

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة ابن خلدون - تيارت -

كلية الحقوق و العلوم السياسية



مذكرة تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر

الشعبة: الحقوق

التخصص: علاقات مهنية

بعنوان:

## إدارة العمل في الجزائر و محيطها المؤسسي و الإقتصادي

تحت إشراف الدكتور:

- بلاق محمد

من إعداد الطالبين:

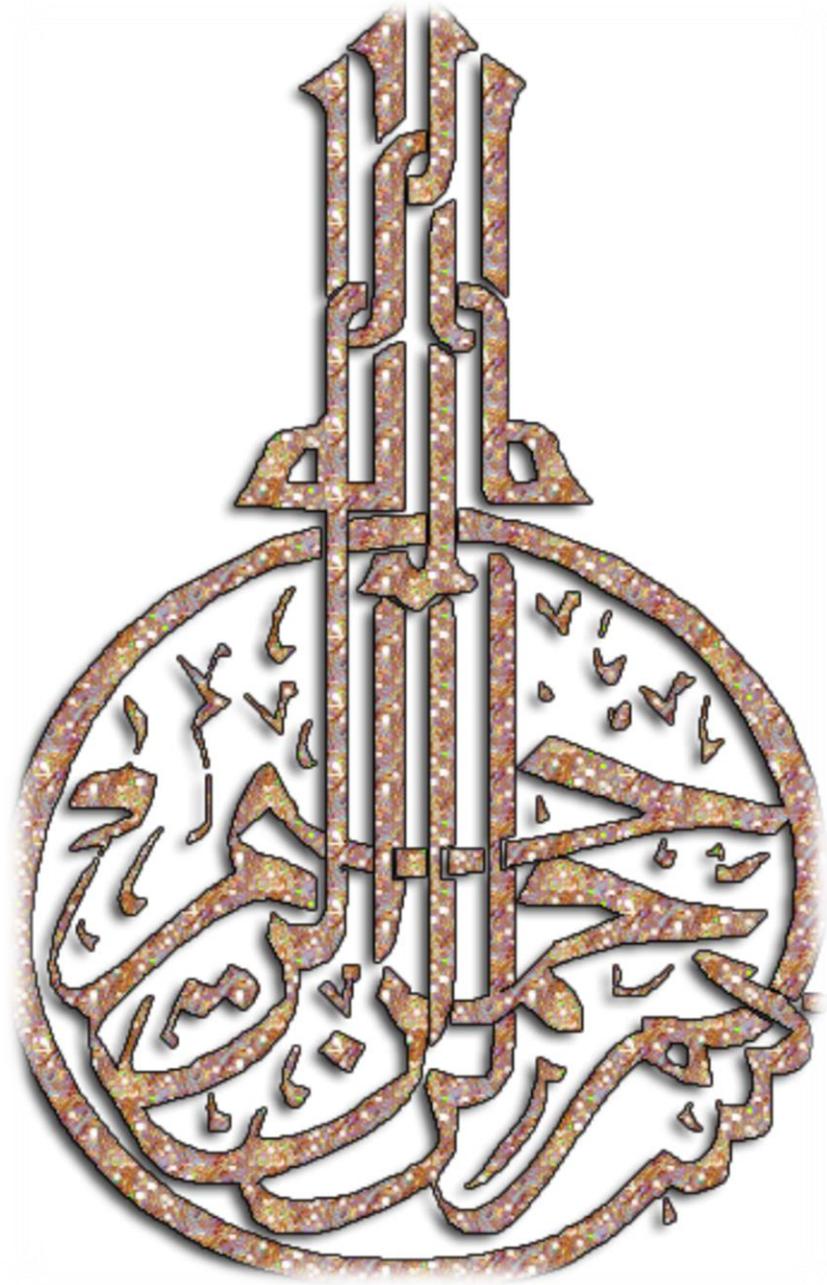
- بن أحمد شيخ

- بلال فريد

### لجنة المناقشة:

- الدكتورة: مكي خالدية .....أستاذ محاضر - أ.....رئيسا
- الدكتور: بلاق محمد.....أستاذ محاضر - أ..... مشرفا و مقرا
- الدكتورة: قويدر ميمونة.....أستاذ محاضر - ب.....عضوا مناقشا

السنة الجامعية: 2017/2016





# كلمة شكر

قال تعالى : " لئن شكرتم لأزيدنكم "

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات والصلاة والسلام على رسوله الكريم ومن تبعه  
بإحسان إلى يوم الدين.

نحمد في البداية رب العباد الذي يسر ووفق وأعان فله الحمد والشكر الرحمان المستعان.

ثم عرفانا بالمساعدات التي قدمت حتى يخرج هذا العمل إلى النور نتقدم بجزيل

الشكر والتقدير إلى الأستاذ المشرف "بلاق محمد" على قبوله الإشراف

على المذكرة ، و الذي لم يبخل علينا بتوجيهاته ونصائحه القيمة التي كانت عوناً لنا

في إتمام هذا البحث وتذليل الصعوبات.

كما يسعدنا أن نتقدم بجزيل الشكر إلى لجنة المناقشة ، لتفضل سيادتها بقبول مناقشة هذه

المذكرة وتقديرها ، زادنا فخراً وشرفاً .

وأخيراً نوجه الشكر إلى كل من مد لنا يد العون سواء من قريب أو من بعيد ، ولو بكلمة.

# إهداء

الحمد لله فالق الأنوار وجاعل الليل والنهار، ثم الصلاة والسلام على سيدنا محمد المختار صلى

صلى الله عليه وسلم

أهدي ثمرة جهدي إلى سر النجاح والفلاح

إلى التي حملتني وهنا على وهن ووفرت لي شروط الراحة التامة

أمي العزيزة حفظها الله

إلى الذي كان سببا في حياتي وفيما وصلت إليه والتي كانت أمنيته

أبي رحمه الله

إلى من كانت تسندني في الشدائد وتعيني على المصاعب

زوجتي الوفية

إلى قرة عيني أولادي، ياسين وإسلام حفظهم الله

إلى من ترعرعت معهم ونما غصني بينهم أخي وأخواتي

إلى كل طلبة ماستر 2 ودفعة 2016 -2017 علاقات مهنية

إلى من جمعنتي بهم الحياة هم في ذاكرتي ولم تسعهم مذكراتي وغرسوا

في قلبي ولم ينسهم قلبي

إلى كل هؤلاء وبأسمى معاني الوفاء أهدي هذا العمل.

# إهداء

إلى من ربنتي وأنارت دربي و أعاننتي بالصلوات والدعوات ، إلى أغلى إنسان في الوجود أمي  
الحبيبة

إلى من عمل بكد في سبيلي وعلمني معنى الكفاح وأوصلني إلى ما أنا عليه أبي الكريم

أدامه الله لي

إلى عائلتي الصغيرة، زوجتي وولدي حفظهم الله

إلى كل طلبة ماستر 2 و دفعة 2016 -2017 علاقات مهنية

إلى كل زملائي في مفتشية العمل



مقدمة

تعتبر إدارة العمل في الجزائر إحدى أهم الهيئات الإدارية على المستوى الوطني، والتي تضطلع بدور رئيسي وهام في كفالة إحترام و إنفاذ قوانين العمالة الوطنية ، لاسيما عندما يتعلق الأمر بحماية الحقوق العمالية وتحقيق العمل اللائق، فكانت الحاجة إلى نظم سليمة لإدارة العمل في الجزائر.

وإن وضع تعريف جامع مانع لإدارة العمل يبدو أمرا صعبا للغاية، ومرد ذلك أن أنشطة إدارة العمل وهياكلها، التي تتوقف في شكلها وماهيتها على الدور الذي تقوم به الدولة في حقل سياسة العمل، يتسبب كل ذلك في صعوبة الحديث عن مفهوم عام لمصطلح إدارة العمل<sup>1</sup>، خاصة مع إنتهاج الدول العربية نظام إقتصاد السوق ومن بينها الجزائر.

وعلى هذا النحو أصبح تعبير إدارة العمل يعني كل أجهزة الإدارة العامة المسؤولة عن إدارة العمل أو المشاركة في إدارة العمل ، سواء كانت إدارات وزارية، أو وكالات عمومية ، بما في ذلك الوكالات شبه الحكومية أو الإقليمية أو المحلية أو أي شكل من أشكال الإدارة اللامركزية.

ففي الجزائر نشأت إدارة وزارة العمل تبعا لتنظيم أغلب الوزارات الحالية التي جاءت وريثة المديرية التقنية في الحكومة العامة القديمة بعد الإستقلال ، و كمرحلة ثانية بعد تأسيس

1- يبقى تعريف إدارة العمل سؤال ظل محيرا ردحا طويلا من الزمن، حاول ملتقى الخبراء الذي نظمته منظمة العمل الدولية سنة 1973، الإجابة عليه من خلال إبداء ملاحظات فقط حول مصطلح إدارة العمل، وذلك بأن يكون المصطلح مستوعبا لكل الأنشطة التي تقوم بها أجهزة الإدارة العامة، في تنفيذ وتوجيه وتقويم سياسة العمل، ووضعها في خدمة الإنسان .

كما يجب أن يغطي التعريف، النظام الذي يشتمل على الإدارات الوزارية الملحقة بوزارات، والوكالات العمومية المنشأة بالقوانين الوطنية واللوائح ذات الصلة بقضايا العمل، والإطار المؤسسي للتنسيق بين أنشطتها الخاصة، وللتشاور والمشاركة مع العمال وأصحاب العمل ومنظماتهم التمثيلية، في رسم وتطوير سياسة العمل.

الحكومة المؤقتة التي كانت تضم الوزارات السيادية فقط، والتي تميزت بتجميع الوزارات ودمجها في ثلاث وزارات كبيرة من بينها ، وزارة الشؤون الإجتماعية التي جمعت وزارات العمل و الشؤون الإجتماعية ،الصحة وقدماء المجاهدين،<sup>1</sup> ما شكل إنعكاسا نحو تقوية نظام المركزية.

وفي سنة 1964 جرى تعديل جديد وإعادة تنظيم الوزارات، فتم فصل وزارة العمل والشؤون الإجتماعية عن الصحة وقدماء المجاهدين ، إلى غاية صدور دستور 1976<sup>2</sup> الذي نص صراحة على أن العمل مضمون ، ونص على إعادة هيكلة الإدارة المكلفة بالعمل بالتركيز على علاقات العمل، الضمان الإجتماعي والتكوين المهني.

ومن خلال الإصلاحات الإقتصادية التي شهدتها الإقتصاد الجزائري مطلع التسعينات وبرامج التعديل الهيكلي، والتي كانت عبارة عن مراحل إنتقالية من نظام الإقتصاد الموجه إلى نظام إقتصاد السوق، بالإضافة إلى صدور قانون 11/90 المنظم لعلاقات العمل<sup>3</sup> ، والذي أحدث تغييرا جذريا في تشريع العمل، مما سمح بإعادة النظر في تنظيم هياكل إدارة العمل، حيث وضعت هذه الأخيرة تحت وصاية وزارة العمل و الشؤون الإجتماعية والتشغيل ثم أعيد تنظيمها ابتداءا من سنة 2007 إثر الإنتخابات التشريعية، في وزارة العمل والتشغيل والضمان الإجتماعي إلى يومنا هذا.

وإذا كانت أهمية دور إدارة العمل في تحقيق الرقي الإجتماعي والتنمية الشاملة والمستدامة لم تعد تعكس الواقع مقارنة مع هذه الأهمية ، فإن إدارة العمل تعيش اليوم في الجزائر كجل

<sup>1</sup> - أحمد محيو، محاضرات في المؤسسات الإدارية ، ديوان المطبوعات الجامعية ، ط 05، الجزائر، 1996، ص143

<sup>2</sup> - يراجع نص المادة 59 من الأمر 96/76 المؤرخ في 30 ذي القعدة 1396 الموافق ل22 نوفمبر 1976، المتضمن إصدار دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، ج، ر العدد ، 94 ، لسنة 1976

<sup>3</sup> - يراجع نص المادة الاولى من القانون 11/90 المؤرخ في 26 رمضان 1410 الموافق ل21 أبريل 1990، يتعلق بعلاقات العمل، ج، ر، رقم 17، لسنة 1990

بلدان العالم في محيط مؤسساتي و إقتصادي يعرف مفارقة عجيبة ومعادلة في غاية من الصعوبة والخطورة.

فمن ناحية تتعدد مهام إدارة العمل لينتسح مجالها وتزداد تأكدا، بسبب إفرازات العولمة وبرامج الإصلاح الاقتصادي في المؤسسات الإقتصادية والتطورات السريعة للتكنولوجيا والمتغيرات العديدة الحاصلة على علاقات العمل وأنماط الانتاج ، وأضيفت لهذه العوامل مؤخرا إنعكاسات الأزمة المالية والاقتصادية التي تعيشها دول العالم وبالأخص الجزائر مؤخرا على مجال العمل.

ومن هنا تبرز أهمية دراسة موضوع إدارة العمل في الجزائر ،كونها تواجه اليوم مع مؤسسات الدولة المحيطة بها، تحديات كثيرة وخطيرة تمس بالأمن الاجتماعي وحتى بالاستقرار السياسي للدولة . كما تبينه الإنتقاضات العمالية التي تعرفها حاليا ، لعل أبرزها إرتفاع معدلات الفقر والتهشم الاجتماعي، وتزايد البطالة في صفوف الشباب وبالأخص من حاملي الشهادات الجامعية ، بالإضافة إلى تغير أنماط علاقات العمل غير اللاتئة للتشغيل، وإنحسار دائرة الحماية الاجتماعية واتساع الاقتصاد غير المنظم.

كل هذه التحديات وغيرها جعلت إدارة العمل بمختلف مكوناتها تعيش ضغطا شديدا، وإضطرتها للتدخل في نفس الوقت وعلى أكثر من واجهة لممارسة وظائفها التقليدية، التي لا غنى عنها وزادت في ضرورتها التحولات الإقتصادية و الإجتماعية الأخيرة، وكذلك الوظائف الجديدة التي فرضت عليها وتزايد حجمها كثيرا.

هذه المعطيات دفعتنا للبحث في إشكال رئيسي مضمونه:

## كيف نظم المشرع الجزائري إدارة العمل في الجزائر ؟ وما علاقة المحيط المؤسساتي والإقتصادي بهذه الإدارة؟

ومما لاشك فيه أن تناول هذا الموضوع تكتفه بعض الصعوبات تتمثل أساسا في شح المعلومات و قلة المراجع في هذا الموضوع بالتحديد، سواءا في قانون العمل المقارن أو في قانون العمل الجزائري، مما إضطرنا إلى الإستعانة أكثر بمصادر أخرى ومن أهمها، البوابة إلكترونية لوزارة العمل والتشغيل والضمان الإجتماعي، وذلك حرصا منا على أن لا تقتصر الدراسة على التشخيص المعمق والدقيق لواقع إدارة العمل في الجزائر ، من مختلف جوانبه، بل تتعدى ذلك لما هو أهم وهو بحث وإقتراح الحلول الكفيلة بتجاوز الصعوبات التي تعترضها وكسب الرهانات والتحديات التي تواجهها، الحالية والمستقبلية.

ولإحاطة بمختلف جوانب الموضوع إعتدنا المنهج الوصفي والمنهج التحليلي لوظائف وهياكل وآليات عمل إدارة العمل في الجزائر بمنظور مستقبلي، محللة الواقع ومستشرفة المستقبل، مع الإستناد إلى آراء الفقه والتشريع الذي كان لهما الدور الفعال في تحديد مفاهيمها.

وحتى يمكن إحتواء أفكار هذا الموضوع وضبطها ، إرتأينا ضرورة تقسيم بحثنا إلى فصلين.

الفصل الأول : التنظيم الإداري للوزارة المكلفة بالعمل والتشغيل والضمان الإجتماعي،

و الفصل الثاني : المحيط المؤسساتي و الإقتصادي لإدارة العمل.



## الفصل الأول

التنظيم الإداري لوزارة العمل  
والتشغيل والضمان الإجتماعي

تعتبر إدارة العمل إحدى تنظيمات الإدارة المركزية في الجزائر ووجودها أمر أساسي لحسن إدارة سوق العمل و التنمية الإقتصادية العادلة و التنفيذ الفعال لمعايير العمل الدولية، ولقد تغير السياق الذي تعمل فيه هذه المؤسسات تغيرا جذري على مدى العقود القليلة الماضية، بسبب التطورات الإقتصادية والإجتماعية والتكنولوجية ، مما دفع الحكومة الجزائرية إلى أن تعيد النظر في تنظيمها ودورها وأساليب تشغيلها.

ويغطي تعبير إدارة العمل أجهزة الإدارة العامة المسؤولة عن إدارة العمل، أو المشاركة في إدارتها سواء كانت إدارات وزارية أو أقساما عامة بما في ذلك المحلية والإقليمية. حيث سنحاول في هذا الفصل الإحاطة بآليات وأجهزة التسيير الإداري على مستوى وزارة العمل ( كمبحث أول) ، ثم التنظيم إدارة العمل على المستوى المحلي (كمبحث ثاني).

### المبحث الأول: التسيير الإداري المركزي على مستوى وزارة العمل

يخضع تنظيم الوزارات وتركيبها وصلاحياتها لتشكيلة الحكومة ولتوزيع المهام بداخلها<sup>1</sup> ، وبما أن الدولة المعاصرة تتميز بتعدد وظائفها بغض النظر عن طبيعة نظامها الأساسي والإقتصادي، فإن هذا التعدد يفرض تقسيم العمل بين هيئات المركزية لتشكيل محل هيئة بما يسمى بالوزارة، حيث يعهد لها القيام بعمل معين تحدده القوانين والتنظيمات ، فالوزارة بصفة عامة تعتبر أهم الأقسام الإدارية وأكثر إنتشارا لما تتميز به من تركيز السلطة<sup>2</sup>، ومن بين وزارات الإدارة المركزية في الجزائر نجد وزارة العمل والتشغيل والضمان الإجتماعي، والتي يخضع تنظيمها وسيرها إلى التشريع المعمول به مثل بقية الوزارات الأخرى في الحكومة الجزائرية .

وسنحاول في هذا المبحث تفصيل التنظيم الإداري المركزي في وزارة العمل.

### المطلب الأول: هياكل الإدارة المركزية في وزارة العمل

هياكل الإدارة العامة المركزية في وزارة العمل هي وحدات إدارية تنفيذية مركزية، تتمثل في المديريات والمديريات الفرعية بالإضافة إلى المفتشية العامة للوزارة ، بحيث تعمل هذه الهياكل على حسن سير مرفق وزارة العمل بانتظام لتحقيق وإنجاز الأهداف والوظائف المحددة لقطاع الوزارة.

<sup>1</sup> - ناصر لباد، القانون الإداري، التنظيم الإداري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005، ص 80.

<sup>2</sup> - عمار بوضياف، الوجيز في القانون الإداري، جسور للنشر والتوزيع، ط 2 ، الجزائر، 2007، ص 93

### الفرع الأول: المديرية العامة

تتعدد المديرية في وزارة العمل حسب المهام المنوط بها، وتضطلع في حدود إختصاصاتها المحددة بأعمال التصور والتنشيط والرقابة لتجسيد وتطبيق الأهداف الإقتصادية والقانونية والإدارية والتقنية، المرسومة من طرف الهيئات السياسية والتنفيذية وفي ظل التوجيهات والتعليمات العامة النافذة.<sup>1</sup>

وتشتمل الادارة المركزية لوزارة العمل تحت سلطة الوزير على المديرية العامة التالية<sup>2</sup>:

- المديرية العامة للتشغيل والإدماج.
- المديرية العامة للضمان الإجتماعي.
- مديرية علاقات العمل .
- مديرية الدراسات وأنظمة الإعلام .
- مديرية الدراسات القانونية والتعاون
- مديرية عصرنه إدارة العمل والتشغيل ومنظومة الضمان الاجتماعي.
- مديرية إدارة الوسائل.

### أولاً- المديرية العامة للتشغيل والإدماج:

تعتبر المديرية العامة للتشغيل والإدماج عن الأداة التي تسمح بتجسيد السياسة الوطنية للتشغيل على المستوى الوطني ، ويتقاسم تنفيذ المهام مديرتين رئيستين هما مديرية ضبط التشغيل ومديرية ترقية التشغيل والإدماج، مقسمة بدورها إلى مديريات فرعية: (المديرية

<sup>1</sup> -عمار عوابدي ، القانون الإداري،النظام الإداري،ج01 ،ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2002 ص236

<sup>2</sup> -يراجع نص المادة الاولى من المرسوم التنفيذي رقم08-125 المؤرخ في9ربيع الثاني 1429الموافق ل15افريل

2008 المتضمن تنظيم الادارة المركزية في وزارة العمل،ج.ر،رقم22 لسنة 2008

الفرعية لترقية برامج التشغيل والإدماج، المديرية الفرعية للدراسات وضبط سوق العمل، المديرية الفرعية للتأهيلات وتنقل اليد العاملة، المديرية الفرعية للتنسيق والشراكة)، و ينسق عملها مجموعة من المكاتب المفتوحة لهذا الغرض .

وتتشابه مهمة المديرية العامة للتشغيل والإدماج المعتمدة في تنظيم 2008 في العديد من النقاط مع المهام التي أسندت إليها في تنظيم 2003، مع تسجيل نوع من التوسيع لمجموعة من المفاهيم،

و تأكيدها<sup>1</sup> بحيث تتمثل مهامها في:

- إقتراح العناصر التي تدخل في إطار السياسة الوطنية للتشغيل.
- ضمان التنسيق والتنشيط بجميع هيئات التشغيل،
- دراسة البرامج النوعية للتشغيل بالتشاور مع القطاعات المعنية ، والجماعات المحلية ومتابعة تنفيذها .
- إقتراح جميع التدابير التي من شأنها الحفاظ على الشغل وترقيته مع القطاعات والشركاء الإجتماعيين وتنفيذها .
- المبادرة بأدوات التحليل والتقييم الكمي والكيفي لبرامج ترقية التشغيل ووضعها.

- وضع التنظيم الضروري وكذا الآليات التي تسمح بضبط سوق العمل<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> - زروقي حسيبة، أجهزة دعم التشغيل في الجزائر، مذكرة تخرج ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر ، تخصص علاقات مهنية، جامعة ابن خلدون ، تيارت، 2014-2015، ص07

<sup>2</sup> - يراجع نص المادة الثانية، من المرسوم التنفيذي رقم 08-125، المتضمن تنظيم الادارة المركزية في وزارة العمل، السالف ذكره

**ثانيا -المديرية العامة لعلاقات العمل:**

تعتبر الإدارة العامة لعلاقات العمل إحدى إدارات العمل الرئيسية في الوزارة والتي يقع على عاتقها ضمان استقرار علاقات العمل داخل المنشآت والمؤسسات والعمل على الحد من النزاعات العمالية بشقيها الفردي والجماعي من خلال التدخل المباشر في حل هذه النزاعات.

وهي تختص ب<sup>1</sup>:

- إعداد المقاييس القانونية المتعلقة بتأطير وضبط علاقات العمل وتكييفها،
  - ضمان التنسيق والتشاور مع الهيئات النقابية في إطار الحوار الإجتماعي،
  - تنظيم الإعلام المتعلق بتشريع العمل وضمائه،
  - إعداد التشريع والتنظيم المتعلقين بالتشغيل، لاسيما فيما يخص اليد العاملة الأجنبية.
- وتضم المديرية العامة لعلاقات العمل بدورها أربع (4) مديريات فرعية تعمل كل واحدة منها حسب المهام المخولة لها :
- أ- المديرية الفرعية لمتابعة تطور القدرة الشرائية للأجور: تتابع عموما القدرة الشرائية للفئات الإجتماعية المهنية.
- ب- المديرية الفرعية لتشريع علاقات العمل: ودورها إعداد المقاييس القانونية المتعلقة بتأطير علاقات العمل الفردية والجماعية، وتكييفها.
- ج- المديرية الفرعية للحوار الإجتماعي: تضمن التنسيق والتشاور مع الشركاء الإجتماعيين وتقييم نتائجه.

<sup>1</sup>-يراجع نص المادة 04من المرسوم التنفيذي رقم 08-125 المتضمن تنظيم الادارة المركزية في وزارة العمل، السالف

د- المديرية الفرعية للوقاية من الأخطار المهنية: تحقق في مدى تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية في مجال الوقاية من الأخطار المهنية، بالتشاور مع مصالح مفتشية العمل.

### ثالثا- المديرية العامة للدراسات وأنظمة الإعلام:

توجد على مستوى وزارة العمل مديرية عامة للإشراف على الدراسات الإحصائية والتخطيط للقطاع وتنسيقها، وإدارة نظام المعطيات المعلوماتية، وهي بدورها تضم ثلاث مديريات فرعية<sup>1</sup>:

أ - المديرية الفرعية للدراسات والإحصائيات والبرامج: تكلف بإعداد البرنامج السنوي للدراسات حول القطاع، ومتابعة إنجازها بالاتصال مع الهياكل المركزية.

ب- المديرية الفرعية للإعلام الآلي: تضمن صيانة الحظيرة المعلوماتية للإدارة المركزية وحفظها.

ج- المديرية الفرعية للوثائق والأرشيف: تقوم بإقتناء الوثائق التقنية، وضمان تسيير الرصيد الوثائقي للوزارة.

### رابعا- مديرية الدراسات القانونية والتعاون:

تنشأ لدى وزارة العمل مديرية عامة للدراسات والتعاون، تتفرع إلى مديرتين فرعيتين<sup>2</sup> :

أ - المديرية الفرعية للدراسات القانونية والمنازعات،

ب - المديرية الفرعية للتعاون.

<sup>1</sup>يراجع نص المادة 05 من المرسوم التنفيذي رقم 08-125 المتضمن تنظيم الادارة المركزية في وزارة العمل،السالف

نكره

<sup>2</sup> - يراجع نص المادة 06 من المرسوم التنفيذي رقم 08-125 .

