



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة محمد بن أحمد - وهران 2-
كلية العلوم الإجتماعية
قسم علوم التربية
تخصص: ماستر 2 إرشاد و توجيه



مذكرة التخرج لنيل شهادة الماستر

دور التوجيه في نشر الحقوق و الواجبات بالنسبة للعامل
الجزائري

من إعداد الطالب:
رحاوي محمد

أعضاء اللجنة المناقشة:

- رئيسا: أ.د غيات حياة
- مقرا أومشرفا: أ. مرياح فاطمة الزهراء
- مناقشا: أ.د مكي أحمد

تقدير:

- العلامة:

- تاريخ المناقشة:

2018/2017

إهداء

بسم الله الرحمن الرحيم

(قل عملوا فسيري الله عملكم و رسوله و المؤمنون)

صدق الله العظيم

الاهي لا يطيب الليل إلا بشكرك و لا يطيب النهار إلا بطاعتك... و لا تطيب اللحظات إلا بذكرك... و لا تطيب الآخرة إلا بعفوك... و لا تطيب الجنة إلا برويتك الله جل جلاله.

إلى من بلغ الرسالة و أدى الأمانة... و نصح الأمة... إلى نبي الرحمة و نور العالمين سيدنا محمد صلى الله عليه و سلم .

إلى أطر الأرواح التي غادرتنا لتسكن زرقة السماء، أسكنهما الله فسيح جنانه "أبي الغالي" و "والدة صديقي و أخي عمر" إلى قدوتي الأولى التي أذرت دربي و علمتني أن أصمد أمام الأمواج الثائرة، و التي أدعو الله عزوجل أن يبقها ذخرا لنا و لا يجرمنا من ينابيع حبها و حنانها أمي الغالية إلى أحبائي... تقديرا و احتراما لهما "إكرام" و "أعمر" و ابن أختي "جواد" إلى كل من عائلة "رحاوي" و "الدرقاوي"

إلى من غرسوا بذرة هذا العلم في نفسي... إلى أساتذتي الأفاضل أهدي ثمرة غرسهم الطيب المبارك.

شكر

الشكر و الحمد لله الذي وفقنا لانجاز هذا العمل الذي نبتغي من خلاله رضاه عنا و الوصول إلى العلم و المعرفة التي أمرنا بها.

كما نحمده أنه سخر لنا عباده الصالحين من أمدا بالعون و المساعدة فأرفع آيات
الشكر و الامتنان إلى الأستاذة المشرفة " مرياح فاطمة الزهراء " إلى كافة العمال الذين
ساعدوني في هذا العمل و خاصة الأصدقاء " بن حيلة الياس " و " سعيدي لخضر " و
" مبارك محمد شمس الدين " و إلى جميع أفراد أسرتي التي وفرت لي الجو الملائم و كل
الوسائل التي ساهمت في تحقيق هذا العمل الذي أرجو من الله أن يكون سبيلي
للتوفيق و النجاح

ملخص البحث :

يستهدف هذا البحث الى توضيح أهمية توجيه العامل الجزائري حتى يكون على دراية تامة بحقوقه و واجباته في المؤسسة و كذلك يسعى هذا البحث إلى معرفة أهم الطرق التي تبين للموظف حقوقه و واجباته في المؤسسة التي يعمل بها و ذلك من خلال المقارنة بين المؤسسات العمومية و الشركات الخاصة من حيث معرفة العامل لحقوقه و واجباته و أيضا المقارنة بين الرجل و المرأة من حيث التعرف على حقوقهم و واجباتهم.

و على هذا الأساس جاء موضوع بحثي الذي يتمحور حول " دور التوجيه في نشر الحقوق و الواجبات بالنسبة للعامل الجزائري" و انطلقت من الإشكالية الرئيسية التالية و المتمثلة فيما يلي :

- كيف يتعرف العامل الجزائري سواء داخل المؤسسات العمومية أو الشركات الخاصة على حقوقه و واجباته ؟

واندرج تحت هذه الإشكالية تساؤلات فرعية و هي كالتالي :

1 - هل يوجد فروق دالة إحصائيا بين المؤسسات الوطنية و الشركات الخاصة من حيث معرفة العامل لحقوقه و واجباته ؟

2- هل يوجد فروق دالة إحصائيا بين المرأة و الرجل من حيث معرفتهم لحقوقهم و واجباتهم ؟

و من هذه الإشكاليات تتشكل لدينا مجموعة من الفرضيات و هي كالتالي :

- يتعرف العامل الجزائري سواء داخل المؤسسات العمومية أو الشركات الخاصة على حقوقه و واجباته من خلال الموجه

- يوجد فروق دالة إحصائيا بين المؤسسات العمومية و الشركات الخاصة من حيث معرفة العامل لحقوقه و واجباته

- يوجد فروق دالة إحصائيا بين المرأة و الرجل من حيث معرفتهم لحقوقهم و واجباتهم

أجريت الدراسة على عينة تتكون من 53 عامل مقسمة الى قسمين :

1- 30 عامل في الوظيف العمومي منها 16 ذكور و 14 اناث

2- 23 عامل في القطاع الخاص منها 11 ذكور و 12 اناث

تم اختيار العينة بطريقة عشوائية حيث اعتمدت في بحثي هذا على الاستمارة بهدف التعرف على مدى معرفة العمال لحقوقهم و واجباتهم .

