثالث ذوي الحقوق

المادة 17

الباب الرابع: أداءات.ص.ب

الفصل الأول: أداءات النظام العام

القسم الأول: الأداءات الفردية

المواد " 18، 19، 20

القسم الثاني: الأداءات الجماعية

المواد 21، 22، 23

الفصل الثاني: أداءات النظام الاختياري

المواد : 24، 25، 26، 27، 28، 29



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة العدل
** الديوان القومي للترجمة الرسمية **
الأستاذ محمد بوزيادي
مترجم و مترجم رسمي مطبق، معتمد لدى المحاكم و المجالس
Tél: 021 3 (0) 557 213 499 / 021 3 (0) 559 648 823
mail: traductiononly@hotmail.com

ترجمة مطابقة

الفصل الثالث: شروط و تشكيلات فتح الحق في أداءات ت.ص.ب

المادة 30

الباب الخامس: إدارة ت.ص.ب

الفصل الأول: هيئات ت.ص.ب

المادة 31

القسم الأول: الجمعية العامة

المواد: 32، 33، 34، 35، 36، 37، 38

القسم الثاني: مجلس الإدارة

المواد: 39، 40، 41، 42، 43، 44، 45

القسم الثالث: مكتب مجلس الإدارة

المادة 46

القسم الرابع: لجنة الرقابة

المادتين: 74 و 48

القسم الخامس: التنظيم و التقسيم الفرعي الداخلي لت.ص.ب

المواد: 49، 50، 51، 52، 53

الباب السادس: الأحكام المالية و المراقبة على ت.ص.ب

الفصل الأول: أحكام مالية

المواد 54، 55، 56، 57

الفصل الثاني: مراقبة ت.ص.ب

المادة 58

الباب السابع: تعديل القانون الأساسي - الإدماج - الانفصال-الحل

الفصل الأول: تعديل القانون الأساسي - الإدماج-الانفصال

المادة: 59، 60

الفصل الثاني

حل ت.ص.ب

المادة 61، 62



ترجمة مطابقة



ختم يحمل تعاضدية صناعة البترول
رئاسة مجلس الإدارة للتعاضدية

ختم يحمل: الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي

الفصل الثالث: حل النزاعات

المادة 63

الفصل الثامن: أحكام ختامية

المادة 64



ترجمة مطابقة

ختم يحمل: الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي

ختم يحمل: تعاضدية صناعة البترول
رئاسة مجلس الإدارة للتعاضدية

الباب الأول: أحكام عامة

الفصل الأول: التسمية، الموضوع، المقر، شكل التنظيم، نطاق اختصاص ت.ص.ب.

المادة 01:

حرر القانون الأساسي الحالي لتعاضدية صناعة البترول، المسماة بالاختصار: ت.ص.ب. M.I.P، طبقاً لأحكام القانون 02-15 المؤرخ في 04 جانفي 2015، المتعلق بالتعاضديات الاجتماعية.

المادة 02:

تهدف ت.ص.ب إلى القيام بأعمال التضامن و المساعدة و الاحتياط على شكل أداءات النظام العام و النظام الاختياري لفائدة أعضائها المنخرطين و ذوي حقوقهم من خلال دفع الاشتراكات.

المادة 03:

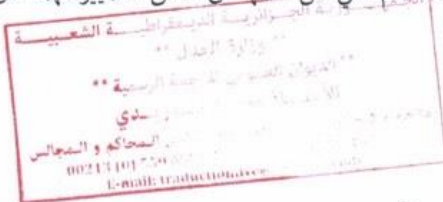
يقع المقر الاجتماعي لتعاضدية صناعة البترول بـ 43، لويس روجي فري فالون، الأبيار الجزائر. يمكن تحويل المقر الاجتماعي الحالي إلى أي مكان آخر داخل التراب الوطني بقرار من الجمعية العامة.

المادة 04:

تتمارس ت.ص.ب.ب نشاطاتها على مستوى الإقليم الوطني، فهي منظمة على شكل هيئات مركزية (المديرية العامة) و هيئات على المستوى الجهوي. حيث يمكن توسيع الهيئات الحالية على مستوى الإقليم الوطني.

المادة 05:

تتميز تعاضدية صناعة البترول بموضوعها، تسميتها و تسييرها عن الجمعيات و كذا الأحزاب السياسية التي لا يمكن لها أن تؤسس معهم أي علاقات مهما كانت عضوية أو هيكلية، كما لا يمكن أن تتلقى منها هبات، إعانات أو وصايا تحت أي شكل من الأشكال، من طرفهم، ولا يحق لها أن تساهم في تمويلها. يُمنع على ت.ص.ب.أن تدرج في القانون الأساسي الحالي الأحكام التي من شأنها أن تخلق التمييز مهما كان نوعه بين منخرطيها.



ترجمة مطابقة

ختم يحمل:تعاضدية صناعة البترول
رئاسة مجلس الإدارة للتعاضدية

ختم يحمل:الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي

الباب الثاني: تشكيل و شكليات و شروط الانخراط، السحب ، الفصل و الشطب للأعضاء المنخرطون

الفصل الأول: شكليات و شروط انخراط الأعضاء المنخرطون

المادة 06:

إن الأعضاء المنخرطين في ت.ص.ب هم :

- العمال و العاملات الأجراء في مؤسسات قطاع المحروقات ، الكيمياء و المناجم و فروعها ، إضافة إلى الأعضاء المنخرطين المتقاعدين من نفس القطاع ، الذي كانت لهم صفة المنخرط الفعلي .
 - أرامل الأعضاء المنخرطين في ت.ص.ب المتوفين ، و منخرطو ت.ص.ب المستفيدين من منح في إطار نظام التأمين الاجتماعي و المتقاعدين من مؤسسات قطاع المحروقات ، الكيمياء و المناجم و فروعها .
- يتمثل الأعضاء المنخرطون في ت.ص.ب الذين لا ينتمون إلى قطاع المحروقات، الكيمياء و المناجم ، هم العمال و المتقاعدين ل:

- تعاضدية صناعة البترول ت.ص.ب
- مديرية الخدمات الجامعية لبومرداس م.خ.ج.ب DOUB
- المعهد الوطني للمحروقات و الكيمياء م.و.م.ك. FHC ex INH
- المعهد الجزائري للتقييس م.ج.ت. IANOR
- المعهد الوطني للملكية الصناعية م.و.م.ص. INAPI
- الديوان الوطني للمواد المتفجرة د.و.م.م. ONEX
- كلية العلوم ببومرداس FSUMBB ex INIM

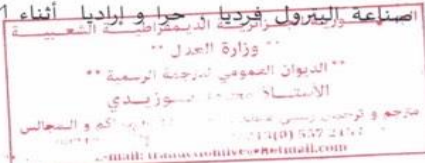
المادة 07:

يمكن لـ ت.ص.ب أن تشكل مع تعاضديات اجتماعية أخرى على أساس نفس قواعد تأسيس التعاضديات الاجتماعية حسب ما ينص عليه التشريع السارى المفعول ، اتحاديات ، فديراليات و كونفيدراليات بهدف تحقيق نفس الأهداف او لتحقيق أهداف مماثلة لفائدة أعضائها المنخرطين.

المادة 08:

1-8: الانخراط الفردي

يكون الانخراط بتعاضدية صناعة البترول فرديا حرا و اراديا أثناء الانخراط ببطاقة الانخراط تسلم للعضو المنخرط .



ختم يحمل:تعاضدية صناعة البترول
رئاسة مجلس الإدارة للتعاضدية

ختم يحمل:الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي

إن الأعضاء المنخرطين هما الأعضاء الذين يدفعون اشتراكهم بصفة منتظمة ، والتي تعطي لهم الحق في اداءات ت.ص.ب

2-8 الانخراط الجماعي

يمكن للانخراط ان يكون جماعيا طبقا للتشريع المعمول به ، و يُؤكد عن طريق الانخراط الفردي ، ففي هذه الحالة يصبح فعلي بعد المصادقة من طرف الجمعية العامة.
تفوض الجمعية العامة مجلس الإدارة لدراسة طلبات انخراط المؤسسات التي تتضمن على عدد عمال اقل من 300 عامل.

الفصل الثاني: سحب ، فصل و شطب الأعضاء المنخرطون

المادة 09:

يكون السحب إراديا و فرديا
يكون سحب العضو المنخرط، كتابيا يوقعه المعني و يترتب على سحبه أيضا سحب عضوية ذوي حقوقه.
يتم سحب مؤسسة منخرطة بتبليغ رسالة معجلة عن طريق إرسال مبلغ ، و يؤدي هذا الى سحب كل العمال المنخرطين العاملين بها و كذا ذوي حقوقهم .

المادة 10:

يمكن فصل الأعضاء المنخرطين الذين أدلوا بتصريحات كاذبة أو اللذين نسوا تقديم المعلومات الضرورية ، والذي يترتب عنه إلغاء منح الاداءات المقدمة بموجب القانون الأساسي الحالي.
كما يمكن أيضا سحب الأعضاء المنخرطون الذين أحققوا ضررا معنويا او ماديا بت.ص.ب
يتم استدعاء الأعضاء المنخرطين المقصودين بالفصل للأسباب الواردة أعلاه ، عن طريق إرسال مُبلغ من طرف هيئة التسيير لتقديم المبررات حول الأفعال المنسوبة إليه في اجل أقصاه خمسة عشر (15) يوما ابتداء من تاريخ التبليغ .
يتم النطق بالفصل من طرف مجلس الإدارة و يتعين ان يتم تبليغ الفصل الى المعني .
يتم النطق بالفصل بالنسبة للأعضاء المنخرطين المفوضين ، من طرف الجمعية العامة

المادة 11:

يُشطب الأعضاء المنخرطين الذين لا تتوفر فيهم شروط القبول التي يقرها القانون الأساسي من طرف مجلس الإدارة .
غير انه، يمكن لمجلس الإدارة تأجيل تطبيق الاجراء الحالي بالنسبة للأعضاء المنخرطين الذين يُثبتون أن هناك ظروف خارجة عن نطاقهم، عرقلتهم في دفع الاشتراكات او حقوق الاشتراك للترجمة الرسمية **
الاستشارة: 00213(0) 557 21
onliver@hatmail.com



ختم يحمل: تعاضدية صناعة البترول
رئاسة مجلس الإدارة للتعاضدية

ختم يحمل: الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي

يمكن ، في حالة التزوير او المساس بزهامة التعاضدية ، أن تنطق ت.ص.ب بالشطب بمثل العضو المنخرط إن اراد امام مجلس الإدارة ، صاحب الاختصاص الوحيد الذي يقبل إعادة إدماجه .

يُنطق الشطب ، فيما يخص الأعضاء المنخرطين ، من طرف الجمعية العامة .
يُسبق الشطب باعذار إلى الأعضاء المنخرطين و إلى الأعضاء المنخرطين المندوبين عن طريق إرسال مبلغ ، مع تبليغ نسخة منه إلى صاحب العمل.

المادة 12:

يمكن للعضو المنخرط او العضو المنخرط المفوض موضوع الشطب او الفصل ان يسجل طعن على مستوى لجنة الانضباط التي ستعين للغرض الحالي من طرف الجمعية العامة .

المادة 13:

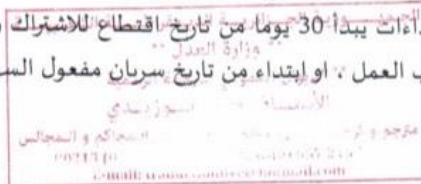
ان السحب ، الشطب او الفصل لا يعطي الحق في استرداد الاشتراكات المدفوعة .
لا يمكن تقديم اي من الاداءات بعد تاريخ سريان مفعول الحالات الواردة أعلاه.
يؤدي السحب والشطب والفصل إلى إلغاء صفة العضو المنخرط وإلغاء كشف الانخراط
غير انه ، يتعين على العضو الذي أعلن عن نية إعادة انخراطه ب: ت.ص.ب ، تسوية الفترات التي لم يدفع فيها الاشتراكات ، عن طريق دفع اشتراكات تساوي المبالغ المطلوبة لتلك الفترات بعد مصادقة من طرف مجلس الإدارة .

الباب الثالث: التزامات ، حقوق الأعضاء المنخرطين و ذوي حقوقهم

الفصل الأول: التزامات الأعضاء المنخرطين

المادة 14:

يؤدي الانخراط ب: ت.ص.ب إلى اقتطاع من طرف الهيئة المستخدمة او من طرف الهيئة المدينة للمعاش اربع الضمان الاجتماعي ، يتم دفع الاشتراك الحالي الى ت.ص.ب في اجل اقصاه ثلاثون يوما ابتداء من تاريخ الاقتطاع.
يمكن لذوي حقوق العضو المنخرط الفعال او ذوي حقوق العضو المنخرط المتقاعد المتوفى ان يكونوا أعضاء منخرطين ب: ت.ص.ب و يخضعون الى نفس شروط اقتطاع الاشتراكات المذكورة أعلاه.
ان الحق في الاستفادة من الاداءات يبدأ 30 يوما من تاريخ اقتطاع الاشتراك و ينتهي بعد 30 يوما من التاريخ الفعلي لفسخ علاقة العمل مع صاحب العمل ، او ابتداء من تاريخ سريان مفعول السحب الإرادي. الشطب او الفصل .



ترجمة مطابقة

ختم يحمل:تعاضدية صناعة البترول
رئاسة مجلس الإدارة للتعاضدية

ختم يحمل:الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي

بالنسبة للأعوان المندوبين ، يتم اقتطاع الاشتراكات من طرف الهيئة المستخدمة المكلفة بدفع اجورهم وكما يخضعون إلى نفس الشروط الواردة أعلاه.

المادة 15:

إن نسبة الاشتراك في النظام العام لت.ص.ب والتي تعطي الحق في اداءات النظام العام ، الفردية و الجماعية ، المطبقة على أساس اشتراكات الضمان الاجتماعي المحددة كما يلي :

- نسبة 1.5 % من أساس أو جزء من أساس اشتراكا لضمان الاجتماعي الذي يكون مبلغه اقل من ثلاث (3) مرات الأجر الوطني الأدنى المضمون
 - نسبة 3% من جزء أساس اشتراك الضمان الاجتماعي الذي يتراوح مبلغه بين ثلاثة (3) مرات و اقل من خمسة (5) مرات الأجر الوطني الأدنى المضمون
 - نسبة 3.2 % من جزء أساس اشتراك الضمان الاجتماعي الذي يتراوح مبلغه بين خمسة (5) مرات و اقل من عشرة (10) مرات الأجر الوطني الأدنى المضمون
 - نسبة 5.1 % من جزء أساس اشتراك الضمان الاجتماعي الذي يتراوح مبلغه بين عشرة (10)مرات و اقل من خمسة عشر (15) مرة الأجر الوطني الأدنى المضمون
 - نسبة 6.1% من جزء أساس اشتراك الضمان الاجتماعي الذي يساوي او يفوق مبلغه من خمسة عشر (15) مرة الأجر الوطني الأدنى المضمون
- يمكن مراجعة النسب الحالية من طرف الجمعية العامة طبقا للتشريع المعمول به.

الفصل الثاني : حقوق الأعضاء المنخرطين و ذوي حقوقهم

المادة 16:

يستفيد الأعضاء المنخرطين بت.ص.ب و ذوي حقوقهم من اداءات النظام العام و اداءات النظام الاختياري المذكورة في التشريع المعمول به و في القانون الأساسي الحالي.

الفصل الثالث: ذوي الحقوق

المادة 17:

يُقصد بذوي الحقوق في مفهوم هذا القانون الأشخاص المحددين في المادة 67 من القانون 11-83 المؤرخ في 2 جويلية 1983 المتعلق بالضمان الاجتماعي



ختم بحمل:الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي

ختم بحمل:تعاضدية صناعة البترول
رئاسة مجلس الإدارة للتعاضدية

يستمر الأعضاء المنخرطين المتقاعدين و ذوي حقوقهم في الاستفادة من مجموع اداءات النظام العام و النظام الاختياري مقابل دفع الاشتراكات و المساهمات المالية الخاصة .

الباب الرابع: اداءات ت.ص.ب

الفصل الأول: اداءات النظام العام

القسم الأول: الاداءات الفردية

المادة 18:

01-18: التأمين على المرض:

توفر ت.ص.ب خدمات تخص التأمين على المرض بنسبة 20% تكمله الاداءات المقدمة من طرف صندوق الضمان الاجتماعي و في حدود 100% للتسعيرة المرجعية لتعويض الضمان الاجتماعي .
تتكفل ت.ص.ب بموجب القانون الأساسي الحالي بالفارق بين مقابل الأتعاب و التسعيرات التي تخص الخدمات العلاجية الصحية المقدمة من طرف مهنيي الصحة و مؤسسات العلاج و التسعيرات المرجعية المعتمدة كأساس للتعويض من طرف الضمان الاجتماعي في حدود مقابل أتعاب و تسعيرات العلاجات الصحية المحددة ، او القصوى بموجب التشريع و التنظيم المعمولين بهما .
لا يمكن في أي حال من الأحوال ان يفوق التعويض التراكمي للضمان الاجتماعي و ت.ص.ب التكاليف الفعلية المدفوعة.

18

02-: العلاج بالمياه المعدنية

تُمكن ت.ص.ب بالأعضاء المنخرطين وذوي حقوقهم من تعويض بنسبة 20% على أساس تقديم وثيقة ص و ت ا او تقديم الفاتورة .

المادة 19:

01-19:الإضافة على الفحص المتخصص

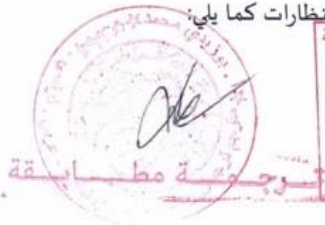
تمنح ت.ص.ب مبلغ جزافي إضافي بـ 600 دج للاستشارات الطبية التي يحددها ص و ت ا كاستشارات الطبية المتخصصة أو تذكير التكفل المباشر.

02-19:الإضافة على النظارات

تمنح ت.ص.ب مبلغ جزافي بالنسبة لكل الخدمات التي يحددها ص و ت ا كتكاليف النظارات كما يلي:

• إطار النظارات: 2 000 دج

• الزجاج / أو الزجاج اللصق: 4 000 دج



ختم بحمل: الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي

ختم يحمل: تعاضد صناعة البترول
رئاسة مجلس الإدارة للتعاضدية

19-03: إضافة على التحاليل الطبية

زيادة على التعويض التكميلي للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية، فإن ت.ص.ب تمنح نسبة 20 % من التكاليف المدفوعة من طرف العضو المنخرط.

19-04: إضافة على إجراءات طب الأسنان

تمنح ت.ص.ب مبلغ جزافي إضافي بالنسبة لكل الخدمات التي يحددها ص و ت ا ك إجراءات طب الأسنان بحسب المستويات والكميات الآتية:

من: د 30 إلى د 49 -----: 1 500 دج

من: د 50 فأكثر -----: 2 500 دج

19-05: إضافة على تركيب أسنان اصطناعية

تمنح ت.ص.ب مبلغ جزافي بقيمة 5000 دج بالنسبة لكل الخدمات التي يحددها التأمين الاجتماعي كتركيب أسنان اصطناعية.

19-06: إضافة على الأشعة الطبية

تمنح ت.ص.ب مبلغ جزافي بقيمة 6 000 دج بالنسبة لكل الخدمات التي يحددها التأمين الاجتماعي كأشعة طبية بكمية 90 فأكثر.