و يدخل في إختصاص المديرية العامة للدراسات القانونية والتعاون، المهام التالية:

- معالجة قضايا المنازعات التي تكون الإدارة المركزية طرفا فيها ومتابعتها،
- دراسة مشاريع النصوص التي تبادر بها القطاعات الأخرى، في إطار التنسيق الوزاري المشترك،
- إعداد التقارير المتعلقة بمدى تطبيق الجزائر للمقاييس الدولية للعمل بالإتصال مع الهياكل المعنية،
- تحضير مشاركة القطاع في إجتماعات المنظمات الدولية والجهوية المتخصصة وتنسيقها.

#### **خامسا- المديرية العامة للضمان الإجتماعي:**

تمت مرافقة إصلاح منظومة الضمان الإجتماعي، من حيث التسيير والسير، بتطبيق الإستقلالية الإدارية والمالية للمنظومة، وإستحداث هياكل وأجهزة مركزية ممثلة في المديرية العامة للضمان الإجتماعي على مستوى وزارة العمل، ومديريتين فرعيتين تابعيتين لها:

أ - المديرية الفرعية للتشريع والتنظيم للضمان الإجتماعي والتعاضدية الإجتماعية،

ب- المديرية الفرعية لهيئات الضمان الإجتماعي.

وذلك من خلال المرسوم التنفيذي رقم 125/08 المتضمن تنظيم الإدارة المركزية في وزارة العمل<sup>1</sup>.

1-يراجع نص المادة الثالثة من المرسوم التنفيذي رقم 08-125 المتضمن تنظيم الادارة المركزية في وزارة العمل،السالف ذكره

وفيما يخص المهام فقد خول المشرع الجزائري، المديرية العامة للضمان الإجتماعي مجموعة من الصلاحيات نذكر منها:

- إعداد التشريع والتنظيم في مجال الضمان الإجتماعي والتعاضدية الإجتماعية، وضمان تنفيذه،

- تحليل حسابات الضمان الإجتماعي، وإقتراح التدابير الرامية إلى ترشيد النفقات الضمان الإجتماعي،

- المبادرة بكل الدراسات والبحوث الرامية إلى ضبط منظومة الضمان الإجتماعي والحفاظ عليها،

- إقتراح كل التدابير لتحسين نظام تحصيل إشتراكات الضمان الإجتماعي.

- المشاركة في تحضير الإتفاقيات الدولية في مجال الضمان الإجتماعي، ومتابعة تطبيقها.

#### سادسا - مديرية إدارة الوسائل:

تعتبر مديرية إدارة الوسائل بمثابة هيئة دعم لتطوير المهام التقنية ، لسير الادارة المركزية في وزارة العمل والمصالح الغير الممركزة، حيث تمتد مهام المديرية من تسيير الموارد البشرية إلى جميع العمليات المتعلقة بتسيير الميزانية ، المحاسبة، والعتاد بالإضافة إلى المنازعات، إذ تتكفل عموما بمايلي<sup>1</sup>:

1- يراجع نص المادة 08 من المرسوم التنفيذي رقم 08-125 المتضمن تنظيم الادارة المركزية في وزارة العمل،السالف ذكره

- وضع تحت تصرف الإدارة المركزية جميع الوسائل البشرية والمادية والمالية الضرورية لسيرها،
  - مسك بطاقة خاصة بإطارات الإدارة المركزية والمصالح الغير الممركزة والهيئات تحت الوصاية،
  - ضمان نشاطات تكوين مستخدمي القطاع وتحسين مستواهم وتجديد معلوماتهم ،
  - إحصاء حاجات التكوين في القطاع،
  - ضمان تنفيذ ميزانية تسيير القطاع وتجهيزه،
  - تسيير الأملاك المنقولة والعقارية التابعة للإدارة المركزية وجردها وصيانتها.
- وتقسم هذه المهام على مديرياتها الفرعية الثلاث التالية، كل وفق إختصاصه:

أ - المديرية الفرعية للموارد البشرية،

ب- المديرية الفرعية للميزانية والمحاسبة،

ج- المديرية الفرعية للوسائل العامة.

**سابعا- مديريةية عصرنة إدارة العمل والتشغيل ومنظومة الضمان الاجتماعي:**  
تضطلع مديريةية عصرنة إدارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي في وزارة العمل، بالمهام التي تستهدف ديمومة العمل الإداري و حسن سير المصالح العمومية من خلال مسايرة التطورات التكنولوجية للإعلام والاتصال ، و تحديث هيئات القطاع تماشيا معها وتضم مديريةية عصرنة إدارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، مديرتين فرعيتين<sup>1</sup> :

<sup>1</sup>- يراجع نص المادة 07 من المرسوم التنفيذي رقم 08-125 المتضمن تنظيم الادارة المركزية في وزارة العمل،السالف

أ - المديرية الفرعية لعصرنة إدارة العمل والتشغيل، تقوم بمجموعة من الوظائف نذكر منها:

- ترقية عصرنة إدارة العمل والتشغيل لاسيما إنسجام شبكات تبادل المعلومات،
- إقتراح كل التدابير الرامية الى عصرنة المصالح الغير الممركزة للعمل والتشغيل،
- إعداد المخطط التوجيهي لأنظمة الإعلام ومتابعة تنفيذه بالاتصال مع مصالح القطاع،
- تنشيط نشاطات عصرنة قطاع العمل والتشغيل والضمان الإجتماعي وتنسيقها،
- المشاركة في إعداد برامج تكوين وتحسين مستوى مستخدمي القطاع.

ب- المديرية الفرعية لعصرنة المنظومة الوطنية للضمان الإجتماعي، لها عدة مهام منها:

- إقتراح كل التدابير والدراسات والنشاطات الرامية الى عصرنة منظومة الضمان الإجتماعي ، قصد تحسين سيرها ومتابعة تطبيقها،
- متابعة وضع نظام البطاقات الإلكترونية للضمان الإجتماعي وتطويره وتقييمه،
- إعداد المخطط التوجيهي لأنظمة الإعلام التابعة للضمان الإجتماعي، بالاتصال مع هيئات الضمان الاجتماعي،
- ضمان الدعم التقني لعصرنة هيئات القطاع ، وترقية استعمال تكنولوجيات الإعلام.

### الفرع الثاني: المفتشية العامة للعمل

تبرر لجنة الخبراء في منظمة العمل الدولية وضع التفتيش تحت إشراف سلطة مركزية، بأنه يسهل وضع وتطبيق سياسة تفتيش موحدة لعموم الإقليم الوطني.

وبالرجوع إلى التوصية الدولية رقم 20 المتعلقة بالمبادئ العامة لتنظيم طرق التفتيش وضمان تنفيذ القوانين واللوائح الصادرة لحماية العمال، و التي أقرها المؤتمر الدولي للعمل سنة 1923 ، نجد أن البند التاسع منها يوضح الغرض والغاية من هذا الإشراف،

حيث يقضي بأن يوضع مفتشو المناطق في البلاد التي تنقسم لأغراض التفتيش إلى مناطق، تحت الإشراف العام لمفتش ذي خبرة ومؤهلات عالية، وذلك لضمان تطبيق القانون بصورة موحدة بين مختلف المناطق، وتحقيق مستوى عال من الكفاءة في التفتيش، العمل في المناطق الخاضعة لرقابتهم.<sup>1</sup>

فالمفتشية العامة للعمل هيئة موضوعة تحت وصاية وزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي، والتي هي مكلفة حسب المرسوم التنفيذي 05-05 المؤرخ في 6 جانفي 2005، المتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل<sup>2</sup>، بتصوير التدابير و الوسائل اللازمة لإنجاز المهام التي يخولها إياها التشريع و التنظيم المعمول بهما.

### أولا - التنظيم الهيكلي للمفتشية العامة للعمل :

تنظم مصالح المفتشية العامة للعمل بمقتضى المرسوم التنفيذي 05-05 المؤرخ في 6 جانفي 2005، الذي يحدد هياكل مركزية و هياكل غير مركزية للمفتشية العامة للعمل.

هيكلان (02) مركزيان لتنسيق نشاط الهياكل غير الممركزة لمفتشية العامة للعمل وتتمثل في:

أ- مديرية العلاقات المهنية ومراقبة ظروف العمل

ب- مديرية الادارة والتكوين

1-خنيش رابح، مفتشية العمل في الجزائر التطور والآفاق، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، كلية

الحقوق بن عكنون، جامعة الجزائر، 2011-2012، ص52، 51

2-يراجع نص المادة 02 من المرسوم الرئاسي رقم 05/05 المؤرخ في 6 يناير 2005 الموافق ل25 ذوالقعدة

1425 المتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل، ج، ر. رقم 4 لسنة 2005

ويمكن حصر مجمل نشاطات هاتين المديرتين فيما يلي:

- متابعة الوضعية الاجتماعية وتقييمها وإعداد التقارير الدورية،
  - المبادرة بكل التدابير الكفيلة للمشاركة في الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل، وتمثيلها والسهر على وضع آليات والأدوات الكفيلة بترقية الحوار الإجتماعي ، والتشاور بين مختلف الشركاء في اماكن العمل،
  - تسيير الوسائل البشرية والمادية والمالية الضرورية، لسير مصالح المفتشية العامة للعمل،
  - ضمان تكوين المستخدمين وتحسين مستواهم ومعارفهم، من أجل الإستجابة لمتطلبات الناجمة عن ممارسة المهام المخولة لمفتشية العمل وتحسين نوعية الاداءات وترقيتها .
- وتتضمن مديرية العلاقات المهنية ومراقبة ظروف العمل ثلاث مديريات فرعية<sup>1</sup>:

- المديرية الفرعية للعلاقات المهنية
  - المديرية الفرعية لمراقبة ظروف العمل
  - المديرية الفرعية للتقييس والمناهج
- كما تشمل مديرية الإدارة والتكوين هي الأخرى على ثلاث مديريات فرعية<sup>2</sup> :
- أ- المديرية الفرعية لإدارة الوسائل
  - ب- المديرية الفرعية لتكوين والوثائق
  - ج- المديرية الفرعية للإعلام الآلي والاحصائيات

أما الهياكل الغير ممركرة للمفتشية العامة للعمل فهي منظمة على النحو التالي<sup>2</sup>:

<sup>1</sup>-يراجع نص المواد05،06 من المرسوم الرئاسي رقم 05/05، المتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل السالف ذكره  
<sup>2</sup>- الهيكل التنظيمي لوزارة العمل،الصفحة الرئيسية لوزارة العمل والتشغيل والضمان الإجتماعي،اطلع عليه عبر موقع: [www.mtess.gov.dz](http://www.mtess.gov.dz)، بتاريخ: 02ماي2017

- ثمانية (08) مفتشيات جهوية للعمل : الجزائر، وهران، بشار، ورقلة، قسنطينة، باتنة، عنابة و تيارت. ويشمل اختصاصها عدة ولايات.
- المفتشيات الولائية للعمل و عددها ثمانية و أربعون (48)، مختصة على مستوى كل تراب الولاية،
- مكاتب مفتشية العمل و عددها سبعة و عشرون (27)، مختصة على مستوى منطقة صناعية أو دائرة إدارية محددة. و تخضع هذه المكاتب سلميا لمفتشية العمل للولاية و يشرف عليها رؤساء مكاتب.

### ثانيا- مهام مفتشية العمل:

- تختص مفتشية العمل بالمهام المخولة لها بمقتضى القانون 90-03 المؤرخ في 06 فبراير 1990 المعدل و المتمم يتعلق بمفتشية العمل<sup>1</sup> . ، و هي مكلفة بـ:
- مراقبة تطبيق الأحكام التشريعية و التنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل الفردية و الجماعية و ظروف العمل و الوقاية الصحية و أمن العمال.
- تقديم المعلومات و الإرشادات للعمال و لمستخدميهم فيما يخص حقوقهم و واجباتهم و الوسائل الملائمة أكثر لتطبيق الأحكام القانونية و التنظيمية و التعاقدية و القرارات التحكيمية.
- مساعدة العمال و مستخدميهم في إعداد الاتفاقيات أو العقود الجماعية في العمل.
- إجراء المصالحة قصد اتقاء الخلافات الجماعية و تسويتها.
- تبليغ و توضيح النصوص التشريعية و التنظيمية المتعلقة بالعمل للعمال و مستخدميهم.
- إعلام الجماعات المحلية بظروف العمل داخل المؤسسات التابعة لاختصاصها.
- إعلام الإدارة المركزية للعمل بمدى تطبيق النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالعمل و اقتراح التدابير الضرورية لتكيفها و تعديلها.

<sup>1</sup>يراجع نص المادة 02 من القانون 90-03، المؤرخ في 06 فبراير 1990 المعدل و المتمم و المتعلق بمفتشية العمل، ج 3، رقم 36 مؤرخة في 12 جوان 1996

### المطلب الثاني: صلاحيات وزير العمل والأجهزة المساعدة له على مستوى الوزارة

يعد وزير العمل رجل سياسي و بهذه الصفة يمارس سلطة سياسية بحيث يعتبر مسؤولا عنها أمام الوزير الأول، وهو أيضا رئيس إدارة الوزارة يمارس نشاطا إداريا واسعا، غير أن أداء هاته المهام على أكمل وجه يكون بالتعاون مع أجهزة أخرى تعمل تحت سلطته.

#### الفرع الأول: الوظائف الإدارية لوزير العمل

أقر المشرع الجزائري من خلال المرسوم التنفيذي رقم 124/08 المتضمن صلاحيات وزير العمل<sup>1</sup>، و قيامه بمجموعة من المهام في ميدان العمل، التشغيل والضمان الإجتماعي، كما يحرص وزير العمل على ضمان السير الحسن لإدارة وزارة العمل وفق سلطات ثلاث مخولة له.

#### أولاً- سلطات ومهام وزير العمل والتشغيل والضمان الإجتماعي:

يتولى وزير العمل ثلاث سلطات: سلطة رئاسية، سلطة تنظيمية، وسلطة وصائية.<sup>2</sup>

1- السلطة الرئاسية: وهي مجموعة من الإختصاصات يتمتع بها كل رئيس في مواجهة مرؤوسيه، من شأنها أن تجعل هؤلاء المرؤوسين يرتبطون برابطة التبعية والخضوع، وليست السلطة الرئاسية إمتيازاً أو حقا مطلقا للرئيس، وإنما هي إختصاص يمنحه القانون رعاية

1-يراجع نص المواد الاولى، من المرسوم التنفيذي 124/08، المؤرخ في 09 ربيع الثاني 1429 الموافق ل 15 أبريل 2008

المتضمن صلاحيات وزير العمل، ج.ر رقم 22 لسنة 2008

2- احمد محيو، محاضرات في المؤسسات الادارية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1996، ص 147، 148،

للمصلحة العامة وحسن سير المرفق العام، وهي السلطة الأهم حيث أنها تكتسي مظهرين<sup>1</sup>: سلطة التأديب وسلطة التعليمات والتوجيه.

2- **السلطة التنظيمية:** وهي سلطة إصدار قواعد قانونية عامة ومجردة على شكل مراسيم وقرارات إدارية، تطبق على جميع الأفراد أو فئة معينة منهم دون تحديد ذواتهم، و لا يتمتع وزير العمل مبدئياً بسلطة تنظيمية عامة لأن مثل هذه السلطة من إختصاص رئيس الدولة فقط ، وهو لا يستطيع إتخاذ قرارات تنظيمية إلا عندما يأذن له القانون بذلك صراحة، وذلك بغية وضعه موضع التطبيق، وهنا يعود للوزير بالفعل ان ينظم شروط تطبيق القوانين المكلف بتنفيذها، وفي حال ما إذا لم يعطيه القانون مثل هذه السلطة يعترف له بالحق بصفته رئيس الادارة، أن يتخذ كل قرار تنظيمي داخلي متعلق بحسن سير العمل في الإدارة الموضوعة تحت سلطته.

3- **السلطة الوصائية:** إن سلطة الوصائية تمارس على السلطة اللامركزية، والوصاية تأخذ شكلا تقليديا مزدوجا يتمثل في المراقبة على الاجهزة اللامركزية وعلى أعمال أشخاصها.

### ثانيا- مهام وزير العمل والتشغيل والضمان الإجتماعي:

يمارس وزير العمل طبقا للمرسوم التنفيذي رقم 124/08 المتضمن صلاحيات وزير العمل، في ميدان العمل، التشغيل والضمان الإجتماعي المهام التالية:

1- طبقا لقواعد العامة في القانون الإداري، تشتمل السلطة الرئاسية على مظهرين: أ - السلطة التأديبية: بموجبها يقيم وزير العمل حماس وصلاحيية العاملين في دائرته ويقرر ترفيتهم ضمن حدود إحترام نظام الوظيفة العامة، كما يعاقب على أخطاء المرتكبة وفق تدرج يبدأ بالتنبيه البسيط وينتهي بالتسريح من الوظيفة  
ب - سلطة التعليمات والتوجيه: والتي يستخدمها وزير العمل لإعطاء الاوامر لدوائره وهي أوامر فردية توجه الى هذا الموظف او ذاك، أو أوامر جماعية بشكل تعليمات جماعية أو منشور وزارى، وهذه المناشير مهمة جدا لأنها تشكل قاعدة أساسية لعمل الدوائر الإدارية.

- يعد ويكلف المقاييس القانونية والتنظيمية لضبط علاقات العمل، وتأطيرها فيما يخص العلاقات الفردية والجماعية للعمل، ومشاركة العمال وممارسة الحق النقابي.

- يقوم بكل الدراسات الضرورية لتجديد السياسة الوطنية لتشغيل ويقترحها وينفذها.

- يؤطر سوق التشغيل وينظمه من خلال هيئات العمومية والخاصة لتنصيب العمال، وينفذ كل التدابير والنشاطات الرامية الى تقريب العرض من الطلب اكثر فاكثر في هذا الميدان.

- يعمل على تعزيز النظام التغطية الاجتماعية وتطويرها.

- يقترح وزير العمل والتشغيل من أجل ضمان تنفيذ المهام وتحقيق الاهداف المسندة اليه، تنظيم الادارة المركزية الموضوعة تحت سلطته و المصالح الغير المركزية وكذا الهيئات والمؤسسات تحت الوصاية ، ويسهر على حسن سيرها في إطار القوانين و التنظيمات المعمول بها.

وبهذه الصفة يقوم بما يأتي:

- يسهر على ترقية الموارد البشرية المؤهلة و الضرورية لنشاطات القطاع وتطويرها.

- يضع منظومات للإعلام والتقييم والرقابة المتعلقة بالنشاطات التابعة لميادين الاقتصادية.

- يعد الاحكام القانونية الاساسية المطبقة على مستخدمي القطاع بالتنسيق مع القطاعات الاخرى.<sup>1</sup>

1-يراجع نص المواد 03،04،05،07 من المرسوم التنفيذي 124/08،السالف ذكره-

**ثالثا - التنسيق الوزاري بين وزارة العمل والوزارات الأخرى:**

تقوم وزارة العمل والتشغيل والضمان الإجتماعي، ممثلة في وزير العمل في إطار السياسة العامة للحكومة وبرنامج عملها، إعداد عناصر السياسة الوطنية في مجال العمل والتشغيل و الضمان الاجتماعي، ويقدم نتائج نشاطاته الى الوزير الأول و مجلس الحكومة حسب الاشكال و الآجال المقررة.

حيث يمارس وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي بالتشاور مع الدوائر الوزارية المعنية الصلاحيات الآتية<sup>1</sup>:

- يبادر بالدراسات الاستشرافية الكفيلة بتحديد خيارات الحكومة في مجال سياسة الاجور والمداخيل .

- يقترح أدوات التاطير القانونية لعلاقات العمل .

- يحدد أدوات التاطير القانونية للتشغيل ويقترح التدابير التي من شأنها ضبط سوق العمل .

- يعمل على تدعيم منظومة الضمان الاجتماعي وعصرنتها.

و ما يلاحظ على هذا التنسيق الوزاري مع وزارة العمل، تزايد تأثيره في صنع سياسة إدارات العمل الوطنية ، نتيجة تشارك شتى الوزارت في إعدادها وتنفيذها، حيث شهدت السنوات الاخيرة العديد من حالات إعادة التنظيم الحكومية والتحولت السياسية واعادة توزيع الحقائق، مما إتسم في بعض الاحيان بفقدان وزارات العمل مسؤوليتها التقليدية وتحويلها الى وزارات أخرى.

1-يراجع نص المادة الأولى والثانية من المرسوم التنفيذي 124/08، المتضمن صلاحيات ومهام وزير العمل ، السالف ذكره

فعندما تكون وزارة العمل مدرجة في مجموعة وزارات ، فإنها تتمتع بوظيفة إجتماعية وسياسية عامة ولاسيما دورها المركزي في الحوار الاجتماعي ، ويتوقف مستقبل وزارة العمل وصوتها الخاص في المسائل السياسية ،من خلال قدرتها على الحفاظ على شراكات ذات جدوى مع منظمات أصحاب العمل ،ومنظمات العمال وعلى البقاء القناة الرئيسية والنصير الأساسي للحوار الاجتماعي داخل الحكومة، ويمكن تفعيل هذه العلاقة المميزة عن طريق إشراك الشركاء الاجتماعيين في غالب الأحيان في دور استشاري في إدارة شتى السياسات المتصلة بالعمل والمؤسسات المعنية .

ويمكن تعزيز مثل هذه الشراكات عن طريق مشاورات ثلاثية أكثر انتظاماً وفعالية بشأن سياسة العمل وصياغة قانون العمل. وهناك سبيل آخر لإبقاء وزارات العمل في صميم النقاشات الاقتصادية العامة، ألا وهو تقوية دورها في تنسيق عناصر سياسة العمل الوطنية.<sup>1</sup>

### الفرع الثاني : الأجهزة المساعدة لوزير العمل والتشغيل والضمان الإجتماعي

تخفيفاً لأعباء وزير العمل في إنجاز مهامه المتعددة عينت له وحدات وأجهزة إدارية، تساعده على مستوى وزارة العمل، وتتمثل هذه الأجهزة في:

#### أولاً- ديوان وزارة العمل والتشغيل والضمان الإجتماعي:

الديوان جهاز تقني إداري ،مساعد وخاضع للوزير أو نائب الوزير إن إقتضى الأمر، ويشتمل تحت سلطة وزير العمل، طبقاً للمرسوم التنفيذي رقم 188/90 المحدد لهياكل

1- وثيقة إدارة وتفتيش العمل ،مجلس ادارة مكتب العمل الدولي،الدورة 309،المنعقدة في جنيف، 2010، ص2 و8 متوفر عبر الموقع [www.ilo.org](http://www.ilo.org)،اطلع عليه بتاريخ 14ماي2017

الإدارة المركزية وأجهزتها في الوزارت<sup>1</sup> على : رئيس الديوان، مدير الديوان، مكلفون بالدراسات والتلخيص، ملحقون بالديوان.

ويضطلع الديوان بالمهام التي لا تدخل في نطاق الصلاحيات والإختصاصات المخولة لهياكل الادارة المركزية وأجهزتها الأخرى في وزارة العمل، إذ يقوم هذا الجهاز ممثلا في مدير الديوان بتنشيط عمل هياكل الوزارة وتنسيقها ومراقبتها والسهر على وحدة تصور القرارات ، وإعدادها وتنفيذها.

ويمارس سلطة التسلسل السلمي المباشر على هياكل الوزارة، ويشترك الوزير في تنظيم العلاقات الوظيفية المنسجمة بين المسؤولين عن هياكل الوزارة واجهزتها وتكامل اعمالهم. وبالموازاة ينشط رئيس الديوان أعمال المكلفين بالدراسات والتلخيص والملحقين بالديوان وينسقها ويتابعها، وزيادة على ذلك يفوض وزير العمل الى مدير الديوان ورئيس الديوان الامضاء في حدود صلاحيتهما.

في حين أكد ذلك، التعديل الجديد المتضمن تحديد هياكل الإدارة المركزية في وزارة العمل من خلال المرسوم التنفيذي رقم 08 / 125<sup>2</sup> ، بأنها تشتمل على:

#### 1- الامانة العامة :

جهاز تقني وإداري يسهر على الإصطلاح بعمليات تنشيط وتوحيد وتنسيق ومراقبة نشاط وعمل هياكل الإدارة العامة المركزية في وزارة العمل، وتسير أمانة الوزارة من طرف أمين عام، يعين بمرسوم رئاسي، ويعمل تحت سلطة وقيادة وزير العمل.<sup>3</sup>

1- يراجع نص المواد 13، 15، 16، من المرسوم التنفيذي رقم 188/90 المؤرخ في 23 جوان 1990 الموافق ل 1 ذي

الحجة 1410، المحدد لهياكل الإدارة المركزية و اجهزتها في الوزارات ، ج، ر، رقم 26 لسنة 1990

2- يراجع نص المادة الاولى، من المرسوم التنفيذي رقم 08-125 المتضمن تنظيم الإدارة المركزية في وزارة العمل.

3- عمار عوابدي، المرجع السابق ، ص 232.

ويساعد الامين العام للوزارة، مديرا(2) دراسات ،ويلحق به مكتب البريد والمكتب الوزاري  
للامن الداخلي في المؤسسة.

2- رئيس الديوان ويساعده ثمانية (8) مكلفين بالدراسات والتلخيص يكلفون بما  
يأتي:

- تحضير مشاركة الوزير في النشاطات الحكومية وتنظيمها.
- تحضير علاقات الوزير مع المنظمات النقابية للعمال و المستخدمين  
والاتحاديات لمهنية والجمعيات الوطنية وتنظيمها.
- متابعة العلاقات بين قطاعي الصحة والضمان الاجتماعي وتقييمها.
- تحضير نشاطات الوزير في ميدان العلاقات الدولية وتنظيمها
- الإتصال الإجتماعي والعلاقات مع المواطن .