حيث دلت النتائج على تحقيق فرضيات البحث حيث أنني وجدت فروق دالة إحصائيا بين المؤسسات العمومية و الشركات الخاصة من حيث معرفة العامل لحقوقه و واجباته، كما أن هناك فروق دالة إحصائيا بين المرأة و الرجل من حيث معرفتهم لحقوقهم و واجباتهم

قائمة المحتويات

أ.....	إهداء
ب.....	شكر
ج.....	ملخص البحث
ه.....	قائمة المحتويات
ط.....	قائمة الجداول
1.....	مقدمة عامة

الجانب النظري

الفصل الأول: تقديم البحث

4.....	تمهيد
4.....	الإشكالية الرئيسية
4.....	الفرضية الرئيسية
5.....	أسباب اختيار الدراسة
5.....	أهداف الدراسة
5.....	المفاهيم الإجرائية

الفصل الثاني: الدراسات السابقة

7.....	الدراسات السابقة حول الوظيف العمومي
8.....	الدراسات السابقة حول القطاع الخاص

الفصل الثالث: التعريف النظري للمفاهيم

المفهوم الأول: الوظيف العمومي

- تمهيد.....11
- 1- مفهوم الوظيفة العمومية و تطورها.....13
- 1-1 تعريف الوظيفة العمومية.....13
- 2-1 التعريف بالنظام المفتوح للوظيفة العمومية.....14
- 3-1 موقف المشرع الجزائري من النظامين و مبرراته.....15
- 4-1 تطور الوظيفة العمومية في الجزائر.....16
- 2- مفهوم الموظف العمومي و علاقته بالإدارة.....18
- 1-2 مفهوم الموظف العمومي.....18
- 2-2 التعريف الفقهي للموظف العمومي.....18
- 3-2 التعريف القضائي للموظف العمومي.....20
- 4-2 تعريف الموظف العمومي في التشريع الجزائري.....21
- 5-2 التمييز بين الموظف و غيره من الفئات الأخرى.....22
- 6-2 طبيعة علاقة الموظف بالإدارة.....23
- 3- النظريات التي تأسس رابطة الموظف بالإدارة على أساس تعاقدي.....24
- 4- أهداف التوظيف.....28
- 5- المصادر المعتمدة في عملية التوظيف.....29
- 6- الضوابط المسبقة للالتحاق بالوظيفة العمومية.....32
- 1-6 الضوابط الموضوعية للالتحاق بالوظيفة العمومية.....32
- 2-6 الضوابط الإجرائية للالتحاق بالوظيفة العمومية.....36
- 3-6 الضوابط الخاصة باكتساب صفة الموظف العمومي.....41

- 7- الضوابط المترتبة على الالتحاق بالوظيفة العمومية.....43
- 8- خلاصة.....50
- المفهوم الثاني: القطاع الخاص
- تمهيد.....51
- 1- مفهوم القطاع الخاص.....53
- 2- مراحل تطور القطاع الخاص.....55
- 3- الاعتبارات و النظريات التي حددت من أهمية القطاع الخاص.....58
- 4- مميزات القطاع الخدمي الخاص.....60
- 5- متطلبات القطاع الخدمي الخاص.....63
- 6- العراقيل التي تواجه القطاع الخدمي الخاص في الجزائر.....66
- 7- خلاصة.....69

الفصل الرابع

حقوق و واجبات الموظف الجزائري

- تمهيد.....70
- 1- حقوق و واجبات الموظف الجزائري.....71
- 1-1 الحقوق القانونية للموظف.....71
- 2-1 الواجبات القانونية للموظف.....73
- 2- حقوق المرأة العامل.....76
- 3- خلاصة.....85

الفصل الخامس : الجانب التطبيقي

الإجراءات المنهجية للدراسة

1- الدراسة الاستطلاعية.....	86
2- الدراسة الأساسية.....	89
1-2 مكان و زمان الدراسة.....	89
2-2 عينة الدراسة من حيث الجنس.....	89
3-2 منهج البحث.....	90
4-2 أدوات البحث.....	90
5-2 عرض و تحليل و مناقشة النتائج على ضوء الفرضيات... ..	90
3- مناقشة عامة	
4- اقتراح برنامج ارشادي توعوي لتعرف العامل على حقوقه و واجباته داخل المؤسسة العمومية و الخاصة	
5- قائمة المراجع	
6-الملاحق	