19-07: إضافة على العمليات الجراحية وعمليات من صنف ك:

تمنح ت.ص.ب مبلغ جزافي إضافي لكل الخدمات التي يحددها التأمين الاجتماعي كالعلاجات الجراحية أو عمليات من صنف ك بحسب المستويات والكميات الآتية:

ك 50 إلى ك 74 -----: 1 500 دج

ك 75 إلى ك 99 -----: 2 000 دج

ك 100 فأكثر -----: 2 500 دج

19-108: إضافة على علاوة العيادة

تمنح ت.ص.ب للعضو المنخرط مبلغ جزافي بقيمة 5 000 دج بالنسبة لكل الخدمات التي يحددها التأمين الاجتماعي كأعباء الإقامة والأمومة.

شروط المنح :

- يجب أن يكون اشتراك العضو المنخرط بصفة منتظمة ومستمرة
- مدة سريان مفعول الخدمات المذكورة أعلاه هو سنة واحدة
- المستفيدون من هذه الخدمات هم أولئك المحددين في كشف التأمين الاجتماعي طبقا للمادة 67 من التأمين الاجتماعي.

ترجمة مطابقة

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة العدل
** الديوان العمومي للترجمة الرسمية **
الأمستاد هجوت سمر عمدي
ترجم و ترجمان رسمي للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
0021119111 - 0021119111 - 0021119111
e-mail: traductrices@noval.com

ختم يحمل: الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي

ختم يحمل: تعاقدية صناعة البترول
رئاسة مجلس الإدارة للتعاقدية

09-19: منحة العمليات الجراحية

- تمنح ت.ص.ب لأعضائها المنخرطين أو/و أزواجهم مبلغ جزافي بقيمة 20 000 دج لكل عملية جراحية بعيادة خاصة

10-19: الزيادة في المعاشات المنقولة

تمنح ت.ص.ب بالزيادة في المعاشات المنقولة بنسبة 50% على أساس معاش المنقول بعنوان الضمان الاجتماعي، لفائدة ذوي حقوق المنخرط المتوفي أثناء عمله وهذه في حد أقصاه 100.000 دج لمدة 05 سنوات.

المادة 20:

تمنح ت.ص.ب لأعضائها المنخرطين اداءات ذات طابع اجتماعي مخصصة للأحداث العائيلة والمهنية المحددة كما يلي:

01-20: منحة الزواج

تمنح ت.ص.ب لأعضائها المنخرطين فقط منحة بمبلغ 40.000 دج لكل زواج

02-20: منحة الميلاد

تمنح ت.ص.ب لأعضائها المنخرطين منحة بمبلغ 10.000 دج نتيجة ميلاد داخل الأسرة

03-20: منحة الخيتان

تمنح ت.ص.ب لأعضائها المنخرطين منحة بمبلغ 10.000 دج نتيجة ختان أولادهم

04-20: منحة الماتم والجنائز

تمنح ت.ص.ب لأعضائها المنخرطين وذوي حقوقهم نتيجة وفاة:

- العضو المنخرط: 35.000 دج
- زوج العضو المنخرط: 35.000 دج
- الأطفال المعالين وفقا للتشريع المعمول به: 35.000 دج
- الفروع: 20.000 دج

القسم الثاني: الاداءات الجماعية

المادة 21:

01-21: المساعدة الاجتماعية للوفاة :

ان خدمة المساعدة الاجتماعية على الوفاة الممنوحة في حالة وفاة أي من الأعضاء المنخرطين الفاعلين ، ألغيت و استبدلت بخدمات أخرى المحددة في المادة 19-10 و 28 من القانون الأساسي الحالي وهذا بعد المصادقة من طرف الجمعية العامة العادية لـ ت.ص.ب



ختم يحمل: تعاضدية صناعة البترول
رئاسة مجلس الإدارة للتعاضدية

ختم يحمل: الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي

في حين تستمر ت.ص.ب في هذه المساعدة الاجتماعية على الوفاة لفائدة ذوي الحقوق الذين استفادوا من قبل حتى نهاية الجدول الزمني وهذا لمدة سبعة (7) سنوات من دون الاستفادة من الخدمات الواردة في المادة 19-10 و 28 أعلاه.

02-21: المساعدة الاجتماعية للأيتام

تمنح ت.ص.ب مساعدة شهرية بمبلغ 3000 دج موجهة للأطفال اليتامى للأعضاء المنخرطين المتوفين و هم قيد النشاط ، حتى بلوغهم سن 21 سنة طبقا للتشريع المعمول به يسير مفعول الخدمة الحالية ابتداء من الاستفادة من خدمة زيادة المنح المنقولة لفائدة ذوي حقوق العامل المتوفي .

03-21: المساعدة الاجتماعية للطفل المعاق بنسبة 100%

تمنح ت.ص.ب مساعدة سنوية بقيمة 40 000 دج لأعضائها المنخرطين الذين لهم طفل معاق او عدة أطفال معاقين بنسبة 100%

04-21: المساعدة الاجتماعية للتضامن:

تمنح ت.ص.ب لأعضائها المنخرطين مساعدة اجتماعية للتضامن بمبلغ 100 000 دج كحد أقصى تبعا لكارثة طبيعية، حريق و كل الأحداث الأخرى التي تندرج تحت لواء الكوارث. يلزم حق الاستفادة من هذه الخدمة إجبارية تقديم الوثائق التعليلية للحادث خاصة محضر السلطات المعتمدة و المختصة .

المادة 22:

أحدثت ت.ص.ب و تسير المراكز الصحية الاجتماعية و مراكز التشخيص للتكفل بأعضائها المنخرطين و ذوي حقوقهم فيما يخص الصحة .

كما أن ذات الخدمات موجهة أيضا إلى عامة الناس غير المنخرطين بت.ص.ب بمقابل.

- مركز صحي اجتماعي بطيوة: الكائن بـ3، منطقة المقرات – وهران
- مركز صحي اجتماعي سكيكدة: الكائن بحي بني مالك جهة قوس قزح – سكيكدة
- مركز التشخيص سيدي بوغفلة: الكائن ب ولاية ورقلة
- مركز التشخيص : الكائن بـ02 شارع حالوسي عامر المحمدية – الجزائر

المادة 23:

يتم التحيين و المراجعة بالرفع او الخفض بقرار من الجمعية العامة للمنح المتعلقة بالخدمات الفردية الإضافية المفصلة في المادة 19 و الخدمات الفردية ذات الطابع الاجتماعي الخاطبة بالأحداث العائلية و المصحة و المحدد في المادة

20.



الديوان العمومي لترجمة الرسمية **
وزارة العدل **
الأستاذة: فوزية
مترجم و مترجمة بوزارة العدل
00214 (01) 756 25 25
mail: traducteurs@justice.dz

ترجمة مطابقة

ختم يحمل: الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي

ختم يحمل: تعاضد صناعة البترول
رئاسة مجلس الإدارة للتعاضدية

يتم تحيين ومراجعة مبالغ المساعدات بعنوان الاداءات الجماعية المفصلة في المادة 21، سواء بالرفع او الخفض بقرار من الجمعية العامة.

الفصل الثاني

اداءات النظام الاختياري

المادة 24:

تنظم ت.ص.ب لأعضائها المنخرطين ولا زواجهم اقامات في العمرة مقابل مساهمة مالية تحددها الجمعية العامة و القانون الأساسي لت.ص.ب كما يلي :

- العضو المنخرط العامل وزوجه، يساهم بنسبة 20% لكل شخص
- العضو المنخرط المتقاعد وزوجه، يساهم بنسبة 10% لكل شخص
- العضو المنخرط الذي بلغ سن 70 سنة فما فوق معفي من المساهمة

يتم تحيين ومراجعة المساهمة المالية للأعضاء المنخرطين سواء بالرفع او الخفض بقرار من الجمعية العامة .

المادة 25:

تنظم ت.ص.ب لأعضائها المنخرطين رحلات منظمة مقابل مساهمة مالية محددة من طرف الجمعية العامة والقانون الأساسي لت.ص.ب كما يلي:

- يساهم العضو المنخرط العامل بنسبة 20%

يتم تحيين ومراجعة المساهمة المالية سواء بالرفع أو الخفض بقرار من الجمعية العامة .

المادة 26:

تمنح ت.ص.ب لأعضائها المنخرطين ولأزواجهم إقامة العلاج بالمياه المعدنية *حمام* و التداوي بالمياه المعدنية مقابل المساهمة المالية المحددة من طرف الجمعية العامة والقانون الأساسي الحالي .

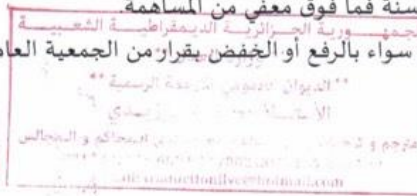
-التداوي بالمياه المعدنية:

* العضو المنخرط العامل وزوجه يساهم بمبلغ 10 000 دج لكل شخص

* العضو المنخرط المتقاعد وزوجه يساهم بمبلغ 5 000 دج لكل شخص

* العضو المنخرط الذي يبلغ سن 70 سنة فما فوق معفي من المساهمة.

يتم تحيين ومراجعة المساهمة المالية سواء بالرفع أو الخفض بقرار من الجمعية العامة



ختم يحمل: الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي

ختم يحمل: تعاضدية صناعة البترول
رئاسة مجلس الإدارة للتعاضدية

-التداوي بمياه البحر:

- * العضو المنخرط العامل و زوجه يساهم بمبلغ 15 000 دج لكل شخص
- * العضو المنخرط المتقاعد و زوجه يساهم بمبلغ 10 000 دج لكل شخص

*العضو المنخرط الذي يبلغ سن 70 سنة فما فوق معفي من المساهمة.
إن مبالغ المساهمة المالية للأعضاء المنخرطين قد يتم مراجعتها سواء بالرفع أو الخفض بقرار من الجمعية العامة .

المادة 27:

تمنح ت.ص.ب البترول مرة واحدة في العمر للأعضاء المنخرطين مبلغ جزافي بقيمة 80 000 دج عندما يحججون إلى البقاع المقدسة .

المادة 28:

تمنح ت.ص.ب مساعدة استغائية و إسعاف لفائدة ذوي حقوق الأعضاء المنخرطين المتوفين (العاملين أو المتقاعدين) .
تتمحور المساعدة الحالية في تقديم مساعدة مفصلة كما يلي:

- المنخرط العامل: اثنا عشر (12) شهر من الأجر القاعدي
- المنخرط المتقاعد والعاجز: اثنا عشر (12) شهر من المعاش المنقول لـ ص و ت او لـ ص و ت ا
- يتم دفع هذه الخدمة الحالية على دفعة واحدة
- المستفيدين من هذه المساعدة هم ذوي الحقوق المحددين في التامين الاجتماعي.

المادة 29:

تمنح ت.ص.ب مساعدة بقيمة 30 000 دج للأعضاء المنخرطين المتقاعدين ، الذي يساوي معاش تقاعدهم مبلغ شهري صافي بقيمة 30 000 دج أو أقل.
تُمنح مرة واحدة في السنة

الفصل الثالث : شروط و شكليات فتح و انهاء الحق في خدمات ت.ص.ب

المادة 30:

للاستفادة من خدمات ت.ص.ب ، يلتزم الأعضاء المنخرطون على دفع عن طريق الجهاز المستخدم او الجهاز المدين للمعاش أولعائدة الضمان الاجتماعي ، اشترك شهري .
يسري مفعول حق الاستفادة من الخدمات بعد 30 يوما التي تلي تاريخ الدفع الأول للاشتراك .



ختم يحمل: الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي

ختم يحمل: تعاضدية صناعة البترول
رئاسة مجلس الإدارة للتعاضدية

و ينتهي بعد مدة 30 يوما بعد الانقضاء الفعلي لعلاقة العمل مع صاحب العمل أو ابتداء من التاريخ الفعلي للسحب الإرادي، الشطب أو الفصل .

الباب الخامس: إدارة ت.ص.ب

الفصل الأول

هيئات ت.ص.ب

المادة 31:

تتمثل هيئات ت.ص.ب في :

- الجمعية العامة
- مجلس الإدارة
- مكتب مجلس الإدارة
- لجنة الرقابة

تُنتخب هيئات ت.ص.ب و تُجدد طبقا للتشريع المعمول به و طبقا للقانون الأساسي الحالي. تتم ممارسة مهام الهيئات في اطار تطوعي .

لا تتماشى عهدة عضو هيئات ت.ص.ب مع ممارسة كل مهنة بمقابل لدى ت.ص.ب

لا يمكن لأحد أن يشارك في التصويت ا وان يكون منتخبا في احد الهيئات إذا لم تكن اشتراكاته معينة .

لا يمكن لأعضاء هيئات ت.ص.ب استلام في اطار ممارسة عهدهم ، كل مقابل او ميزات مهما كان نوعها من ت.ص.ب غير تلك التي يحددها القانون الساري المفعول .

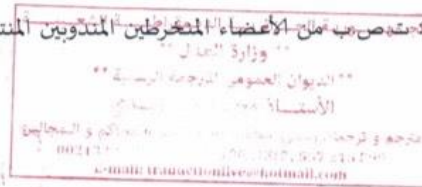
إن شروط و شكليات سحب و شطب و فصل الأعضاء المنخرطين المندوبين للهيئات القانونية ل: ت.ص.ب، هي تلك المطبقة على الأعضاء المنخرطين الواردين في المواد 10-09 و 11 من القانون الأساسي الحالي .

القسم الأول

الجمعية العامة

المادة 32:

تتكون الجمعية العامة لت.ص.ب من: الأعضاء المنخرطين المندوبين المنتخبين بالأغلبية من طرف الأعضاء المنخرطين قاعديا.



ختم يحمل: الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي

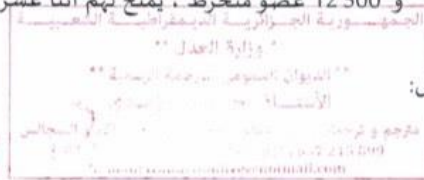
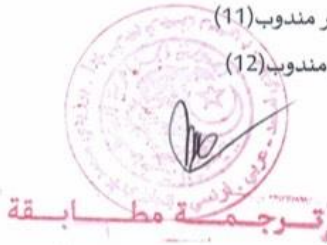
ختم يحمل: تعاقدية صناعة البترول
رئاسة مجلس الإدارة للتعاقدية

يتم النمط الانتخابي عن طريق التصويت بورقة سرية أو برفع اليد من طرف أغلبية المنخرطين المتعاضدين الفاعلين على مستوى المؤسسة تحت لواء عضو من مجلس الإدارة .
يتم انتخاب الأعضاء المنخرطين المتقاعدين المندوبين بالأغلبية من طرف الممثلات الجهوية لـ ت.ص.ب للأعضاء المنخرطين المتقاعدين.
يتم النمط الانتخابي عن طريق ورقة سرية أو عن طريق رفع اليد لأغلبية الأعضاء المنخرطين المتقاعدين الذي يتم على مستوى ت.ص.ب تحت لواء أعضاء مجلس الإدارة .
يُشترط في الحصص المقررة النشاط ، الهيئة الجهوية ، و الصنف التنظيمي الداخلي لوحدات المؤسسة نفسها .
تنوع الحصص بحسب أهمية العدد .
تُمنح الحصص كما يلي :

*مؤسسة ذات العدد المرتفع للعمال:

- اقل أو يساوي 1500 عامل عضو منخرط
- بالنسبة للوحدات الملحقة بنفس الإدارة، المتواجدة بنفس الموقع والتي تزاوّل نفس النشاط، يتم توأمتهم لمنح مندوب
- بالنسبة للوحدات ذات النشاطات الهامة والتي لا يمكن أن تكون موضوع توأمة ، التي يفوق عدد عمالها 300 عضو منخرط ، يُمنح مندوب
- يتراوح عددهم ما بين 1 501 و 2 500 عضو منخرط ، يُمنح لهم مندوبين اثنين (2)
- يتراوح عددهم ما بين 2501 و 3500 عضو منخرط ، يُمنح لهم ثلاثة مندوبين (3)
- يتراوح عددهم ما بين 3501 و 4500 عضو منخرط ، يُمنح لهم أربعة مندوبين (4)
- يتراوح عددهم ما بين 4 501 و 5 500 عضو منخرط ، يُمنح لهم خمسة مندوبين (5)
- يتراوح عددهم ما بين 5 501 و 6 500 عضو منخرط ، يُمنح لهم ستة مندوبين (6)
- يتراوح عددهم ما بين 6 501 و 7 500 عضو منخرط ، يُمنح لهم سبعة مندوبين (7)
- يتراوح عددهم ما بين 7 501 و 8 500 عضو منخرط ، يُمنح لهم ثمانية مندوبين (8)
- يتراوح عددهم ما بين 8 501 و 9 500 عضو منخرط ، يُمنح لهم تسعة مندوبين (9)
- يتراوح عددهم ما بين 9 501 و 10 500 عضو منخرط ، يُمنح لهم عشرة مندوبين (10)
- يتراوح عددهم ما بين 10 501 و 11 500 عضو منخرط ، يُمنح لهم إحدى عشر مندوب (11)
- يتراوح عددهم ما بين 11 501 و 12 500 عضو منخرط ، يُمنح لهم اثنا عشر مندوب (12)

*مؤسسة ذات العدد الضعيف للعمال:



ختم يحمل: الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي

ختم يحمل: تعاضدية صناعة البترول
رئاسة مجلس الإدارة للتعاضدية

- بين 300 و 1 500 ، يُمنح مندوب واحد
 - اقل من 300 تتم التوأمة لمنح مندوب واحد
 - مندوب واحد لـ 5 000 عضو منخرط متقاعد
- تُجدد تشكيلة الجمعية العامة كل خمس (5) سنوات .
تُلزم إجراءات تجديد الأعضاء المنخرطين المندوبين للجمعية العامة من طرف مجلس الإدارة في اجل ستة (6) أشهر على الأقل قبل حلول تاريخ نهاية العهدة .
في حالة الشغور طور سريان مفعول العهدة بسبب الوفاة ، الاستقالة او لأي سبب آخر يخص المندوب ، يتم تعويض هذا الأخير من طرف العضو المندوب الذي احتل المرتبة الثانية تبعا لمحضرات الانتخاب . حيث سيكمل عهدة سابقه .
- يتم انتخاب الأعضاء المنخرطين المندوبين تحت إشراف عضو مجلس الإدارة المفوض من طرف المجلس ، بمكان العمل او في أي مكان أخريه مناسباً .
ان أعضاء مجلس الإدارة الممارسون غير معنيون بعملية التجديد على مستوى القاعدة وكذا بالنسبة لعدد تمثيلات الجمعية العامة .

المادة 33:

يحسب النصاب على مجموع المندوبين المدعويين
يتم التصويت عن طريق رفع اليد او عن طريق ورقة تصويت سرية .

تداول الجمعية العامة العادية في حالة ما إذ كان النصاب يساوي على الأقل نصف (2/1) من مجموع الأعضاء المنخرطين المندوبين الحاضرين او الممثلين لـ ت.ص.ب

في حالة عدم بلوغ النصاب، يتم الاستدعاء للجمعية العامة ثانية في اجل 30 يوما التي تلي تداول الجمعية العامة مهما كان عدد المندوبين الحاضرين .
يتم اتخاذ القرارات بالأغلبية العادية للأصوات المُدلية .
في حالة تساوي الأصوات، يرجح صوت الرئيس .

يمكن للعضو المندوب الغائب ، ان يُفوض عن طريق وكالة رسمية أصلية عضو مندوب اخر عن اختياره للتصويت باسمه لجلسة واحدة فقط .