### ثانيا- المفتشية العامة لوزارة العمل والتشغيل والضمان الإجتماعي:

لقد ترتب على زيادة نشاط الدولة وتدخلها في جميع الميادين، ضرورة وجود أجهزة رقابية  
متخصصة ومزودة بفاعلية أكبر يمتد نشاطها إلى كافة المجالات، فكان نتيجة ذلك أن  
أنشأ المشرع الجزائري أجهزة رقابية منها المفتشيات للإدارة.

وتعرف المفتشية العامة بأنها : "هيكل إداري تابع مباشرة للوزير، وتقع خارج التسلسل  
الإداري مقارنة بالتقسيمات الفرعية للإدارات الأخرى ، ويتمثل دورها في مراقبة الأعمال

الصادرة عن جهات إدارية".<sup>1</sup>

<sup>1</sup> -Frédéric Renaudin, Les inspections générales dans le système administratif Français,  
Thèse de Doctorat Université Paris II – Panthéon Assas, U.F.R Droit France 2003, p 13.

وبالتالي المفتشية العامة لوزارة العمل هي هيئة إدارية تابعة للوزارة ، تكلف بمهمة مراقبة الملفات الحساسة والوضعيات الخاصة أو العرائض التي تدخل ضمن صلاحيات وزير القطاع، مع القيام بعمل تصوري والتأكد من تنفيذ قراراته.<sup>1</sup>

### 1- مهام المفتشية العامة لوزارة العمل:

يخول للمفتشين بالمفتشية العامة لوزارة العمل الحصول على جميع المعلومات والوثائق لتنفيذ مهامهم، ، كما أن ذات المفتشية بإمكانها اقتراح توصيات وتدابير من شأنها المساهمة في تحسين وتدعيم عمل المصالح والمؤسسات موضوع التفتيش، وكذا تنظيمها، حيث أن المفتشية العامة للوزارة العمل بإمكانها التدخل على أساس برنامج سنوي تعرضه على وزير العمل، ليوافق عليه بالإضافة إلى أنه بإمكانها التدخل بصفة فجائية، بناء على طلب الوزير للقيام بأية مهمة تحقيق ضرورية بفعل وضعية خاصة. وحددت الحكومة من خلال المرسوم التنفيذي رقم 218/09 المتضمن تنظيم المفتشية العامة لوزارة العمل أنه على المفتشية العامة تقييم تنظيم الهياكل المركزية وغير الممركزة، والهيئات تحت الوصاية ، كما تتوج كل مهمة تفتيش أو مراقبة بتقرير يرسله المفتش العام إلى الوزير، و تلتزم المفتشية بالحفاظ على سرية المعلومات والوثائق التي تتولى تسييرها أو متابعتها أو الاطلاع عليها والسهر على الصرامة الضرورية ونوعية الخدمات التي يقدمها المرفق العمومي.<sup>2</sup>

1- يراجع نص المادة 02 ،من المرسوم التنفيذي 218/09، المؤرخ في 29 جمادى الثانية 1430، الموافق ل23 يونيو 2009، المتضمن تنظيم المفتشية العامة في وزارة العمل والتشغيل والضمان الإجتماعي، ج.ر. رقم 37 لسنة 2009

2- يراجع نص المواد 03، 04، 05 من المرسوم التنفيذي 218/09 المتضمن تنظيم المفتشية العامة في وزارة العمل والتشغيل والضمان الإجتماعي، مرجع سالف ذكره

ويشرف على المفتشية العامة في وزارة العمل مفتش عام، ويساعده إثنا عشر مفتشا يكلفون بالسهر على التشريع ، والتأكد من السير الحسن والفعال للهيكل والمؤسسات تحت الوصاية، وكذا ضبط الهياكل المركزية وغير الممركزة.

### المبحث الثاني: التنظيم الإداري اللامركزي لإدارة العمل

يمكن تعريف النظام الإداري اللامركزي ،بأنه ذلك النظام الذي يقوم ويستند على أساس تفقيت وتوزيع سلطات الوظيفة الإدارية في الدولة بين الإدارة المركزية، من جهة وبين هيئات ووحدات إدارية أخرى مستقلة ومتخصصة على أساس فني موضوعي- مصلي- من ناحية أخرى،مع وجود رقابة وصائية إدارية على هذه الوحدات والهيئات اللامركزية، لضمان وحدة الدولة الدستورية و الإدارية ،وإنجاح عملية التنسيق بين رسم السياسة العامة والخطط الوطنية وبين عملية تنفيذها وإنجازها <sup>1</sup> .

وتشتمل إدارة وزارة العمل كباقي الوزارات في الحكومة الجزائرية على هياكل لامركزية، تعمل وفق منظور متكامل فيما بينها ، ومقسمة بدورها إلى أجهزة تنظم التشغيل ومراقبة الشغل، وهيئات أخرى تحت الوصاية .

وهذا ما سنحاول التطرق إليه من خلال هذا المبحث.

### المطلب الأول :أجهزة تنظيم التشغيل ومراقبة العمل

لإدارة العمل المركزية مصالح خارجية تمثل سياسة عدم التركيز في وزارة العمل والتشغيل والضمان الإجتماعي، تسند لها مهمة تنظيم التشغيل على المستوى المحلي، من خلال خلق مايسمى بمديريات التشغيل ووكالات التشغيل، التي عبرت عن التمثيل المصغر

<sup>1</sup> - عمار عوادي، القانون الإداري، المرجع السابق، ص 239

وزارة العمل و التشغيل<sup>1</sup>، بالموازاة وضع جهاز يشرف على رقابة الشغل و ضمان تطبيق تشريع العمل، ممثلا في متفشيات العمل.

### الفرع الأول: أجهزة تنظيم التشغيل

إن إهتمام الدولة بقضايا التشغيل، وتكثيفها الجهود لمواجهة ظاهرة البطالة يستلزم توفير الشروط اللازمة لضمان تحقيق الأهداف المرجوة بوضع هياكل متخصصة، قادرة على تحمل حجم المهام الموكلة إليها، والمتمثلة في ضمان ترقية سوق العمل وتحديد إحتياجاته بعد ضبطه و التحكم فيه، وتتمثل هذه الهياكل في مديريات التشغيل و وكالات التشغيل.

#### أولا- مديريات التشغيل:

تماشيا مع الإصلاحات المعتمدة على المستوى الإدارة المركزية للتشغيل وبالنظر إلى عدم ملائمة تنظيم المصالح الخارجية المتبع في التسعينات للتغيرات المحدثة، تم هيكلتها بشكل جديد من خلال إنشاء مديرية التشغيل بموجب المرسوم التنفيذي رقم 02-50 المؤرخ في 1 يناير 2002<sup>2</sup>، لتضطلع بمهمة مزدوجة تتمثل في العمل على تنفيذ السياسة العمومية التي تضعها الدولة في هذا المجال، من جهة ، وإعتماد كل التدابير التي من شأنها النهوض بقطاع التشغيل وترقيته من جهة أخرى.

#### 1- مهام مديرية التشغيل:

تقوم مديرية التشغيل بالولاية بتطوير جميع التدابير الرامية إلى تشجيع التشغيل وترقيته وبعثه وتضعها حيز التنفيذ.

<sup>1</sup> - زروقي حسيبة، أجهزة دعم التشغيل في الجزائر، المرجع السابق، ص10

<sup>2</sup> - يراجع نص المادة الأولى من المرسوم التنفيذي رقم 02-50 المؤرخ في 07 ذي القعدة 1422 الموافق ل

1 جانفي 2002، يحدد القواعد الخاصة بتنظيم مصالح التشغيل في الولاية، ج، رقم 06 بتاريخ 23 يناير 2002، ص5

وبالإضافة إلى المهام المذكورة في المرسوم التنفيذي 02-50 المؤرخ في الأول من يناير 2002 المنظم لمديرية التشغيل، تكلف مديرية التشغيل في الولاية بمتابعة نشاطات قطاع التشغيل على المستوى المحلي وجمع المعلومات المتعلقة بالقطاع ومركزتها والسهر على تطبيق التوجيهات الواردة من الإدارة المركزية .

كما تجمع مصالح التشغيل بالولاية ضمن مديرية للتشغيل وتتشكل من مصالح ومكاتب.

و تنظم مديرية التشغيل للولاية في ثلاث مصالح<sup>1</sup>:

أ- مصلحة الإدارة العامة والميزانية وتتكفل بما يلي:

- ضمان تسيير الوسائل البشرية والمادية بالمديرية.

- تقييم الإحتياجات المالية و إستعمال الإعتمادات المالية الممنوحة والحرص على تسييرها بطريقة ناجعة.

هذه المصلحة بدورها تتكون من مكاتبين هما: مكتب إدارة المستخدمين والوسائل و مكتب الميزانية والمحاسبة.

ب- مصلحة ترقية التشغيل وسوق العمل، لها وظائف منها:

- تطبيق برامج ترقية التشغيل على المستوى المحلي ودراسة جميع كفايات تطورها حسب خصوصيات الولاية.

- تطوير كفاءات التشغيل ووضع بنوك معطيات محلية تساعد على تنمية التشغيل.

- وضع آليات تنظيم ومتابعة سوق العمل تحديد المهن الجديدة و التأهيلات التي يتطلبها سوق العمل.

- تنسيق الأعمال المتعلقة بتطبيق برامج التشغيل و ضمان تقييمها.

1- يراجع نص المادة 05 من المرسوم التنفيذي رقم 02-50، المحدد للقواعد الخاصة بتنظيم مصالح التشغيل في الولاية.

وهذه المصلحة بدورها تتكون من ثلاث مكاتب هم على التوالي:

- مكتب برامج ترقية التشغيل

- مكتب تسيير سوق العمل

- مكتب التنسيق والإحصائيات والتقييم

ج- مصلحة المحافظة على التشغيل وحركة اليد العاملة، وتتمثل مهامها في:

- تطبيق الأعمال الرامية إلى الحفاظ على الشغل المتوفر وتشجيع إعادة الإدماج المهني للعمال.

- جمع المعطيات المتعلقة بتدفق اليد العاملة الاجنبية والحرص على تطبيق التشريع والتنظيم الخاص بتشغيلها. وتتكون من مكاتبين:

- مكتب مكتب الحفاظ على التشغيل وإعادة الإدماج المهني،

- مكتب حركة اليد العاملة وتسيير اليد العاملة الأجنبية.

**ثانياً- تنظيم التشغيل على مستوى الوكالات:**

لقد بات التشغيل بالجزائر في السنوات الأخيرة يشكل الإنشغال الأول لدى السلطات العمومية، ويرجع ذلك بالأساس إلى تزايد مستوى الطلب على العمل بوتيرة تفوق نمو العرض،

مما دفع الحكومة على مستوى الإدارة المركزية لوزارة العمل، إلى وضع وكالات للتشغيل تعمل بالتنسيق مع مديريات التشغيل، من أجل تحقيق العمالة الكاملة، وتنمية فرص العمل في مختلف مناطق التراب الوطني.

## 1- الوكالة الوطنية للتشغيل كمرفق عمومي للتشغيل:

تعتبر الوكالة الوطنية للتشغيل مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص خاضعة لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 06/ 77 المؤرخ في 17 محرم 1427 الموافق إلى 18 فبراير 2006 وتتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي وهي تعمل تحت وصاية وزارة العمل والتشغيل، والضمان الاجتماعي.

### أ- المهام الموكلة للوكالة الوطنية للتشغيل:

تلعب الوكالة دور الوساطة بين عروض وطلبات العمل المسجلة على مستوى بطاقتها، كما تساعد على تنظيم معرفة وضع سوق العمل الوطني وتطوره،و تعتبر الأداة الفعلية للدولة في أداء مهامها كوسيط في سوق الشغل، كما تقوم بتنفيذ سياسة الدولة للتشغيل مخطط العمل لترقية التشغيل ومحاربة البطالة، وأخيرا تقوم بعملية تنصيب العمال ومراقبة التشغيل<sup>1</sup>.

### ب- هياكل الوكالة وتنظيمها الإداري:

تزود الوكالة من أجل أداء مهامها بهياكل، وتنظيم إداري متكامل، يكون تحت إشراف المديرية العامة للوكالة الوطنية للتشغيل، تسند لها مهمة تطبيق العلاقات والإستشارات القانونية والمراقبة التقنية وجمع المعلومات حول سوق الشغل من خلال هياكلها الخارجية أين يتم معالجتها<sup>2</sup>.

1-يراجع نص المادة 05 من المرسوم التنفيذي رقم 06-77 المؤرخ في 19 محرم 1427 الموافق ل 18 فبراير 2006، يحدد

مهام الوكالة الوطنية للتشغيل وتنظيمها، ج، ر، رقم 09، مؤرخة في 19 فبراير 2006، ص 23،

1- هياكل الوكالة الوطنية للتشغيل، الصفحة الرئيسية للوكالة الوطنية للتشغيل، اطلع عليه عبر الموقع:

www.anem.dz، بتاريخ: 04 ماي 2017

## 2-الوكالات الجهوية للتشغيل:

يمتد إختصاصها الإقليمي الى عدة ولايات، وتعد جسر إمتداد بين المديرية العامة والهيكل الخارجية (وكالات ولائية، وكالات محلية) وتهدف الى:

- ضمان التسيير اللامركزي للمناصب والموارد الموضوعة حسب سياسة تقاسم المسؤولية بين المديرية العامة والهيكل الخارجية،
- توفير الدعم التقني والتسيير للوكالات الولائية والمحلية للتعامل مع المشاكل التي تواجهها يوميا لضمان السير الحسن للنشاطات.

وتتضمن الوكالات الجهوية للتشغيل من ثلاثة (03) إلى خمسة (05) مصالح<sup>1</sup>:

-مصلحة التتقيب،

-مصلحة المعلومات الإحصائية،

-مصلحة الوسائل،

-مصلحة التنسيق ومراقبة الوكالات المحلية،

-مصلحة التكوين والتكيف.

## 3-الوكالات الولائية للتشغيل:

تعتبر الخلية الأساسية في تنظيم الوكالة الوطنية للتشغيل، حيث تقوم بإستقبال المتعاملين معها سواء من طالبي العمل او المستخدمين وتتخلص مهامها فيما يلي:

<sup>1</sup> -يراجع نص المادة 26 من المرسوم التنفيذي رقم 06-77، يحدد مهام الوكالة الوطنية للتشغيل وتنظيمها، مرجع سابق

- البحث عن عمل لكل شخص يطلب ذلك حسب مؤهلاته المطلوبة، وهذا العمل من إختصاص "مصلحة طالبي العمل" المتكون من موظفين متخصصين، تقع على عاتقهم مهمة التصيب وتقديم المشورة والمعلومات والتوجيه،
- تنفيذ الأجهزة والبرامج الخاصة بالتشغيل على المستوى المحلي، مع الشركات وهذا العمل يقدم من طرف مصلحة المستخدمين،
- تقديم الدعم التقني في المتابعة الإدارية: معالجة عروض العمل، استدعاء ومتابعة طالبي العمل.<sup>1</sup>

وتحتوي الوكالات الولائية على أربع مصالح، تتمثل تباعا في مصلحة الإدارة والوسائل التي تلعب دور المحاسبة، حيث أصبحت تتوفر على الميزانية المحلية للتسيير التي لم تكن موجودة من قبل، بالإضافة إلى مصلحة الأجهزة ودورها الأساسي هو الوساطة والمساعدة على الإدماج المهني بين الوكالات المحلية ومديرية التشغيل، كما تعمل هذه المصلحة على التنسيق مع مختلف الهيئات الأخرى الفاعلة، وكذا مصلحة التنسيق والمتابعة ودورها يتمحور في تقديم الإحصائيات وإعداد التقارير الشهرية، كما تقوم بدراسة لسوق الشغل والتنسيق بالوكالات المحلية فيما يتعلق بتنفيذ برنامج الزيارات الميدانية للمؤسسات، ومتابعة مدى تنفيذ عروض العمل واستجابة الوكالات المحلية في تلبيتها لعروض العمل، كما تتوفر هذه المصلحة على خلية الإصغاء التي تتكفل بالرد على كل الإنشغالات مهما كانت، كما تقوم بتسيير اليد العاملة الأجنبية بالتنسيق مع مديرية التشغيل ومفتشية العمل والوكالات المحلية، المصلحة الرابعة هي مصلحة معالجة المعلوماتية التي تتكفل بكل ما هو إعلام آلي وتطبيقاته.<sup>2</sup>

1- الصفحة الرئيسية للوكالة الوطنية للتشغيل، متوفر عبر الموقع: [www.anem.dz](http://www.anem.dz)، اطلع عليه بتاريخ: 04ماي 2017

2- حوار مع مدير الوكالة الولائية للتشغيل، برج بوعرييج، جريدة الموعد اليومي، اطلع عليه عبر الموقع:

[www.elmaouid.com](http://www.elmaouid.com) بتاريخ: 04ماي 2017

## 4-الوكالات المحلية:

تعتبر كملاحق أو مرافق للولاية تتميز بنسبة عالية من الكثافة السكانية والأنشطة، فالوكالات المحلية تأتي في المستوى الأخير في تنظيم هياكل الوكالة الوطنية للتشغيل، وتكون على مستوى الدوائر أو البلديات، إذ تخصص في البحث عن فرص العمل أينما كانت وتوجيه عروض العمل الى السكان المقيمين.

وتعتمد الوكالة في إطار عملها على المصالح التالية:

-مصلحة طلبات العمل،

-مصلحة عروض العمل،

-مصلحة المعالجة والمتابعة.

## الفرع الثاني: إدارة تفتيش العمل

أدى ظهور التشريعات العمالية وتزايد التقدم التكنولوجي والنمو المتزايد للطبقة العاملة، إلى إنشاء وحدات إدارية تابعة للدولة تسمى : " أجهزة التفتيش العمالي " مهمتها السهر على تطبيق التشريعات والأنظمة الخاصة بعالم الشغل، مع محاولة تحقيق نوع من الاستقرار والتوازن في مجال علاقات العمل، وبذلك تستند إدارة وزارة العمل في مجال التفتيش الشغل، على هياكل غيرمركزة متمثلة في المفتشيات الجهوية للعمل و المفتشيات الولائية و أخيرا على مكاتب مفتشية العمل.<sup>1</sup>

1- يراجع نص المادة 18 من المرسوم الرئاسي رقم 05/05 المؤرخ في 6يناير 2005 الموافق ل25ذوالقعدة

1425المتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل، ج، ر. رقم 4 لسنة 2005

**أولاً-المفتشية الجهوية للعمل:**

هي جهاز إداري تقني، يعمل تحت السلطة الرئاسية للمفتش العام للعمل، ويشمل إختصاصها عدة ولايات ، ويحدد مهامها وتنظيمها الاقليمي بقرار مشترك بين الوزير المكلف بالعمل والوزير المكلف بالمالية و وزير الداخلية و السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية<sup>1</sup> .

ويقدر عدد المفتشيات الجهوية للعمل ثمانية (08) على مستوى الوطن ،تتلخص مهامها في تنشيط عمل مفتشيات العمل للولاية التابعة لاختصاصها الاقليمي، وتنسيقه وتقييمه ومراقبته من خلال:

- إعداد حصائل وتلاخيص نشاطات المفتشية الولائية للعمل الدورية،
  - تقديم كل إقتراحات تكييف التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل،
  - عرض كل اقتراح حركة مستخدمي التفتيش والمراقبة على الادارة المركزية،
  - تقييم حاجات مفتشيات العمل للولاية الى الوسائل البشرية والمادية والتقنية والمالية وإعداد تقرير دوري عن شروط إستعمال وسائل السير .
- وتسير المفتشية الجهوية للعمل من طرف المفتش الجهوي للعمل بمساعدة مفتش جهوي مساعد وثلاث رؤساء مصالح وذلك على النحو التالي<sup>2</sup>:

1-يراجع نص المادة 19،20 من المرسوم الرئاسي رقم 05/05 المؤرخ في 6يناير 2005،المتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل .

2-يراجع نص المادة 21 ، من المرسوم الرئاسي رقم 05/05 السالف ذكره.

1- مصلحة التوجيه والتنسيق النشاطات، من أهم وظائفها :

- المشاركة في إعداد برامج النشاط ،
- السهر على إحترام اليات ومناهج ومقاييس و إجراءات تدخل مفتشي العمل ومفتشيات العمل للولاية،
- ضمان متابعة العمليات المتربطة بنتائج القضايا المعالجة من المحاكم بالتنسيق مع مفتشيات العمل للولاية وإعداد تقارير بشأنها،
- تنفيذ نشاطات التكوين وتحسين المستوى وتجديد معارف المستخدمين التابعين للمفتشية الجهوية للعمل،<sup>1</sup>

2 - مصلحة التقييم والتلخيص، تنجز المهام التالية:

- التقييم الدوري لحصائل وتقارير نشاطات مفتشيات العمل للولاية وتحليلها و إعداد تلاخيص بشأنها ،
- السهر على تنفيذ تطبيقات الإعلام الالي وضمان حسن سير شبكة الإعلام الآلي،
- متابعة تطور الوضعية الاجتماعية وتحليلها وإعلام الإدارة المركزية بذلك بانتظام،
- تقدير كل إقتراح لتكليف تشريع وتنظيم العمل.

3 - مصلحة المستخدمين والوسائل، وتكلف بما يأتي:

- ضمان تسيير المستخدمين ومتابعة مساراتهم المهنية ،

<sup>1</sup>-يراجع نص المواد 22، 23 ، من المرسوم الرئاسي رقم 05/05 المؤرخ في 6 يناير 2005، المتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل.

- عرض كل إقتراح لحركة نقل مستخدمي التفتيش والمراقبة على الادارة المركزية،
- القيام بعمليات إلتزام بنفقات التسيير وتصفيتها والأمر بصرفها،
- متابعة العمليات المنجزة في إطار برنامج التجهيز ،
- تقييم حاجات مفتشيات العمل للولاية من الوسائل البشرية والمادية والتقنية والمالية والسهر على الإستعمال العقلاني للوسائل المتوفرة .

وتجدر الإشارة إلى أنه يعين المفتشون الجهويون للعمل ومفتشو العمل للولاية ،ورؤساء المصالح على المستوى الجهوي ،ورؤساء المصالح المفتشيات الولائية ومكاتبها، بقرار من الوزير المكلف بالعمل بناءا على إقتراح من المفتش العام للعمل، وتنتهي مهامهم بنفس الأشكال القانونية<sup>1</sup>.

### ثانيا-المفتشية الولائية للعمل:

مفتشية العمل الولائية جهاز إداري، منوط بتفتيش العمل، إذ يمثل إحدى المصالح الغير الممركزة في إدارة تفتيش العمل التابعة للمفتشية العامة للعمل ،ويمتد إختصاص الإقليمي للمفتشية الولائية للعمل إلى حدود الولاية ،مما يعد إنشاءها إجراءا هاما يسمح بتكليف تنظيم مفتشية العمل،مع التقسيم الإداري فيما يخص مراقبة سوق الشغل ونظام العمالة<sup>2</sup>، وأداء عملها يكون تحت إشراف المفتش الولائي للعمل.

1-يراجع نص المادة28 ، من المرسوم الرئاسي رقم 05/05 المؤرخ في 6يناير2005،المتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل.

2-خنيش رايح، المرجع سابق ،ص55

ويحدد القانون رقم 90-03 المؤرخ في 6 فيفري من سنة 1990 المتضمن تنظيم مفتشية العمل<sup>1</sup>، مهام المفتشية الولائية للعمل، فهي تتولى إحترام الأحكام القانونية و التنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل الجماعية والفردية، وظروف العمل والنظافة وأمن العمال.

كما تتولى أيضا وظائف في مجالي التشغيل والتكوين المهني وحتى في مجال الضمان الإجتماعي، بالتنسيق مع المصالح المعنية بها، وتقدم في حدود صلاحيتها، مساعدتها للشركاء الإجتماعيين في إعداد إتفاقيات العمل الجماعية، وتقدم معلومات ونصائح للعمال وللمستخدمين فيما يخص حقوقهم وواجباتهم.

وتتواجد المفتشية الولائية للعمل على مستوى 48 ولاية، وتنظم في مصالح يتراوح عددها بين مصلحتين 02 وثلاث مصالح 03 حسب الأهمية وخصوصية كل ولاية، نذكر منها<sup>2</sup>:

1 - مصلحة العلاقات المهنية والمراقبة، والتي تكلف بنشاطات أهمها :

- السهر على إحترام تطبيق تشريع العمل وإعلام السلطة السلمية بذلك،
- وضع بطاقة وملفات الهيئات المستخدمة الخاضعة لمراقبة مفتشية العمل التابعة لاختصاصها الاقليمي وتحيينها،
- ضمان التسجيل او الموافقة حسب الحالة، على الإتفاقيات و الاتفاقات الجماعية للعمل والأنظمة الداخلية، والقيام عندالإقتضاء بالإجراءات القانونية والتنظيمية الرامية الى ضمان مطابقتها مع الأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بها،
- تنظيم معالجة النزاعات الفردية للعمل طبقا للتشريع المعمول به،

1-يراجع نص المادة 02من القانون رقم 90/03 المؤرخ في 06فيفري1990الموافق ل10رجب 1410 المتضمن

تنظيم المفتشية العمل، ج، ر، رقم 06 لسنة 1990

2-يراجع نص المادة الثانية من القرار الوزاري المشترك، المؤرخ في 16 اوت 2005، الموافق ل11 رجب 1426، المتضمن

تنظيم المفتشية الولائية للعمل وإختصاصها الإقليمي، ج، ر، رقم 75 لسنة 2005

-السهر على تنظيم نشاطات الوقاية والمصالحة في مجال النزاعات الجماعية في العمل،

-إعلام الهيئات المستخدمة والمنظمات النقابية للعمال والمستخدمين بتشريع وتنظيم العمل،

-مسك سجلات الاعمال التي يحررها مفتشو العمل،

2- مصلحة الوقاية من الأخطار المهنية ، وتسير الأعمال التالية:

- تنظيم نشاطات المراقبة في مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل، وإرسال التقارير بشأنها،

- تنشيط عمل مفتشي العمل في مجال الوقاية من الأخطار المهنية،

- معالجة المعطيات الخاصة بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل وتحليلها،

- إستغلال تصريحات حوادث العمل والأمراض المهنية الواردة من وكالات الضمان الاجتماعي،

- العمل مع الهيئات المتخصصة ومصالح طب العمل قصد الوقاية من الأخطار المهنية.

3 - مصلحة التقييم والتلخيص،أسندت لها عدة صلاحيات منها:<sup>1</sup>

- تنشيط إنجاز التحقيقات والدراسات والتفتيشات المعممة ،و إرسال التقارير الخاصة بها،

- ضمان جمع كل المعلومات الإحصائية التي لها صلة بمهام نشاطات مفتشي العمل ومعالجتها ،

- تقييم إنجاز الأعمال المسجلة في برنامج النشاط وإعدادالحصائل الدورية،

<sup>1</sup>-يراجع نص المادة 06،05من القرار الوزاري المشترك المؤرخ في16أوت2005 ،الذي يحدد تنظيم المفتشية الولائية للعمل وإختصاصها الإقليمي.

- المشاركة في تنظيم وسير أعمال التكوين وتحسين المستوى ،وتجديد المعارف المنظمة لفائدة أعوان مفتشية العمل.
- تنظيم وتسيير الوثائق القانونية والمتخصصة ، ذات الصلة بتشريع وتنظيم العمل ومهام مفتشية العمل،
- تحضير تقرير الدوري للإعلام الموجه للجماعات المحلية،حول ظروف العمل السائدة في المؤسسات التابعة لإختصاصها الإقليمي .

### ثالثا- مكاتب مفتشية العمل:

المكتب هو الوحدة الإدارية القاعدية في هيكله الإدارة العامة المركزية للوزارة ،ومسؤول عن الإضطلاع بعمليات البحث عن العناصر والصياغات الضرورية لإعداد القواعد والمقاييس، وجمع هذه العناصر وإستغلالها وتحليلها ،وتحضير الملفات في نطاق حدود إختصاصه،<sup>1</sup> لضمان حسن تطبيق قرارات الإدارة المركزية للعمل.

ويعمل مكتب العمل بالتنسيق مع المفتشية الولائية للعمل تحت سلطة المفتش الجهوي للعمل وإشراف المفتش الولائي للعمل،ويعين رئيس مكتب العمل من طرف وزير العمل، بإقتراح من المفتش العام للعمل.

ويتحدد عدد مكاتب مفتشية العمل وتنظيمها وإختصاصها الإقليمي ، طبقا للقرار الوزاري المشترك المؤرخ في 26 أوت 2005، بين وزير العمل و الوزير المكلف بالمالية ، و وزير الداخلية و السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، والمتضمن تنظيم مكاتب مفتشية

1- عمار عوابدي المرجع السابق ،ص237،

العمل<sup>1</sup>، بحيث تتألف هاته المكاتب من سبعة وعشرون (27) مكتبا موزعة عبر التراب الوطني تعمل كل منها في حدود إختصاصها.

كما يسير مكتب العمل من طرف رئيس المكتب المكلف بتنشيط أعمال مفتشي العمل الموضوعين تحت سلطته ، وتنسيق هاته الأعمال ومتابعتها ،ويقوم بإعداد التقارير الدورية ويرسلها إلى مفتشية العمل للولاية التابع لإختصاصها الإقليمي<sup>2</sup>.

### المطلب الثاني: التسيير الإداري لأهم الهيئات التابعة للوصاية

إن النمو المتزايد للمؤسسات و الإدارات المركزية للضمان الإجتماعي، يدفع إلى حتمية وجود اللامركزية ، التي تقتضي بإنشاء مكاتب و صناديق خارجية تكون قريبة من المضمونين، للتخفيف عن السلطة المركزية ،مع الزيادة في تعزيز صلاحياتها.

فيكون تسيير صناديق الضمان الاجتماعي من خلال مديريات و إدارات تقوم بإدارة هذه الهيئات، تشتمل على إدارة مركزية التي هي مقر للإدارت العامة، ووكالات محلية وفروع إدارية أو فروع مؤسسة، تمثل اللامركزية في التسيير، وهذا ما سنحاول التطرق اليه من خلال التعريف بصناديق الضمان الإجتماعي ثم الإتيان على ذكر تنظيمها الإداري.

### الفرع الأول: هياكل الضمان الإجتماعي

يتكون نظام الضمان الإجتماعي الجزائري من أربعة مؤسسات أساسية هي :

- الصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية للعمال الأجراء ،

1-يراجع نص المادة الثانية، من القرار الوزاري المشترك ،المؤرخ 11 رجب 1426 الموافق ل16 أوت 2005،المحدد لعدد

مكاتب مفتشية العمل وتنظيمها ،ج،ر، رقم 75 لسنة 2005

2-يراجع نص المواد 2،3،4،من القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 16 أوت 2005،المحدد لعدد مكاتب مفتشيات العمل وتنظيمها.

- الصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية لغير الأجراء،

- الصندوق الوطني للتقاعد،

- الصندوق الوطني للتأمينات على البطالة.

حيث تضطلع هذه الصناديق بتوفير خدمات التأمين الاجتماعي والصحي للمواطنين و حمايتهم من المخاطر التي قد تحل بهم ، تماشيا مع الحاجيات الملحة للحماية والمعبر عنها من طرف العمال من جهة، وكذا جميع فئات المجتمع النشطة في جميع المستويات من جهة أخرى.

### أولاً- الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء:

يعد الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء، من أقدم الصناديق الموجودة في نظام التأمينات الاجتماعية، وهو مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص، طبقا للمادة 49 من القانون 88-01 المؤرخ في 12 يناير 1988 المتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الإقتصادية<sup>1</sup>، ويتمتع بالشخصية المعنوية و الإستقلالية المالية.

ويسير هذا الصندوق مدير عام يعين بموجب مرسوم بإقتراح من الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي وبعد إستشارة مجلس الادارة ،وتتهى مهام المدير العام حسب نفس الاشكال،ويتولى المدير العام تسيير الصندوق تحت رقابة مجلس الإدارة<sup>2</sup>.

و بحسب المادة 08 من المرسوم التنفيذي رقم 92-07 المؤرخ في 04 يناير 1992 يتولى الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء المهام التالية:

1-بن دهمة هوارية،الحماية الاجتماعية في الجزائر،دراسة تحليلية للصندوق الضمان الاجتماعي،

مذكرة تخرج نيل شهادة الماجستير،في العلوم الإقتصادية،تخصص تسيير المالية العامة،جامعة ابوبكر بلقايد ،

تلمسان،2014-2015،ص78

2-يراجع نص المادة 35من،المرسوم التنفيذي رقم 92 / 07 المؤرخ في 4يناير 1992الموافق ل28جمادى ثانية1412،

المتضمن التنظيم الداخلي لصناديق الضمان الجتماعي،ج،ر،رقم02 لسنة1992

- تسيير الأداءات العينية و النقدية للتأمينات الاجتماعية و حوادث العمل و الأمراض المهنية،

- منح رقم تسجيل وطني للمؤمنين إجتماعيا و المستخدمين و إعطائهم رقما وطنيا،

- تسيير الأداءات المستحقة للأشخاص المستفيدين من المعاهدات و الاتفاقيات الدولية، في مجال الضمان الاجتماعي،

- تنظيم و تنسيق و ممارسة الرقابة الطبية،

- القيام بأعمال في شكل انجازات ذات طابع صحي و اجتماعي،

- تسيير صندوق المساعدة و الإغاثة.

### ثانيا- الصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية لغير الأجراء:

الصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية هيئة عمومية تتمتع بالشخصية المعنوية والإستقلال المالي، تم إنشاؤه وفقا للقانون رقم 07/92، المؤرخ في 04/01/1992 المتعلق بتنظيم الإطار القانوني والإداري والمالي لصناديق الضمان الإجتماعي<sup>1</sup>، تم الحصول على استقلالية الصندوق سنة 1995 ، ويتكون هيكله التنظيمي من وكالة مركزية و 13 وكالة جهوية و 35 شبكة ولائية.

أما مهام الصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية لغير الأجراء<sup>2</sup>، فحسب المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 92-07 المؤرخ في 04يناير 1992 ، يتولى الصندوق الوطني للتأمينات

الإجتماعية للعمال لغير الأجراء المهام التالية:

1-يراجع نص المادة 02 من القانون رقم 07/92 المؤرخ، في 04/01/1992 الموافق ل 28 جمادى الثانية 1412

المتضمن التنظيم الإداري والمالي لصناديق الضمان الإجتماعي، ج، ر، رقم 02 لسنة 1992

2- بن دهمة هوارية، المرجع السابق، ص 12

- يسير الخدمات العينية و النقدية للتأمينات الاجتماعية المقدمة لغير الأجراء،
- يسير معاشات المتقاعدين من غير الأجراء،
- تحصيل الاشتراكات المخصصة لتمويل الخدمات المنصوص عليها و تسوية النزاعات ومراقبتها
- يسير عند الاقتضاء الخدمات المستحقة للأشخاص المستفيدين من إتفاقيات الضمان الاجتماعي واتفاقاته الدولية،
- ينظم الرقابة الطبية وينسقها ويمارسه،و يقوم بتسجيل المؤمنين عليهم اجتماعيا
- يتولى إعلام المستفيدين،.
- يبرم إتفاقات مع صناديق الضمان الاجتماعي لتأمين الرقابة الطبية ومصحة أداء الخدمات

### ثالثا- الصندوق الوطني للتقاعد:

هو هيئة عمومية تتمتع بالشخصية القانونية و الاستقلال المالي، حيث أنشئ هذا الصندوق بنص القانون 12/83 المؤرخ في 02 جويلية 1983، و الذي تم استبداله بالمرسوم رقم 07/92 المؤرخ في 04 جانفي 1992 المتعلق بكيفية تسيير صناديق الضمان الاجتماعي و التنظيم الإداري ، و كانت الغاية الأساسية من إنشائه هي تسيير مختلف أنظمة التقاعد التي كانت قبل قانون 1983 و توحيدها في نظام تقاعد موحد يعطي نفس الامتيازات لجميع العمال بغض النظر عن ميدان نشاطهم.<sup>1</sup>

1- بن دهمة هوارية، المرجع السابق، ص 88

أما عن مهامه فالصندوق الوطني للتقاعد عدة وظائف نصت عليها المادة التاسعة من القانون 07/92 المؤرخ في 04 جانفي 1994 وهي كالتالي في <sup>1</sup>:

- تسيير أجور ومنح التقاعد، إضافة إلى أجور ومنح ذوي الحقوق

- ضمان التحصيلات، المراقبة و حل التراعات المتعلقة بالأفراط الموجهة لتمويل خدمات التقاعد،

- تطبيق تشريعات و نصوص الاتفاقيات الدولية المتعلقة بالتأمين الاجتماعي،

- ضمان توفير المعلومات للمستفيدين و العمال،

- تسيير الأجور و المنح المقدمة وفق التشريع الداخلي ل 01 جانفي 1984 حتى انتهاء حقوقها،

- تسيير صندوق المساعدة و النجدة بتطبيق المادة 52 من القانون 12/83 المؤرخ في 02 جويلية 1983.

#### رابعا- الصندوق الوطني للتأمينات على البطالة:

تم إنشاءه سنة 1994 كمؤسسة عمومية للضمان الاجتماعي-تحت وصاية وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، حيث يعمل على "تخفيف" الآثار الاجتماعية المتعاقبة الناجمة عن تسريح العمال الأجراء في القطاع الاقتصادي وفقا لمخطط التعديل الهيكلي.

1-يراجع نص المادة التاسعة من القانون رقم 07/92، المؤرخ في 04/01/1992، المتضمن التنظيم الإداري والمالي لصناديق الضمان الاجتماعي.

ويشرف على الصندوق مجلس إدارة يسيه مدير عام، كما يزود الصندوق بمصالح مركزية ومصالح محلية مقسمة في وكالات جهوية وولائية<sup>1</sup>.

وقد عرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة في مساره عدة مراحل، مخصصة للتكفل بالمهام الجديدة المخولة من طرف السلطات العمومية.

حيث إبتداء من سنة 1994، شرع الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة في تطبيق نظام تعويض البطالة لفائدة العمال الأجراء، الذين فقدوا مناصب شغلهم بصفة لا إرادية ولأسباب اقتصادية، حيث يقوم بدفع تعويض البطالة، إضافة إلى بعث إجراءات إحتياطية لتكثيف فرص رجوعهم إلى العمل.

ومن سنة 1998 إلى غاية سنة 2004، قام الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بتنفيذ إجراءات إحتياطية بإعادة إدماج البطالين المستفيدين عن طريق المرافقة في البحث عن الشغل والمساعدة على العمل الحرّ تحت رعاية مستخدمين، تمّ توظيفهم وتكوينهم خصيصا ليصبحوا مستشاريين و منشطين على مستوى مراكز مزودة بتجهيزات ومعدات مخصصة.

ومنذ سنة 2004، وبتقلص عدد المسجلين في نظام التأمين عن البطالة، تمّ تسطير التكوين بإعادة التأهيل لصالح البطالين ذوي المشاريع والمؤسسات المدمجة في إجراءات ترقية التشغيل<sup>2</sup>.

وبحلول سنة 2010، سمحت الإجراءات الجديدة المتخذة لفائدة الفئة الإجتماعية التي يتراوح عمرها ما بين ثلاثين ( 30 ) وخمسين (50) سنة الالتحاق بالجهاز، بمزايا متعددة

1- يراجع نص المادة 06 من المرسوم التنفيذي رقم 10-129 المؤرخ في 29 افريل 2010 الموافق ل14 جمادى

الأولى 1431، ج.ر، رقم 30 لسنة 2010 المعدل والمنتم للمرسوم التنفيذي رقم 94-188 المؤرخ في 6 يوليو

1994، ج.ر، رقم 44 لسنة 1994 المتعلق بالتنظيم بالقانون الاساسي لصندوق التأمين عن البطالة

2- زيرمي نعيمة، الحماية الاجتماعية بين المفهوم والمخاطر والتطور في الجزائر، الملتقى الدولي، ص13، مرجع سابق

منها مبلغ الاستثمار الإجمالي الذي أصبح في حدود عشرة ( 10 ) ملايين دج بعدما كان لا يتعدى خمسة 05 ملايين دج، وكذا إمكانية توسيع إمكانات إنتاج السلع والخدمات لذوي المشاريع الناشطين.<sup>1</sup>

### الفرع الثاني: التنظيم الإداري الهيكلي لصناديق الضمان الاجتماعي

إن تحديد التنظيم الإداري الهيكلي للصندوق له أهمية كبيرة ، من ناحية توزيع الصلاحيات بين أعوان و مستخدمي الصناديق<sup>2</sup>، وكغيرها من المؤسسات الإدارية تتوفر صناديق الضمان الاجتماعي المكلفة بالإدارة، على وحدات إدارية محلية أو إقليمية تدعى بالوكالات ، لا تتمتع لا بالشخصية المعنوية ولا بالإستقلالية المالية ، كما تضم مصالح مركزية أو جهوية ومحلية، يحدد عددها أو إختصاصها الإقليمي بموجب قرار من الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي.<sup>3</sup>

### أولاً- الإدارة المركزية لصناديق الضمان الاجتماعي:

يكون مقر الصناديق بالجزائر العاصمة، بحيث تضم المركز والمقر الرئيسي للصندوق، وتخضع لسلطة المدير العام ومجلس الإدارة.

<sup>1</sup> - زيرمي نعيمة، الحماية الاجتماعية بين المفهوم والمخاطر والتطور في الجزائر، الملتقى الدولي، ص14، مرجع سابق

<sup>2</sup> - حيث أنه من المعروف في القواعد العامة للقانون الإداري أن هناك نظامين لتوزيع السلطات و الصلاحيات بين الهيئات الإدارية ، وهما نظام المركزية و نظام اللامركزية و كلاهما يوجد بهما عيوب و مزايا، كما تبين مدى فعالية كل وحدة إدارية على حدى، لمزيد من التفاصيل يراجع:- ماجد الحلو، القانون الإداري ، ط 1987، الإسكندرية.

- محمد رضا جنيج : القانون الإداري ، مركز النشر الجامعي ، تونس 2004

- علي زغدود، الإدارة المركزية في الجمهورية الجزائرية، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر الطبعة الثانية، 1984

<sup>3</sup> - فتاحين فتحية، النظام القانوني لهيئات الضمان الاجتماعي ،مذكرة ماجستير ، تخصص، الدولة و المؤسسات

العمومية ،كلية الحقوق، جامعة الجزائر 2015، 1 ص 2016، 58،

وعليه تشتمل المصالح المركزية لصندوق التقاعد الموضوع تحت سلطة المدير العام والذي يساعده مدير عام مساعد ، على ما يأتي:

- مديرية التقاعد،

-مديرية تسيير المسارات المهنية للمؤمنين ،

- مديرية الإعلام والتنظيم،

- المديرية العامة للمالية.

أما فيما يخص الصندوق الوطني للعمال الأجراء فهي تضم المديرية العامة، تعمل تحت سلطة المدير العام الذي يساعده مدير عام مساعد ومديرون مركزيون اربعة (04) مستشارين من بينهم مستشار مكلف بالشؤون القانونية، وبدورها تشتمل على المديریات الفرعية التالية :

مديرية الأداءات ، مديرية التحصيل والمنازعات ،مديرية المفتشية العامة ،مديرية المراقبة الطبية، مديرية الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية ، مديرية الدراسات والتنظيم والإحصائيات، مديرية الإعلام الألي، مديرية العمليات المالية ، مديرية الإنجازات والتجهيزات والوسائل العامة ، مديرية المستخدمين والتكوين ، مديرية النشاط الإجتماعي والصحي<sup>1</sup> .

ويتمثل الهيكل الإداري للصندوق الوطني للعمال غير الأجراء ، الذي يمتد عبر 48 ولاية: في مديرية عامة مكونة من 07 مديريات مركزية (مديرية العمليات المالية، مديرية الاداءات، مديرية الادارة والوسائل، مديرية التحصيل والمنازعات، مديرية الدراسات والتنظيم

1- يراجع نص المادة الرابعة من القرار الوزاري المؤرخ في 17 اوت 2010 الموافق ل7 رمضان 1431، المتضمن التنظيم الداخلي لصندوق التقاعد، ج، ر، رقم 55 لسنة 2010، المعدل والمتمم للقرار المؤرخ في 16 افريل 1997 الموافق ل9 ذي الحجة 1417، ج، ر، رقم 71 لسنة 1971

والمعلوماتية، مديرية الرقابة وتدقيق الحسابات، مديرية الرقابة الطبية) تشرف على 13 وكالة جهوية و35 فرعا ولائيا و60 شباكا متخصصا.

و يسير الصندوق مدير عام ويساعده مدير عام مساعد وسبعة (7) مديرين مركزيين ومستشارون من بينهم مستشار قانوني<sup>1</sup>.

كما يزود الصندوق الوطني للتأمين على البطالة بمصالح مركزية ومصالح محلية، تهيكل في وكالات جهوية وولائية ، ويشرف عليه مجلس إدارة ويسيره مدير عام، ويضم تبعا المديرية التالية:

مديرية الاداءات والتنظيم والمنازعات ، مديرية العمليات المالية ، مديرية الادارة العامة ، مديرية الدراسات والبرامج، خلية مراقبة وتدقيق الحسابات.<sup>2</sup>

### ثانيا- الوكالات المحلية:

تكلف وكالات الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية ، زيادة على دورها في تنظيم أعمال مراكز البلدية وملحقات المؤسسة و ملحقات الإدارة عند الإقتضاء، تنسيقها لمجموعة من المهام الأخرى ، وهي تصنف إلى 03 أصناف تتجلى فيما يلي:

الصنف 1 : وكالات تسير 200,000 مؤمن إجتماعي على الأقل.

1-يراجع نص المواد 02،03،04،05 من القرار الوزاري المؤرخ في17 اوت2010الموافق ل7رمضان1431المتعلق -

بالتنظيم الداخلي لصندوق التأمينات الاجتماعية لغير الاجراء،ج،ر،رقم76 لسنة 2010

2- يراجع نص المادة السادسة من المرسوم التنفيذي رقم10-129 المؤرخ في29 افريل2010الموافق ل14جمادى -

الأولى1431المتعلق بالقانون الأساسي لصندوق التامين على البطالة،ج،ر،رقم30 لسنة2010

الصف 2: وكالات تسير أقل من 200,000 مؤمنا إجتماعيا أو على الأقل 100,000 مؤمن إجتماعي.<sup>1</sup>

الصف 3 : وكالات تسير أقل من 100,000 مؤمن اجتماعي.

أما فيما يخص وكالات صندوق التقاعد تصنف إلى 03 وكالات تتمثل في:

- خارج الصف : الوكالات التي تسير 60.000 متقاعد علا الأقل

- الصف 1 : الوكالات التي تسير 20.000 متقاعد علا الأقل

- الصف 2 : الوكالات التي تسير أقل من 20.000 متقاعد

بالإضافة إلى توفر صناديق التقاعد على فروع.<sup>2</sup>

ويتفرع الصندوق التأمينات الإجتماعية لغير الأجراء، إلى وكالات جهوية وتنسق كل وكالة جهوية نشاطات ولاية واحدة أو عدة ولايات، ويدير الوكالة الجهوية مدير مساعد يساعده ثلاث (3) مديرين فرعيين يتولون ما يأتي:

1-المديرية الفرعية للاداءات المؤهلة للقيام بعمليات المرتبطة بأداءات التامين الاجتماعي ومعاشات التقاعد ،

2-المديرية الفرعية للتحصيل والمنازعات المؤهلة للقيام بتحصيل الإشتراكات ومتابعة المنازعات،

<sup>1</sup>يراجع نص المواد 17، 21، من القرار الوزاري المؤرخ في 11 مارس 1998 الموافق ل 12 ذي القعدة 1418، المتضمن التنظيم

الداخلي لصندوق التأمينات الإجتماعية للأجراء، ج، ر، رقم 46، 1998،

<sup>2</sup>- يراجع نص المادة 13، من القرار الوزاري المؤرخ في 17 اوت 2010 الموافق ل 7 رمضان 1431، المتضمن التنظيم

الداخلي لصندوق التقاعد، مرجع سابق.

3-المديرية الفرعية للإدارة والمالية المؤهلة للقيام بعمليات المالية والمحاسبة وتسيير الوسائل البشرية والمادية.<sup>1</sup>

كما تضم الوكالات الجهوية للصندوق الوطني للتأمين على البطالة في دائرة اختصاصها عدة ولايات، يدير كل واحدة منها مدير وكالة يساعده رئيسا (2) دائرة يكلفان على التوالي ب:

1- قسم الاداءات ،المختص في العمليات المتصلة بالأداءات حسب القانون،

2- قسم المالية ،المختص في العمليات المالية والمحاسبة،<sup>2</sup>

و يساعد المدير ،فضلا عن ذلك ،عون يكلف تحت سلطته بتسيير المستخدمين والوسائل العامة.

وعليه نجد أن صناديق الضمان الإجتماعي إعتمدت على التسيير الذاتي، كونه نتيجة حتمية لواقع تاريخي ، ولجذور نشأة أنظمة الضمان الاجتماعي في ظل الإدارة الفرنسية.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> -يراجع نص المادة11من القرار الوزاري المؤرخ في 17 اوت 2010الموافق ل 7رمضان 1431المتعلق بتنظيم الداخلي لصندوق التأمينات الإجتماعية لغير الاجراء،مرجع سابق.

<sup>2</sup> -تراجع نص المادة09من القرار الوزاري المؤرخ في 26نوفمبر 2006الموافق ل 5ذي القعدة1427المنضمن التنظيم الداخلي لصندوق الوطني للتأمين على البطالة،ج،ر،رقم16لسنة2007

3-فتاحين فتيحة ، المرجع السابق،ص 10 ،

الفصل الثاني  
المحيط المؤسسي والإقتصادي  
لإدارة العمل

تعمل إدارة وزارة العمل في محيط تختلف ميزاته من منطقة لأخرى و من مجتمع لآخر، ومن زمن إلى آخر، فهي تتعامل معه و تتفاعل مع عناصره المختلفة، تتأثر فيه بعلاقة متعددة، بحيث يأخذ هذا المحيط عدة جوانب إقتصادية و إجتماعية بالإضافة إلى جوانب أخرى، أهمها التطور المستمر للتشريعات الدولية في تحسين منظومة إدارة العمل، ونظريات الإدارة والاقتصاد، وتأثير مختلف المؤسسات الإقتصادية على النشاط الاقتصادي، الذي تشكل الدولة أحد أهم عناصره، لكونها تتحكم في طبيعة أنشطة المؤسسات بصورة مباشرة وغير مباشرة.

وفي هذا الإطار كان لازما على إدارة العمل بالجزائر مسايرة الوضع عن طريق تدخلها لإعادة النظر في تنظيم الاقتصاد، إنطلاقا من تحديد معالمه بشكل عام ووصولاً إلى تهيئة وحماية الفئة العاملة فيه من خلال إشراكها في الحوار الإجماعي، وسن قوانين تكفل حقوقهم وواجباتهم.