ختم يحمل:تعاضدية صناعة البترول
رئاسة مجلس الإدارة للتعاضدية

ختم يحمل:الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي

المادة 34:

تعتبر الجمعية العامة الهيئة السيدة ل:ت.ص.ب ، وبهذه الصفة:

- تصادق وتعديل القانون الأساسي ل:ت.ص.ب
- تصادق شروط وشكليات المساهمات المالية ، في إطار خدمات النظام العام ل:ت.ص.ب، الفردية والجماعية و الخدمات الاختيارية طبقا للتشريع المعمول به و أحكام القانون الأساسي .
- إقرار شكليات توزيع و تحويل موارد ت.ص.ب طبقا للتشريع المعمول به.
- انتخاب أعضاء مجلس الإدارة و تقرير شكليات فصلهم
- انتخاب أعضاء لجنة الرقابة و تقرير شكليات فصلهم
- تحديد شروط و شكليات تعويض مصاريف الإيواء و التنقل لأعضاء هيئات ت.ص.ب بمناسبة الاجتماعات التأسيسية على تقديم التبرير بين (فواتير ، تذكرة نقل أو الحساب الكيلومتری).
- تحديد شروط و شكليات دفع التعويضات الناجمة عن فقدان أعضاء مجلس الإدارة لمداخلهم او اجورهم بمناسبة ممارسة نشاطاتهم ب:ت.ص.ب
- التقرير حول برنامج ت.ص.ب
- التقرير حول كل اتفاق و اتفاق نموذجي للخدمات مع مقدمو خدمات العلاج او الخدمات المرتبطة بالعلاج و صناديق التأمين الاجتماعي.
- تعيين محافظ الحسابات و تحديد مقابل أتعابه طبقا للتشريع المعمول به.
- دراسة و المصادقة على قرارات لجنة الرقابة و محافظ الحسابات.
- دراسة و المصادقة حسابات ت.ص.ب المقدمة من طرف رئيس مجلس الإدارة بعد الاستماع الى محافظ الحسابات و لجنة الرقابة.
- دراسة و المصادقة على التقرير الأدبي و المالي لمجلس الإدارة
- التقرير حول مشاريع الاندماج، الانفصال و الحل ل:ت.ص.ب طبقا للتشريع المعمول به و طبقا لأحكام القانون الأساسي الحالي .
- التقرير حول مشاريع الانخراط في اتحاديات و فيدراليات او كوفيدراليات.ص.ب طبقا للتشريع المعمول به.
- التقرير حول إمكانية ضمان علاقات مع التعاضديات الاجتماعية الأجنبية ، التي تخطو لتحقيق أهداف مماثلة ، طبقا للتشريع المعمول به .

تباشر عند الاقتضاء دعاوى مرتبطة، بمسؤولية أعضاء مجلس الإدارة امام الجهات القضائية المختصة:

التقرير حول اقتناء الأملاك العقارية و المنقولة و التصرف فيها قراطة الشعبية

تثبت حول قبول الهبات و الوصيات

ترجمة مطابقة

وزارة العدل

الترجمة الرسمية

مترجم و مترجمة

www.oudia.com

oudia@outmail.com

الملحق رقم (09): القانون (15-02) المتعلق بالتعاضديات الاجتماعية

9 الجريدة الرّسمية للجمهورية الجزائرية / العدد 01	16 ربيع الأول عام 1436 هـ 7 يناير سنة 2015 م
- بناء على الدستور . لا سيما المواد 119 و120 (الفقرات من 1 إلى 3) و122-18 و125 (الفقرة 2) و126 منه.	يكون الوزير المكلف بالتضامن الوطني الأمر الرئيسي بصرف هذا الحساب الذي يسير في كتابات أمين الخزينة الرئيسي وأسماء خزائن الولايات.
- وبمقتضى الأمر رقم 66-155 المؤرخ في 18 صفر عام 1386 الموافق 8 يونيو سنة 1966 والمتضمن قانون الإجراءات الجزائية، المعدل والمتمم.	تحدد كينيفيات تطبيق هذه المادة عن طريق التنظيم.
- وبمقتضى الأمر رقم 66-156 المؤرخ في 18 صفر عام 1386 الموافق 8 يونيو سنة 1966 والمتضمن قانون العقوبات، المعدل والمتمم.	المادة 11 : يمكن أن يسير حساب التخصيص الخاص رقم 142-302 على المكشوف، غير أنه يجب تسوية رصيده المدين في آخر كل سنة مالية، كاتقضى أجل بواسطة مخصص في الميزانية.
- وبمقتضى الأمر رقم 75-58 المؤرخ في 20 رمضان عام 1395 الموافق 26 سبتمبر سنة 1975 والمتضمن القانون المدني، المعدل والمتمم.	تحدد كينيفيات تطبيق هذه المادة عن طريق التنظيم.
- وبمقتضى الأمر رقم 75-59 المؤرخ في 20 رمضان عام 1395 الموافق 26 سبتمبر سنة 1975 والمتضمن القانون التجاري، المعدل والمتمم.	الفصل الرابع أحكام نهائية
- وبمقتضى القانون رقم 83-11 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمتعلق بالتأمينات الاجتماعية، المعدل والمتمم.	المادة 12 : لا تكون الأوامر الولائية المنصوص عليها في هذا القانون، قابلة لأي طريق من طرق الطعن.
- وبمقتضى القانون رقم 83-12 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمتعلق بالتقاعد، المعدل والمتمم.	المادة 13 : لا تحول الاستفادة من أحكام هذا القانون دون المتابعة القضائية للمدين عن جريمة عدم دفع النفقة المنصوص والمعاقب عليها في قانون العقوبات.
- وبمقتضى القانون رقم 83-13 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، المعدل والمتمم.	المادة 14 : تطبيق على الإدلاء بتصريحات غير صحيحة للاستفادة من أحكام هذا القانون، عقوبات التصريح الكاذب المنصوص عليها في التشريع المعمول به.
- وبمقتضى القانون رقم 85-05 المؤرخ في 26 جمادى الأولى عام 1405 الموافق 16 فبراير سنة 1985 والمتعلق بحماية الصحة وترقيتها، المعدل والمتمم.	يلزم كل من تسلم مستحقات مالية بدون وجه حق بردها.
- وبمقتضى القانون رقم 90-11 المؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق 21 أبريل سنة 1990 والمتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم.	المادة 15 : لا تطبق أحكام هذا القانون على مبالغ النفقة المحكوم بها قبل صدوره.
- وبمقتضى القانون رقم 90-33 المؤرخ في 8 جمادى الثانية عام 1411 الموافق 25 ديسمبر سنة 1990 والمتعلق بالتعاضديات الاجتماعية، المعدل والمتمم.	المادة 16 : ينشر هذا القانون في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.
- وبمقتضى المرسوم التشريعي رقم 94-12 المؤرخ في 15 ذي الحجة عام 1414 الموافق 26 مايو سنة 1994 الذي يحدد نسبة الاشتراك في الضمان الاجتماعي، المعدل والمتمم.	حرر بالجزائر في 13 ربيع الأول عام 1436 الموافق 4 يناير سنة 2015.
- وبمقتضى الأمر رقم 95-01 المؤرخ في 19 شعبان عام 1415 الموافق 21 يناير سنة 1995 الذي يحدد أساس اشتراكات وأداءات الضمان الاجتماعي.	عبد العزيز بوتفليقة
	* قانون رقم 15-02 مؤرخ في 13 ربيع الأول عام 1436 الموافق 4 يناير سنة 2015، يتعلق بالتعاضديات الاجتماعية.
	إن رئيس الجمهورية،

النظام العام والأداءات الفردية و/أو الجماعية والتكميلية، لفائدة الأعضاء المنخرطين فيها وذوي حقوقهم، وعند الاقتضاء، الإضافية إلى الأداءات المقدمة من قبل الضمان الاجتماعي.

يمكن التعاضدية الاجتماعية أن تقدم أيضا، طبقا لأحكام هذا القانون وقانونها الأساسي، أداءات اختيارية وفردية و/أو جماعية، تندرج في إطار التضامن والمساعدة والاحتياط.

المادة 5 : يقصد بذوي الحقوق، في مفهوم هذا القانون، الأشخاص المحدودون في المادة 67 من القانون رقم 83-11 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمتعلق بالتأمينات الاجتماعية.

الباب الثاني

أداءات التعاضدية الاجتماعية

الفصل الأول

أداءات النظام العام للتعاضدية الاجتماعية

القسم الأول

الأداءات الفردية

المادة 6 : تشتمل الأداءات الفردية للنظام العام المقدمة من قبل التعاضدية الاجتماعية، على أداء واحد أو أكثر من الأداءات الآتية :

1 - الأداءات العينية للتأمين على المرض، على أساس نسبة يحددها القانون الأساسي للتعاضدية الاجتماعية تكملة للأداءات المقدمة من قبل صندوق الضمان الاجتماعي وفي حدود 100 % من التسعيرة المرجعية لتعويض الضمان الاجتماعي.

يمكن التعاضدية الاجتماعية أن تنص في قانونها الأساسي على التكفل بالفارق بين أتعاب وتسعيرة العلاج الصحي المطبقة من قبل مهنيي الصحة ومؤسسات العلاج والتسعيرات المرجعية المعتمدة كأساس لتعويض من قبل الضمان الاجتماعي، في حدود الأتعاب وتسعيرات العلاجات الصحية التي يحددها التشريع والتنظيم المعمول بهما أو يسبقها. ولا يمكن، بأي حال من الأحوال، أن يستعدي مجموع ما يعوضه الضمان الاجتماعي والتعاضدية الاجتماعية مبلغ المصاريف الحقيقية المنفقة.

2 - التعويضات اليومية للتأمين على المرض حسب نسبة يحددها القانون الأساسي للتعاضدية الاجتماعية وفي حدود أقصاها 25 % من الأجر المرجعي

- وبمقتضى الأمر رقم 95-07 المؤرخ في 23 شعبان عام 1415 الموافق 25 يناير سنة 1995 والمتعلق بالتأمينات، المعدل والمتمم،

- وبمقتضى القانون رقم 99-07 المؤرخ في 19 ذي الحجة عام 1419 الموافق 5 أبريل سنة 1999 والمتعلق بالمجاهد والشهيد،

- وبمقتضى القانون رقم 07-11 المؤرخ في 15 ذي القعدة عام 1428 الموافق 25 نوفمبر سنة 2007 والمتضمن النظام المحاسبي المالي،

- وبمقتضى القانون رقم 08-09 المؤرخ في 18 صفر عام 1429 الموافق 25 فبراير سنة 2008 والمتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية،

- وبمقتضى القانون رقم 10-01 المؤرخ في 16 رجب عام 1431 الموافق 29 يونيو سنة 2010 والمتعلق بمهن الخبير المحاسب ومحافظ الحسابات والمحاسب المعتمد،

- وبعد رأي مجلس الدولة،

- وبعد مصادقة البرلمان،

يصدر القانون الآتي نصه :

الباب الأول

أحكام عامة

المادة الأولى : يهدف هذا القانون إلى تحديد شروط وكيفيات تأسيس التعاضديات الاجتماعية وتنظيمها وسيرها

المادة 2 : التعاضدية الاجتماعية شخص معنوي يخضع للقانون الخاص، ذات غرض غير مربح، تسير بموجب أحكام هذا القانون وقانونها الأساسي.

تكتسب صفة التعاضدية الاجتماعية ابتداء من تاريخ تسجيلها لدى الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي، وتدعى في صلب النص، "السلطة العمومية المختصة".

يتم تسجيل التعاضدية الاجتماعية طبقا لأحكام هذا القانون.

المادة 3 : تهدف التعاضدية الاجتماعية إلى القيام بأعمال التضامن والمساعدة والاحتياط لفائدة أعضائها المنخرطين وذوي حقوقهم، لا سيما من خلال، دفع الاشتراكات.

المادة 4 : تهدف الأعمال المذكورة في المادة 3 أعلاه التي تقوم بها التعاضدية الاجتماعية إلى ضمان أداءات

تستمد الاتفاقيات النموذجية التي يجب أن تتطابق مع أحكامها الاتفاقيات المبرمة مع التعاوضية الاجتماعية، من أحكام الاتفاقيات النموذجية المطبقة على صناديق الضمان الاجتماعي.

القسم الثاني

الأداءات الجماعية

المادة 9 : تشمل الأداءات الجماعية للمنظمة العام التي تقدمها التعاوضية الاجتماعية، ما يأتي:

- أداءات في مجال الصحة،

- أعمال اجتماعية لحماية الأسرة أو الطفولة أو الأشخاص المسنين أو المعوقين أو في وضعية تبعية.

يمكن التعاوضية الاجتماعية، من أجل ضمان الأداءات الجماعية المنصوص عليها في الفقرة أعلاه، إنجاز و/أو تسيير الهياكل الصحية والاجتماعية طبقا للتشريع المعمول به.

تحدد الأداءات الجماعية المذكورة في الفقرة الأولى أعلاه، في القانون الأساسي للتعاوضية الاجتماعية.

تقدم التعاوضية الاجتماعية الأداءات، في مجال الصحة المذكورة في هذه المادة، مجانا، لأعضائها المنخرطين وذوي حقوقهم.

القسم الثالث

إدراج التعاوضية الاجتماعية في نظام البطاقة الإلكترونية للمؤمن له اجتماعيا

المادة 10 : يجب أن تدرج المعلومات الخاصة بالتعاوضية الاجتماعية للمؤمن له اجتماعيا، في البطاقة الإلكترونية للمؤمن له اجتماعيا المنصوص عليها في أحكام القانون رقم 83-11 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمتعلق بالتأمينات الاجتماعية.

المادة 11 : تقدم البطاقة الإلكترونية وجوبا لكل مقدم علاج أو هيكل علاج أو مقدم خدمات مرتبطة بالعلاج، من أجل الحصول على أي علاج أو خدمات مرتبطة بالعلاج قابلة للتعويض التكميلي، وعند الاقتضاء، الإضافي للمصاريف المرتبطة بها، من قبل التعاوضية الاجتماعية، باستثناء حالة الاستعجال الطبي أو القوة القاهرة.

المادة 12 : يتعين على مقدمي العلاج أو هياكل العلاج أو الخدمات المرتبطة بالعلاج، استعمال البطاقة

للمعامل، المعتمد كأساس لحساب التعويضات اليومية، عندما لا تمنح هذه التعويضات من قبل الضمان الاجتماعي إلا بنسبة 50 %.

3 - الزيادة في معاش العجز للتأمينات الاجتماعية من الصنف الأول المنصوص عليه في المادة 36 من القانون رقم 83-11 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمتعلق بالتأمينات الاجتماعية، عندما لا يمارس صاحب المعاش أي نشاط مهني، على أساس نسبية يحددها القانون الأساسي للتعاوضية الاجتماعية وهذا في حدود 20 % من الأجر المرجعي المعتمد كأساس لحساب المعاش كما هو محدد في التشريع المعمول به.

4 - الزيادة في ريع حادث عمل أو مرض مهني الذي تساوي نسبته 50 % على الأقل، عندما لا يمارس صاحبه أي نشاط مهني.

لا يمكن، بأي حال من الأحوال، أن يتعدى مجموع مبلغ الربيع والزيادة نسبية 80 % من الأجر المرجعي المعتمد كأساس لحساب الربيع، كما هو محدد في التشريع المعمول به.

5 - الزيادة في المعاشات المتقولة، بعنوان الضمان الاجتماعي، لفائدة ذوي حقوق العامل المتوفى، على أساس نسبية يحددها القانون الأساسي للتعاوضية الاجتماعية.

يمكن أن ينص القانون الأساسي للتعاوضية الاجتماعية على أداءات أخرى فردية ذات طابع اجتماعي عينية و/أو نقدية خاصة بأحداث عائلية ومهنية.

المادة 7 : يسدد العضو المنخرط في التعاوضية الاجتماعية مبلغ مصاريف العلاجات الصحية غير المنكفل بها، بعنوان الضمان الاجتماعي، ويطلب من التعاوضية الاجتماعية التعويض التكميلي، والتعويض الإضافي، عند الاقتضاء، إلا في حالة ما إذا قصد طبيبيا أو صيدليا أو مؤسسة علاج أو أي مقدم علاج آخر أو خدمات مرتبطة بالعلاج، يكون قد أبرم اتفاقية تسمح له بالاستفادة من نظام الدفع التكميلي من قبل الغير، وعند الاقتضاء، الإضافي.

المادة 8 : عندما ينص التنظيم المعمول به على اتفاقيات نموذجية للضمان الاجتماعي مع مقدمي العلاج أو هياكل العلاج أو الخدمات المرتبطة بالعلاج، فإنه لا يمكن التعاوضيات الاجتماعية إبرام اتفاقية الدفع من قبل الغير، في مجال التعويض التكميلي والإضافي لمصاريف العلاج الصحي، إلا مع مقدمي العلاج أو هياكل العلاج أو الخدمات المرتبطة بالعلاج المتعاقدين مع صناديق الضمان الاجتماعي.

المادة 18 : يمكن التعااضدية الاجتماعية إنشاء صناديق مشتركة للتقاعد التكميلي، في إطار الإندماج فيما بينها.

المادة 19 : يجب أن يكون التسيير المالي والمحاسبي لصندوق التقاعد التكميلي المذكور في المادة 17 أعلاه، منفصلا عن التسيير المالي والمحاسبي الخاص بالأداءات الأخرى للتعااضدية الاجتماعية.

لا يمكن أن تكون موارد صندوق التقاعد التكميلي محل توظيف إلا بقيم الخزينة العمومية أو بالسندات التي تصدرها الدولة أو تضمناها.

المادة 20 : يجب أن تكون الموارد المالية لصندوق التقاعد التكميلي للتعااضدية الاجتماعية محل اكتتاب عقد تأمين مع شركة تأمين معتمدة، ينص على الحفاظ على حقوق التقاعد التكميلي للأعضاء المخترطين للتعااضدية الاجتماعية المعنية، أو على تعويض الاشتراكات المحيطة لفائدة الأعضاء المخترطين الذين لا يستوفون شروط الاستفادة من حق التقاعد التكميلي، في حالة حل التعااضدية الاجتماعية أو توقفها عن الدفع.

المادة 21 : يمكن الانخراط في التقاعد التكميلي للتعااضدية الاجتماعية دون الإلزام بالانخراط في النظام العام أو أداءات النظام الاختياري الأخرى لهذه التعااضدية الاجتماعية.

يجب أن يشمل كل انخراط لمستخدمي هيئة مستخدمة في التقاعد التكميلي للتعااضدية الاجتماعية، كافة العمال الأجراء لهذه الهيئة، بعد اتفاق جماعي يبرم طبقا للأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بها.

يتم انخراط العمال غير الأجراء في التقاعد التكميلي، على أساس انخراط جماعي، من خلال المنظمات النقابية لأصحاب العمل أو المنظمات المهنية، بعد اتفاق جماعي مصدق عليه طبقا للأحكام التشريعية والتنظيمية والقانونية الأساسية المعمول بها.

يمكن الأعضاء المخترطين في التقاعد التكميلي لتعااضدية اجتماعية، المذكورين في الفقرتين 2 و3 أعلاه، أن ينخرطوا بصفة فردية وعلى عانتهم في التقاعد التكميلي، المنشأ بموجب هذا القانون، ضمن تعااضديات اجتماعية أخرى غير تلك الخاصة بقطاع نشاطهم.

يمكن مستخدمي الوظيفة العمومية وكذا الفئات الأخرى من العمال الذين لا يخضع مستخدموهم لأحكام

الإلكترونية للمؤمن له اجتماعيا مع مفاتيحهم الإلكترونية بالنسبة لأداءات التعااضدية الاجتماعية، حسب نفس الشروط والكيفيات المحددة بالنسبة للتأمينات الاجتماعية.

المادة 13 : توضح كيفيات إدراج التعااضديات الاجتماعية في نظام البطاقة الإلكترونية للمؤمن له اجتماعيا عن طريق التنظيم.

المادة 14 : يمكن التعااضديات الاجتماعية، من أجل تطبيق أحكام المواد 8 و9 و10 من هذا القانون، إبرام اتفاقيات مع صناديق الضمان الاجتماعي.