غير أن إدارة العمل لوحدها تبقى عاجزة في تنفيذ مهامها، فتقوم بالتعاون مع المحيط الخارجي، الذي يمثله هيئات إدارية أو منظمات سواء كانت من داخل الوطن أو خارجه.

## المبحث الأول: المحيط المؤسسي لإدارة العمل

في ظل التحولات الإقتصادية والمتغيرات العالمية، إتهجت الجزائر إلى التغيير التدريجي في سياستها فيما يخص تسيير قطاع العمل و التشغيل، من الدور الإحتكاري و الإفرادي لقرارتها في التسيير الإداري إلى الدور التفاعلي والتفتح على المحيط الخارجي، فكان نتيجة ذلك إنضمام الجزائر إلى منظمات العمل الدولية والإقليمية، التي هدفها ترقية عالم الشغل و إدارة العمل والنهوض بهما .

ومن جهة أخرى قامت وزارة العمل وفي إطار التنسيق الحكومي، بإقتسام مهام إدارة العمل مع المؤسسات الإدارية العمومية في الدولة، ذلك أن سياسة الشغل والتشغيل ليست سياسة قطاعية، بل هي تخص كل القطاعات مجتمعة في الحكومة الجزائرية، لتكون بذلك عامل ربط والذي على أساسه يتم إختيار البرامج التنموية لإنعاش الإقتصاد الوطني.

كما تشكل الجماعات الضاغطة والتي تمثلها المنظمات النقابية للدفاع عن حقوق العمال ، بدورها محيطة مؤسسياتيا يكون في شكل تكتلات و إتحادات ،تعد الحلقة الأقوى في دفع إدارة العمل على تكييف مهامها و المطالب المهنية المشروعة من أجل تحقيق العدالة الإجتماعية.

## المطلب الأول: المحيط المؤسسي الدولي لإدارة العمل

إنضمت الجزائر بمجرد إستقلالها إلى منظمة العمل الدولية وشاركت لأول مرة في أشغال مؤتمر العمل الدولي في الدورة السابعة والأربعين في يونيو 1963.

وخلال هذه الدورة إنتخبت الجزائر عضوا في مجلس إدارة مكتب العمل الدولي للفترة الممتدة بين يونيو 1963 و يونيو 1966 ، و مشاركتها الدائمة في جميع أشغال المؤتمر و مجلس الإدارة ولجان العمل، لدليل عن الأهمية التي توليها للمنظمة<sup>1</sup>.

1-WOLF, Francis - « L'Algérie et l'O.I.T » - in Revue Algérienne du Travail 1969

France ,P , 21-27.

في المقابل إنخرطت الجزائر في منظمة العمل العربية في سنة 1962 ، وعملت منذ تلك الفترة على ترقية العمل العربي المشترك، من خلال تدعيم برامج ونشاطات منظمة العمل العربية ، و تعزيز الحماية الإجتماعية وسياسات وآليات تسوية المنازعات العمالية لدورها في استقرار علاقات العمل<sup>1</sup>، مما أدى الى توسيع مجال الإهتمام المتبادل بين الجزائر والبلدان العربية حول تطوير نظام إدارة العمل مع مايتناسب و طاقاتها البشرية والمادية .

### الفرع الأول: إدارة العمل في منظور منظمة العمل الدولية

تعمل المنظمة على تحقيق أربعة أهداف استراتيجية تتمثل في ضمان احترام الحقوق الأساسية في العمل<sup>2</sup>، والمساعدة على توفير مناصب الشغل للرجال والنساء على حد سواء، وذلك إلى جانب ضمان الحماية الاجتماعية لكل العمل، وتقوية الحوار بين مختلف الأطراف المهنية، لأجل ذلك، تقوم المنظمة بوضع المعايير الدولية الخاصة بالعمل على شكل اتفاقيات وتوصيات تحرص على إنجاح العلاقة بين المهنيين من خلال بناء منظومات قانونية تضمن حرية تكوين المنظمات، وحرية الانتماء، والمساواة في الفرص والمعاملة، وتنظيم عدد ساعات العمل، وغيرها من المعايير التي توّطر العلاقة بين العمال وأرباب الشركات والمؤسسات.

و للمنظمة هيكل ثلاثي يجعل جميع القرارات التي تتخذها هيئاتها ، قرارات تُمثّل وجهات نظر أصحاب الأعمال والعمال والحكومات.

<sup>1</sup> - الجزائر حريصة على تدعيم منظمة العمل العربية ،موقع جريدة الخبر الجزائرية ،اطلع عليه ،عبر موقع:

www.djazairss.com بتاريخ:08ماي2017

2- تأسست منظمة العمل الدولية عام 1919 وتحولت إلى وكالة متخصصة تابعة لمنظمة الأمم المتحدة بعد نهاية الحرب العالمية الثانية وبالضبط عام 1946، يوجد مقرها الرئيسي بمدينة جنيف السويسرية، ولديها نحو أربعين مكتبا جهويا في مناطق مختلفة بالعالم. يبلغ عدد أعضائها 185 دولة.

كما يعتبر المكتب الدولي للعمل، الذي يوجد مقره بجنيف السويسرية، السكرتارية العامة للمنظمة، ولديه مكاتب جهوية في أربعين دولة تعمل على تنفيذ قرارات المنظمة ومراقبة تطبيقها، وينتخب مدير عام المكتب من طرف مجلس الإدارة لخمس سنوات قابلة للتجديد.

لدى المنظمة محكمة إدارية تعمل على فحص الطلبات والملتمسات المقدمة من طرف موظفي المكتب الدولي للعمل، وباقي المنظمات الدولية التي تعترف بالسلطة القضائية للمحكمة.<sup>1</sup>

كما لدى المنظمة معاهد أبحاث ومراكز دراسات تعمل على دراسة التطورات، التي يعرفها مجال الشغل في العالم، والمساعدة على بلورة قواعد مهنية جديدة تضمن مصالح الجميع سواء كانوا دولا أم منظمات أم شركات أم عمالا.

### **أولا- مكانة الاتفاقيات الدولية للعمل في التشريع الجزائري للعمل:**

على غرار تشريعات العمل المتقدمة تحتلّ قواعد العمل الدولية مكانة مرموقة في تشريع العمل الجزائري، بالرغم من بعض النقائص التي لا تزال تعثري تطبيق بعض الاتفاقيات الدولية، والتي ترجع بالضرورة إلى سلسلة الإصلاحات الاقتصادية والاجتماعية التي أقدمت عليها الجزائر منذ 1989.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> - منظمة العمل الدولية، الصفحة الرئيسية لموسوعة الجزيرة، اطع عليها بتاريخ: 08ماي 2017 عبر موقع:

www.aljazeera.net

<sup>2</sup> -دراقي هبة خديجة، دور منظمة العمل الدولية في تطوير القانون الدولي الإجتماعي، رسالة ماجستير القانون

الدولي والعلاقات الدولية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر ، 2000-2001،ص 97

وتتجلى هذه المكانة بالدرجة الأولى في النصوص التشريعية والتنظيمية التي صدرت مع بداية التسعينات، والتي عملت جميعها على تكريس المبادئ التي جاءت بها قواعد العمل الدولية، وبالخصوص ضمان الحقوق الأساسية للعمال، من طرف إدارة العمل في الجزائر.

ولم تقدم الحكومة الجزائرية دائما إلى المصادقة على الاتفاقيات الدولية للعمل، ولكن ذلك لم يمنعها من تكريس البعض منها في نصوص تشريعية قبل المصادقة عليها.

ونذكر في هذا المقام الإتفاقية رقم 138 حول السن الأدنى للعمل لسنة 1963 والتي صادقت عليها الجزائر في 30/04/1984، وجسد المشرع الجزائري هذه الاتفاقية بالقانون رقم 12/78 المؤرخ في 05 أوت 1978، والمتعلق بالقانون الأساسي العام للعامل، حيث تقرر المواد من 44 إلى 61 أن السن الأدنى للعمل هو 16 سنة.

كما نجد أن اتجاه المشرع الجزائري للعمل نحو إدراج نص هذه الاتفاقية في التشريع الوطني قبل المصادقة عليها، للتعبير في الحقيقة عن التأثير غير المباشر الذي تحدثه قواعد العمل الدولية، على التشريعات الوطنية للدول.

والسبب الآخر يرجع إلى أن ثلثي القواعد الدولية للعمل أبرمت قبل الاستقلال أي في فترة لم يكن بإستطاعة الجزائر أن تؤثر على مضمون ومستوى الاتفاقيات الدولية<sup>1</sup>.

### **ثانيا- تأثير قواعد منظمة العمل الدولية على تشريع إدارة العمل في الجزائر:**

إستفادت الجزائر منذ السنوات الأولى من الاستقلال بالمعونة التقنية لمكتب العمل الدولي، الذي كلف خبير في الشؤون الاجتماعية بمساعدة المسؤولين الجزائريين، على فرز النصوص القانونية الموروثة عن الاستعمار، وبفضل تفتن الحكومة الجزائرية إلى أهمية قواعد العمل الدولية في أي مجتمع، يرغب في تحقيق التقدم الإجتماعي، أسرعت إلى المصادقة على أهم

<sup>1</sup> - دراقي هبة خديجة، المرجع السابق ، ص 99،98.

الاتفاقيات الدولية المبرمة من طرف مؤتمر العمل الدولي، وهي تلك المتعلقة بالحقوق الأساسية للعمال منذ اللحظات الأولى من الاستقلال.

الأمر الذي يدل على أن جميع الاتفاقيات الدولية للعمل التي صادقت عليها الجزائر كان لها التأثير المباشر والفعلي على تشريعاتها، ولعل النجاح الذي حققته يعود بالدرجة الأولى إلى تكييف النظام القانوني الداخلي،

مع المتطلبات الاجتماعية بتوفير حماية أكبر للعمال وظروف عمل مأمونة وإنسانية تحت تأطير دولي.<sup>1</sup>

وفي هذا الصدد عملت الجزائر عن طريق إدارة وزارة العمل، على إدراج قواعد العمل الدولية في التشريع الوطني، من خلال المصادقة على الإتفاقيات الدولية للعمل، فيقع على عاتق الدولة إلزام العمل بها، وعدم مخالفتها لأن ذلك يرتب المتابعة الدولية.

حيث نجد أن المادة 22 من دستور منظمة العمل الدولية تلزم الدول الأعضاء على تقديم تقرير سنوي إلى مكتب العمل الدولي حول الإجراءات المتخذة من أجل تنفيذ اتفاقيات العمل الدولية المصادق عليها، وتقوم لجنة الخبراء حول تطبيق الاتفاقيات والتوصيات بدراسة هذه التقارير، وإذا لاحظت أن حكومة دولة ما لم تنفذ التزاماتها، تدعوها إلى اتخاذ الإجراءات اللازمة لتصحيح الوضع.<sup>2</sup>

### **ثالثاً- الجهود الدولية لتطوير إدارة تفتيش العمل:**

ما تجدر الإشارة إليه أن الإقتناع بضرورة وجود جهاز رقابي لضمان حسن تطبيق أحكام القوانين الاجتماعية، تجاوز الحدود الوطنية للدول التي تبنت تطبيقاتها الأولى لتتال إهتماماً

<sup>1</sup> -دراقي هبة خديجة، المرجع السابق، ص85.

2-Aleth MANIN « La commission d'enquête de l'O.I.T instituée pour examiner l'observation de la convention n° 111 par la République Fédérale d'Allemagne : De nouveaux Enseignements ? » in AFDI, 1988, P - 365 - 381.

دوليا مبكرا وتنتشر بشكل واسع، ويبدو ذلك جليا من أن جميع المؤتمرات الدولية التي عقدت في أوروبا قبل الحرب العالمية الأولى وقبل قيام منظمة العمل الدولية في عام 1919.

حيث من بين ما ناقشت موضوع تفتيش العمل، وأصدرت توصيات تحث فيها الدول على إنشاء أجهزة خاصة به تضم عددا كافيا من المتخصصين الذين تعينهم الحكومة، ويتوفر فيهم الحياد و الإستقلالية بين العمال وأصحاب العمل، وبررت هذه المؤتمرات توصياتها بالمزايا التي تمخضت عن تطبيق تجربة التفتيش التي جعلته موضعا لثقة العمال.<sup>1</sup>

كما حظيت الإتفاقية الدولية رقم 81 لعام 1947 المتعلقة بتفتيش العمل في الصناعة والتجارة بقبول دولي واسع، وتبقى إلى يومنا هذا إحدى معاهدات المنظمة العالمية للعمل الأثر تصديقا، حيث بلغ عدد الدول التي صدقت عليها 133 دولة، في حين لم تصادق على بروتكول 1995 إلا 10 دول فقط. ومثلما أشارت له لجنة الخبراء لتطبيق المعاهدات والتوصيات سنة 1985 فإن العدد المرتفع للتصديقات على هذه الاتفاقية دليل على الدور الهام الذي تعترف به الدول الأعضاء لمفتشية العمل بصفقتها ضامنة للاحترام الفعلي لقانون العمل وحماية العمال.<sup>2</sup>

### الفرع الثاني: إدارة العمل في منظور منظمة العمل العربية

تأسست منظمة العمل العربية بتاريخ 12 يناير 1965، وتضم المنظمة التي يقع مقرها بالعاصمة المصرية القاهرة جميع الدول العربية.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> - خنيش رايح ، المرجع السابق، ص13.

<sup>2</sup> -تفتيش العمل، تقرير الدراسة العامة ، للجنة الخبراء التابعة لمنظمة العمل الدولية، المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات، الدورة الحادية والسبعين عام 1985، تقرير (3)، الفقرة. 48، ص 161-16

<sup>3</sup> - إنعقد المؤتمر الأول لها في بغداد بحضور ممثلين عن ( 13 ) دولة عربية : الأردن - تونس - الجزائر - السعودية - السودان - سورية - العراق - الكويت - لبنان - ليبيا - مصر - المغرب - اليمن ،حيث تمخضت عنه الموافقة على إنشاء منظمة العمل العربية، وإقرار كل من ميثاق العمل العربي ومنظمة العمل الدولية بقرار رقم ( 1 ) في الدورة الأولى بتاريخ 12/1/1965.

وقد وافق مجلس الجامعة العربية على إقرار كل من الميثاق والدستور بموجب القرار رقم 2102/د 43 ج 2 على الدستور والميثاق بتاريخ 1965/3/21، كما صادقت ( 12 ) دولة عربية على مدى خمس سنوات، و تم عرض الموضوع على المؤتمر الخامس لوزراء العمل العرب الذي عقد بالقاهرة خلال الفترة من 5 إلى 1970/1/8م والذي وافق بالقرار رقم ( 97 ) على قيام منظمة العمل العربية، وتم عقد الدورة الأولى لمؤتمر العمل العربي في القاهرة في: 1971/4/5، سبقها إجتماع لجنة ثلاثية التكوين (حكومات - أصحاب أعمال - عمال ) خلال الفترة من 23 إلى 1971/3/25 لدراسة مشروعات النظم واللوائح قبل إحالتها إلى المؤتمر، وأصبحت الآن جميع الدول العربية الآن أعضاء في المنظمة.

وتهدف المنظمة إلى تنسيق الجهود في ميدان العمل والعمال على المستويين العربي والدولي، وتنمية وصيانة الحقوق والحريات النقابية، وتقديم المعونة الفنية في ميادين العمل إلى أطراف الإنتاج في الدول الأعضاء.

كما تسعى إلى تطوير تشريعات العمل في الدول الأعضاء، والعمل على توحيدها ، وتحسين ظروف وشروط العمل بما يحقق تأمين وسائل السلامة والصحة المهنية وضمان بيئة عمل ملائمة.<sup>1</sup>

وتجدر الإشارة إلى أن الجزائر كانت ولازالت تعمل إلى جانب منظمة العمل العربية ،من خلال تبادل الخبرات وتشجيع المبادرات ، وذلك لزيادة فاعلية إدارة العمل و تطوير منظومتها .

فمؤخرا تضمنت الجلسة العامة الثانية لأشغال الدورة الـ 42 لمؤتمر العمل العربي المنعقد بدولة الكويت في الفترة بين 18 و 25 أبريل 2017، تأكيد حرص الجزائر على تعزيز العمل العربي

<sup>1</sup> - منظمة العمل العربية، متوفر عبر الرابط ،: www.marefa.org، اطلع عليه بتاريخ 08ماي 2017.

المشارك في إطار منظمة العمل العربية من خلال تدعيم برامج ونشاطات هذه المنظمة الإقليمية.<sup>1</sup>

و إستعرض وزير العمل بهذه المناسبة، في بيان أكد فيه التجربة الجزائرية في مجال وضع وتنفيذ السياسات العمومية للعمل والتشغيل والضمان الإجتماعي، كما تناول جهود السلطات العمومية في إرساء وتكريس الحوار الإجتماعي، و إعتاماده كمنهج عمل وأداة في صياغة وتنفيذ سياستها الإجتماعية و الإقتصادية، بالتعاون مع الشركاء أطراف الثلاثية (الحكومة، نقابة، أرباب العمل).

وحسب البيان ذاته فإن هذه التجربة نالت إعتراف المنظمة العربية للعمل، التي صنفتها من بين التجارب الناجعة على المستوى الدولي والإقليمي في المجال لترقية العمل اللائق في الوطن العربي.

كما أولت منظمة العمل العربية إهتماما لإدارات العمل العربية في إطار برامج المعونة الفنية التي كانت تديرها بنشاط حتى أواسط ثمانينيات القرن الماضي، حيث نظّمت العديد من البرامج التدريبية وقدمت الإستشارات والخبرات إلى الدول العربية التي إحتاجت إليها، من أجل تطوير إدارات العمل فيها غير أن نشاط المنظمة بدأ بالتقلص التدريجي في هذا الشأن، مع مطلع تسعينيات القرن الماضي نتيجة شح الموارد المالية التي إضطرت المنظمة

بسببها إلى أن تتوقف عن تنفيذ برامج للتعاون الفني في هذا المجال.<sup>2</sup>

1 - الجزائر حريصة على دعم برامج منظمة العمل العربية، نشر بتاريخ 20 أفريل 2015، متوفر عبر صفحة جزائرس،

عبر موقع: [www.djazairiss.com](http://www.djazairiss.com)، اطلع عليه بتاريخ: 12ماي 2017.

2- يوسف الياس، إدارات العمل العربية، دراسة تحليلية بمنظور مستقبلي، منشورات المركز العربي لإدارة العمل، تونس،

1986.ص46

إلا أن تقلص برامج التعاون الفني على النحو الذي أشرنا إليه، تزامن مع ولادة نشاط مشترك للمنظمة مع جهات أخرى، عوض إلى حد كبير هذا التقلص، ونعني بذلك إنشاء مركز إقليمي في أواسط العام 1986 بإسم: (المركز الإقليمي العربي لتطوير إدارات العمل) ، بمشاركة أربع جهات هي كل من منظمة العمل العربية، ومنظمة العمل الدولية، والبرنامج الإنمائي للأمم المتحدة، والحكومة التونسية، واتخذ من مدينة تونس مقرا له.

وكان الهدف الأساس من إنشائه، هو تطوير هياكل إدارات العمل العربية و الارتقاء بأدائها<sup>1</sup>

### المطلب الثاني: المحيط المؤسسي الوطني لإدارة العمل

تتجه إدارة وزارة العمل من أجل إستكمال وتيرة الإصلاح في منظومتها وتطويرها، إلى سياسة التعاون الحكومي مع المؤسسات الوطنية في قطاعات الوزارت الأخرى، مما يؤدي إلى تعزيز دورها في تطبيق تشريع العمل والضمان الإجتماعي وتنفيذ برامج التشغيل المسطرة من طرف الدولة.

ويشمل المحيط المؤسسي الوطني لإدارة العمل نوعين من المؤسسات:

المؤسسات العامة الإدارية (الحكومية) و المؤسسات العامة المهنية (منظمات العمال وأصحاب العمل).

### الفرع الأول: المؤسسات العامة الإدارية

المؤسسات العامة الإدارية هي مرفق عام إداري أو منظمة إدارية مزودة بالشخصية المعنوية والإستقلال الإداري والمالي، وترتبط بالسلطات الإدارية المركزية الوصية بعلاقة الوصاية

1- يوسف الياس، المرجع السابق. ص 47، 46

الإدارية، وتتخصص في أهداف إدارية بطبيعتها، تتمثل عادة في إدارة وتسيير مرافق عامة وتقديم الخدمات العامة اللازمة لإشباع الحاجات العامة.<sup>1</sup>

وتعمل إدارة وزارة العمل والضمان الإجتماعي مع المؤسسات العامة الإدارية لقطاعات وزارية شتى، من أهمها: وزارة الداخلية، الصحة، التعليم العالي، الخارجية، التكوين المهني.

### أولاً- التعاون مع وزارة التكوين المهني والتمهين:

يعد قطاع التكوين والتعليم المهني من أكثر القطاعات الواعدة في مجال التشغيل بالنسبة إلى الجزائر، وذلك لأن ربطه بسوق الشغل عبر عقد إتفاقات مع المؤسسات العامة والخاصة، يمكن أن يوفر لخريجيه فرص عمل مضمونة ويسهل على المؤسسات تلبية حاجياتها من الكفاءات المهنية.

حيث إتخذت وزارة التكوين والتعليم المهنيين الجزائرية قرارات عديدة تهم إصلاح القطاع وتحسين قدرته على التشغيل عبر إدراج تخصصات جديدة تستجيب لمتطلبات التنمية وإحتياجات سوق الشغل.<sup>2</sup>

ويعتبر التركيز على الشعب المهنية التي يحتاجها سوق العمل المحلي وبحسب احتياجات كل منطقة على حدة وما يتوفر فيها من مواطن شغل، خطوة ضرورية في بداية إصلاح القطاعين العمل والتكوين المهني بالجزائر، بداية من إدخال اختصاصات جديدة لم تكن معتمدة في التعليم المهني رغم حاجة السوق العمل لها مثل اختصاص صيانة المسابح وشبكات اللاسلكي، فضلا عن تخصص البستنة والطوبوغرافيا وصناعة الحلبي ومكانيك المحركات والآليات وغيرها...

<sup>1</sup> - عمار عوابدي، المرجع السابق، ص316

<sup>2</sup> - الجزائر تربط التعليم المهني بسوق العمل، يومية العرب، العدد10201، لسنة2016، اطلع عليه عبر الموقع

http://alarab.co.uk، بتاريخ:10ماي2017

في المقابل حرصت إدارة العمل على توعية الهيئات المستخدمة بضرورة جلب الشباب المتهنين إليها، وفق عقود التمهين المبرمة مع مراكز التمهين، من أجل محاولة إدماجهم في عالم الشغل، وذلك طبقا للقانون رقم 07/81 المؤرخ في 27 يونيو 1981 المتعلق بالتمهين<sup>1</sup>، الأمر الذي يدفع بإدارة العمل إلى متابعة أرباب العمل المخالفين لقواعد تشريع العمل في مجال التمهين، عن طريق رقابة مفتشية العمل التي تقوم بدورها بتحرير مخالفات ضد المعنيين في هذا الشأن وإحالتهم إلى القضاء .

### ثانيا- التعاون مع وزارة الصحة:

تسعى دوما إدارة العمل والتشغيل و الضمان الإجتماعي إلى تحديث هياكلها الصحية التابعة لصناديق الضمان الإجتماعي، تماشيا مع التطورات الراهنة في ميدان الصحة ،ومن أجل تقديم أحسن الخدمات للمؤمنين إجتماعيا لديها، ويتحقق ذلك بالتعاون مع وزارة الصحة ،حيث تتجلى مظاهر هذا التعاون فيمايلي:

#### 1- النقل الصحي من خلال التعاقد مع مؤسسات النقل الصحي:

تم في سنة 2007 تكريس إتفاقية نموذجية مبرمة بين هيئات الضمان الاجتماعي ومؤسسات النقل الصحي بموجب المرسوم التنفيذي رقم 07-218 المؤرخ في 10 يوليو سنة 2007<sup>2</sup>، حيث تعاقدت في 2011، 161 مؤسسة للنقل الصحي مع هيئات الضمان الإجتماعي.

#### 2- تطوير الهياكل الصحية والاجتماعية للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء:

1-يراجع نص المواد 09،07 من القانون رقم 07/81 المؤرخ في 27 يونيو 1981 الموافق ل 24 شعبان 1401 المتعلق - بالتمهين، ج،ر، رقم 26 لسنة 1981

2 - تراجع نص المادة الاولى، من المرسوم التنفيذي رقم 07/218 المؤرخ في 25 جمادى الثانية 1428 الموافق ل 10 يوليو 2007 المتضمن شروط وكيفيات التكفل بمصاريف النقل الصحي وتسعيرات تعويضها من طرف الضمان الإجتماعي، ج،ر، رقم 46 لسنة 2007

في إطار تنفيذ برنامج التعاون و المتعلق بالنشاطات الاجتماعية والصحية تم التركيز على:

- البرامج الخاصة لتطوير العيادات المتخصصة التابعة للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء، ولاسيما عيادة الجراحة القلبية للأطفال لبوسماعيل التي تعد هيكل مرجعي وطني ذو مستوى عالي، والتي استفادت من برنامج تطوير خاص من خلال عصنة الجهاز التقني وتكوين عالي متخصص لمستخدميها في إطار الاتفاقيات مبرمة مع مؤسسات أجنبية والتي لها نفس الصلاحية، من جهة أخرى تم تزويد هذه العيادة في سنة 2009 بمركز لإيواء أولياء الأطفال.

- تطوير الأداءات الطبية (الفحوصات الطبية، ومختبرات التحاليل البيولوجية، طب الأسنان) على مستوى 35 مركزا للتشخيص والعلاج التابعة للصندوق الوطني للعمال الأجراء، الموزعة عبر 15 ولاية من الوطن،

- إنجاز 4 مراكز جهوية للتصوير الطبي، تابعة للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء، خلال سنة 2008، والموزعة عبر ولايات جيجل وقسنطينة ومغنية والأغواط<sup>1</sup>.