الفصل الثاني

أداءات النظام الاختياري

المادة 15 : يمكن التعااضدية الاجتماعية أن تدرج أداءات ذات طابع اختياري في قانونها الأساسي، تقدم مقابل اشتراكات أو مساهمات مالية خاصة.

تكون هذه الأداءات فردية أو جماعية، ويمكن أن تتعلق، لا سيما بالاستفادة من:

- التقاعد التكميلي كما هو محدد في هذا القانون،
- صندوق المساعدة والإسعاف المخصص، لا سيما لمساعدة الأعضاء المخترطين وذوي حقوقهم، في حالة مرض وحوادث عمل ومرض مهني ووفاة،
- المساعدة في السكن،
- التكوين المتواصل أو المؤهل،
- النشاطات الثقافية والرياضية،
- الأداءات المقدمة من قبل التعاونيات التعااضدية.

القسم الأول

التقاعد التكميلي

المادة 16 : يمنح التقاعد التكميلي الحق في معاش تقاعد تكميلي ذي طابع مالي وشخصي مدى الحياة، ابتداء من السن القانونية للتقاعد للنظام العام للضمان الاجتماعي كما هو منصوص عليه في التشريع المعمول به، لكل عامل منخرط بثبوت خمس عشرة (15) سنة من الاشتراكات في التعااضدية الاجتماعية، على الأقل.

المادة 17 : يجب أن يمول التقاعد التكميلي، المنصوص عليه في المادة 16 أعلاه، من قبل صندوق تقاعد تكميلي تنشئه التعااضدية الاجتماعية طبقا لأحكام هذا القانون.

- نسبة ما بين 6.1% و 7% من جزء أساس اشتراك الضمان الاجتماعي الذي يساوي أو يفوق مبلغه خمس عشرة (15) مرة الأجر الوطني الأدنى المضمون.

تطبق الأحكام المذكورة في الفقرة أعلاه، على العمال غير الأجراء حسب أسس وأجزاء أسس اشتراك الضمان الاجتماعي المحددة بالمبالغ السنوية للأجر الوطني الأدنى المضمون وفي حدود سقف أساس اشتراك الضمان الاجتماعي المحدد في التشريع والتنظيم المعمول بهما.

توزع نسبة اشتراك التقاعد التكميلي للعمال الأجراء، المنصوص عليها في الفقرة 3 أعلاه، بالتساوي بين المستخدم والعامل.

تقتطع اشتراكات التقاعد التكميلي من الدخل الخاضع للضريبة.

المادة 24 : لا يمكن تصفية أو دفع معاش التقاعد التكميلي إلا ابتداء من تصفية حقوق التقاعد الخاص بالنظام العام للضمان الاجتماعي.

المادة 25 : يجب أن تساوي كل سنة اشتراك معتمدة، بعنوان التقاعد التكميلي، 0.625% من الأجر الشهري المتوسط أو من الأساس المعتمد كمرجع لحساب معاش تقاعد النظام العام للضمان الاجتماعي.

تعد الفترات المماثلة لفترات العمل، بموجب التشريع المعمول به في مجال تقاعد النظام العام للضمان الاجتماعي، فترات انخراط بعنوان التقاعد التكميلي.

تجمع الحقوق في معاشات التقاعد التكميلي الممنوحة بعنوان الانخراط في عدة تعاضديات اجتماعية طبقا للأحكام المنصوص عليها في الفقرة 4 من المادة 21 أعلاه، مع معاش تقاعد النظام العام للضمان الاجتماعي.

المادة 26 : يمكن المنخرطين في التقاعد التكميلي للتعاضدية الاجتماعية الذين لا يتوفرون عند بلوغ السن القانونية لتصفية حقوق التقاعد التكميلي، على عدد السنوات الدنيا للاشتراك المنصوص عليها في المادة 16 أعلاه، الاستفادة من اعتماد سنوات الاشتراك الناقصة مقابل دفع اشتراكات التعويض على عاتقهم حصريا، في حدود خمس (5) سنوات.

هذه المادة، أن ينخرطوا بصفة فردية وعلى عاتقهم في التقاعد التكميلي المنشأ بموجب هذا القانون في أي تعاضدية اجتماعية.

المادة 22 : يمكن العامل الأجير الذي يتوقف عن نشاطه المهني في مؤسسة أو هيئة أو مقاوله يكون مستخدموها منخرطين في التقاعد التكميلي لتعاضدية اجتماعية، والذي يوظف في مؤسسة أو هيئة أو مقاوله أخرى أو يمارس نشاطا لحسابه الخاص، أن يبقى منخرطا في التقاعد التكميلي لنفس التعاضدية الاجتماعية، مع دفع مجمل الاشتراك الخاص به على أساس الأجر أو الدخل المتقاضى عن نشاطه المهني الجديد، طبقا للتشريع المعمول به.

تطبق أحكام الفقرة الأولى أعلاه، على العامل غير الأجير الذي يتوقف عن نشاطه المهني الذي انخرط بموجبه في التقاعد التكميلي لتعاضدية اجتماعية.

المادة 23 : يترتب على الانخراط في التقاعد التكميلي للعمال الأجراء، المتناقص عليه في المادة 21 أعلاه، دفع اشتراكات على عاتق المستفيدين والمستخدمين المعنيين.

تكون اشتراكات التقاعد التكميلي للعمال غير الأجراء، حصريا، على عاتق المستفيدين.

تحدد النسبة الإجمالية لاشتراك التقاعد التكميلي بموجب القانون الأساسي للتعاضدية الاجتماعية كما يأتي :

- نسبة 3% من أساس أو جزء من أساس اشتراك الضمان الاجتماعي الذي يكون مبلغه أقل من ثلاث (3) مرات الأجر الوطني الأدنى المضمون.

- نسبة ما بين 3.1% و 4% من جزء أساس اشتراك الضمان الاجتماعي الذي يتراوح مبلغه بين ثلاث (3) مرات وأقل من خمس (5) مرات الأجر الوطني الأدنى المضمون.

- نسبة ما بين 4.1% و 5% من جزء أساس اشتراك الضمان الاجتماعي الذي يتراوح مبلغه بين خمس (5) مرات وأقل من عشر (10) مرات الأجر الوطني الأدنى المضمون.

- نسبة ما بين 5.1% و 6% من جزء أساس اشتراك الضمان الاجتماعي الذي يتراوح مبلغه بين عشر (10) مرات وأقل من خمس عشرة (15) مرة الأجر الوطني الأدنى المضمون.

كما يمكن أن تؤسس من قبل أشخاص لهم صفة المؤمن لهم اجتماعيا، طبقا للتشريع المعمول به، ولا سيما:

- الأشخاص المتقاعدين أو أصحاب معاشات أو ربوع بعنوان الضمان الاجتماعي،

- المجاهدين وأرامل الشهداء المستفيدين من منح الدولة، وفقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما،

- ذوي حقوق المتعاضدين المتوفين.

المادة 32: يحق للأشخاص المذكورين في المادة 31

أعلاه، أن يؤسسوا تعاضدية اجتماعية، أو ينضموا بحرية وطوعية إلى تعاضديات اجتماعية موجودة، شريطة أن يحتثوا للتشريع والتنظيم المعمول بهما ولقوانينها الأساسية.

يمكن أن يكون الانخراط جماعيا، يكتب من قبل المستخدم أو منظمة نقابية أو مهنية تبعا لاتفاق جماعي يتم طبقا للتشريع المعمول به.

يجب أن يؤكد الانخراط الجماعي المنصوص عليه في الفقرة 2 أعلاه، بانخراط فردي

المادة 33: يجب أن تضم التعاضدية الاجتماعية

عددا أدنى من المتخثرين لا يقل عن خمسة آلاف (5000) متخثر، لضمان استمرارية وديمومة أعمالها المنصوص عليها في هذا القانون.

يجب على التعاضدية الاجتماعية الحفاظ على عدد أدناه خمسة (5) أعضاء متخثرين مشتركين مقابل مستفيد واحد (1) من معاش التقاعد التكميلي، بعنوان صندوق التقاعد التكميلي.

المادة 34: يمكن التعاضديات الاجتماعية أن

تؤسس، فيما بينها، اتحادات أو اتحاديات أو اتحاد التعاضديات من أجل تحقيق نفس الأهداف أو أهداف مماثلة لقائدة أعضائها المتخثرين، حسب نفس قواعد تأسيس التعاضديات الاجتماعية المنصوص عليها في هذا القانون.

تعد الاتحادات والاتحاديات واتحاد التعاضديات المنشأة، حسب ما سبق ذكره، تعاضديات اجتماعية في مفهوم هذا القانون.

المادة 35: تؤسس التعاضدية الاجتماعية بحرية،

عقب انعقاد جمعية عامة تأسيسية تضم أعضائها المؤسسين.

يعتمد في حساب اشتراكات التعميخ، المنصوص عليها في الفقرة أعلاه، على الأساس الأخير لاشتراكات الضمان الاجتماعي للعامل قبل إحالته على التقاعد.

يحدد القانون الأساسي للتعاضدية الاجتماعية كليات اعتماد سنوات الاشتراك الناقصة المنصوص عليها في الفقرة الأولى أعلاه.

المادة 27: يجب دفع معاشات التقاعد التكميلي

حسب نفس الفترات والكليات المنصوص عليها بالنسبة لتقاعد النظام العام للضمان الاجتماعي.

تطبق نفس القواعد المعمول بها في مجال تقاعد النظام العام للضمان الاجتماعي، بما فيها المعاش المنقول، في حالة وفاة مؤمن له اجتماعيا منخرط في التقاعد التكميلي لتعاضدية اجتماعية.

المادة 28: ترفع قيمة معاشات التقاعد التكميلي

بأثر، ابتداء، من أول مايو من كل سنة، على أساس نسبة يقترحها مجلس الإدارة للتعاضدية الاجتماعية وتصادق عليها جمعيتها العامة.

القسم الثاني

صندوق المساعدة والإسعاف

المادة 29: يحدد القانون الأساسي للتعاضدية

الاجتماعية كليات تمويل صندوق المساعدة والإسعاف وطبيعة الأذات التي تقدم من طرف الصندوق، وكذا شروط منحها لأعضائها المتخثرين و ذوي حقوقهم.

المادة 30: يحدد القانون الأساسي للتعاضدية

الاجتماعية الأذات الأخرى ذات الطابع الاختياري، المنصوص عليها في المادة 15 أعلاه

الباب الثالث

تأسيس التعاضديات الاجتماعية وتنظيمها وسيرها

الفصل الأول

التأسيس والمقوق والواجبات والقانون الأساسي للتعاضديات الاجتماعية

القسم الأول

التأسيس

المادة 31: يمكن أن تتأسس التعاضدية الاجتماعية

بين عمال أجراء في المؤسسات والإدارات العمومية والمؤسسات والمقاولات العمومية أو الخاصة، وكذا بين أشخاص يمارسون نشاطا لحسابهم الخاص.

الأحزاب السياسية، ولا يمكن أن تكون لها أي علاقة بها تنظيمية كانت أم هيكلية، كما لا يمكن أن تتلقى منها إعانات أو هبات أو وصايا، مهما يكن شكلها ولا يجوز لها أيضا أن تساهم في تمويلها.

المادة 49 : يجب أن ينص القانون الأساسي للتعاضدية الاجتماعية، على الخصوص، على ما يأتي:

- هدف التعاضدية الاجتماعية وتسميتها ومقرها،
- نط التنظيم ومجال الاختصاص الإقليمي،
- حقوق وواجبات الأعضاء المنخرطين وذوي حقوقهم، طبقا للتشريع المعمول به،
- شروط وكيفيات انخراط الأعضاء، وسحبهم وشطبهم وإقصائهم،
- الشروط المرتبطة بحق تصويت الأعضاء المنخرطين،
- قواعد وكيفيات انتخاب الأعضاء المنخرطين المندوبين في الجمعية العامة،
- دور الجمعية العامة والهيئات الأخرى للتعاضدية الاجتماعية طبقا للتشريع المعمول به ونط سيرها،
- نط انتخاب هيئات التعاضدية الاجتماعية وتجديدها، طبقا للتشريع المعمول به،
- الإجراءات الراسي إلى ضمان استمرارية مهام مجلس الإدارة الذي يطبق في حالة مانع أو وفاة أو استقالة أو فقدان صفة رئيس مجلس الإدارة،
- قواعد عزل أعضاء مجلس الإدارة واستخلافهم من طرف الجمعية العامة،
- قواعد بلوغ النصاب والأغلبية المطلوبة لاتخاذ قرارات الجمعية العامة وهيئات التعاضدية الاجتماعية،
- قواعد وإجراءات دراسة تقارير النشاط والمراقبة وحسابات التعاضدية الاجتماعية والمصادقة عليها،
- أداءات النظام العام للتعاضدية الاجتماعية، الفردية والجماعية والأداءات الاختيارية المقدمة من قبل التعاضدية الاجتماعية،
- شروط وكيفيات الاشتراك والمساهمة المالية للمستفيدين من أداءات النظام العام للتعاضدية الاجتماعية، الفردية والجماعية وللمستفيدين من الأداءات الاختيارية، طبقا للتشريع المعمول به،

- اقتناء، مجانا أو بمقابل، الممتلكات المنقولة أو العقارية لممارسة نشاطاتها المنصوص عليها في قانونها الأساسي،

- تلقي الهبات والوصايا طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما.

المادة 42 : يتعين على مجلس الإدارة المنبثق عن الجمعية العامة التأسيسية أن ينظم جمعية عامة انتخابية لهيئات التعاضدية الاجتماعية، طبقا لأحكام هذا القانون، في أجل لا يتجاوز ثمانية عشر (18) شهرا ابتداء من تاريخ انعقاد الجمعية العامة التأسيسية.

المادة 43 : يمكن التعاضدية الاجتماعية، في ظل احترام القيم والشوايت الوطنية والأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بها وبعد رخصة من السلطة العمومية المختصة، أن تنخرط أو تتعاون مع تعاضديات اجتماعية أجنبية تشد الأهداف نفسها أو أهدافا مماثلة.

وتخضع الهبات والوصايا وكل إعانات أخرى، مهما كان نوعها الأتية من تعاضديات اجتماعية أو منظمات أجنبية، إلى الترخيص المسبق للسلطة العمومية المختصة، بعد رأي وزارة الخارجية ووزارة الداخلية والجماعات المحلية.

القسم الثاني

الحقوق والواجبات والقانون الأساسي للتعاضدية الاجتماعية

المادة 44 : تكتسب صفة العضوية في تعاضدية اجتماعية بتوقيع المعني عقد انخراط وتثبت هذه الصفة ببطاقة انخراط تسلم من قبل التعاضدية الاجتماعية.

المادة 45 : يتمتع أعضاء التعاضدية الاجتماعية بالحقوق والواجبات المحددة في هذا القانون والقانون الأساسي للتعاضدية الاجتماعية.

المادة 46 : يحق لكل عضو منخرط في التعاضدية الاجتماعية المشاركة في هيئات التعاضدية الاجتماعية، طبقا لأحكام هذا القانون وقانونها الأساسي.

المادة 47 : يمنع أي شخص معنوي أو طبيعي أجنبي عن التعاضدية الاجتماعية من التدخل في سيرها.

المادة 48 : يجب أن تتميز التعاضدية الاجتماعية بهدفها وتسميتها وعملها عن الجمعيات، وكذا عن

لا يمكن أعضاء هيئات التعاقدية الاجتماعية تلقي أي أجرة أو مزايا أخرى من التعاقدية الاجتماعية بحكم ممارسة عهدهم، ما عدا تلك المنصوص عليها في هذا القانون.

المادة 56 : تتكون الجمعية العامة للتعاقدية الاجتماعية من الأعضاء المنخرطين المندوبين الذين ينتخبون بأغلبية الأعضاء المنخرطين وفقا للشروط والكيفيات المحددة في قانونها الأساسي.

المادة 57 : تجدد تشكيلة الجمعية العامة كل خمس (5) سنوات.

يقوم مجلس الإدارة بإجراءات تجديد الأعضاء المنخرطين مندوبي الجمعية العامة قبل ستة (6) أشهر على الأقل، من الأجل المحدد لانقضاء العهدة.

يجري انتخاب الأعضاء المنخرطين المندوبين في أماكن العمل أو في أي مكان آخر يعتبره مجلس الإدارة مناسباً، تحت إشراف أحد أعضائه يقوضه قانوننا هذا المجلس.

يضع المستخدمون، تحت تصرف عمالهم الأعضاء المنخرطين في التعاقدية الاجتماعية، المكان والوسائل الضرورية لتحضير وإجراء الانتخابات المذكورة في الفقرة 3 أعلاه.

أعضاء مجلس الإدارة الممارسون غير معينين بعملية التجديد على مستوى القاعدة.

المادة 58 : الجمعية العامة هي الهيئة السيدة للتعاقدية الاجتماعية، وبهذه الصفة تقوم بما يأتي:

- تصديق على القانون الأساسي للتعاقدية الاجتماعية وتعديله،

- تصديق على شروط وكيفيات الاشتراك والمساهمة المالية، بعنوان أداءات النظام العام للتعاقدية الاجتماعية، الفردية والجماعية، وعند الاقتضاء، الأداءات الاختيارية طبقاً لأحكام هذا القانون وقانونها الأساسي،

- تبت في كيفيات توزيع موارد التعاقدية الاجتماعية وتخصيصها طبقاً لأحكام هذا القانون،

- تنتخب أعضاء مجلس الإدارة،

- تنتخب أعضاء لجنة الرقابة،

- تحدد شروط وكيفيات تعويض مصاريف الإيواء والنقل لأعضاء هيئات التعاقدية الاجتماعية بمناسبة الاجتماعات المنصوص عليها في القانون الأساسي،

- شروط وكيفيات منح أداءات النظام العام للتعاقدية الاجتماعية، الفردية والجماعية، وعند الاقتضاء، الأداءات الاختيارية لفائدة الأعضاء المنخرطين وذوي حقوقهم،

- شروط وكيفيات استمرار أو توقف تقديم أداءات النظام العام للتعاقدية الاجتماعية، الفردية والجماعية، وعند الاقتضاء، الأداءات الاختيارية لفائدة الأعضاء الذين توقفوا عن دفع الاشتراكات.

- شروط وكيفيات الحل الإرادي للتعاقدية الاجتماعية وأيلولة ممتلكاتها.

المادة 50 : يمنع على التعاقدية الاجتماعية إدراج في قانونها الأساسي أحكاماً يمكن أن يترتب عليها أي تمييز بين أعضائها المنخرطين.

المادة 51 : يتعين على التعاقدية الاجتماعية إخطار السلطة العمومية المختصة بكل التعديلات التي تدخلها على قانونها الأساسي وكل التغييرات التي تطرأ على هيئتها وعلى هيكل التسيير في الثلاثين (30) يوماً الموالية للقرارات المتخذة.

لا يعتد لدى الغير بهذه التعديلات والتغييرات إلا بعد المصادقة عليها من قبل الجمعية العامة للتعاقدية الاجتماعية والتصريح على مطابقتها من قبل السلطة العمومية المختصة، في أجل أقصاه شهران (2) ابتداء من تاريخ نشرها في يوميتين (2) إعلاميتين نواتي توزيع وطني، على الأقل.

الفصل الثاني

هيئات التعاقدية الاجتماعية

المادة 52 : هيئات التعاقدية الاجتماعية هي:

- الجمعية العامة،

- مجلس الإدارة،

- مكتب مجلس الإدارة،

- لجنة الرقابة.

المادة 53 : تنتخب هيئات التعاقدية الاجتماعية وتجدر طبقاً لأحكام هذا القانون وقانونها الأساسي.

المادة 54 : تمارس مهام أعضاء الهيئات المذكورة في المادة 52 أعلاه، مجاناً.

المادة 55 : تتناهي عهدة أعضاء هيئات التعاقدية الاجتماعية مع ممارسة كل وظيفة مأجورة في التعاقدية الاجتماعية.

يسكن عقد جمعية عامة غير عادية برحاب من أغلبية أعضائها أو من رئيس أو أغلبية أعضاء مجلس الإدارة أو من السلطة العمومية المختصة لدراسة المسائل الاستثنائية المتعلقة بنشاطات التعااضدية الاجتماعية.

المادة 61 : تنعقد اجتماعات الجمعية العامة بحضور محضر قضائي.

المادة 62 : يتعين على رئيس مجلس الإدارة أن يرسل للأعضاء المنخرطين، مندوبي الجمعية العامة، مشروع جدول الأعمال وكل الوثائق المرتبطة به قبل واحد وعشرين (21) يوما على الأقل من التاريخ المقرر لعقد الاجتماع.

المادة 63 : يدير التعااضدية الاجتماعية مجلس إدارة يتكون من خمسة (5) إلى أحد عشر (11) عضوا منخرطا مندوبا، تنتخبهم الجمعية العامة طبقا لقانونها الأساسي.

ينتخب مجلس الإدارة من بين أعضائه رئيسا.

المادة 64 : تحدد عهدة أعضاء مجلس الإدارة بخمس (5) سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة.

المادة 65 : يتولى مجلس الإدارة مهمة الإشراف على تسيير التعااضدية الاجتماعية باسم الجمعية العامة.

يمارس مجلس الإدارة السلطة العامة لإدارة التعااضدية الاجتماعية التي تفوضه إياها الجمعية العامة، في الحدود المنصوص عليها في التشريع المعمول به وقانونها الأساسي.

وبهذه الصفة، يكلف مجلس الإدارة على الخصوص، بما يأتي :

- يتأكد من مسك دفاتر الحسابات والكتابات المالية المطلوبة قانونا،

- يتابع تطور عناصر ممتلكات التعااضدية الاجتماعية، لا سيما الأرصدة والسندات والقيم،

- ينشط إعداد مشاريع برامج التعااضدية الاجتماعية، ويعرضها على الجمعية العامة للمصادقة عليها،

- يتابع إنجاز البرامج المصادق عليها من قبل الجمعية العامة،

- يبت في تقديرات الميزانية السنوية،

- يبت في مشاريع التنظيم وأنظمة تسيير التعااضدية الاجتماعية،

- تحدد شروط وكيفيات دفع التعويضات الناتجة عن فقدان أعضاء مجلس الإدارة لمداخلهم أو أجورهم بمناسبة ممارسة وظائفهم في التعااضدية الاجتماعية،

- تبت في برنامج التعااضدية الاجتماعية،

- تبت في كل اتفاق واتفاقية نموذجية للاداءات أو الخدمات مع مقدمي العلاج أو الخدمات المرتبطة بالعلاج وصناديق الضمان الاجتماعي،

- تعين محافظ الحسابات وتحدد أجرته، طبقا للتشريع المعمول به،

- تدرس تقارير لجنة الرقابة ومحافظ الحسابات وتصادق عليها،

- تدرس حسابات التعااضدية الاجتماعية التي يقدمها رئيس مجلس الإدارة وتصادق عليها، بعد الاستماع إلى محافظ الحسابات ولجنة الرقابة،

- تدرس التقرير الأدبي والمالي لمجلس الإدارة وتصادق عليه،

- تبت في مشاريع الاندماج والانفصال أو حل التعااضدية الاجتماعية، طبقا للتشريع المعمول به وأحكام قانونها الأساسي،

- تبت في مشاريع الانضمام إلى اتحادات أو اتحاديات أو اتحاد التعااضديات الاجتماعية، طبقا للتشريع المعمول به،

- تبت في إمكانية إقامة العلاقات مع التعااضديات الاجتماعية الأجنبية ذات الأهداف المماثلة طبقا للتشريع المعمول به،

- تباشر، عند الاقتضاء، الدعاوى المرتبطة بمسؤولية أعضاء مجلس الإدارة أمام الجهات القضائية المختصة،

- تبت في اقتناء الأموال المنقولة والعقارية والتصرف فيها،

- تبت في قبول الهبات والوصايا.

المادة 59 : تدون قرارات الجمعية العامة في محضر، وتفيد في سجل يفتح لهذا الغرض، موقعا ومؤشرا عليه من قبل رئيس المحكمة المختصة إقليميا.

المادة 60 : تجتمع الجمعية العامة مرة واحدة (1) كل سنة، بناء على استدعاء من رئيس مجلس الإدارة.

ينعقد اجتماع الجمعية العامة وجوبا، خلال الخمسة (5) أشهر التي تلي تغل حسابات السنة المالية للتعااضدية الاجتماعية، وتقوم بدراستها والمصادقة عليها طبقا لأحكام المادة 58 أعلاه.

المادة 71 : تتكون لجنة الرقابة من ثلاثة (3) إلى خمسة (5) أعضاء منخرطين مندوبين من غير أعضاء مجلس الإدارة، تنتخبهم الجمعية العامة من بين أعضائها، من بين المرشحين ذوي المؤهلات والكفاءات المطلوبة لممارسة مهامهم.

تتولى هذه اللجنة مهمة التدقيق ومراقبة التسيير الإداري والمالي والتعاضدية الاجتماعية وشروط سيرها وممارسة نشاطاتها وتنفيذ قرارات وتوصيات الجمعية العامة ومجلس الإدارة.

تعد هذه اللجنة تقريرا عن المراقبة وتعرضه على الجمعية العامة خلال اجتماعها.

يمكن لجنة الرقابة أن تطلب انعقاد جمعية عامة استثنائية على أساس تقرير يوجه إلى رئيس مجلس إدارة التعاضدية الاجتماعية مع إرسال نسخة منه إلى السلطة العمومية المختصة.

الفصل الثالث

التنظيم الإداري للتعاضدية الاجتماعية

المادة 72 : يحدد تنظيم هيكل تسيير التعاضدية الاجتماعية وسيره بموجب قانونها الأساسي.

المادة 73 : يتوفر مسؤول هيكل التسيير على السلطات المخولة له بموجب القانون الأساسي للتعاضدية الاجتماعية، ويمارسها تحت مسؤولية ومراقبة مجلس الإدارة.

المادة 74 : تنشئ الجمعية العامة ضمنها لجنة الاتصال مع المنظمات النقابية للعمال وأصحاب العمل والمنظمات المهنية الأكثر تمثيلا على الصعيد الوطني.

تتمثل المهمة الأساسية للجنة الاتصال في ترقية التشاور بين التعاضدية الاجتماعية وممثلي العمال وأصحاب العمل، الرامي إلى تطوير الانخراط في التعاضدية الاجتماعية وتسهيل تنفيذ الأحكام المنصوص عليها في هذا القانون.

تحدد تشكيلة لجنة الاتصال وكيفية سيرها بموجب القانون الأساسي للتعاضدية الاجتماعية.

- ينفذ قرارات الجمعية العامة، لا سيما تلك المتعلقة بتخصيص الأموال وتسييرها، وعند الاقتضاء، بقبول الهيئات والوصايا طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما.

- ينفذ الاتفاقات والاتفاقيات النموذجية الخاصة بالأداءات أو الخدمات، مع مقدمي العلاج أو الخدمات المرتبطة بالعلاج وصناديق الضمان الاجتماعي المصادق عليها من قبل الجمعية العامة.

- يبيت في اقتراحات تعيين مسؤول هيكل التسيير أو إنهاء مهامه، التي يعرضها عليه رئيس مجلس الإدارة ويحدد شروط وكيفية دفع أجرته.

- يعرض، سنويا، على الجمعية العامة تقريره عن نشاطات وتسيير التعاضدية الاجتماعية وكذا حساباتها وحساباتها وجرودها.

المادة 66 : يجتمع مجلس الإدارة في دورة عادية أربع (4) مرات في السنة، بناء على استدعاء من رئيسه.

ويجتمع في دورة غير عادية بناء على طلب من رئيسه أو بطلب من نصف أعضائه على الأقل.

المادة 67 : تدون مداوات مجلس الإدارة في محضر وتفيد في سجل مداوات المجلس الذي يفتح لهذا الغرض، ويكون مرقما ومؤشرا عليه من قبل رئيس المحكمة المختصة إقليميا.

المادة 68 : يتولى رئيس مجلس إدارة التعاضدية الاجتماعية ما يأتي :

- يرأس اجتماعات مجلس الإدارة،

- يمثل التعاضدية الاجتماعية أمام القضاء وفي كل أعمال الحياة المدنية، إلا عندما يفوض، بعقد رسمي لهذا الغرض، جزءا من سلطاته أو كلها لكل عضو آخر في مجلس الإدارة أو لمسؤول هيكل التسيير.

المادة 69 : يكلف مكتب مجلس الإدارة الذي يتكون من ثلاثة (3) إلى خمسة (5) أعضاء منخرطين مندوبين ينتخبهم مجلس الإدارة من بين أعضائه، بتنفيذ قرارات مجلس الإدارة.

المادة 70 : يحق لأعضاء مجلس إدارة التعاضدية الاجتماعية والعمال الأجراء الحصول على غيابات يرخس لهم بها مستخدموهم للمشاركة في اجتماعات مجلس الإدارة، طبقا للتشريع المعمول به.

الباب الرابع

الأحكام المالية ومراقبة التعااضدية الاجتماعية

الفصل الأول

موارد وأملك التعااضدية الاجتماعية

المادة 75 : تتكون موارد التعااضدية الاجتماعية مما يأتي :

- الاشتراكات والمساهمات المالية الأخرى لأعضائها المنخرطين،

- المداخليل الناجمة عن الأداءات التي تقدمها التعااضدية الاجتماعية،

- عائدات الأموال التي توظفها أو التي تستثمرها التعااضدية الاجتماعية،

- الإعانات المحتملة الممنوحة للتعااضدية الاجتماعية، طبقا للتشريع المعمول به،

- عائدات الدعاوى التعويضية المنصوص عليها في المادة 102 أدناه،

- الوصايا والهيئات طبقا للتشريع المعمول به.

المادة 76 : تعدد نسبة الاشتراك في النظام العام للتعااضدية الاجتماعية الذي يمنح الحق في أداءات النظام العام، الفردية والجماعية، المطبقة على أساس اشتراك الضمان الاجتماعي بموجب القانون الأساسي للتعااضدية الاجتماعية، كما يأتي:

- نسبة أقصاها 1.5% من أساس أو جزء من أساس اشتراك الضمان الاجتماعي الذي يكون مبلغه أقل من ثلاث (3) مرات الأجر الوطني الأدنى المضمون،

- نسبة ما بين 1.6% و3% من جزء أساس اشتراك الضمان الاجتماعي الذي يتراوح مبلغه بين ثلاث (3) مرات وأقل من خمس (5) مرات الأجر الوطني الأدنى المضمون،

- نسبة ما بين 3.1% و5% من جزء أساس اشتراك الضمان الاجتماعي الذي يتراوح مبلغه بين خمس (5) مرات وأقل من عشر (10) مرات الأجر الوطني الأدنى المضمون،

- نسبة ما بين 5.1% و6% من جزء أساس اشتراك الضمان الاجتماعي الذي يتراوح مبلغه بين عشر (10) مرات وأقل من خمس عشرة (15) مرة الأجر الوطني الأدنى المضمون.

- نسبة ما بين 6.1% و7% من جزء أساس اشتراك الضمان الاجتماعي الذي يساوي أو يفوق مبلغه خمس عشرة (15) مرة الأجر الوطني الأدنى المضمون.

تطبق الأحكام المذكورة في الفقرة أعلاه، على العمال غير الأجراء حسب أسس وأجزاء أسس اشتراك الضمان الاجتماعي المحددة بالمبالغ السنوية للأجر الوطني الأدنى المضمون، وفي حدود سقف أساس اشتراك الضمان الاجتماعي المنصوص عليه في التشريع والتنظيم المعمول بهما.

تحدد نسبة الاشتراك و/أو مبلغ المساهمة المالية، بعنوان الأداءات الاختيارية، بموجب القانون الأساسي للتعااضدية الاجتماعية مع مراعاة الأحكام المنصوص عليها في المادة 23 أعلاه.

المادة 77 : يتعين على التعااضدية الاجتماعية تأسيس صندوق احتياط يخص ضمان توازاناتها المالية. وتحدد موارد هذا الصندوق طبقا لأحكام المادة 79 أدناه.

المادة 78 : يترتب على الانخراط في التعااضدية الاجتماعية اقتطاع الاشتراك من قبل الهيئة المستخدمة أو الهيئة المدينة للمعاش أو ربع الضمان الاجتماعي.

يدفع هذا الاشتراك للتعااضدية الاجتماعية في أجل أقصاه ثلاثون (30) يوما، ابتداء من تاريخ اقتطاعه.

يترتب على فقدان صفة المنخرط توقف اقتطاع الاشتراك. ويتعين على التعااضدية الاجتماعية في هذه الحالة، أن تعلم الهيئة المستخدمة أو المدينة للمعاش أو ربع الضمان الاجتماعي في أجل ثلاثين (30) يوما.

يدفع المنخرطون الذين يمارسون نشاطا لحسابهم الخاص اشتراكاتهم إلى التعااضدية الاجتماعية حسب الكيفيات والدورية الزمنية التي يحددها قانونها الأساسي.

المادة 79 : تخصص موارد التعااضدية الاجتماعية الناجمة عن الاشتراكات، بعنوان أداءات النظام العام للتعااضدية الاجتماعية، لما يأتي:

- الأداءات الفردية،

21	الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية / العدد 01	16 ربيع الأول عام 1436 هـ 7 يناير سنة 2015 م
<p style="text-align: center;">الفصل الثاني مراقبة التعااضدية الاجتماعية</p> <p>المادة 86 : يتولى تدقيق ومراقبة التسيير المالي والمحاسبي للتعااضدية الاجتماعية محافظ حسابات تعيينه. لهذا الغرض، الجمعية العامة للتعااضدية الاجتماعية</p> <p>يدقق محافظ الحسابات المعين، طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما، على الخصوص في صحة الكتابات المحاسبية والحاصلات والجرود وكذا صحة المعلومات المقدمة عن حسابات التعااضدية الاجتماعية في تقارير تعرض، لهذا الغرض، على الجمعية العامة.</p> <p>المادة 87 : يمكن مجلس الإدارة أيضا أن يقرر مباشرة أي عملية تدقيق أو مراقبة تسيير التعااضدية الاجتماعية.</p> <p>المادة 88 : يمارس الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي الرقابة على شروط تطبيق أحكام هذا القانون.</p> <p>تحدد كيفيات تطبيق هذه الرقابة عن طريق التنظيم.</p> <p>المادة 89 : يتعين على التعااضدية الاجتماعية أن ترسل سنويا إلى الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي ما يأتي :</p> <p>- الوثائق المتعلقة بتعداد الأعضاء المنخرطين المؤكد من قبل الهيئات المستخدمة أو المنظمات التمثيلية للأعضاء المنخرطين.</p> <p>- ميزانية التعااضدية الاجتماعية،</p> <p>- الكشوف المالية المنصوص عليها في القانون رقم 07-11 المؤرخ في 15 ذي القعدة عام 1428 الموافق 25 نوفمبر سنة 2007 والمتضمن النظام المحاسبي المالي،</p> <p>- الكشوف المالية المنصوص عليها في القانون المذكور في المطة أعلاه، للسنة المالية السابقة لصندوق التقاعد التكميلي،</p> <p>- نسخة من عقد التأمين المنصوص عليه في المادة 20 أعلاه.</p>	<p>- الأداءات الجماعية،</p> <p>- برنامج الاستثمار،</p> <p>- تأسيس صندوق الاحتياط،</p> <p>- مصاريف سير التعااضدية الاجتماعية.</p> <p>لا يمكن أن تتعدى مصاريف سير التعااضدية الاجتماعية نسبة 10% من الموارد الناتجة عن الاشتراكات.</p> <p>تحدد نسب تخصيص الموارد المذكورة في الفقرة الأولى أعلاه، بعنوان الأداءات وبرنامج الاستثمار وصندوق الاحتياط حسب الكيفيات التي تحدد عن طريق التنظيم.</p> <p>المادة 80 : مع مراعاة أحكام المادتين 19 و23 أعلاه، توزع الموارد الناجمة عن مبالغ الاشتراكات المدفوعة، بعنوان الأداءات الاختيارية، حسب الكيفيات المحددة في القانون الأساسي للتعااضدية الاجتماعية.</p> <p>تخصص الموارد الأخرى غير الواردة من الاشتراكات، وفقا للقانون الأساسي للتعااضدية الاجتماعية.</p> <p>المادة 81 : تخصص الإعانات المحتملة التي تمنح للتعااضدية الاجتماعية في مجملها للأغراض التي رصدت لها طبقا للتشريع المعمول به.</p> <p>المادة 82 : يكون استعمال أموال التعااضدية الاجتماعية وممتلكاتها حصريا من اختصاص هيئاتها</p> <p>المادة 83 : تفتح السنة المالية للتعااضدية الاجتماعية في أول يناير وتغلق في 31 ديسمبر من كل سنة.</p> <p>المادة 84 : يمدك محاسبة التعااضدية الاجتماعية محاسب وفقا للشكل التجاري. طبقا للقوانين والأنظمة المعمول بها.</p> <p>يعين مسؤول هيكل تسيير التعااضدية الاجتماعية محاسبا يمارس مهامه تحت مسؤوليته.</p> <p>المادة 85 : تشكل ممتلكات التعااضدية الاجتماعية من مجموع الأملاك العقارية والمنقولة المكتسبة أو المنجزة في إطار تنفيذ مهامها.</p>	

المادة 92 : يصدر الحل الإرادي للتعاضدية الاجتماعية من طرف أعضائها المخترطين طبقا للتشريع المعمول به وأحكام قانونها الأساسي، بعد الإخطار المسبق للسلطة العمومية المختصة وموافقتها.

وبهذا الصدد، تعرض التعاضدية الاجتماعية على السلطة العمومية المختصة برنامج تصفية تعدده طبقا للتشريع المعمول به، تبين فيه لاسيما، الأجال والشروط المالية لتصفيتها وتسيير التزاماتها.

المادة 93 : يشترتب على الحل الإرادي للتعاضدية الاجتماعية أيلولة الممتلكات وفقا لقانونها الأساسي.

المادة 94 : يمكن حل تعاضدية اجتماعية عن طريق القضاء، بطلب من السلطة العمومية المختصة عندما تمارس التعاضدية الاجتماعية نشاطات مخالفة للتشريع المعمول به، ولا سيما :

- مخالفة أحكام المواد 33 و43 و50 و89 من هذا القانون،

- ممارسة نشاطات أخرى غير منصوص عليها في قانونها الأساسي.

المادة 95 : في حالة الحل الصادر عن طريق القضاء، تتم أيلولة ممتلكات التعاضدية الاجتماعية وفقا لقانونها الأساسي، ما لم يقض قرار العدالة بخلاف ذلك.

المادة 96 : عندما تمارس التعاضدية الاجتماعية نشاطا ذا صالح عام و/أو منفعة عمومية، فإن السلطة العمومية المختصة تتخذ أو تعمل على اتخاذ تدابير ملائمة قصد ضمان استمرارية نشاطها والحفاظ على حقوق أعضائها المخترطين.

الباب السادس

المجلس الوطني للتعاضدية الاجتماعية

المادة 97 : يؤسس مجلس وطني للتعاضدية الاجتماعية. ويكون المجلس جهازا استشاريا تتمثل مهمته في إبداء كل رأي واقتراح وتوصية تتعلق بنشاطات التعاضديات الاجتماعية، من شأنها ترقية الحركة التعاضدية وتشجيع المشاور في إطار التعاضدية الاجتماعية.