3- تطوير وتعميم نظام الدفع من قبل الغير:

يعني نظام الدفع من قبل الغير الذي أنشئ من طرف تشريع الضمان الاجتماعي المؤمن له اجتماعيا من الدفع المباشر لمصاريف العلاج الصحي حين يقصد هيكل للعلاج أو الخدمات المرتبطة بالعلاج ومهني الصحة أو صيدلية متعاقدين مع هيئات الضمان الاجتماعي<sup>2</sup>.

1- الصفحة الرئيسية لوزارة العمل والضمان الإجتماعي، عبر الويب، اطلع عليه، عبر الموقع الرسمي:

www.mtess.gov.dz، بتاريخ: 12 ماي 2017

2- وزارة صالحى الواسعة، المخاطر المضمونة في التأمينات الاجتماعية، رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، جامعة منتوري، قسنطينة، 2006-2007. ص 190-

وتقوم هيئة الضمان الاجتماعي بدفع مبالغ الاداءات المستحقة مباشرة للمؤسسة أو لمهني الصحة المتعاقد معها، ولا يدفع المؤمن له اجتماعي إلا المصاريف الباقية على عاتقه أي 20% . ويعفى من الدفع عندما يتكفل به بنسبة 100 % طبقا للقانون الساري المفعول وهذا حال المرضى المصابين بأمراض مزمنة.

ويخص تطوير وتعميم نظام الدفع من قبل الغير ما يلي:

#### أ-المنتجات الصيدلانية:

بعد تطبيق نظام الدفع من قبل الغير للدواء لفائدة المرضى المصابين بالأمراض المزمنة والمتقاعدین والعجزة والمؤمن لهم اجتماعيا أصحاب الدخل الضعيف وكذا ذوي حقوقهم، تم تطبيق إجراء جديد ابتداء من أول أوت 2008، ويتعلق الأمر بتوسيع نظام الدفع من قبل الغير للمواد الصيدلانية إلى كافة الحائزين على بطاقة "الشفاء" وذوي حقوقهم.<sup>1</sup>

#### ب- الفحوصات و الأعمال الطبية

تم تكريس تعميم نظام الدفع من قبل الغير إلى الفحوصات والأعمال الطبية الأساسية من خلال جهاز التعاقد مع الطبيب المعالج لأول مرة في بلادنا في سنة 2009 طبقا لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 09-116 المؤرخ في 7 ابريل 2009 الذي يحدد الاتفاقيات النموذجية المبرمة بين هيئات الضمان الاجتماعي و الأطباء الممارسين الخواص<sup>2</sup>

هذا الجهاز يسمح بضمان:

- أحسن تنظيم لنظام تقديم العلاج،

1- وزارة صالحي الواسعة، المرجع السابق، ص198

2-يراجع نص المادة الاولى،من المرسوم التنفيذي رقم 116/09 المؤرخ في 7 افريل 2009 الموافق ل11ربيع الثاني 1430،المحدد لإتفاقيات المبرمة بين هيئات الضمان الإجتماعي و الاطباء، ج،ر، رقم 23، لسنة 2009.

- تحسين المتابعة الطبية للمؤمن لهم اجتماعيا وذوي حقوقهم،

- تطوير شراكة بين الأطباء و الضمان الاجتماعي من أجل ترقية نوعية العلاجات والوقاية وترشيد النفقات الصحية.

ج- تصفية الدم بفضل التعاقد مع المراكز الخاصة الجوارية:

هذا التعاقد الذي يأتي تدعيما للخدمات المقدمة في مجال تصفية الدم للهياكل العمومية للصحة قد ساهم بصفة كبيرة في تقريب عملية التصفية من المرضى المصابين بقصور كلوي الذين هم مجبرين للقيام ثلاث حصص 3 إلى 4 ساعات في الاسبوع.

و قفز عدد مراكز تصفية الدم المتعددة من 5 مراكز سنة 2002 إلى 125 مركزا سنة 2012، وفي هذا الإطار، تم التكفل في سنة 2012 بما يقارب 7500 مؤمن له إجتماعيا وذوي حقوقهم المصابين بقصور كلوي.<sup>1</sup>

### ثالثا - التعاون مع وزارة التعليم العالي:

تقوم إدارة العمل من أجل بلورة سياسة الحكومة الجزائرية في ميدان تطوير العمل المستقل و الرفع من قابلية التشغيل إلى التعاون مع وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ، ومن أهم ما تم التعاون عليه، المبادرة بتطبيق الاتفاقية

بين وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي و وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، والتي تنص على التزام فروع الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب على المستوى المحلي، بتسيير وتأطير الطلبة الجامعيين المهتمين بعالم المقاولتية وإعداد مخطط عمل في هذا الإطار.

1- حصيلة نشاطات الضمان الاجتماعي، المديرية العامة للضمان الاجتماعي، اطلع عليه ،عبر الموقع الرسمي، لوزارة

العمل و الضمان الاجتماعي: [www.mtess.gov.dz](http://www.mtess.gov.dz) ، بتاريخ 12 ماي 2017

وكمثال عن ذلك ، وقعت الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب إتفاقية تعاون وشراكة مع جامعة سوق أهراس محمد شريف مسعدية.<sup>1</sup>

حيث تهدف هذه الإتفاقية إلى تشجيع وتطوير الفكر المقاولاتي وبعث روح المقاولاتية لدى الطلبة الجامعيين، كما ترمي إلى إستحداث علبة أفكار تجمع مختلف اقتراحات الشباب التي يمكن بلورتها في شكل مشاريع لمؤسسات مصغرة.

كما تتضمن الإتفاقية تأسيس لجنة مشتركة تضم ممثلين (02) عن وكالة التشغيل، ممثلين (02) عن الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وممثلين عن الجامعة(02).

#### رابعا-التعاون مع وزارة الخارجية:

ثمة نوع من التعاون بين جهاز إدارة العمل وبين وزارة الخارجية، وخاصة في ميدان تفتيش العمل ،حيث يظهر هذا النوع من التعاون بشكل واضح عندما يتعلق الأمر بإستقبال أعداداً كبيرة من العمالة الأجنبية في الجزائر ، ومن ثم فإن التنسيق الدائم بين جهاز التفتيش وبين وزارة الخارجية، أمر يحول دون التدخل الدائم الذي تقوم به السفارات والقنصليات الأجنبية في الدول المستقبلية للعمالة، ذلك أن أي مشكلة تصادف العامل الأجنبي سوف يلجأ إلى سفارة بلاده بطبيعة الحال.

وهذا ما يتطلب تنسيقاً دائماً مع وزارة الخارجية لتبادل المعلومات والاطلاع على تطورات قوانين الهجرة في البلاد المرسلة للعمالة أيضاً.<sup>2</sup>

1-توقيع الإتفاقية كان على هامش، الملتقى الوطني الذي تم تنظيمه يوم الثلاثاء 09 ماي 2017، حول "الصحافة الجزائرية بين قواعد المهنة ومتطلبات الواقع."

<sup>2</sup> - علي فيصل علي، تفتيش العمل ودوره في كفاءة إنفاذ تشريعات العمل، دراسة مقارنة في نظم وقوانين العمل بدول مجلس التعاون، صادرة عن المكتب التنفيذي لمجلس وزراء العمل بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربي، الطبعة الأولى، تونس، 2014،ص163

**خامسا- التعاون مع وزارة الداخلية والسلطات الأمنية:**

تقتضي وظائف ممارسة أجهزة التفتيش العمل، قيام تنسيق وتعاون بينها وبين أجهزة الأمن (الشرطة)، التي قد يضطر المفتش إلى الاستعانة بها في حالات معينة لإنفاذ القرارات التي يتخذها، لمعالجة المواقف التي تقتضي علاجاً سريعاً.

وعلى الأخص الحالات التي تنطوي على خطر داهم على صحة العمال وسلامتهم، مما يستوجب إتخاذ إجراءات سريعة لوقف هذا الخطر، أو في عمليات إجرامية من قبيل الاتجار بالبشر والعمل الجبري وعمالة الأطفال، لا تحظى بقبول صاحب العمل وقد تدفعه إلى إبداء مقاومة ضدها.<sup>1</sup>

**الفرع الثاني: المؤسسات العامة المهنية**

تعرف المؤسسات العامة المهنية بأنها تلك الهيئات التي تتمتع ، بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي والاداري، وتتخذ صورة أو هيئة النقابة ، حيث يشرف ويقوم بعملية تسييرها وادارتها مجالس منتخبة من أبناء المهنة ذاتها ، ويكون الانخراط فيها من طرف أبناء أو أصحاب المهنة إجباريا وبقوة القانون ، كما هو الحال في نقابات المحاماة والاطباء والصيادلة والمهندسين ، وتمارس هذه المؤسسات مظاهر السلطة العامة في مواجهة أعضائها .<sup>2</sup>

<sup>1</sup> - علي فيصل علي، المرجع السابق، ص160.

<sup>2</sup> - سليمان الطماوي، مبادئ القانون الإداري، الكتاب الثاني، دار الفكر العربي، القاهرة، 1973، ص54، 52.

ومن أمثلة هذه الهيئات في الجزائر نجد ،منظمات ممثلي العمال كالإتحاد العام للعمال الجزائريين، الإتحاد العام للفلاحين الجزائريين ،منظمات المهن الحرة للحرفيين ،التجار، المحامين.. وفي الطرف المقابل نجد منظمات أرباب العمل لمختلف المؤسسات المستخدمة .

ولأن هذه الهيئات تلعب دورا هاما في تحريك الطبقة العاملة في المجتمع ، وتؤثر في السلطة من خلال قراراتها التي تجسد حماية الفئة المنظرية تحت لوائها، والدفاع عن حقوقها ،الأمر الذي يدفع بالدولة وعن طريق إدارة وزارة العمل إلى التنسيق والحوار مع كافة الاطراف المعنية، لتطبيق تشريع العمل يتماشى والمتطلبات الحماية الإجتماعية، وذلك ما أكدته الإتفاقيات الدولية في هذا المجال و التي صادقت عليها الجزائر .

حيث أكدت الاتفاقية الدولية رقم 81 في المادة الخامسة فقرة (ب)<sup>1</sup> ،على وجوب: "أن تتخذ السلطة المختصة من التدابير الملائمة ما يكفل التعاون الفعال بين موظفي تفتيش العمل وبين أصحاب العمل والعمال أو منظماتهم".

وقد أولت هذه الإتفاقية إهتماماً خاصاً بهذا التعاون لما له من دور فعال في تعزيز أداء المفتشين لوظائفهم، وعلى المستوى المهني أو الوطني، حيث سعت الاتفاقية إلى إقامة تعاون بين إدارة العمل ممثلة في جهاز التفتيش وكل من العمال وأصحاب العمل ومنظماتهم، على أن يتخذ هذ التعاون صيغة مؤتمرات أو لجان مختلطة أو غيرها من الهياكل دائمة كانت أو مؤقتة، تشترك فيها الأطراف الثلاثة لمناقشة المسائل الخاصة بتطبيق تشريع العمل وبصحة العمال وسلامتهم.

1- يراجع نص المادة 05 ،من إتفاقية رقم 81، والمؤرخة في 11 يوليو 1947، تتضمن إدارة تفتيش العمل ،مؤتمر

العمل الدولي، والتي صادقت عليها الجزائر، سنة 1962

ولا شك أن هذه المناقشة تمتد بالضرورة إلى البحث في المشكلات العملية والصعوبات الفنية وصيغ التعاون، واقتراح الحلول وتنشيط التنقيش ودعم دوره إلى غير ذلك من الأهداف التي تلتقي حولها هذه الأطراف الثلاثة، وإقامة تعاون القدرة على الأداء الأفضل لوظائف التنقيش ، مما يساعد المفتشين على تخطي الكثير من الصعوبات الناشئة عن الانعكاسات السلبية للبيئة المجتمعية على علاقات العمل وبيئته<sup>1</sup> .

### المبحث الثاني : المحيط الإقتصادي لإدارة وزارة العمل

تعمل إدارة وزارة العمل في الجزائر ضمن المحيط الاقتصادي العام، الذي تسوده المؤسسات الإقتصادية وتتحكم فيه، حيث تغير من طبيعة هذا المحيط وتؤثر على الفئة النشطة في المجتمع وهي الطبقة العاملة.

وعليه تنظم حركة المجتمع في إطار تدخل الدولة ممثلة في أجهزتها، التي من أهمها إدارة العمل هاته الأخيرة تلعب دورا بالغ للأهمية في تنظيم المحيط الاقتصادي، وذلك من خلال وضع إجراءات وأدوات تردع المؤسسات الإقتصادية المخالفة لتشريع العمل، وتضبط سوق العمل وتكفل الحماية الإجتماعية .

غير أن ذلك لا يكفي من دون سعي إدارة العمل على ترقية الحوار مع الشريك الإجتماعي، وتوعية المستخدمين في المؤسسات الإقتصادية و العمال بحقوقهم وواجباتهم.

الأمر الذي يسمح بتحقيق هدف الدولة وهو تنمية الإقتصاد الوطني داخل الأطر القانونية في مجال العمل.

1-علي فيصل علي ،المرجع السابق،ص152،153

### المطلب الأول: ماهية المؤسسات الإقتصادية

تعد المؤسسة الإقتصادية الهيكل القائم والمحرك الأساسي لكل نشاط اقتصادي بإعتبارها النواة الأساسية فيه ، حيث تمارس نشاطها وسط محيط تختلف مميزاته من مجتمع إلى آخر ومن وقت إلى آخر ، وبذلك تنشأ تتسم بعدم الإستقرار نتيجة لجملة من المتغيرات السريعة التي تمس مجالات مختلفة، يصعب التنبؤ بها ولا يمكن السيطرة عليها، فيشكل تهديدا مستمرا على المؤسسة الاقتصادية، لذي تسعى دوما إلى محاولة التكيف مع هاته المتغيرات واستثمارها لصالحها من خلال العمل المستمر على التنبؤ بالمستقبل والترصد بالتقلبات التي قد تطرأ على محيطها ، والذي تشكل الدولة أحد أهم عناصره لكونها تتحكم في طبيعة أنشطة المؤسسات بصورة مباشرة وغير مباشرة عن طريق إعادة النظر في تنظيم الاقتصاد إنطلاقا من تحديد معالمها بشكل عام ووصولاً إلى تهيئة لظروف المحيطة بها والرقابة عليها.<sup>1</sup>

### الفرع الأول: مفهوم المؤسسة الإقتصادية

يختلف مفهوم المؤسسة باختلاف وجهات النظر، حيث يعتبرها البعض مكسب لأرباح وقد يعتبرها البعض الآخر مكسبا للرزق، وقد ترى لبعض الأطراف كمصدر لزيادة ثروة الأمم. ومن خلال هذا المنظور تتحدد الأهداف التي تسعى إليها المؤسسة الإقتصادية.

1- موسى عبد الناصر، محاضرات في مقياس نظرية المنظمات، كلية العلوم الإقتصادية، جامعة بسكرة، 2007-

2008، ص2.

**أولاً- تعاريف عن المؤسسة الإقتصادية:**

من الصعب أن نصادف اليوم تعريفا واحدا شاملا للمؤسسة الاقتصادية بكافة أنواعها و فروعها و أحجامها و أهدافها، و هذا يعود أساسا إلى التطور المستمر الذي شهدته المؤسسة ذاتها من حيث نشاطها الذي اتسع و تشعب أكثر فأكثر، طرق تنظيمها و أشكالها القانونية التي تعددت و تنوعت إضافة إلى إختلاف الإتجاهات و تعدد المدارس في نفس الإتجاه للمفكرين الذين إهتموا بالمؤسسة و حاولوا تعريفها .

وعلى هذا النحو يمكن إعطاء تعاريف مختلفة للمؤسسة و لكن أهمها يكمن في تلك التي تعتبرها تنظيما يجمع بين وسائل الإنتاج و الإنسان.

**تعريف (1) :** " المؤسسة عبارة عن تجمع إنساني متدرج تستعمل وسائل فكرية، مادية ومالية لاستخراجه ، تحويل ، نقل وتوزيع السلع أو الخدمات طبقا لأهداف محددة من طرف المديرية بالاعتماد على حوافز الربح والمنفعة الاجتماعية بدرجات مختلفة.<sup>1</sup> "

**تعريف (2) :** " المؤسسة هي منظمة تجمع بين أشخاص ذوي كفاءات متنوعة تستعمل رؤوس الأموال و قدرات من أجل إنتاج سلعة ما ، والتي يمكن أن تباع بسعر أعلى من تكلفته.<sup>2</sup> "

**تعريف(3) :** "المؤسسة هي منظمة تجمع بين أشخاص ذوي كفاءات متنوعة تستعمل رؤوس الأموال و قدرات من أجل إنتاج سلعة ما، والتي يمكن أن تباع بسعر أعلى مما تكلفته.<sup>3</sup> "

<sup>1</sup> -درحمنون هلال ، المحاسبة التحليلية نظام معلومات لتسيير و مساعدة على اتخاذ القرار في المؤسسة الاقتصادية، أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية تخصص نقود و مالية كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير ، جامعة الجزائر ، 2005، ص،13.

<sup>2</sup> - ناصر دادي عدون ، إقتصاد مؤسسة ، دار المحمدية العامة ، الجزائر ، الطبعة الأولى ، 1998 ، ص10 و02

<sup>3</sup> - محمد أكرم العدلوني ، العمل المؤسسي ، دار بن حزم ، لبنان ، الطبعة الأولى ، 2002 ، ص 3 و14

من خلال التعاريف السابقة يمكن إستنتاج تعريف شامل للمؤسسة يتمثل في ذلك التنظيم الذي يجمع بين الوسائل المالية والمادية والبشرية بغية الوصول إلى تحقيق الأهداف المسطرة.

### ثانيا- خصائص المؤسسة الإقتصادية:

من التعاريف السابقة للمؤسسة يمكن إستخلاص الصفات أو الخصائص التي تصنف بها المؤسسة الاقتصادية:

- للمؤسسة شخصية قانونية مستقلة من حيث إمتلاكها الحقوق والصلاحيات أو من حيث واجباتها ومسؤولياتها.

- القدرة على الإنتاج أو أداء الوظيفة التي وجدت من أجلها،

- أن تكون المؤسسة قادرة على البقاء بما يكفل لها من تمويل كاف وظروف سياسية مواتية وعمالة كافية ، وقادرة على تكييف نفسها مع الظروف المتغيرة،

- التحديد الواضح للأهداف والسياسة والبرامج وأساليب العمل فكل مؤسسة تضع أهدافا معينة تسعى على تحقيقها : أهداف كمية ونوعية بالنسبة للإنتاج،

- ضمان الموارد المالية لكي تستمر عملياتها ، ويكون ذلك إما عن طريق الاعتمادات وأما عن طريق الاعتمادات ،وأما عن طريق الإيرادات الكلية أ و عن طريق القروض أو الجمع بين هذه العناصر كلها أو بعضها حسب الظروف،

- لابد ان تكون المؤسسة مواتية للبيئة التي وجدت فيها وتستجيب لهذه البيئة فالمؤسسة لا توجد منعزلة فإذا كانت الظروف البيئية مواتية فإنها تستطيع أداء مهمتها في احسن الظروف أما إذا كانت معاكسة فإنها يمكن تعرقل عملياتها الموجودة وتفسد أهدافه<sup>1</sup>،

1- عمر صخري، اقتصاد المؤسسة ، ديوان المطبوعات الجامعية ،الجزائر ، الطبعة الثانية، 1993 ص26،25.

- المؤسسة وحدة إقتصادية أساسية في المجتمع الاقتصادي ، فبالإضافة إلى مساهمتها في الإنتاج ونمو الدخل الوطني فهي مصدر رزق الكثير من الأفراد،
- يجب أن يشمل إصطلاح مؤسسة بالظروف فكرة زوال المؤسسة إذا ضعف مبرر وجودها أو تضاءلت كفاءتها.

### ثالثاً- أنواع المؤسسات الإقتصادية:

يتم تصنيف المؤسسات الإقتصادية حسب معايير مختلفة من بينها قطاع النشاط ، الحجم والشكل القانوني، طبيعة الملكية و حسب الطابع الإقتصادي.<sup>1</sup>

1- حساب القطاع: هذا التصنيف مفيد على المستوى المحلي أو الإقتصادي الكلي من هذا النوع من التصنيف يمكن التمييز بين القطاع و الفروع حيث أن المؤسسة تصنف إلى ثلاث قطاعات أساسية و هي:

أ- القطاع الأول: و يضم المؤسسات التي لها علاقة متينة مع الطبيعة مثل : المؤسسات الإستخراجية و الزراعية و آلات الصيد البحري.

ب- القطاع الثاني: و يعتبر تابع للقطاع الأول و الذي هو قطاع المؤسسات التحويلية للقطاع الصناعي و كذلك المؤسسات التابعة للبناء و الأشغال العمومية ( بنايات خفيفة و ثقيلة).

ج- القطاع الثالث : و هو قطاع تابع للقطاع الأول و الثاني حيث أنه يضم مؤسسات التوزيع و التسويق و مؤسسات النقل بمختلف أنواعها و التأمين و البنوك.

و قد رأى بعض الاقتصاديون ظهور قطاع رابع في البلدان المتقدمة و الذي يشمل الاتصالات بمختلف أنواعها و كذا الإعلام الآلي.

<sup>1</sup> - موسى عبد ناصر ، المرجع السابق، ص6

**2- حسب الحجم :** حسب هذا المعيار هناك عدة تصنيفات و عادة تصنف المؤسسات حسب عدد العمال و هي :<sup>1</sup>

أ- المؤسسات الصغيرة : يتراوح عدد عمالها ما بين (1 إلى 10) و تعود ملكيتها غالبا لشخص واحد أو العائلة و تتمثل في المؤسسات الزراعية و التجارية و الإنتاج الحرفي.

ب- المؤسسة المتوسطة : و يتراوح عدد عمالها (10-500) و هي نشيطة و فعالة في أغلب الأحيان و تتميز بالابتكار و الإبداع في نشاطها الإنتاجي و تساعد السلطات في الانتشار والترقية.

ج- المؤسسات الكبيرة: و هي المؤسسات الضخمة أي المجمع الوطني و تستخدم عددا هاما من العمال يكون كبير و كذلك الموارد المالية الضخمة، و تعود ملكيتها في أغلب الأحيان إلى عدد كبير من الأشخاص.

**3- حسب الشكل القانوني :** تصنف حسب هذا الشكل تبعا لعدد من الأشخاص الذين يوظفون أموالهم فيها أو حسب الخط الذي يتم حسب هذا التوظيف و عادة تصنف المؤسسات إلى مؤسسات الأشخاص و مؤسسات الأموال والمؤسسات الوطنية.<sup>2</sup>

أ- مؤسسات الأشخاص :مثل المؤسسات الفردية - شركات التضامن - و شركة التوصية البسيطة و شركة الأسهم .

ب- مؤسسات الأموال :مثل الشركات ذات مسؤولية محدودة.

**4- حسب طبيعة الملكية:** تصنف المؤسسات حسب طبيعة الملكية إلى من تعود له الملكية وهي:

<sup>1</sup>-برايس نورة، المشروعات الصغيرة والمتوسطة وإشكالية تمويلها، رسالة ماجستير، في العلوم الاقتصادية و علوم

التسيير، تخصص: مالية المؤسسة، جامعة عنابة، 2005-2006، ص 06.

<sup>2</sup>- ناصر دادي عدون، المرجع السابق، ص 59، 60.

أ- المؤسسة الخاصة : و هي المؤسسات التي تعود ملكيتها إلى شخص واحد أو مجموعة من الأشخاص أي هم الدين يتحكمون فيها دون تدخل الدولة.

ب- المؤسسة العامة: و هي المؤسسات التي تعود ملكيتها للدولة أو الجهات المحلية للدولة.

ج- المؤسسات المختلطة : و هي المؤسسات التي تعود ملكيتها إلى الدولة أو القطاع الخاص و نذكر على سبيل المثال فرع شركة سوناطراك و التي تشترك فيها مع بعض المؤسسات الأجنبية.<sup>1</sup>

5- حسب طبيعة النشاط الإقتصادي : تصنف المؤسسة الإقتصادية حسب قطاع (الصناعة، الفلاحة، والخدمات).

إلى أنواع أهمها:

أ- المؤسسة الصناعية: وهي ذات طابع إنتاجي حيث تختص في صناعة السلع المختلفة سواء تلك التي تتدرج في أقطار الصناعة الثقيلة كالحديد و الصلب أو في الصناعات الخفيفة كالغزل و النسيج.

ب- المؤسسة التجارية : و تهتم بالنشاط التجاري الذي يتم بعملياتي الشراء و البيع دون أدنى تحويل و من أمثله نذكر المساحات الكبرى و الأروقة التجارية.

ج- المؤسسات الفلاحية : و هي مؤسسات تهتم بزيادة إنتاجية الأرض و إستصلاحها حيث تقوم بتقديم ثلاثة أنواع من الإنتاج و هي: النباتي الحيواني و السمكي.<sup>2</sup>

1- أحمد طرطار، الترشيد الاقتصادي للطاقت الإنتاجية في المؤسسة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1993،

ص 17

2-ناصر دادي عدون، المرجع السابق، ص: 70،71

د- المؤسسات المالية : و هي المؤسسات التي تقدم خدمة معينة كمؤسسة النقل و البريد والمواصلات والمؤسسات الجامعية ، و يقوم هذا النوع من المؤسسات بثلاث أنواع من الخدمات وهي : الخدمات الصغيرة ، الخصوصية وخدمات التوزيع.