- تقرير محافظ الحسابات للسنة المالية المنصرمة،

- تقرير لجنة المراقبة،

- التقرير السنوي لنشاط وتسيير التعاضدية الاجتماعية الموقع قانونا من طرف رئيس مجلس الإدارة

ترسل التقارير والكشوف المالية المنصوص عليها في الفقرة أعلاه وكذا محضر الجمعية العامة المتعلق بها، تحت مسؤولية رئيس مجلس إدارة التعاضدية الاجتماعية، إلى الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي وجوبا قبل نهاية السداسي الأول للسنة الموالية للسنة المالية المغلقة.

المادة 90 : في حالة معارضة عدم احترام أحكام المادة 60 أعلاه، أو خلل خطير في تسيير التعاضدية الاجتماعية، يمكن السلطة العمومية المختصة أن تستدعي جمعية عامة استثنائية من أجل اتخاذ الإجراءات المناسبة، بعد إعداد التعاضدية الاجتماعية.

وإذا تعذر ذلك، يمكن السلطة العمومية المختصة اللجوء إلى تعيين متصرف إداري مؤقت، تحدد مهامه عن طريق التنظيم.

وفي حالة ما إذا كانت التعاضدية الاجتماعية موضوع إجراء قضائي، فإنه يمكن الجهة القضائية المختصة المخطرة قانونا أن تعين متصرفا إداريا مؤقتا طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما.

الباب الخامس

حل التعاضدية الاجتماعية

المادة 91 : يمكن حل التعاضدية الاجتماعية بصفة إرادية أو عن طريق القضاء.

يشترتب على حل التعاضدية الاجتماعية إلغاء تسجيلها بقرار من السلطة العمومية المختصة.

ينشر قرار إلغاء التسجيل المنصوص عليه في الفقرة أعلاه على نفقة التعاضدية الاجتماعية، في حالة التصفية، في يوميتين (2) إعلاميتين ذواتي توزيع وطني، على الأقل.

المادة 103 : يتعرض للعقوبات المنصوص عليها في المادة 376 من قانون العقوبات، كل مسؤول لم يدفع للتعااضدية الاجتماعية الاشتراكات المقطوعة طبقا للمادة 78 أعلاه.

المادة 104 : دون الإخلال بالعقوبات المنصوص عليها في التشريع المعمول به، يعاقب بالحبس من سنة واحدة (1) إلى خمس (5) سنوات، وبغرامة من عشرين ألف دينار (20.000 دج) إلى مائتي ألف دينار (200.000 دج)، كل من يستعمل الموارد المالية وأملك التعااضدية الاجتماعية مخالفة لأحكام هذا القانون أو لأغراض شخصية.

المادة 105 : يعاقب بالحبس من سنة واحدة (1) إلى خمس (5) سنوات، وبغرامة من خمسين ألف دينار (50.000 دج) إلى مائتي ألف دينار (200.000 دج)، كل شخص ساعد أو سهل بأي وسيلة كانت، الحصول بصفة غير شرعية على أداءات التعااضدية الاجتماعية المنصوص عليها في هذا القانون.

المادة 106 : يعاقب بالحبس من سنة واحدة (1) إلى خمس (5) سنوات، وبغرامة من خمسين ألف دينار (50.000 دج) إلى مائتي ألف دينار (200.000 دج)، كل من تلقى عن طريق الاحتيال، أداءات التعااضدية الاجتماعية المنصوص عليها في هذا القانون، مع استرداد المبالغ المتحصل عليها بصفة غير شرعية.

المادة 107 : يعاقب بالحبس من شهرين (2) إلى ستة (6) أشهر وبغرامة من خمسين ألف دينار (50.000 دج) إلى مائتي ألف دينار (200.000 دج) أو بإحدى هاتين العقوبتين، كل من يخالف أحكام المادة 47 أعلاه المتعلقة بالتدخل في سير التعااضدية الاجتماعية.

الباب الثامن

أحكام انتقالية وختامية

المادة 108 : يتعين على التعااضديات الاجتماعية الموجودة عند تاريخ نشر هذا القانون في الجريدة الرسمية، أن تتطابق مع أحكام هذا القانون في أجل سنة واحدة (1)، وإيداع قوانين أساسية جديدة، وبعد

يبدى المجلس الوطني للتعااضدية الاجتماعية رأيه في نسبة تخصيص موارد التعااضدية الاجتماعية، بعنوان الأداءات وبرنامج الاستثمار وصندوق الاحتياط.

المادة 98 : يتشكل المجلس الوطني للتعااضدية الاجتماعية، لا سيما، من ممثلين عن السلطة العمومية المختصة ووزارة المالية والتعااضديات الاجتماعية والمنظمات النقابية للعمال وأصحاب العمل الأكثر تمثيلا على الصعيد الوطني وهيئات الضمان الاجتماعي.

تحدد تشكيلة المجلس الوطني للتعااضدية الاجتماعية وتنظيمه وسيره عن طريق التنظيم.

المادة 99 : يعهد المجلس الوطني للتعااضدية الاجتماعية تقريراً سنوياً عن نشاطاته، يرسله إلى السلطة العمومية المختصة.

الباب السابع أحكام جزائية

المادة 100 : يعاقب بالحبس من ثلاثة (3) أشهر إلى سنتين (2) وبغرامة من خمسمائة ألف دينار (500.000 دج) إلى مليون دينار (1.000.000 دج)، كل من يمسير أو يدير أو ينشط في تعااضدية اجتماعية غير مسجلة أو تم حلها طبقاً لأحكام هذا القانون.

المادة 101 : يعاقب بالحبس من ثلاثة (3) أشهر إلى سنتين (2) وبغرامة من خمسمائة ألف دينار (500.000 دج) إلى مليون دينار (1.000.000 دج)، كل من يخالف أحكام المادتين 53 و 89 أعلاه المتعلقة على التوالي بانتخاب وتجديد الهيئات وإرسال وثائق التعااضدية الاجتماعية.

المادة 102 : دون الإخلال بالأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بها، يعاقب المسؤول عن اقتطاع الاشتراكات المنصوص عليها في المادة 78 أعلاه الذي لم يقم بإقنطاعها، بالحبس من شهرين (2) إلى ستة (6) أشهر وبغرامة قدرها عشرين ألف دينار (20.000 دج) عن كل عضو منخرط.

وتضاعف العقوبة في حالة العود.

غير أن النصوص التطبيقية للقانون رقم 90-33 المؤرخ في 8 جمادى الثانية عام 1411 الموافق 25 ديسمبر سنة 1990 والمذكور أعلاه، تبقى سارية المفعول إلى غاية صدور النصوص التنظيمية المنصوص عليها في هذا القانون.

المادة 111 : ينشر هذا القانون في الجريدة الرّسْمِيَّة لِلجُمْهُورِيَّةِ الْجَزَائِرِيَّةِ الدِّيمُقْرَاطِيَّةِ الشَّعْبِيَّةِ.

حررّ بالجزائر في 13 ربيع الأول عام 1436 الموافق 4 يناير سنة 2015.

عبد العزيز بوتفليقة

انغضاء هذا الأجل، يمكن السلطة العمومية المختصة أن تطلب حل التعاضدية الاجتماعية عن طريق القضاء، بعد إقرار التعاضدية الاجتماعية المعنية.

المادة 109 : مع مراعاة الأحكام الخاصة بها، تستمد التعاضديات الاجتماعية الخاصة بالمستخدمين التابعين لوزارة الدفاع الوطني أحكامها من هذا القانون.

المادة 110 : تلغى كل الأحكام المخالفة لهذا القانون، لا سيما القانون رقم 90-33 المؤرخ في 8 جمادى الثانية عام 1411 الموافق 25 ديسمبر سنة 1990 والمتعلق بالتعاضديات الاجتماعية.

مراسيم تنظيمية

سنة 2014 والمتضمن توزيع الاعتمادات المخصصة لوزير العدل، حافظ الأختام من ميزانية التسيير بموجب قانون المالية لسنة 2014.

يرسم ما يأتي :

المادة الأولى : يلغى من ميزانية سنة 2014 اعتماد قدره مائة وثمانية وتسعون مليوناً ومائة وستة وسبعون ألف دينار (198.176.000 دج) مقيّد في ميزانية التكاليف المشتركة وفي الباب رقم 37-91 'نفقات محتملة - احتياطي مجمع'.

المادة 2 : يخصص لميزانية سنة 2014 اعتماد قدره مائة وثمانية وتسعون مليوناً ومائة وستة وسبعون ألف دينار (198.176.000 دج) يقيد في ميزانية تسيير وزارة العدل، وفي البابين المبيينين في الجدول الملحق بهذا المرسوم.

المادة 3 : يكلف وزير المالية ووزير العدل، حافظ الأختام، كل فيما يخصه، بتنفيذ هذا المرسوم الذي ينشر في الجريدة الرّسْمِيَّة لِلجُمْهُورِيَّةِ الْجَزَائِرِيَّةِ الدِّيمُقْرَاطِيَّةِ الشَّعْبِيَّةِ .

حررّ بالجزائر في 8 ربيع الأول عام 1436 الموافق 30 ديسمبر سنة 2014.

عبد العزيز بوتفليقة

مرسوم رئاسي رقم 14-382 مؤرخ في 8 ربيع الأول عام 1436 الموافق 30 ديسمبر سنة 2014، يتضمن تحويل اعتماد إلى ميزانية تسيير وزارة العدل.

إن رئيس الجمهورية،

- بناء على تقرير وزير المالية،

- وبناء على الدستور، لا سيما المادتان 77-8 و125 (الفقرة الأولى) منه،

- وبمقتضى القانون رقم 84-17 المؤرخ في 8 شوال عام 1404 الموافق 7 يوليو سنة 1984 والمتعلق بقوانين المالية، المعدل والمتمم،

- وبمقتضى القانون رقم 13-08 المؤرخ في 27 صفر عام 1435 الموافق 30 ديسمبر سنة 2013 والمتضمن قانون المالية لسنة 2014،

- وبمقتضى المرسوم الرئاسي المؤرخ في 6 ربيع الثاني عام 1435 الموافق 6 فبراير سنة 2014 والمتضمن توزيع الاعتمادات المخصصة لميزانية التكاليف المشتركة من ميزانية التسيير، بموجب قانون المالية لسنة 2014،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 14-36

المؤرخ في 6 ربيع الثاني عام 1435 الموافق 6 فبراير

الملحق رقم (10): المرسوم التنفيذي رقم 18-227 الذي يحدد تشكيلة المجلس الوطني للتعاضدية الاجتماعية وسيره.

9	16 محرم عام 1440 هـ 26 سبتمبر سنة 2018 م الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية / العدد 57
<p>يرسم ما يأتي :</p> <p>الفصل الأول أحكام عامة</p> <p>المادة الأولى : تطبيقا لأحكام المادة 98 من القانون رقم 02-15 المؤرخ في 13 ربيع الأول عام 1436 الموافق 4 يناير سنة 2015 والمتعلق بالتعاضديات الاجتماعية، يهدف هذا المرسوم إلى تحديد تشكيلة المجلس الوطني للتعاضدية الاجتماعية وتنظيمه وسيره، ويدعى في صلب النص "المجلس".</p> <p>المادة 2 : يقوم المجلس، في إطار المهام المسندة إليه والمحددة في المادة 97 من القانون رقم 02-15 المؤرخ في 13 ربيع الأول عام 1436 الموافق 4 يناير سنة 2015 والمذكور أعلاه، بما يأتي :</p> <ul style="list-style-type: none"> - إنشاء كل رأي واقتراح يتصلق بالتعاضدية الاجتماعية وترقية الحركة التعاضدية . - الإذلاء برأيه في كل مشروع نص تشريعي أو تنظيمي يتصلق بالتعاضدية الاجتماعية. - إعداد دراسات وأبحاث تتصلق بالتعاضدية الاجتماعية. - ضمان الحوار والتشاور بصفة منتظمة ودايمة بين السلطات العمومية والتعاضديات الاجتماعية لصالح العضو المتخبط. - تشجيع إنشاء، تعاضديات اجتماعية جديدة وترقيتها. - الإذلاء برأيه في تأسيس تعاضديات اجتماعية جديدة. - تقديم توصيات تتصلق بسير التعاضدية الاجتماعية وتنظيمها ونشاطاتها. - جمع المعلومات المتعلقة بالتعاضديات الاجتماعية واستغلالها. - إعداد التقرير السنوي للنشاطات الذي يجب أن يعرض على السلطة العمومية المختصة. يمكن أن يخطر المجلس، زيادة على ذلك، من قبل الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي حول كل مسألة تتصلق بالتعاضدية الاجتماعية. <p>الفصل الثاني تشكيلة المجلس</p> <p>المادة 3 : يتشكل المجلس من:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ممثل عن الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي، رئيسا، 	<p>المادة 12 : يتم التكفل بمصاريف تنظيم الجائزة ومبلغ المكافأة في إطار ميزانية تسيير الوزارة المكلفة بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.</p> <p>المادة 13 : تلغى أحكام المرسوم التنفيذي رقم 08:323 المؤرخ في 14 شوال عام 1429 الموافق 14 أكتوبر سنة 2008 والمتضمن إحدات جائزة وطنية للابتكار لغائدة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتحديد شروط وكيفيات منحها.</p> <p>المادة 14 : ينشر هذا المرسوم في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.</p> <p>حزب الجزائر في 14 محرم عام 1440 الموافق 24 سبتمبر سنة 2018.</p> <p style="text-align: center;">* أحمد أويحيى</p> <p>مرسوم تنفيذي رقم 18-227 مؤرخ في 14 محرم عام 1440 الموافق 24 سبتمبر سنة 2018، يحدد تشكيلة المجلس الوطني للتعاضدية الاجتماعية وتنظيمه وسيره.</p> <p>إن الوزير الأول،</p> <ul style="list-style-type: none"> - بناء على تقرير وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي. - وبناء على الدستور، لا سيما المادتان 4-99 و 143 (الفقرة 2) منه. - وبمقتضى القانون رقم 15-02 المؤرخ في 13 ربيع الأول عام 1436 الموافق 4 يناير سنة 2015 والمتعلق بالتعاضديات الاجتماعية، لا سيما المواد 97 و 98 و 99 منه. - وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 17-242 المؤرخ في 23 ذي القعدة عام 1438 الموافق 15 غشت سنة 2017 والمتضمن تعيين الوزير الأول. - وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 17-243 المؤرخ في 25 ذي القعدة عام 1438 الموافق 17 غشت سنة 2017 والمتضمن تعيين أعضاء الحكومة، المعدل. - وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 97-427 المؤرخ في 10 رجب عام 1418 الموافق 11 نوفمبر سنة 1997 الذي يحدد تشكيلة المجلس الوطني الاستشاري للتعاضدية الاجتماعية وسيره. - وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 08-124 المؤرخ في 9 ربيع الثاني عام 1429 الموافق 15 أبريل سنة 2008 الذي يحدد صلاحيات وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي.

16 محرم عام 1440 هـ 26 سبتمبر سنة 2018 م	الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية / العدد 57	10
<p>وإذا لم يكتمل النصاب، يصح اجتماع المجلس بعد استدعاء، شأن مهما يكن عدد أعضائه الحاضرين في أجل الثمانية (8) أيام التي تلي تاريخ الاجتماع المؤجل.</p> <p>المادة 9 : تدون توصيات المجلس وأراؤه في محضر وترسل إلى السلطة العمومية المختصة، وترسل أيضا إلى جميع أعضاء المجلس.</p> <p>المادة 10 : يعد المجلس نظامه الداخلي ويصادق عليه ويعرضه على السلطة العمومية المختصة للموافقة عليه.</p> <p>المادة 11 : يجب أن يشمل النظام الداخلي على الخصوص، ما يأتي :</p> <ul style="list-style-type: none"> - صلاحيات الرئيس ونائبي الرئيس، - كيفية انتخاب نائبي الرئيس، - كيفية تعيين ممثلي المنظمات النقابية لأصحاب العمل الأكثر تمثيلا على الصعيد الوطني، - القواعد المتعلقة بنياية الرئيس في حالة وقوع مانع له، - القواعد المتعلقة بالغيبات، - كيفية استدعاء أعضاء المجلس، - القواعد المتعلقة بحفظ الوثائق والأرشيف. <p>المادة 12 : يمكن المجلس أن ينشئ ضمنه لجانا يحددها ومهامها وتنظيمها وسيرها في نظامه الداخلي.</p> <p>المادة 13 : يجتمع المجلس بمقر وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي.</p> <p>المادة 14 : يزود المجلس بأمانة تكلف بالدعم الإداري والتقني الضروري للمجلس.</p> <p>يصدر تنظيم الأمانة وسيرها في النظام الداخلي للمجلس.</p> <p>المادة 15 : تكون مصاريف سير المجلس على عاتق التعاقدات الاجتماعية حسب عدد أعضائها المنخرطين ومواردها المالية وفق الكيفيات المحددة في النظام الداخلي للمجلس.</p> <p>المادة 16 : تلغى أحكام المرسوم التنفيذي رقم 427-97 المؤرخ في 10 رجب عام 1418 الموافق 11 نوفمبر سنة 1997 الذي يحدد تشكيلة المجلس الوطني الاستشاري للتعاقدية الاجتماعية وسيره.</p> <p>المادة 17 : ينشر هذا المرسوم في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.</p> <p>حزب الجزائر في 14 محرم عام 1440 الموافق 24 سبتمبر سنة 2018.</p> <p>أحمد أويحيى</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ممثل عن الوزير المكلف بالداخلية والجماعات المحلية والتهيئة العمرانية. - ممثل عن الوزير المكلف بالمالية، - ممثل عن الوزير المكلف بالصحة، - ممثل عن الوزير المكلف بالتضامن الوطني، - ممثل عن المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، - ممثل عن كل تعاضدية اجتماعية، - ممثل عن كل اتحاد وفدرالية وكنفدرالية تعاضديات اجتماعية. - ممثل عن المنظمات النقابية العمالية الأكثر تمثيلا على الصعيد الوطني، - ممثل عن المنظمات النقابية لأصحاب العمل الأكثر تمثيلا على الصعيد الوطني، - المدير العام للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء، - المدير العام للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي الخاص بغير الأجراء، - المدير العام للصندوق الوطني للتقاعد. <p>يساعد رئيس المجلس نائبا (2) رئيس ينتخبان طبقا لأحكام المادة 11 أدناه.</p> <p>يمكن المجلس أن يستعين بكل شخص مؤهل من شأنه أن يساعده في أشغاله.</p> <p>المادة 4 : تحدد القائمة الاسمية لأعضاء المجلس بموجب قرار من الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي، بناء على اقتراح السلطات والمنظمات والهيئات التي يتبعونها.</p> <p>المادة 5 : تحدد عهدة أعضاء المجلس بخمس (5) سنوات ثابتة للتجديد مرة واحدة (1).</p> <p>وفي حالة انقطاع عهدة أحد الأعضاء، يتم استخلافه حسب الأشكال نفسها للمدة المتبقية من العهدة.</p> <p>تنتهي عهدة أعضاء المجلس المعينين بحكم وظائفهم بانتهاء هذه الوظائف.</p> <p>المادة 6 : عهدة العضو في المجلس مجانية ولا تترتب عليها مزاياء نقدية أو عينية.</p> <p>الفصل الثالث تنظيم المجلس وسيره</p> <p>المادة 7 : يجتمع المجلس في دورة عادية مرة واحدة (1) في السنة، على الأقل، بناء على استدعاء من رئيسه، ويمكنه أن يجتمع أيضا في دورة غير عادية بطلب من رئيسه أو نصف (2/1) عدد أعضائه، على الأقل.</p> <p>المادة 8 : لا تصح مناقشات المجلس إلا بحضور نصف (2/1) عدد أعضائه، على الأقل.</p>	

الملحق رقم (11): القرار المحدد لتشكيلة المجلس الوطني الاستشاري للتعاضدية الاجتماعية