### الفرع الثاني: أهداف ووظائف المؤسسة الاقتصادية

تختلف أهداف المؤسسات الاقتصادية حسب طبيعة النشاط الذي تقوم به، و حسب توجهات أصحابها ، وبالرغم من صعوبة حصرها ، إلا أن أغلبية المؤسسات الاقتصادية تسعى أساساً لتحقيق أهدافها وفق سياسة إقتصادية لا تخلو من تحديد الوظائف و المهام في أولياتها.

#### أولاً- أهداف المؤسسة الاقتصادية:

إن أصحاب المؤسسات الاقتصادية سواء كانت عمومية منها أو خاصة، يسعون وراء إنشاءهم للمؤسسة، إلى تحقيق جملة من الأهداف والتي تختلف وتتعدد، باختلاف أصحاب وطبيعة وميدان نشاط المؤسسات، ويمكن تلخيص هذه الأهداف في النقاط التالية:

#### 1-الأهداف الاقتصادية:

- تحقيق الربح: يعتبر تحقيق الربح المبرر الأساسي لوجود المؤسسة ،لأنه يسمح لها بتعزيز طاقتها التمويلية الذاتية التي تستعملها في توسيع قدراتها الإنتاجية ،و تطويرها أو على الأقل الحفاظ عليها وبالتالي الصمود أمام منافسة المؤسسات الأخرى و الاستمرار في الوجود.<sup>1</sup>

-عقلنة الإنتاج: أي الاستعمال الرشيد لعوامل الإنتاج و رفع إنتاجياتها، من خلال التخطيط المحكم و الدقيق للإنتاج و التوزيع ثم مراقبة تنفيذ الخطط و البرنامج ،و ذلك بهدف تقادي

1- ناصر دادي عدون، المرجع السابق، ص:17،18 .

الوقوع في المشاكل الاقتصادية و المالية و الإفلاس في آخر المطاف، نتيجة لسوء استعمال عوامل الإنتاج.

- تغطية المتطلبات التي يحتاجها المجتمع: وهذا من خلال تحقيق كامل عناصر الإنتاج لتلبية الحاجات المتزايدة، ويجب أن يحقق الإنتاج مايلي:<sup>1</sup>

- مستوى عالي من المرونة؛

- أن يتم الإنتاج في وقته المحدد دون تقديم أو تأخير؛

- أن يتم تسليمه لطالبيه في الوقت المحدد.

2 - الأهداف الاجتماعية:

من بين الأهداف الاجتماعية التي تسعى المؤسسة الاقتصادية على تحقيقها مايلي:

- ضمان مستوى مقبول من الأجور:

يعتبر العمال في المؤسسة من بين المستفيدين الأوائل من نشاطها، حيث يتقاضون أجورا مقابل عملهم بها، ويعتبر هذا المقابل حقا مضمونا قانونا وشرعا وعرفا، إذ يعتبر العمال العنصر الحيوي والحي في المؤسسة، إلا أن مستوى وحجم هذه الأجور تتراوح بين الانخفاض والارتفاع حسب طبيعة المؤسسة وطبيعة النظام الاقتصادي ومستوى المعيشي.

-تحسين مستوى معيشة العمال:

إن التطور السريع الذي شهدته المجتمعات في الميدان التكنولوجي، يجعل العمال أكثر حاجة إلى تلبية رغبات تتزايد باستمرار بظهور منتجات جديدة بإضافة إلى التطور الحضاري لهم.

<sup>1</sup>-عمار زيتوني، مصادر تمويل المؤسسات مع دراسة للتمويل البنكي، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 09، جامعة

- توفير تأمينات ومرافق للعمال:

تعمل المؤسسات على توفير بعض التأمينات مثل التأمين الصحي والتأمين ضد حوادث العمل وكذلك التقاعد، بالإضافة إلى المرافق العامة مثل تعاونيات الاستهلاك والمطاعم... الخ<sup>1</sup>

- تأهيل العمال:

حيث يتم تدريب وتطوير العاملين ورفع مستويات مهاراتهم المهنية، وهذا عن طريق إخضاع العمال إلى دورات تكوين وتدريب من أجل رفع المستوى المهني، والتخصص حسب القدرة المهنية للعمال.<sup>2</sup>

3- الأهداف التكنولوجية: من بين الأهداف التكنولوجية التي تؤديها المؤسسة:

- البحث والتنمية: حيث مع تطور المؤسسات عملت على توفير إدارة أو مصلحة خاصة بعملية تطوير الوسائل والطرق الإنتاجية علميا، وترصد لهذه العملية مبالغ قد تزداد أهمية لتصل إلى نسبة عالية من الأرباح، ويمثل هذا البحث نسبة عالية من الدخل الوطني في الدول المتقدمة، وخاصة في السنوات الأخيرة، إذ تتنافس المؤسسات فيما بينها على الوصول إلى أحسن طريقة إنتاجية وأحسن وسيلة، تؤدي إلى التأثير على الإنتاج ورفع المردودية الإنتاجية في المؤسسة، كما أن المؤسسة الاقتصادية تؤدي دورا مساندا للسياسة القائمة في البلاد في مجال البحث والتطور التكنولوجي نظرا لما تمثله من وزن في مجموعها وخاصة الضخمة منها من خلال الخطة التنموية العامة.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> - ناصر دادي عدون، المرجع السابق، ص19

<sup>2</sup> - إبراهيم بختي، دور الإنترنت وتطبيقاتها في مجال التسويق، دراسة حالة الجزائر، أطروحة دكتوراه دولة في العلوم

الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، جامعة الجزائر، 2002-2003، ص05

<sup>3</sup> ناصر دادي عدون، المرجع السابق، ص21

## ثانياً - وظائف المؤسسة الإقتصادية:

للمؤسسة عدة وظائف تمكنها من أداء دورها الاقتصادي والإجتماعي:

### 1 - الوظيفة المالية:

تعتبر الوظيفة المالية من أهم الوظائف في المؤسسة، فالمؤسسة لا تقوم بنشاطها من إنتاج وتسويق...دون توافر الأموال اللازمة لتمويل أوجه النشاط المختلفة وأوجه الإنفاق.

وتعرف الوظيفة المالية على أنها مجموعة من المهام والعمليات، التي تسعى في مجموعها إلى البحث عن الأموال في مصادرها الممكنة بالنسبة للمؤسسة، بعد تحديد الحاجات التي تريدها من الأموال من خلال برامجها وخططها الاستثمارية.<sup>1</sup>

### 2 - وظيفة التمويل:

التمويل كمجموعة من مهام والعمليات، يعني العمل على توفير مختلف عناصر المخزون المحصل عليا من خارج المؤسسة، بكميات وتكاليف ونوعيات مناسبة طبقا لبرامج وخطط المؤسسة، ومن هذا التعريف يتضح لنا أن وظيفة التمويل تنقسم إلى مهمتين فرعيتين: مهمة الشراء ومهمة التخزين.

أ- مهمة الشراء: هي مجموعة من الأنشطة التي تختص بتوفير مستلزمات النشاط من خارج المؤسسة بالكمية والجودة والأسعار المناسبة، وفي التوقيت ومن المصدر المناسبين<sup>2</sup>

ب- مهمة التخزين: هي مجموعة من الإجراءات والأعمال التي تقوم بها المؤسسة على أساس

<sup>1</sup> - ناصر دادي عدون، المرجع السابق، ص: 263

<sup>2</sup> - علي الشراوي، المشتريات وإدارة المخازن،الدار الجامعية ،بيروت،1995،ص20

أنظمة محكمة، ووفق صيغ معينة وعبر أجهزة مختصة، لتأمين الإمداد المستمر بالمستلزمات السلعية لعمليات التشغيل في الزمن المحدد وبالكميات والنوعية المطلوبتين.<sup>1</sup>

### 3- وظيفة التسويق:

يعد التسويق من المفاهيم التي استقطبت انتباه و إهتمام العديد من الاقصاديين و الباحثين خلال العقود الأربعة الأخيرة، و تركز هذا الاهتمام حول كيفية تعريف مفهوم التسويق، حيث يعرف على أنه مجموع العمليات و المجهودات التي تبذلها المؤسسة من أجل معرفة أكثر.

### 4-وظيفة الانتاج:

يعتبر الإنتاج الوظيفة الأساسية للمؤسسات الإنتاجية فهو المبرر لوجودها و الحافز على إستمرارها و بقاءها ،كون الإنتاج يرتبط بإشباع الحاجات الإنسانية و بالتالي فإنه يستمر ما دامت الحاجة الإنسانية قائمة، ويمكن تعريفها بأنها "عملية إنتاج المنفعة أو المنافع التي يقيم العمل من أجل خلقها وبيعها كوسيلة لتحقيق الربح.<sup>2</sup>

### 5- وظيفة الموارد البشرية:

تحتل وظيفة الموارد البشرية مكانة هامة في المؤسسة، فهذه الأخيرة لها أموال، زبائن، تكنولوجيا، ولتشغيل كل هذا فهي بحاجة إلى محرك أساسي وهو الأفراد، أسواق..

وتعرف وظيفة الموارد البشرية على أنها مجموعة النشاطات المتعلقة بحصول المؤسسة على إحتياجاتها من المورد البشري، وتطويرها وتحفيزها والحفاظ عليها، بما يمكّن من تحقيق الأهداف

بأعلى مستويات الكفاءة والفعالية.<sup>3</sup>

1-أحمد طرطار، المرجع السابق، ص75 .

2 - سعاد نائف بربوطي ، إدارة الأعمال الصغيرة، دار وائل لنشر، عمان، الأردن ، 2005 ، ص،226

3 - جمال الدين محمد المرسي، الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2003 ،ص، 36

### المطلب الثاني: أهداف وآليات تدخل إدارة العمل في النشاط الإقتصادي

إن نجاح النظام الإقتصادي في الجزائر يكون وفق عدة معطيات، أهمها تدخل إدارة العمل في جميع أوجه النشاط الإقتصادي، و ذلك يتطلب إعتقاد وإستقبال كل الأنظمة القانونية الضابطة لمختلف النشاطات فيه، من بينها النشاط الاجتماعي من خلال تكريس قواعد تنظيم العلاقات الاجتماعية خاصة علاقات العمل.

مما أدى إلى تصاعد الدعوات إلى ضرورة تخلي الدولة عن دورها الحارس للاقتصاد<sup>1</sup> المكتفي بحماية الحريات العامة، بما فيها حرية العمل و المقاول، و تبني دور أكثر إيجابية من خلا التدخل لضبط النظام الاجتماعي، و توفير أدنى حد من مستوى المعيشة و الحقوق الاقتصادية و الاجتماعية، و هذا من حيث تأمين العمال ضد الأخطار المهنية في المؤسسات الإقتصادية، و ضرورة تدخل الدولة لمساعدة العاجزين و العاطلين، و وضع تشريع خاص للتعويض عن حوادث العمل و التأمينات الاجتماعية<sup>2</sup>.

### الفرع الأول: آليات تدخل إدارة العمل في النشاط الإقتصادي

تتدخل إدارة وزارة العمل والضمان الإجتماعي في النشاط الإقتصادي بإستخدام آليات وأدوات، التي يمكن أن تكون مباشرة وغير مباشرة ووفقا لسياسة الدولة وقوانينها، تضمن الحماية الاجتماعية وترقي عالم الشغل في الإقتصاد الوطني.

وتتمثل هذه الآليات في الإجراءات التي تتخذها إدارة العمل وهي:

<sup>1</sup>-موسى عبد الناصر، المرجع السابق،ص31

<sup>2</sup> يوسف الياس، المرجع السابق،ص،48

### أولاً- التشريع بالنصوص التنظيمية :

تقوم إدارة العمل عن طريق مديرية الدراسات القانونية والتعاون، بالمساهمة في إعداد النصوص التشريعية والتنظيمية الخاصة بالقطاع ومتابعة إجراءات المصادقة، واقتراح كل التدابير التي من شأنها تحسين الأحكام المعيارية التي تدير علاقات العمل داخل المؤسسات الإقتصادية.<sup>1</sup>

### ثانياً- ترقية الحوار الإجتماعي:

لقد جعل تشريع العمل من الحوار والتشاور الاجتماعي فضاء مفضلاً بين الشركاء الإقتصاديين والاجتماعيين ، بحيث أصبح هذا الإطار فضاء للتبادل وتسوية مختلف الخلافات الجماعية في العمل، بالإضافة إلى ذلك، يُعدُّ إحدى المصادر الأساسية لقانون العمل؛ وإن العدد الهام للاتفاقيات والاتفاقات الجماعية المبرمة، لدليل عن الديناميكية التي تطور بفضلها عالم الشغل، وتشكل المفاوضات الجماعية الطريقة المفضلة بالنسبة للتشريع الجديد للعمل، وعليها يحدد القانون المعايير الدنيا التي يتعين احترامها، والتي بإمكان الشركاء الاجتماعيين التفاوض على ما يتجاوزها وتجسيد النتائج المتوصل إليها، من خلال إبرام اتفاقيات واتفاقات جماعية تطبق بعد تسجيلها لدى مفتشية العمل وإيداعها على مستوى كتابة الضبط التابعة للمحكمة المودعة لديها.

ويعد الحوار الاجتماعي والتشاور الفضاء المفضل لمعالجة المسائل الإجتماعية والإقتصادية للبلاد ففي المؤسسة الإقتصادية، سمح الإجراء المؤسس بموجب القانون رقم 90-02 المؤرخ في 6 فبراير سنة 1990، المعدل والمتمم، والمتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل

<sup>1</sup>-تراجع نص المادة السادسة من المرسوم التنفيذي رقم 125/08 المتضمن تنظيم الإدارة المركزية في وزارة العمل

والضمان الإجتماعي، مرجع سابق

وتسويتها وممارسة حق الإضراب<sup>1</sup>، والساعي إلى عقد إجتماعات دورية بين الشركاء الاجتماعيين، قصد دراسة العلاقات الاجتماعية المهنية وظروف العمل، إلى حد كبير بالتخفيف من حدة التوترات الاجتماعية داخل المؤسسات الإقتصادية.

وعلى المستوى الوطني، أصبحت اللقاءات الثنائية والثلاثية منذ سنة 1990 قاعدة للتشاور بين الحكومة والمركزية النقابية للاتحاد العام للعمال الجزائريين ومنظمات أرباب العمل، وقد سمحت هذه اللقاءات لكل الأطراف بالتعبير عن انشغالاتهم الاجتماعية والاقتصادية.

وأصبحت هذه الاجتماعات أيضا المنبثق المفضل للتشاور حول الملفات الإستراتيجية الكبرى لتطور البلاد على المدى القصير والمتوسط والبعيد وعليه، وإلى غاية شهر سبتمبر 2014، تم عقد 14 لقاء ثنائيا و 17 لقاء ثلاثيا، حيث سمحت هذه اللقاءات بالتكفل بعدد من الانشغالات المطروحة من طرف الشركاء الاجتماعيين والاقتصاديين كذلك، تجدر الإشارة إلى أنه في سنة 2006، تم التوقيع للمرة الأولى في تاريخ البلاد، على عقد وطني اقتصادي واجتماعي. وتعد هذه الوثيقة الموقعة من طرف الحكومة والمنظمات النقابية لأرباب العمل والمركزية النقابية للاتحاد العام للعمال الجزائريين كمرجع في مجال الحوار الاجتماعي؛ وقد تم تقييم هذا الاتفاق وتمديده لسنة 2010.

وفي شهر فبراير سنة 2014، تم التوقيع على عقد جديد بين الحكومة والشركاء الاجتماعيين والاقتصاديين يسمى "العقد الوطني الإقتصادي والاجتماعي للتنمية"<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> -يراجع نص المادة الأولى من القانون 02/90، المؤرخ في 10 رجب 1410 الموافق ل 6 فبراير 1990، يتعلق بالوقاية من

النزاعات الجماعية وممارسة حق الإضراب، ج، رقم 06 لسنة 1990م

<sup>2</sup> -الحوار الاجتماعي، الصفحة الرئيسية لوزارة العمل والضمان الاجتماعي، اطلع عليه عبر موقع:

www.mtess.com بتاريخ: 12 ماي 2017

**ثالثا- الرقابة على المؤسسات الإقتصادية:**

الرقابة هي متابعة الأعمال والتأكد من أنها تتم وفقا لما أريد لها، والعمل على تصحيح أي إنحراف يقع في المستقبل، وهي تقوم على وظيفة حماية المؤسسة الإقتصادية من أخطار العاملين والوظيفة الثانية هي التأكد من إن السياسات والتنظيمات الإدارية الموضوعية والخطط المعمول بها في المؤسسة يتم تنفيذها دون أي انحرافات لتحقيق الهدف الأكبر بكفاية ممكنة.<sup>1</sup>

وتتأط مهمة الرقابة على المؤسسات الإقتصادية لأجهزة تابعة لإدارة العمل والضمان الإجتماعي، حسب طبيعة وموضوع التفتيش وهي نوعين:

**1- الرقابة في مجال تطبيق تشريع العمل :**

أدى ظهور التشريعات العمالية وتزايد التقدم التكنولوجي والنمو المتزايد للطبقة العاملة إلى إنشاء وحدات إدارية تابعة للدولة تسمى : " مفتشيه العمل " أوكلت لها مهمة تفتيش العمل<sup>2</sup>، وبوجه عام القيام بالفحص الدقيق المبني على الخبرة الدراسية لجميع شروط العمل السائدة في أماكن العمل وذلك لمعرفة أوجه النقص وإكتشاف النواحي المخالفة للأحكام القانونية التي لم تتعرض لها هذه الأحكام، وبالتالي اتخاذ الإجراءات اللازمة لتصحيحها أو إزالتها عن طريق التوجيه والإرشاد أو ثم الردع والقمع ثانيا في حالة إصرار المخالفين على عدم التنفيذ.

فكان نتيجة إهتمام إدارة العمل بالتفتيش داخل المؤسسات الإقتصادية ، تطبيق التشريعات والأنظمة الخاصة بالعمل ، مع محاولة تحقيق نوع من الإستقرار والتوازن في مجال علاقات العمل.<sup>3</sup>

<sup>1</sup>-ابراهيم عبد العزيز شيحا، أصول الإدارة العامة. دار المعارف، الإسكندرية، مصر، 2004، ص417

2 - Jean Maurice Verdier, Alain Coevret, Marie –Armelle Souriac,( Droit du travail volume 1, Rapports collectifs),14éme,édition Dalloz ,Paris France ,2007.p31

3-Jean Maurice Verdier, Alain Coevret, Marie –Armelle Souriac – Op cit. p. 32

## 2- الرقابة في مجال الوقاية من حوادث العمل و الأمراض المهنية:

حدد المشرع في المادة الأولى من قانون الوقاية الصحية والأمن وطب العمل ، الهدف من سن هذا التشريع والمتمثل في تحديد الطرق والوسائل التي تضمن للعمال ، أحسن الشروط في مجال الوقاية الصحية والأمن وطلب العمل ،وتعيين الأشخاص المسئولة والمؤسسات المستخدمة المكلفة بتنفيذ الإجراءات المقررة فيه.

ولقد تم إصدار مجموعة من النصوص التطبيقية للقانون الإطار رقم 88-07 المؤرخ في 26 يناير 1988 المتعلق بتنظيم الوقاية الصحية والأمن وطب العمل<sup>1</sup> وتتعلق لاسيما فيما يخص:

- تأسيس لجان متساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن في المؤسسات الاقتصادية أو تعيين مندوبين المكلفين بالوقاية الصحية والأمن، مع تحديد صلاحياتها وظروف سيرها؛

- تأسيس لجان ما بين المؤسسات للوقاية الصحية والأمن، مع تحديد صلاحياتها وظروف سيرها؛

-إنشاء مصلحة الوقاية الصحية والأمن بصفتها هيكل عضوي وذلك لدى كل هيئة مستخدمة يفوق التعداد بها خمسون 50 عاملا؛<sup>2</sup>

- تنظيم طب العمل بإنشاء مصلحة طب العمل داخل المؤسسة الاقتصادية أو التعاقد مع المراكز الصحية خارج المؤسسة؛

أما الأطراف الفاعلة في مجال الوقاية من الأخطار المهنية:

1- يراجع نص المواد 33،31،34من القانون رقم 88-07 المؤرخ في 26 يناير سنة 1988،الموافق ل7جمادى

الثانية1408 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 4-1988

2-عبد الرحمن نصيرة، أجهزة الرقابة عن حوادث العمل والأمراض المهنية في التشريع الجزائري، مذكرة مقدمة ضمن

متطلبات نيل شهادة الماستر، تخصص الضمان الاجتماعي، كلية الحقوق، جامعة الجبالي بونعامة خميس

مليانة،2014-2015،ص66

فضلا عن نشاط المراقبة الذي تقوم به مفتشية العمل طبقا لصلاحياتها، هناك أربع (04)

هيئات تساهم في القيام بنشاط الرقابة و الوقاية من الأخطار المهنية ويتعلق الأمر بما يأتي<sup>1</sup>:

- المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية،(INPRP)

- هيئة الوقاية من الأخطار المهنية في نشاطات البناء والأشغال العمومية والري،  
(OPREBATPH)،

- مؤسسة طب العمل بريستمد،(PRESTIMED)

- وأخيرا مديرية الوقاية من الأخطار المهنية التابعة لصندوق الوطني للتأمينات  
الاجتماعية(CNAS).

#### رابعا- تنظيم سوق التشغيل:

تضمنت أحكام المرسوم التنفيذي رقم 06-77 المؤرخ في 18 فبراير 2006،المحدد لمهام الوكالة الوطنية للتشغيل<sup>2</sup>،مهام إدارة العمل في ميدان تنظيم سوق التشغيل والتي تختص بها الوكالة الوطنية للتشغيل، حيث تكلف بمايلي:

1- متابعة تطور وضعية سوق الشغل واليد العاملة الوطنية،من خلال وضع منظومة إعلامية تسمح بالإطلاع ،بكيفية دقيقة ،منتظمة وحقيقية على تقلبات سوق التشغيل الوطنية واليد العاملة، وهذا على المستوى المحلي، الولائي والجهوي.

2- تحصيل العروض ووضع علاقة بين عرض وطلب العمل،من خلال:

1- عبد الرحمن نصيرة ،ا لمرجع السابق،ص105،104

<sup>2</sup>-يراجع نص المادة الاولى ،من المرسوم التنفيذي رقم 77/06،لمؤرخ في 19 محرم 1427 الموافق ل18 فبراير 2006  
المحدد لمهام الوكالة الوطنية للتشغيل،ج،ر،رقم 09 لسنة 2006

- المشاركة في تنظيم وتنفيذ البرامج الخاصة بالتشغيل التي تقرها الدولة والجماعات المحلية وكل مؤسسة معنية وإعلامها بتسيير هذه البرامج وإنجازها.
- البحث عن كل الفرص التي تسمح بتتصيب العمال الجزائريين في الخارج.
- تطوير مناهج تسيير سوق التشغيل وادوات التدخل على عرض وطلب العمل وتقييسها.
- ضمان عمليات التكوين في مجال الاستشارة في التشغيل وتسيير سوق العمل .
- 3- تسيير البطاقة الوطنية لليد العاملة الأجنبية من بين المهام التي تتكفل بها الوكالة الوطنية للتشغيل، بمتابعة تطور اليد العاملة الأجنبية بالجزائر في إطار التشريع والتنظيم المتعلقين بتشغيل الأجانب وتنظيم البطاقة الوطنية للعمال الأجانب وتسييرها<sup>1</sup>.
- 4- تتصيب العمال ومراقبة التشغيل في إطار سياسة تنمية التشغيل والتوازن الجهوي ومكافحة البطالة، إذ تتولى الوكالة الوطنية للتشغيل تتصيب العمال ، الذي يهدف إلى إقامة علاقة بين طالبي العمل والهيآت المستخدمة ،
- لتمكينهم من إبرام عقود التشغيل وفق التشريع والتنظيم المعمول بهما ، مجانا ودون تحمل طالب العمل أي مصاريف أو أتعاب وفي أجل أقصاه واحد وعشرون (21) يوما .

### الفرع الثاني: أهداف تدخل إدارة العمل في النشاط الإقتصادي

تسعى إدارة العمل من خلال تدخلها في النشاط الإقتصادي إلى تحقيق أهداف معينة و من أهمها:

<sup>1</sup> - حسيبة زروقي، المرجع السابق، ص 16 و 17.

**أولاً- الأهداف الإجتماعية:**

- توفير الحماية الإجتماعية للعمال بتحقيق التوازن مع أرباب العمل من خلال السياسة العادلة للأجور، ورفع القدرة الشرائية ( الحد الأدنى للأجور، وتحسين شروط العمل...) مما يسمح برفع الفقر والحاجة،
- مكافحة جميع أشكال عمالة الأطفال كما هو محدد في إتفاقتي منظمة العمل الدولية رقم 138 ورقم 162.
- ضمان إحترام السلامة البدنية والمعنوية وكرامة العمال داخل المؤسسة المستخدمة،<sup>1</sup>
- الحماية من أي تمييز في شغل المناصب بسبب العرق أو اللون أو الجنس أو الدين ،
- تحقيق تغطية الضمان الإجتماعي والتقاعد لأكبر فئة في المجتمع (العمال)،
- محاولة القضاء أو التقليل من هجرة الشباب ذوي الكفاءة العلمية و المهنية (هجرة الأدمغة)،
- القضاء على البطالة وتحسين ظروف البطالين المهمشين، بإدماجهم في سوق العمل،
- التكفل الشامل بذوي الحقوق ، والمعوزين في إطار سياسة الضمان الإجتماعي.
- تحقيق العمل اللائق،<sup>2</sup>

<sup>1</sup>-يراجع نص المواد 05،06 من القانون 11/90 المؤرخ في 26 رمضان 1410 الموافق ل 21 افريل 1990،يتعلق بعلاقات

العمل ، ج ، ر، رقم 17 لسنة 1990

<sup>2</sup>- علي فيصل علي، المرجع السابق، ص 38

**ثانياً- الأهداف الإقتصادية:**

- تشجيع المؤسسات الإقتصادية على التصديق على معايير العمل الأساسية فضلاً عن إحترام المبادئ والحقوق الأساسية في العمل؛
- زيادة رفع إنتاج المؤسسات الإقتصادية وتطوير وسائله، من حيث تحديد القطاعات الإقتصادية ذات الأولوية، و الرفع من مستوى الفئات المهنية،
- النهوض بفرص العمل اللائق في الاقتصاد غير المنظم ولا سيما في القطاع الريفي؛
- تشجيع الإستثمار و خلق الوظائف؛
- تنظيم سوق العمل وفق المعطيات الراهنة، وفي حدود الأطر القانونية،
- تفعيل و إدارة الحوار الإجتماعي بين أطراف الإنتاج.
- تعزيز فرص تنظيم المشاريع للشابات والشبان، لا سيما من خلال تسهيل الإنتقال من المدرسة إلى العمل وتقاسم ممارسات العمل الحسنة.