2 شعبان عام 1439 هـ 18 أبريل سنة 2018 م	الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية / العدد 22	26
<p>- السيد عاشور تلي، بعنوان التعااضدية العامة لعمال الصناعات الكهربائية والغازية،</p> <p>- السيد عبد الحكيم بروت، بعنوان الصندوق التعاوني الجزائري،</p> <p>- السيد عبد الحميد تطار، بعنوان التعااضدية العامة لعمال التعدين والحديد والصلب،</p> <p>- السيد إبراهيم قسوم، بعنوان التعااضدية العامة لأغوان الحماية المدنية،</p> <p>- السيد طارق ترابي، بعنوان تعااضدية عمال البناء،</p> <p>- السيد سماعيل لعلام، بعنوان تعااضدية عمال الحبوب،</p> <p>- السيد جيلالي تواتي، بعنوان تعااضدية الري والغابات والتجهيز،</p> <p>- السيد حسين مازري، بعنوان التعااضدية العامة للنقل،</p> <p>- السيد عبد العزيز زعلاني، بعنوان التعااضدية الوطنية لعمال الجماعات المحلية والإدارة،</p> <p>- السيدة سميرة سعد سعود، بعنوان تعااضدية صناعة البترول،</p> <p>- السيد يحيى عقون، بعنوان التعااضدية المستقلة لموظفي الجزائر،</p> <p>- السيد بشير جبارة، بعنوان التعااضدية الوطنية لعمال الصحة،</p> <p>- السيد المداني صوالح، بعنوان التعااضدية العامة لعمال الضمان الاجتماعي،</p> <p>- السيد بوعلام جيلالي، بعنوان تعااضدية الجمارك الجزائرية،</p> <p>- السيد عز الدين فرادي، ممثلا عن الاتحاد العام للعمال الجزائريين،</p> <p>- السيدة جميلة حجاج والسيد فيصل بن طالب، بعنوان الشخصين المؤهلين في نشاط التعااضدية،</p> <p>- السيد تيجاني حسان هدام، المدير العام للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجانب،</p> <p>- السيد أحمد شوقي فؤاد عاشق يوسف، المدير العام للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي الخاص بغير الأجانب، تتمتع بتشكيلة المجلس الوطني الاستشاري للتعااضدية الاجتماعية، عند الاقتضاء، بنفس الأشكال.</p> <p>تلغى أحكام القرار المؤرخ في 13 ربيع الأول عام 1435 الموافق 15 يناير سنة 2014 الذي يحدد تشكيلته المجلس الوطني الاستشاري للتعااضدية الاجتماعية.</p>	<p>قرار مؤرخ في 11 جمادى الثانية عام 1439 الموافق 27 فبراير سنة 2018، يحدد تشكيلته المجلس الوطني الاستشاري للتعااضدية الاجتماعية.</p>	<p>بموجب قرار مؤرخ في 11 جمادى الثانية عام 1439 الموافق 27 فبراير سنة 2018، تحدد تشكيلته المجلس الوطني الاستشاري للتعااضدية الاجتماعية، تطبيقا لأحكام المواد 2 و3 و13 من المرسوم التنفيذي رقم 427-97 المؤرخ في 10 رجب عام 1418 الموافق 11 نوفمبر سنة 1997 الذي يحدد تشكيلته المجلس الوطني الاستشاري للتعااضدية الاجتماعية وسيره. لمدة أربع (4) سنوات قابلة للتجديد، كما يأتي:</p> <p>- السيد سليمان ملوكة، ممثلا عن وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي،</p> <p>- السيد سليمان حمدي، ممثلا عن وزير الداخلية والجماعات المحلية والتهيئة العمرانية،</p> <p>- الأنسة عبلة بورقعة، ممثلة عن وزير المالية،</p> <p>- السيد طارق حماني، ممثلا عن وزير الصحة والسكان وإصلاح المستشفيات،</p> <p>- السيد محمد زادي، ممثلا عن وزيرة التضامن الوطني والأسرة وقضايا المرأة،</p> <p>- السيد فوزي أمقران، ممثلا عن المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي،</p> <p>- السيد علي بوقطوف، بعنوان تعااضدية مجمع السكن الحديدية،</p> <p>- السيد أحسن بكوش، بعنوان التعااضدية العامة للسكن والتعمير،</p> <p>- السيد ميلود شريكي، بعنوان التعااضدية العامة لمواد البناء،</p> <p>- السيد عز الدين لكميتي، بعنوان التعااضدية العامة لعمال المالية،</p> <p>- السيد حنان بلعربي صالح، بعنوان التعااضدية العامة للأمن الوطني،</p> <p>- السيد عبد الغادر بن عيدة، بعنوان التعااضدية الوطنية لعمال التربية والثقافة،</p> <p>- السيد أرزقي محمدي، بعنوان تعااضدية البنائين،</p> <p>- السيد علي زغنون، بعنوان التعااضدية الاجتماعية لعمال المعادن،</p> <p>- السيد عبد القادر حرمت، بعنوان التعااضدية العائلية الجزائرية،</p>

الملحق رقم (12): مرسوم تنفيذي رقم (139-19) المتعلق بكيفيات تحديد نسب تخصيص موارد التعاضدية

الاجتماعية الناجمة عن اشتراكات النظام العام بعنوان الأداءات وبرنامج الاستثمار وصندوق الاحتياط.

29 شعبان عام 1440 هـ 5 ماي سنة 2019 م	الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية / العدد 29	12
<p>"المادة 4 : قوام أشغال التمديد لأول خط لمetro الجزائر الملتمزم بها، بعنوان مقطع عن النعجة نحو براقبي، كما يأتي :</p> <p>- طول المقطع : 6.16 كلم،</p> <p>- طول النفق : 02 4 كلم،</p> <p>- (بدون تغيير)</p> <p>- عدد المحطات : 6 (4 أرضية، 2 هوائية)،</p> <p>- آبار التهوية : 5 "</p>	<p>مرسوم تنفيذي رقم 138-19 مؤرخ في 23 شعبان عام 1440 الموافق 29 أبريل سنة 2019، يعدل المرسوم التنفيذي رقم 13-430 المؤرخ في 15 صفر عام 1435 الموافق 18 ديسمبر سنة 2013 والمتضمن التصريح بالمنفعة العمومية لعملية تمديد إنجاز أول خط لمetro الجزائر من عين النعجة نحو براقبي.</p>	<p>إن الوزير الأول،</p>
<p>"المادة 4 : ينشر هذا المرسوم في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.</p> <p>حزب الجزائر في 23 شعبان عام 1440 الموافق 29 أبريل سنة 2019.</p>	<p>- بناء على تقرير وزير الأشغال العمومية والنقل، - وبناء على الدستور، لا سيما المادتان 99-4 و 143 (الفقرة 2) منه،</p>	
<p>نور الدين بدوي</p>	<p>- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 97-19 المؤرخ في 4 رجب عام 1440 الموافق 11 مارس سنة 2019 والمتضمن تعيين الوزير الأول،</p>	
<p>مرسوم تنفيذي رقم 139-19 مؤرخ في 23 شعبان عام 1440 الموافق 29 أبريل سنة 2019، يتعلق بكيفيات تحديد نسب تخصيص موارد التعاضدية الاجتماعية الناجمة عن اشتراكات النظام العام بعنوان الأداءات وبرنامج الاستثمار وصندوق الاحتياط.</p>	<p>- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 111-19 المؤرخ في 24 رجب عام 1440 الموافق 31 مارس سنة 2019 والمتضمن تعيين أعضاء الحكومة،</p>	
<p>إن الوزير الأول،</p> <p>- بناء على تقرير وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي،</p>	<p>- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 13-430 المؤرخ في 15 صفر عام 1435 الموافق 18 ديسمبر سنة 2013 والمتضمن التصريح بالمنفعة العمومية لعملية تمديد إنجاز أول خط لمetro الجزائر من عين النعجة نحو براقبي،</p>	
<p>- بناء على تقرير وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي،</p> <p>- وبناء على الدستور، لا سيما المادتان 99-4 و 143 (الفقرة 2) منه،</p>	<p>يرسم ما يأتي :</p>	
<p>- وبمقتضى القانون رقم 02-15 المؤرخ في 13 ربيع الأول عام 1436 الموافق 4 يناير سنة 2015 والمتعلق بالتعاضديات الاجتماعية، لا سيما المادة 79 منه،</p>	<p>المادة الأولى : يهدف هذا المرسوم إلى تعديل بعض أحكام المرسوم التنفيذي رقم 13-430 المؤرخ في 15 صفر عام 1435 الموافق 18 ديسمبر سنة 2013 والمتضمن التصريح بالمنفعة العمومية لعملية تمديد إنجاز أول خط لمetro الجزائر من عين النعجة نحو براقبي.</p>	
<p>- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 97-19 المؤرخ في 4 رجب عام 1440 الموافق 11 مارس سنة 2019 والمتضمن تعيين الوزير الأول،</p>	<p>المادة 2 : تعدل أحكام المادة 3 من المرسوم التنفيذي رقم 13-430 المؤرخ في 15 صفر عام 1435 الموافق 18 ديسمبر سنة 2013 والمذكور أعلاه، وتحزر كما يأتي :</p>	
<p>- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 111-19 المؤرخ في 24 رجب عام 1440 الموافق 31 مارس سنة 2019 والمتضمن تعيين أعضاء الحكومة،</p>	<p>"المادة 3 : تمثل الأراضي المذكورة في المادة 2 أعلاه، مساحة إجمالية قدرها ثلاثة عشر (13) هكتارا وستة وأربعون (46) ر (90) سنتيارا، تقع في تراب ولاية الجزائر، ببلدياتي جسر قسنطينة و براقبي، وتحدد طبقا للمخطط الملحق بأصل هذا المرسوم".</p>	
<p>- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 08-124 المؤرخ في 9 ربيع الثاني عام 1429 الموافق 15 أبريل سنة 2008 الذي يحدد صلاحيات وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي،</p>	<p>المادة 3 : تعدل أحكام المادة 4 من المرسوم التنفيذي رقم 13-430 المؤرخ في 15 صفر عام 1435 الموافق 18 ديسمبر سنة 2013 والمذكور أعلاه، وتحزر كما يأتي :</p>	

13	الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية / العدد 29	29 شعبان عام 1440 هـ 5 مايو سنة 2019 م
<p>الكيفيات المنصوص عليها في المادة 2 أعلاه، وترسل هذه النسخ إلى الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما.</p> <p>المادة 5 : تحدد كيفيات تطبيق أحكام هذا المرسوم، عند الحاجة، بموجب قرار مشترك بين الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي ووزير المالية.</p> <p>المادة 6 : تلغى كل الأحكام المخالفة لهذا المرسوم.</p> <p>المادة 7 : ينشر هذا المرسوم في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية .</p> <p>حرر بالجزائر في 23 شعبان عام 1440 الموافق 29 أبريل سنة 2019.</p>	<p>- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 18-227 المؤرخ في 14 محرم عام 1440 الموافق 24 سبتمبر سنة 2018 الذي يحدد تشكيلة المجلس الوطني للتعاضدية الاجتماعية وتنظيمه وسيره،</p> <p>يرسم ما يأتي :</p> <p>المادة الأولى : تطبيقا لأحكام المادة 79 من القانون رقم 15-02 المؤرخ في 13 ربيع الأول عام 1436 الموافق 4 يناير سنة 2015 والمتعلق بالتعاضديات الاجتماعية، يهدف هذا المرسوم إلى ضبط كيفيات تحديد نسب تخصيص موارد التعاضدية الاجتماعية الناجمة عن اشتراكات النظام العام بعنوان أدوات النظام العام وبرنامج الاستثمار وصندوق الاحتياط.</p>	<p>المادة 2 : تحدد نسب تخصيص موارد التعاضدية الاجتماعية المنصوص عليها في المادة الأولى أعلاه، حسب الكيفيات الآتية :</p> <p>- نسبة مخصصة لتمويل الآداءات الفردية وأو الجماعية، تحدد على أساس الموارد الضرورية لتمويل الآداءات الفردية وأو الجماعية المنصوص عليها في القانون الأساسي للتعاضدية الاجتماعية دون أن تقل هذه النسبة عن ستين بالمائة (60 %) من مبلغ موارد النظام العام.</p>
<p>نور الدين بدوي</p> <p>★</p> <p>مرسوم تنفيذي رقم 19-140 مؤرخ في 23 شعبان عام 1440 الموافق 29 أبريل سنة 2019، يعطل ويتم المرسوم التنفيذي رقم 06-77 المؤرخ في 19 محرم عام 1427 الموافق 18 فبراير سنة 2006 الذي يحدد مهام الوكالة الوطنية للتشغيل وتنظيمها وسيرها.</p> <p>إن الوزير الأول،</p> <p>- بناء على تقرير وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي،</p> <p>- وبناء على الدستور، لا سيما المادتان 99-4 و143 (الفقرة 2) منه،</p> <p>- وبمقتضى القانون رقم 90-21 المؤرخ في 24 محرم عام 1411 الموافق 15 غشت سنة 1990 والمتعلق بالمحاسبة العمومية، المعتل والمتمّم،</p> <p>- وبمقتضى الأمر رقم 95-20 المؤرخ في 19 صفر عام 1416 الموافق 17 يوليو سنة 1995 والمتعلق بمجلس المحاسبة، المعتل،</p> <p>- وبمقتضى القانون رقم 04-19 المؤرخ في 13 ذي القعدة عام 1425 الموافق 25 ديسمبر سنة 2004 والمتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل،</p> <p>- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 19-97 المؤرخ في 4 رجب عام 1440 الموافق 11 مارس سنة 2019 والمتضمن تعيين الوزير الأول،</p> <p>- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 19-111 المؤرخ في 24 رجب عام 1440 الموافق 31 مارس سنة 2019 والمتضمن تعيين أعضاء الحكومة،</p>	<p>المادة 2 : تحدد نسب تخصيص موارد التعاضدية الاجتماعية المنصوص عليها في المادة الأولى أعلاه، حسب الكيفيات الآتية :</p> <p>- نسبة مخصصة لتمويل الآداءات الفردية وأو الجماعية، تحدد على أساس الموارد الضرورية لتمويل الآداءات الفردية وأو الجماعية المنصوص عليها في القانون الأساسي للتعاضدية الاجتماعية دون أن تقل هذه النسبة عن ستين بالمائة (60 %) من مبلغ موارد النظام العام.</p> <p>- نسبة مخصصة لبرنامج الاستثمار تحدد على أساس الموارد الضرورية لإنجاز برنامج الاستثمار المصادق عليه من طرف الجمعية العامة، دون أن تتجاوز هذه النسبة خمس عشرة بالمائة (15 %) من موارد النظام العام.</p> <p>- نسبة تخصيص موجهة لتمويل صندوق الاحتياط الذي يجب أن يؤسس احتياطيا أدنى يفرض ضمان التوازنات المالية للتعاضدية الاجتماعية وضمان تمويل الآداءات في حالة العجز والوفاء بالتزاماتها اتجاه أعضائها المتخرفين وهيئات الضمان الاجتماعي.</p> <p>المادة 3 : تفتح النسب المنصوص عليها في المادة 2 أعلاه، من قبل مجلس إدارة التعاضدية الاجتماعية أخذا بعين الاعتبار الموارد المتوفرة وأهداف البرنامج المصادق عليه من طرف الجمعية العامة.</p> <p>يجب على مجلس إدارة التعاضدية الاجتماعية أن يحدد كيفيات حساب نسبة التخصيص لصندوق الاحتياط والفرصيات المعتمدة لضبطها وأن يبررها بوضوح.</p> <p>المادة 4 : تطبيقا لأحكام المادة 58 من القانون رقم 15-02 المؤرخ في 13 ربيع الأول عام 1436 الموافق 4 يناير سنة 2015 والمذكور أعلاه، تبنت الجمعية العامة للتعاضدية الاجتماعية في نسب التخصيص المحددة حسب</p>	<p>- نسبة مخصصة لتمويل الآداءات الفردية وأو الجماعية، تحدد على أساس الموارد الضرورية لتمويل الآداءات الفردية وأو الجماعية المنصوص عليها في القانون الأساسي للتعاضدية الاجتماعية دون أن تقل هذه النسبة عن ستين بالمائة (60 %) من مبلغ موارد النظام العام.</p> <p>- نسبة مخصصة لبرنامج الاستثمار تحدد على أساس الموارد الضرورية لإنجاز برنامج الاستثمار المصادق عليه من طرف الجمعية العامة، دون أن تتجاوز هذه النسبة خمس عشرة بالمائة (15 %) من موارد النظام العام.</p> <p>- نسبة تخصيص موجهة لتمويل صندوق الاحتياط الذي يجب أن يؤسس احتياطيا أدنى يفرض ضمان التوازنات المالية للتعاضدية الاجتماعية وضمان تمويل الآداءات في حالة العجز والوفاء بالتزاماتها اتجاه أعضائها المتخرفين وهيئات الضمان الاجتماعي.</p> <p>المادة 3 : تفتح النسب المنصوص عليها في المادة 2 أعلاه، من قبل مجلس إدارة التعاضدية الاجتماعية أخذا بعين الاعتبار الموارد المتوفرة وأهداف البرنامج المصادق عليه من طرف الجمعية العامة.</p> <p>يجب على مجلس إدارة التعاضدية الاجتماعية أن يحدد كيفيات حساب نسبة التخصيص لصندوق الاحتياط والفرصيات المعتمدة لضبطها وأن يبررها بوضوح.</p> <p>المادة 4 : تطبيقا لأحكام المادة 58 من القانون رقم 15-02 المؤرخ في 13 ربيع الأول عام 1436 الموافق 4 يناير سنة 2015 والمذكور أعلاه، تبنت الجمعية العامة للتعاضدية الاجتماعية في نسب التخصيص المحددة حسب</p>

الملحق رقم (13): مرسوم تنفيذي رقم (152-19) المحدد لكيفيات تطبيق الرقابة الممارسة من الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي على التعاضديات الاجتماعية وكذا مهام المتصرف الإداري المؤقت للتعاضدية الاجتماعية.