**ثالثاً- الأهداف الثقافية:**

- تسعى إدارة العمل من خلال تشريع العمل على الرفع من مستوى المعرفي للفئات العمالية داخل المجتمع ، بتزويدهم بمفاهيم علمية وتطبيقية لأهمية النظريات العمل المعاصرة ، وكذلك في مجال الوقاية من الأمراض المهنية وحوادث العمل.<sup>1</sup>

1-ناجم بومكات ، قانون الشغل تعريفه وخصائصه، متوفر عبر موقع:

najemweb.blogspot.com ،اطلع عليه بتاريخ 12ماي2017

خاتمة

إن نظم إدارة العمل في هياكلها ووظائفها، يجسدها إطار قانوني من خلاله لا تستطيع أن تمارس وظائفها إلا في إطار ما يقرره القانون، وينبني على ذلك أن أي تغيير ينتظر أن يطرأ على هياكل ووظائف إدارة العمل، يجب أن يقترن حتماً بتغيير أو تعديل القوانين النافذة، متى كانت لا تستوعب مستجدات التغيير في هياكل ووظائف إدارة العمل.

وخلصنا من خلال دراستنا إلى أن كل التغيرات التي طرأت على البيئة التي عملت فيها هياكل وأجهزة إدارة العمل الوطنية منذ الإستقلال إلى يومنا هذا، كانت دوماً نتاج تفاعل العديد من العوامل السياسية والإقتصادية والإجتماعية والنضالية (النقابية) والتقنية، التي كانت ساهمت جميعها في خلق بيئة مجتمعية بمواصفات معينة، يتحتم على نظام إدارة العمل الوطني أن يعمل فيها.

حيث كان يقتضي أن يقوم هذا النظام بتكييف وظائفه وهياكله مع الإحتياجات الذاتية

والآنية لهذه البيئة، وإعادة صياغتها وفقاً لما يتوافق مع هذه الإحتياجات حرصاً على الحفاظ على قدرته على تليبيتها، وإلا فإنه سيحكم على نفسه بالفشل، إذ لم يفعل ذلك .

كما سمح إستخدام تكنولوجيا المعلومات و الإتصالات الجديدة في إدارة العمل بشكل واسع، أن يحسّن نظم الإدارة الداخلية التابعة لهيئات إدارة العمل في البرمجة و الميزنة، إلى جانب إدارة الموارد البشرية، كما يمكن أن يصبح تدفق العمل أكثر فعالية ويمكن تحسين المساءلة من خلال المزيد من الشفافية وتتبع الإجراءات المالية والإدارية.

ناهيك عن ذلك فقد تحملت الدولة أعباءاً جديدة وتحديات أخرى مرتبطة بعصرنة منظومة إدارة العمل، كالحاجة إلى المزيد من تدريب الموظفين والتكاليف التي ترافق صيانة وتجديد البرامج الحاسوبية والأجهزة، والمهام المرتبطة بالأمن وذات الصلة بالمعلومات الخاصة أو السرية.

كما ساهمت التحالفات ومنظمات العمل العالمية والإقليمية - وسوف تستمر- في الإسهام بشكل كبير في تبادل الخبرات وأفضل الممارسات بين إدارة العمل في الجزائر وإدارات العمل الدولية، من أجل وضع منهجيات تقييم إحتياجات إدارة العمل، حيث ساعدت إستنتاجاتها وتوصياتها وخطط عملها اللاحقة على توجيه الدول الأعضاء فيها ومن بينها الجزائر على تكييف سياستها في مجال العمل مع معايير الدولية المعمول بها.

وبالرغم من أهمية نظم إدارة العمل في الجزائر وإنعكاساتها الإيجابية على محيطها الإقتصادي والإجتماعي، إلا أنها قد يصادفها الكثير من العوائق كالتهميش أو عدم كفاية الإستثمار البشري والمالي أو الإدارة غير المناسبة، مما يتطلب توفير إستراتيجيات وأدوات فعالة وملائمة، لبناء قدرة على تسيير إدارات العمل.

ومن أجل ذلك نقدم جملة من التوصيات :

أولاً- يجب أن تكون الموارد المالية التي ترصد لنظام إدارة العمل بالجزائر، كافية لأداء فعال لوظائفه، ويجب أن يتحدد مقدارها بمراعاة الظروف الوطنية ووزن وأهمية المسائل المتعلقة بالعمل في الحياة الإقتصادية والاجتماعية الوطنية، والأخذ بالإعتبار السعي إلى التحسين المستمر لظروف العمل ونوعية الحياة.

كما يجب إتخاذ الترتيبات المناسبة للظروف الوطنية للتحسين المستمر للموارد المالية المتاحة لنظام إدارة العمل بالجزائر، وذلك بمراعاة الحاجات الحقيقية.

ثانياً- أن يكون للعاملين في إدارة العمل صفة الموظفين العموميين وفقاً للقوانين والقواعد النافذة مع مراعاة مايلي:

1- يجب أن تحقق شروط خدمتهم لهم :

- الإستقرار في العمل والإستقلال عن أي تغيير في شخص الوزير أو الحكومة أو أي تأثيرات خارجية غير ملائمة.

- فرص ترقّي وظيفي، لا تهبط بمستوى إدارة العمل، عند مقارنتها بنشاطات القطاعات الأخرى.

- تحسين مستمر لمستواهم المهني.

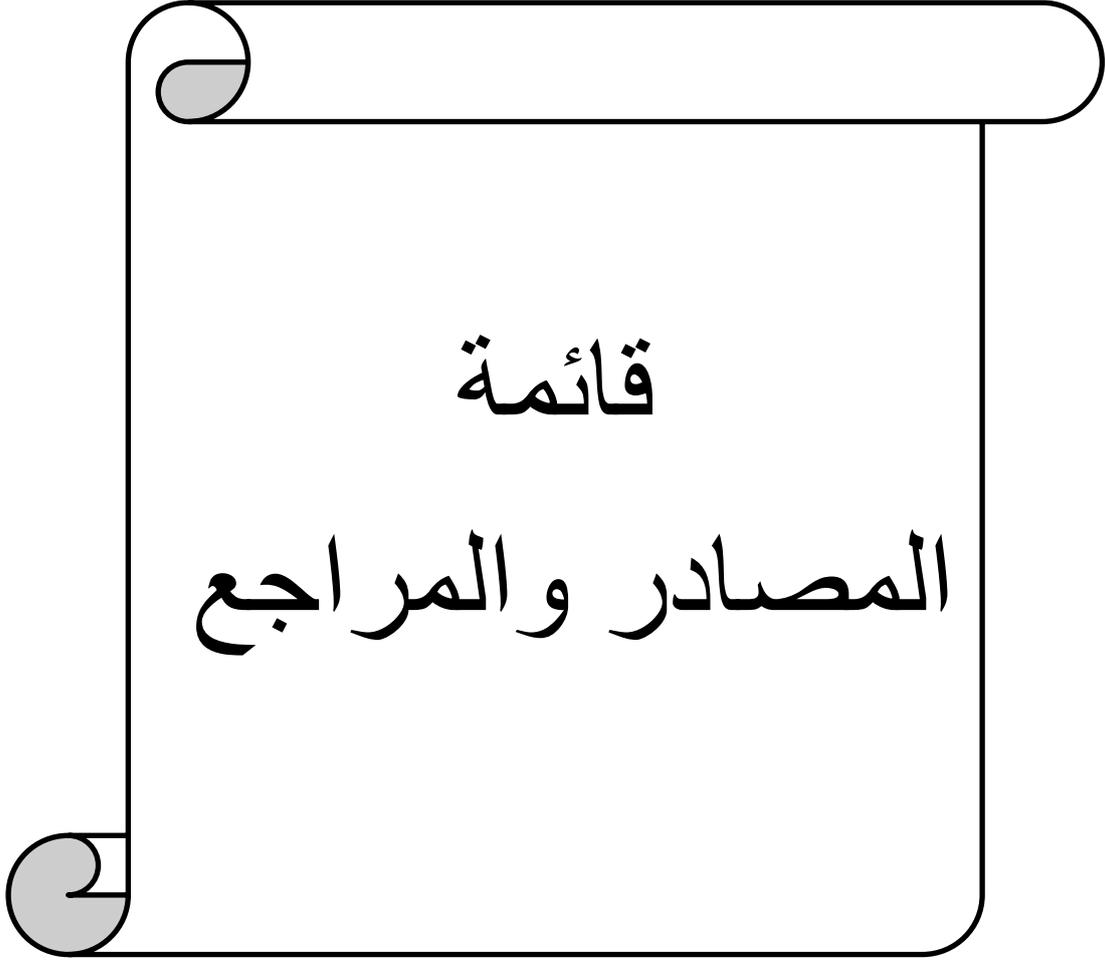
2- يتم إختيار موظفي إدارة العمل وفقا لمعيار وحيد، هو كفاءتهم لأداء واجبات ووظائفهم، ويجب أن توفر لهم الإدارة تدريبا يرتقي بمعارفهم النظرية والعملية إلى المستوى الذي يكفي لأداء ووظائفهم بكفاءة.

3- يجب أن تتوفر لدى موظفي إدارة العمل، الذي يعملون في بعض الأقسام المتخصصة مؤهلات أكاديمية مناسبة لأعمال هذه الأقسام خصوصا في: القانون، الاقتصاد، الاجتماع، العلوم الإدارية، علم النفس، علم الإحصاء...

4- يجب إتخاذ الترتيبات الضرورية لدعم نظام إدارة العمل بالعدد الكافي من الموظفين لضمان الأداء الكفوء لوظائف النظام.

ثالثا- أن يستند تصميم وتنفيذ برنامج إدارة العمل إلى تقييم منظم، لإحتياجات المؤسسات والإدارات بالتشاور مع منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل.

وكخلاصة على ما تم ذكره، يجب الإعراف بالمجهودات التي تبذلها الدولة الجزائرية في مجال تعزيز و ترقية سياسة التشغيل السليم لنظم إدارة العمل، من خلال تحسين أساليب العمل الإدارية والقانونية وفق التطورات الراهنة، وإضفاء المرونة في الإجراءات الجديدة التي أدخلت على هياكلها ، وذلك كله من أجل الوصول إلى هدفها الرئيسي من إيجادها وهو توفير الحماية الإجتماعية وتحقيق العمل اللائق والمساهمة في تطور البلاد.



## قائمة المراجع

أولاً- المراجع باللغة العربية:

### الكتب:

- 1- إبراهيم عبد العزيز شيحا، أصول الإدارة العامة. دار المعارف، الإسكندرية، مصر، 2004 .
- 2- أحمد طرطار، الترشيد الاقتصادي للطاقت الإنتاجية في المؤسسة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1993 .
- 3- أحمد محيو ،محاضرات في المؤسسات الادارية ، ديوان المطبوعات الجامعية،الجزائر،سنة1996
- 4- جمال الدين محمد المرسى، الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2003
- 5- سعاد نائف برنوطي ، إدارة الأعمال الصغيرة، دار وائل لنشر، عمان، الأردن ، 2005
- 6- سليمان الطماوي، مبادئ القانون الإداري، الكتاب الثاني، دار الفكر العربي، القاهرة، سنة 1973
- 7- علي الشرقاوي، المشتريات وإدارة المخازن، الدار الجامعية ، بيروت، 1995
- 8-علي زغدود، الإدارة المركزية في الجمهورية الجزائرية، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر الطبعة الثانية،1984

- 9- علي فيصل علي، تفتيش العمل ودوره في كفالة إنفاذ تشريعات العمل، المنامة، الطبعة الاولى، 2014،
- 10- عمار بوضياف، الوجيز في القانون الإداري، جسور للنشر والتوزيع، طبعة الثانية لسنة 2007
- 11- عمار عوابدي، كتاب القانون الإداري، النظام الإداري، الجزء الأول، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، ط 2002، ص 232
- 12- عمر صخري، إقتصاد المؤسسة ، ديوان المطبوعات الجامعية ،الجزائر ، الطبعة الثانية، 1993
- 13- ماجد الحلو، القانون الإداري ، ب د ن، الإسكندرية ، ط 1987.
- 14- محمد أكرم العدلوني ، العمل المؤسسي ، دار بن حزم ، لبنان ، الطبعة الأولى ، 2002
- 15- محمد رضا جنيح : القانون الإداري ، مركز النشر الجامعي ، تونس، ط 2004
- 16- ناصر دادي عدون ، إقتصاد مؤسسة ، دار المحمدية العامة ، الجزائر ، الطبعة الأولى ، 1998
- 17- ناصر لباد، القانون الإداري، التنظيم الإداري، منشورات الجزائر، الطبعة الأولى، 2002

## ثانيا - المراجع باللغة الفرنسية:

- 1- Aleth MANIN « La commission d'enquête de l'O.I.T  
instituée pour examiner l'observation de la convention n° 111 par  
la République Fédérale d'Allemagne, 1988.
- 2- Frédéric Renaudin, Les inspections générales dans le système  
administratif Français, Thèse de Doctorat Université Paris II -  
Panthéon Assas, U.F.R Droit France ,2003.

## الرسائل و المذكرات:

- 1- إبراهيم بختي، دور الإنترنت وتطبيقاتها في مجال التسويق، دراسة حالة الجزائر،  
أطروحة دكتوراه دولة في العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير،  
جامعة الجزائر، 2002-2003
- 2- درحمون هلال ، المحاسبة التحليلية نظام معلومات لتسيير و مساعدة على اتخاذ  
القرار في المؤسسة الاقتصادية، أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية تخصص نقود  
ومالية كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير ، جامعة الجزائر ، 2005
- 3- زرارة صالح الواسعة، المخاطر المضمونة في التأمينات الإجتماعية، رسالة مقدمة  
لنيل شهادة الدكتوراه، جامعة منتوري، قسنطينة، 2006-2007. ص 190

4- برايس نورة، المشروعات الصغيرة والمتوسطة وإشكالية تمويلها، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، تخصص، مالية المؤسسة، جامعة عنابة، 2005-  
2006

5- بن دهما هوارية، الحماية الإجتماعية في الجزائر، مذكرة تخرج نيل شهادة الماجستير، في العلوم الإقتصادية، جامعة ابوبكر بلقايد، تلمسان، 2015، 2014

6- خنيش رابح، 'مفتشية العمل في الجزائر، التطور والآفاق، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، كلية الحقوق بن عكنون، جامعة الجزائر 1، 2011-2012

7- دراقي هبة خديجة، دور منظمة العمل الدولية في تطوير القانون الدولي الإجتماعي، رسالة ماجستير القانون الدولي والعلاقات الدولية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2000-  
2001.

8- فتاحين فتحية، النظام القانوني لهيئات الضمان الاجتماعي، مذكرة ماجستير، تخصص: الدولة و المؤسسات العمومية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1، 2015-2016

9- زروقي حسبية، أجهزة دعم التشغيل في الجزائر، مذكرة تخرج ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر، تخصص علاقات مهنية، لسنة 2014-2015

10- عبد الرحمن نصيرة، أجهزة الرقابة عن حوادث العمل والأمراض المهنية في التشريع الجزائري، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر، تخصص الضمان الإجتماعي، كلية الحقوق، جامعة الجيلالي بونعامة خميس مليانة، لسنة 2014-2015

## المدخلات و المقالات:

- 1- زيرمي نعيمة، الحماية الإجتماعية بين المفهوم والمخاطر والتطور في الجزائر، الملتقى الدولي السابع حول : "الصناعة التأمينية، الواقع العملي وآفاق التطوير، كلية العلوم الإقتصادية، جامعة حسيبة بن بوعلي بالشلف ،يومي 04،03ديسمبر 2012
- 2- عمار زيتوني، مصادر تمويل المؤسسات مع دراسة للتمويل البنكي، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة بسكرة، العدد 09 ،مارس 2006
- 3- يوسف الياس ،إدارات العمل العربية، دراسة تحليلية بمنظور مستقبلي، منشورات المركز العربي لإدارة العمل، تونس، 1986.ص46
- 4- محمد الغازي، مداخلة بعنوان "الجزائر حريصة على دعم برامج منظمة العمل العربية"، مؤتمر منظمة العمل العربية، الكويت، أبريل 2017، [www.djazairiess.com](http://www.djazairiess.com)
- 5- ناجم بومكات ،قانون الشغل تعريفه وخصائصه، [najemweb.blogspot.com](http://najemweb.blogspot.com)
- 6- وثيقة إدارة وتفتيش العمل ، لمجلس إدارة مكتب العمل الدولي، الدورة 309،المنعقدة بجنيف، نوفمبر 2010

## القوانين و النصوص التنظيمية:

- 1- الدستور الجزائري 1976،الصادر بموجب الأمر رقم 76-97، المؤرخ في 30 ذي القعدة 1396، الموافق لـ 22 نوفمبر 1976، المتضمن إصدار دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، ج، ر ،العدد 94 لسنة 1976.

2- القانون رقم 07/81 المؤرخ في 27 يونيو 1981 الموافق ل 24 شعبان 1401 المتعلق بالتمهين، ج، ر، رقم 26 لسنة 1981

3- القانون رقم 07-88 المؤرخ في 26 يناير سنة 1988، الموافق ل 7 جمادى الثانية 1408 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 4-1988

4- القانون 02/90 المؤرخ في 10 رجب سنة 1410 الموافق ل 6 فبراير 1990، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية وممارسة حق الإضراب، ج، ر، رقم 06 لسنة 1990

5- القانون 03-90 المؤرخ في 06 فبراير 1990 المعدل و المتمم يتعلق بمفتشية العمل، ج، ر، رقم 36 مؤرخة في 12 جوان 1996

6- القانون 11/90 المؤرخ في 26 رمضان 1410 الموافق ل 21 أبريل 1990، يتعلق بعلاقات العمل ، ج، ر، رقم 17 لسنة 1990

7- القانون رقم 07/92 المؤرخ في 04/01/1992 الموافق ل 28 جمادى الثانية 1412 المتضمن التنظيم الإداري والمالي لصناديق الضمان الإجتماعي، ج، ر، رقم 02 لسنة 1992

8- المرسوم الرئاسي رقم 05/05 المؤرخ في 6 يناير 2005 الموافق ل 25 ذوالقعدة 1425 المتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل، ج، ر، رقم 4 لسنة 2005

9- المرسوم تنفيذي رقم 188/90 المؤرخ في 23 جوان 1990 الموافق ل 1 ذوالحجة 1410، المحدد لهياكل الادارة المركزية وأجهزتها في الوزارت ، ج. ر. رقم 26 لسنة 1990.

- 10- المرسوم التنفيذي رقم 92 / 07 المؤرخ في 4 يناير 1992 الموافق ل 28 جمادى  
ثانية 1412، المتضمن التنظيم الداخلي لصناديق الضمان الاجتماعي، ج، ر، رقم 02  
لسنة 1992
- 11- المرسوم التنفيذي رقم 02-50 المؤرخ في 07 ذي القعدة 1422 الموافق ل  
01 جانفي 2002، يحدد القواعد الخاصة بتنظيم مصالح التشغيل في الولاية، ج، ر، رقم 06  
بتاريخ 23 يناير 2002
- 12- المرسوم التنفيذي رقم 06-77 المؤرخ في 19 محرم 1427 الموافق  
ل 18 فبراير 2006، يحدد مهام الوكالة الوطنية للتشغيل وتنظيمها، ج، ر، رقم 09، مؤرخة  
في 19 فبراير 2006
- 13- المرسوم التنفيذي 124/08، المؤرخ في 09 ربيع الثاني 1429 الموافق  
ل 15 أبريل 2008 المتضمن صلاحيات وزير العمل، ج. ر. رقم 22 لسنة 2008
- 14- المرسوم التنفيذي 08-125 المؤرخ في 9 ربيع الثاني 1429 الموافق ل 15 افريل  
2008 المتضمن تنظيم الادارة المركزية في وزارة العمل، ج. ر. رقم 22 لسنة 2008
- 15- المرسوم التنفيذي 218/09، المؤرخ في 29 جمادى الثانية 1430، الموافق  
ل 23 يونيو 2009، المتضمن تنظيم المفتشية العامة في وزارة العمل والتشغيل والضمان  
الإجتماعي، ج. ر. رقم 37 لسنة 2009
- 16- المرسوم التنفيذي رقم 10-129 المؤرخ في 29 افريل 2010 الموافق ل 14 جمادى  
الاولى 1431، ج. ر. رقم 30 لسنة 2010
- 17- القرار الوزاري المؤرخ في 11 مارس 1998 الموافق ل 12 ذي القعدة 1418، المتضمن  
التنظيم الداخلي لصندوق التأمينات الإجتماعية للاجراء، ج، ر، رقم 46، 1998

18- القرار الوزاري المشترك، المؤرخ في 16 أوت 2005، الموافق ل 11 رجب 1426، المتضمن تنظيم المفتشية الولائية للعمل وإختصاصها الإقليمي، ج، ر، رقم 75 لسنة 2005

19- القرار الوزاري المؤرخ في 26 نوفمبر 2006 الموافق ل 5 ذي القعدة 1427 المتضمن التنظيم الداخلي لصندوق الوطني للتأمين على البطالة، ج، ر، رقم 16 لسنة 2007

20- القرار الوزاري المؤرخ في 17 أوت 2010، الموافق ل 7 رمضان 1431 المتعلق بتنظيم الداخلي لصندوق التأمينات الإجتماعية لغير الاجراء، ج، ر، رقم 76 لسنة 2010

### المواقع الإلكترونية:

1- الصفحة الرئيسية لوزارة العمل والضمان الإجتماعي:

[www.mtess.com](http://www.mtess.com)

2- الصفحة الرئيسية للوكالة الوطنية للتشغيل:

[www.anem.dz](http://www.anem.dz)

3- الصفحة الرئيسية لموقع المعرفة :

[www.marefa.org](http://www.marefa.org)

4- الصفحة الرئيسية لمنظمة العمل الدولية:

[www.ilo.org](http://www.ilo.org)

5- الصفحة الرئيسية لمنظمة العمل العربية:

[www.alolabor.org](http://www.alolabor.org)



فهرس  
المحتويات

## الفهرس

- 2.....مقدمة
- 7.....الفصل الأول:التنظيم الإداري لوزارة العمل والتشغيل والضمان الإجتماعي
- 8.....المبحث الأول: التسيير الإداري المركزي على مستوى وزارة العمل
- 8.....المطلب الأول: هياكل الإدارة المركزية في وزارة العمل
- 9.....الفرع الأول: المديریات العامة
- 17.....الفرع الثاني: المفتشية العامة للعمل
- 20.....المطلب الثاني :صلاحيات وزير العمل والأجهزة المساعدة له على مستوى الوزارة
- 20.....الفرع الأول: الوظائف الإدارية لوزير العمل
- 24.....الفرع الثاني : الأجهزة المساعدة لوزير العمل والتشغيل والضمان الإجتماعي
- 28.....المبحث الثاني: التنظيم الإداري اللامركزي لإدارة العمل
- 28.....المطلب الأول :أجهزة تنظيم التشغيل ومراقبة العمل
- 29.....الفرع الأول: أجهزة تنظيم التشغيل
- 35.....الفرع الثاني: إدارة تفتيش العمل
- 42.....المطلب الثاني: التسيير الإداري لأهم الهيئات التابعة للصااية
- 42.....الفرع الأول: هياكل الضمان الإجتماعي
- 48.....الفرع الثاني: التنظيم الإداري الهيكلي لصناديق الضمان الاجتماعي
- 54.....الفصل الثاني:المحيط المؤسسي و الإقتصادي لإدارة العمل

55.....	المبحث الأول: المحيط المؤسساتي لإدارة العمل
55.....	المطلب الأول: المحيط المؤسساتي الدولي لإدارة العمل
56.....	الفرع الأول: إدارة العمل في منظور منظمة العمل الدولية
60.....	الفرع الثاني: إدارة العمل في منظور منظمة العمل العربية
63 .....	المطلب الثاني: المحيط المؤسساتي الوطني لإدارة العمل
63.....	الفرع الأول: المؤسسات العامة الإدارية
70.....	الفرع الثاني: المؤسسات العامة المهنية
72.....	المبحث الثاني : المحيط الإقتصادي لإدارة وزارة العمل
73.....	المطلب الأول: ماهية المؤسسات الإقتصادية
73.....	الفرع الأول: مفهوم المؤسسة الإقتصادية
79.....	الفرع الثاني: أهداف ووظائف المؤسسة الاقتصادية
84.....	المطلب الثاني: أهداف وآليات تدخل إدارة العمل في النشاط الإقتصادي
84.....	الفرع الأول: آليات تدخل إدارة العمل في النشاط الإقتصادي
90.....	الفرع الثاني: أهداف تدخل إدارة العمل في النشاط الإقتصادي
94.....	الخاتمة
99.....	قائمة المراجع
108.....	الفهرس