27 الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية / العدد 31	7 رمضان عام 1440 هـ 12 مايو سنة 2019 م
<p>يرسم ما يأتي :</p> <p>المادة الأولى : تطبقا لأحكام المادتين 88 و 90 من القانون رقم 15-02 المؤرخ في 13 ربيع الأول عام 1436 الموافق 4 يناير سنة 2015 والمذكور أعلاه، يهدف هذا المرسوم إلى تحديد كيفية تطبيق الرقابة الممارسة من الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي على التعاضديات الاجتماعية وكذا مهام المتصرف الإداري المؤقت للتعاضدية الاجتماعية.</p> <p>الفصل الأول أحكام عامة</p> <p>المادة 2 : تمارس رقابة الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي على التعاضديات الاجتماعية لصالح الأعضاء المنخرطين ونوعي حقوقهم طبقا للتشريع المعمول به ولأحكام هذا المرسوم.</p> <p>المادة 3 : تمارس الرقابة المنصوص عليها في المادة 2 أعلاه، من خلال المصالح المختصة التابعة للوزير المكلف بالضمان الاجتماعي ولجنة قطاعية للمراقبة المحاسبية والعالية تتشكل من خمسة (5) أعضاء معينين لكفاءتهم في مجال المحاسبة والمالية، المنصوص عليها في المادة 15 أدناه، التي تدعى في صلب النص "اللجنة القطاعية".</p> <p>المادة 4 : تشمل الرقابة مطابقة تأسيس وتنظيم وسير التعاضديات الاجتماعية وقوانينها الأساسية. كما تشمل الجانِب المالي والمحاسبي للتعاضديات الاجتماعية.</p> <p>الفصل الثاني رقابة مطابقة تأسيس وتنظيم وسير التعاضديات الاجتماعية وقوانينها الأساسية</p> <p>المادة 5 : تمارس رقابة مطابقة تأسيس وتنظيم وسير التعاضديات الاجتماعية وقوانينها الأساسية، من طرف المصالح المختصة المعنية.</p> <p>القسم الأول رقابة مطابقة تأسيس التعاضديات الاجتماعية</p> <p>المادة 6 : تمارس رقابة مطابقة تأسيس التعاضدية الاجتماعية الجديدة على أساس الوثائق المكونة لملف التسجيل المنصوص عليه في المادة 39 من القانون رقم 15-02 المؤرخ في 13 ربيع الأول عام 1436 الموافق 4 يناير سنة 2015 والمذكور أعلاه، ويهدف هذا الملف خصوصا، إلى ما يأتي:</p> <p>- التحقق من العدد المطلوب من الأعضاء المؤسسين لتعاضدية اجتماعية جديدة والمعلومات المتعلقة بهم وكذا الشروط المطلوبة لتأسيس التعاضدية الاجتماعية.</p>	<p>مرسوم تنفيذي رقم 19-152 مؤرخ في 23 شعبان عام 1440 الموافق 29 أبريل سنة 2019، يحدد كيفية تطبيق الرقابة الممارسة من الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي على التعاضديات الاجتماعية وكذا مهام المتصرف الإداري المؤقت للتعاضدية الاجتماعية.</p> <p>إن الوزير الأول،</p> <p>- بناء على تقرير وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي،</p> <p>- وبناء على الدستور، لا سيما المادتان 99-4 و 143 (الفقرة 2) منه،</p> <p>- وبمقتضى القانون رقم 10-01 المؤرخ في 16 رجب عام 1431 الموافق 29 يونيو سنة 2010 والمتعلق بمهن الخبير المحاسب ومحافظة الحسابات والمحاسب المعتمد،</p> <p>- وبمقتضى القانون رقم 15-02 المؤرخ في 13 ربيع الأول عام 1436 الموافق 4 يناير سنة 2015 والمتعلق بالتعاضديات الاجتماعية، لا سيما المادتان 88 و 90 منه،</p> <p>- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 19-97 المؤرخ في 4 رجب عام 1440 الموافق 11 مارس سنة 2019 والمتضمن تعيين الوزير الأول،</p> <p>- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 19-111 المؤرخ في 24 رجب عام 1440 الموافق 31 مارس سنة 2019 والمتضمن تعيين أعضاء الحكومة،</p> <p>- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 97-428 المؤرخ في 10 رجب عام 1418 الموافق 11 نوفمبر سنة 1997 الذي يحدد كيفية رقابة الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي في مجال تطبيق التشريع الخاص بالتعاضديات الاجتماعية،</p> <p>- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 08-124 المؤرخ في 9 ربيع الثاني عام 1429 الموافق 15 أبريل سنة 2008 الذي يحدد صلاحيات وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي،</p> <p>- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 18-227 المؤرخ في 14 محرم عام 1440 الموافق 24 سبتمبر سنة 2018 الذي يحدد تشكيلة المجلس الوطني للتعاضدية الاجتماعية وتنظيمه وسيره،</p> <p>- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 19-139 المؤرخ في 23 شعبان عام 1440 الموافق 29 أبريل سنة 2019 والمتعلق بكيفية تحديد نسب تخصيص موارد التعاضدية الاجتماعية الناجمة عن اشتراكات النظام العام بعنوان الأدوات وبرنامِج الاستثمار وصندوق الاحتياط،</p>

- محضر الجمعية العامة المتضمن كيفيات انتخاب مجلس الإدارة ولجنة الرقابة تلحق به القائمة الاسمية للأعضاء المنخرطين المنسوبين الحاضرين تحمل توقيعهم.

- الوثائق التي تثبت المؤهلات والكفاءات المطلوبة لأعضاء لجنة الرقابة المنتخبين.

- محضر انتخاب رئيس مجلس الإدارة.

- محضر معاينة اجتماعات الجمعية العامة يعده المحضر القضائي.

- جدول توزيع عدد الأعضاء المنخرطين المنسوبين حسب المؤسسة والإدارة والهيئة طبقا للقانون الأساسي الذي تعدد التعاضدية الاجتماعية ويوقعه رئيس مجلس إدارتها المنتهية عهده.

- محاضر انتخابات الأعضاء المنخرطين المنسوبين في الجمعية العامة موقعة من أعضاء مجلس الإدارة المفوضين من قبل هذا المجلس. تعد في نسختين (2)، وتشمل:

- القائمة الاسمية للأعضاء المنخرطين الحاضرين وتوقيعهم.

- القائمة الاسمية للأعضاء المنخرطين المرشحين كمنسوبين في الجمعية العامة وتوقيعهم.

- عدد المصوتين.

- نتائج الانتخاب مع عدد الأصوات بالنسبة لكل مرشح.

- المرشحين الذين تم انتخابهم كأعضاء منخرطين مندوبين طبقا للقانون الأساسي للتعاضدية الاجتماعية.

يجب أن تؤشر كل صفحة من المحضر المذكور أعلاه، من قبل عضو مجلس الإدارة المفوض قانونا لهذا الغرض.

يجب أن تعدّ محاضر انتخابات الأعضاء المنخرطين المنسوبين في نسختين (2) أصليتين. نسخة منهما يجب أن يرسلها رئيس التعاضدية الاجتماعية إلى المصالح المختصة المعنية قصد رقابة المطابقة قبل انعقاد الجمعية العامة الانتخابية.

عندما يتبين، على أساس المحاضر المرسلة إلى الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي، أن انتخابا أو عدة انتخابات للأعضاء المنخرطين المنسوبين غير مطابقة، تخطر المصالح المختصة المعنية التعاضدية الاجتماعية المعنية لغرض القيام بتنظيم انتخابات جديدة قبل انعقاد الجمعية العامة الانتخابية.

- القيام بإجراءات الإشهار والإعلام على عائق التعاضدية الاجتماعية المنشأة حديثا من خلال التحقق من نشر مستخرجات اللافتات الإشهارية في يوميتين إعلاميتين (2)، على الأقل، ذواتي توزيع وطني وترسل نسخة منها إلى المصالح المختصة المعنية.

المادة 7 : يجب على التعاضدية الاجتماعية أن ترسل إلى المصالح المختصة المعنية كل الوثائق المطلوبة لرقابة الجمعية العامة الانتخابية التي يجب أن تعقد خلال الثمانية عشر (18) شهرا التي تلي تأسيس التعاضدية الاجتماعية طبقا للتشريع المعمول به.

القسم الثاني

رقابة مطابقة التنظيم والسير

المادة 8 : تشمل رقابة مطابقة التنظيم والسير وجود الحد الأدنى للأعضاء المنخرطين في التعاضدية الاجتماعية، وعند الانقضاء، العدد الأدنى للمشاركين في التقاعد التكميلي بالنسبة لعدد المستفيدين من معاشات التقاعد التكميلي كما هو منصوص عليه في التشريع المعمول به، على أساس الوثائق المتعلقة بهؤلاء المنخرطين المؤشر عليها من قبل الهيئات المستخدمة وأو الهيئات المدينة للمعاشات أو ربوع الضمان الاجتماعي والمنظمات الممثلة للأعضاء المنخرطين.

في حالة عدم بلوغ عدد المنخرطين في التعاضدية الاجتماعية الحد الأدنى القانوني أو انخفاض هذا العدد تحت الحد الأدنى، يمكن الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي أن يمنح التعاضدية الاجتماعية المعنية أجل سنة واحدة (1) قابلة للتجديد مرة واحدة، من أجل بلوغ أو تسوية مستوى عدد المنخرطين المطلوب.

وإذا تعدد ذلك، وجب على التعاضدية الاجتماعية أن تقترح مشروع إنعماج مع تعاضدية اجتماعية أخرى أو برنامج تصفية يحافظ على التزاماتها اتجاه الغير. ولا سيما أعضائها المنخرطين، في إطار الحل الإرادي طبقا للتشريع المعمول به.

المادة 9 : يتعين على رئيس مجلس إدارة التعاضدية الاجتماعية أن يرسل إلى المصالح المختصة المعنية، قبل انقضاء مهلة هيئات التعاضدية الاجتماعية، برنامج تجديد الأعضاء المنخرطين المنسوبين في الجمعية العامة مع قائمة أعضاء مجلس الإدارة المفوضين قانونا لتنظيم هذه الانتخابات.

المادة 10 : يتعين على رئيس مجلس إدارة التعاضدية الاجتماعية أن يرسل إلى المصالح المختصة المعنية الوثائق المتعلقة بالجمعية العامة الانتخابية، ولا سيما منها:

تحدد القائمة الاسمية لأعضاء اللجنة القطاعية بموجب قرار مشترك بين الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي ووزير المالية.

تزود اللجنة القطاعية بأمانة يكون مقرها على مستوى الإدارة المركزية للوزارة المكلفة بالضمان الاجتماعي. تعد اللجنة القطاعية نظامها الداخلي وتصادق عليه.

المادة 16 : تمارس الرقابة المحاسبية والمالية على أساس المستندات والوثائق المحاسبية والمالية التي ترسلها التعاضديات الاجتماعية.

ويحتمل أن تمارس هذه الرقابة، عند الضرورة، على مستوى التعاضديات الاجتماعية من قبل عضوين (2) على الأقل، من اللجنة القطاعية.

تكلف اللجنة القطاعية، في إطار مهامها، على الخصوص بما يأتي :

- مراقبة السير والتسيير المالي والمحاسبي للتعاضديات الاجتماعية،

- مراقبة كل عمل أو عمليات توجد في محاسبة التعاضديات الاجتماعية،

- طلب كل سند أو معلومة أو وثيقة ثبوتية ضرورية للتدقيق، بما فيها التقارير المعدة من قبل كل هيئة رقابية وخبرة داخلية وأو خارجية،

يتعين على التعاضديات الاجتماعية إرسال كل وثيقة أو معلومة تراها ضرورية للرقابة.

يمكن الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي أن يستعين بأي خبير.

المادة 17 : يمكن اللجنة القطاعية أن تقترح كذلك على التعاضديات الاجتماعية، في حالة وجودها في صعوبة مالية، إعداد برنامج تعديل توازناتها المالية وتنفيذه.

المادة 18 : يجب أن تتوخى مهمة الرقابة التي تتم في عين المكان على مستوى التعاضديات، المنصوص عليها بموجب أحكام المادة 16 أعلاه، بحضور موقع من قبل أعضاء اللجنة القطاعية المذكورة في المادة 3 أعلاه، المفوضين قانونا.

يمكن رئيس التعاضديات الاجتماعية محل الرقابة، أو ممثله المفوض قانونا، أن يبدي أية ملاحظة أو أي تحفظ يراه ضروريا، ويوقع على المحضر.

المادة 11 : يجب أن تعلم التعاضديات الاجتماعية المصالح المختصة المعنية بكل التغييرات التي تطرأ على هيئتها، لأي سبب كان، في أجل ثلاثين (30) يوما، ابتداء من تاريخ انعقاد الجمعية العامة أو اجتماع مجلس الإدارة الذي تمت خلاله المصادقة على التوصية المتعلقة به، وإرسال الوثائق الضرورية لها لتقدير مطابقة هذه التغييرات مع الأحكام التشريعية المعمول بها.

المادة 12 : زيادة على الوثائق المنصوص عليها في المادة 89 من القانون رقم 15-02 المؤرخ في 13 ربيع الأول عام 1436 الموافق 4 يناير سنة 2015 والمذكور أعلاه، يمكن المصالح المختصة المعنية المنصوص عليها في المادة 5 أعلاه، أن تطلب من التعاضديات الاجتماعية كل وثيقة أخرى أو معلومة تراها ضرورية لممارسة الرقابة المنصوص عليها في التشريع المعمول به.

القسم الثالث

رقابة مطابقة القانون الأساسي

المادة 13 : تمارس رقابة مطابقة القانون الأساسي للتعاضديات الاجتماعية على أحكامه، كما تمارس على التعديلات التي تطرأ عليه وكذا التغييرات التي تحدث في هيئتها وهيكل تسييرها.

وبهذه الصفة، يتعين على التعاضديات الاجتماعية أن ترسل إلى المصالح المختصة المعنية كل مشاريع القانون الأساسي الجديد أو تعديلات وتغييرات القانون الأساسي، قبل المصادقة عليه من قبل الجمعية العامة، لدراسة المطابقة المسبقة.

المادة 14 : يتعين على التعاضديات الاجتماعية أن ترسل إلى المصالح المختصة المعنية القانون الأساسي أو التعديلات التي تطرأ عليه، المصادق عليها من قبل الجمعية العامة في أجل ثلاثين (30) يوما.

يبعث الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي في مطابقة القانون الأساسي للتعاضديات الاجتماعية أو تعديلاته بعد الدراسة من قبل المصالح المختصة المعنية في أجل شهرين (2)، ابتداء من تاريخ نشره في يوميتين (2) إعلاميتين وطنيتين ذاتي توزيع وطني، من بينهما يومية باللغة الوطنية، على الأقل.

الفصل الثالث

الرقابة المحاسبية والمالية للتعاضديات الاجتماعية

المادة 15 : تؤسس لجنة قطاعية تكلف برقابة مطابقة الوضعية المحاسبية والمالية للتعاضديات الاجتماعية، طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما.

7 رمضان عام 1440 هـ 12 مايو سنة 2019 م	الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية / العدد 31	30
<p>وزيادة على ذلك، يتحمل المتصرف الإداري المؤقت، خلال كل مدة مهنته، مسؤولية تسيير الشؤون الجارية للتعاقدية الاجتماعية، وكذا تنفيذ أي تدبير تحفظي مبرر قانونا وموافق عليه من قبل الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي.</p>	<p>تعرض اللجنة القطاعية المحضّر المذكور أعلاه، مرفقا بالتوصيات والإجراءات التصحيحية، وعند الاقتضاء، التدابير التحفظية على الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي.</p>	<p>الفصل الرابع أحكام مشتركة</p>
<p>المادة 25: يتعيّن على التعاقدية الاجتماعية وضع، تحت تصرف المتصرف الإداري المؤقت، كل الوسائل البشرية والمادية الضرورية لأداء مهمته.</p> <p>يمكن المتصرف الإداري المؤقت أن يستعين، خلال عهده، بشخص أو عدة أشخاص يراهم مؤهلين يتم تعيينهم حسب الشروط التي يحددها الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي.</p>	<p>المادة 19: يتعيّن على المصالح المختصة المعنية واللجنة القطاعية إعداد تقرير سنوي مشترك يتعلق برقابة مطابقة التعاقدات الاجتماعية وعرضه على الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي.</p> <p>المادة 20: تدرس المصالح المختصة المعنية، بالاشتراك مع اللجنة القطاعية، مطابقة كل برنامج تصفيّة تعرضه التعاقدية الاجتماعية التي ترغّب في الحل الإداري.</p>	<p>المادة 19: يتعيّن على المصالح المختصة المعنية واللجنة القطاعية إعداد تقرير سنوي مشترك يتعلق برقابة مطابقة التعاقدات الاجتماعية وعرضه على الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي.</p>
<p>يسارس الشخص أو الأشخاص الذين يستعين بهم المتصرف الإداري المؤقت طبقا لأحكام الفقرة أعلاه، مهامهم تحت مسؤوليته وعلى عاتقه.</p> <p>المادة 26: يرسل المتصرف الإداري المؤقت إلى الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي تقريرا شهريا حول وضعية تنفيذ المهمة المسندة إليه.</p>	<p>عندما تقدّر المصالح المختصة المعنية واللجنة القطاعية أن برنامج التصفيّة المقدم من طرف التعاقدية الاجتماعية لا يتوافق مع مصالح الأعضاء المنخرطين أو لا يأخذ في الحسبان التزاماتها تجاه الغير، فإنهما يقترحان على الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي تقديم برنامج جديد للتصفيّة من قبل التعاقدية الاجتماعية المعنية.</p>	<p>المادة 20: تدرس المصالح المختصة المعنية، بالاشتراك مع اللجنة القطاعية، مطابقة كل برنامج تصفيّة تعرضه التعاقدية الاجتماعية التي ترغّب في الحل الإداري.</p>
<p>وعند انتهاء مهمته، يعدّ المتصرف الإداري المؤقت تقريرا نهائيا يبيّن فيه المعايير والتقدير حول الوضعية العامة للتعاقدية الاجتماعية، وكذا كل عناصر المعلومات المتعلقة بانتخاب هيئاتها القانونية الأساسية، ويرسله إلى الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي.</p> <p>المادة 27: تقع أجرة المتصرف الإداري المؤقت، بما فيها المصاريف المحتملة المدفوعة في إطار مهمته، على عاتق التعاقدية الاجتماعية.</p>	<p>عندما تقدّر المصالح المختصة المعنية واللجنة القطاعية أن برنامج التصفيّة المقدم من طرف التعاقدية الاجتماعية لا يتوافق مع مصالح الأعضاء المنخرطين أو لا يأخذ في الحسبان التزاماتها تجاه الغير، فإنهما يقترحان على الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي تقديم برنامج جديد للتصفيّة من قبل التعاقدية الاجتماعية المعنية.</p>	<p>المادة 21: في حالة عدم وجود برنامج تصفيّة أو عندما لا تحترم التعاقدية الاجتماعية برنامج التصفيّة الذي وافق عليه الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي، تقترح المصالح المعنية المختصة واللجنة القطاعية على الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي أي تدبير تحفظي تراه ضروريا.</p>
<p>تحدد كيفيات ضبط أجرة المتصرف الإداري المؤقت بموجب قرار مشترك بين الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي ووزير المالية.</p> <p>المادة 28: تلغى كل أحكام المرسوم التنفيذي رقم 428-97 المؤرخ في 10 رجب عام 1418 الموافق 11 نوفمبر سنة 1997 الذي يحدد كيفيات رقابة الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي في مجال تطبيق التشريع الخاص بالتعاقدات الاجتماعية.</p>	<p>عندما تقدّر المصالح المختصة المعنية واللجنة القطاعية أن برنامج التصفيّة المقدم من طرف التعاقدية الاجتماعية لا يتوافق مع مصالح الأعضاء المنخرطين أو لا يأخذ في الحسبان التزاماتها تجاه الغير، فإنهما يقترحان على الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي تقديم برنامج جديد للتصفيّة من قبل التعاقدية الاجتماعية المعنية.</p>	<p>المادة 22: في حالة معاينة خلل خطير أو عندما يكون سير التعاقدية الاجتماعية معوّضا بشدة للخطر، يمكن الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي تعيين متصرف إداري مؤقت طبقا لأحكام المادة 90 من القانون رقم 02-15 المؤرخ في 13 ربيع الأول عام 1436 الموافق 4 يناير سنة 2015 والمذكور أعلاه.</p>
<p>المادة 29: ينشر هذا المرسوم في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.</p> <p>حرّر بالجزائر في 23 شعبان عام 1440 الموافق 29 أبريل سنة 2019.</p> <p>نور الدين بدوي</p>	<p>المادة 23: يتولّى المتصرف الإداري المؤقت سلطات مجلس إدارة التعاقدية الاجتماعية وأو مسؤول هيكل التسيير.</p> <p>المادة 24: يكلف المتصرف الإداري المؤقت، في حدود عهده ومدتها ستة (6) أشهر، ابتداء من تاريخ تنصيبه، قابلة للتجديد، عند الاقتضاء، مرة (1) واحدة، بتنظيم جمعية عامة غير عادية للتعاقدية الاجتماعية يجب أن تشج بانتخاب هيئات قانونية جديدة.</p>	<p>المادة 23: يتولّى المتصرف الإداري المؤقت سلطات مجلس إدارة التعاقدية الاجتماعية وأو مسؤول هيكل التسيير.</p>