قائمة الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	الرقم
87	حساب صدق المقياس عبر ألفا كرونباخ في الدراسة الاستطلاعية	01
88	حساب ثبات المقياس عبر ألفا كرونباخ و سبيرمان براون في الدراسة الاستطلاعية	02
89	مواصفات عينة الدراسة الأساسية من حيث الجنس في الوظيف العمومي	03
90	مواصفات عينة الدراسة الأساسية من حيث الجنس في القطاع الخاص	04
91	معرفة الطرق التي تبين للعامل حقوقه و واجباته في المؤسسة العمومية و القطاع الخاص	05
92	الفرق بين المؤسسات العمومية و القطاع الخاص من حيث تعرف العمال على حقوقهم و واجباتهم	06
93	الفرق بين المرأة و الرجل من حيث معرفتهم لحقوقهم و واجباتهم في الوظيف العمومي و القطاع الخاص	07

مقدمة عامة

إن من بين أهم الوظائف التي يقوم بها مسئولو تسير الموارد البشرية في الوقت الحالي وظيفة تسيير الحياة المهنية و هي عبارة عن مجموعة تحولات و تنقلات يمر بها الموظف خلال فترة تواجده بالمنظمة و تبدأ منذ توظيفه إلى غاية انتهاء هذه الحياة سواء بالتقاعد أو بالاستقالة أو بالوفاة....إلخ

وقد يمر العامل خلال هذه الفترة على عدة مراحل تعتبر هامة و حاسمة قد تقرر في بعض الأحيان مصيره المهني من بين هذه المراحل نذكر على سبيل المثال : تقييم أداءه و كفاءته و إمكانية تكوينه ليتماشى مع أي تطور علمي أو تكنولوجي قد يمس الإدارة و قد يكون هذا التكوين قصد التحسين من مستواه ثم ترفيته إلى مناصب كان يطمح فيها في الوصول إليها و يغادر الموظف الإدارة في عدة حالات تعتبر نهاية حياته المهنية بها و منها : الاستقالة ، التقاعد ، الوفاة.

ولقد أعطى العنصر البشري بالغ الأهمية كمورد حساس كلما زاد المسؤولين من إهتمامهم بالموظفين كلما زاد تفننهم في أداء أعمالهم ، و بالتالي كانت الحياة المهنية للموظف حافلة بالمحطات المهمة . و لتكريس هذه المبادئ قام المشرع باعتماد مجموعة من الضوابط المسبقة للالتحاق بالوظيفة العمومية، حيث تتنوع هذه الضوابط بين الموضوعية و التي يؤدي تخلفها إلى المنع و الحرمان من الالتحاق بهذه الوظيفة، بالإضافة إلى الضوابط الإجرائات و الشكلية التي تبين طرق و كفاءات الالتحاق بالوظيفة العمومية و التي يؤدي خرقها و عدم احترامها إلى بطلان الالتحاق بها.

أما بالنسبة للقطاع الخاص يعتبر بمثابة العنصر الرئيسي في قيام النشاط الاقتصادي، انطلاقا مما يتميز به من روح المبادرة و تحمل المخاطرة، و التوجه نحو الإبداع و الابتكار بما يضمن له القدرة على المنافسة، و التأثير إيجابا على عملية النمو الاقتصادي و الحد من الفقر، إذ أنه و رغم ما شهده الفكر الاقتصادي من جدل كبير حول تعاضد دوره في النشاط الاقتصادي في ظل تزايد مكانة و أهمية القطاع العام، فإنه يبقى ذو تواجد محوري و رئيسي لا يجوز الحد منه أو التقليل من تأثيره في فعاليات النشاط الاقتصادي.

و على هذا الأساس فان صانعي السياسات الاقتصادية و ما ارتبط بها من تشريعات و أحكام قانونية يستهدفون بشكل رئيسي و دائم تحقيق أفضل القرارات و وضع أنسب الإجراءات التي تسمح بتطور أداء القطاع الخاص في النشاط الاقتصادي و ما ينجر عنه من آثار ايجابية على معدلات النمو، حجم العمالة و مستوى الدخل، خصوصاً أنه و في ظل تعدد العراقيل التي تواجه نمو القطاع الخاص من جهة و الإخفاقات التي تميز نشاطه من جهة أخرى، فان قدرة القطاع الخاص على التطور تتطلب وضع إطار متكامل و متناسق يراعي كافة الجوانب التي من شأنها التأثير في تلك العملية.

و يعتبر الوظيف العمومي نظام قانوني، يتضمن مجموعة من الضوابط من خلاله تحسين أداء موظفيها و من خلال التطوير المستمر للقانون الأساسي العام الذي يحكم وينظم سريها، ويعد القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية رقم 06 - 03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق ل 15 جويلية سنة 2006 هو آخر هذه القوانين بعد مرورها بعدة قوانين. حيث نجد أن هذه القوانين تتضمن مبادئ و شروط خاصة وكذا تبين لنا الحقوق والواجبات الخاصة بالموظف في المؤسسات الحكومية.

و هذا ما حفز الطالب على القيام بهذا البحث في هذا المجال، و الذي يهدف إلى إبراز كيفية تعرف العامل على حقوقه و واجباته سواء داخل المؤسسات العمومية أو القطاع الخاص. يحتوي هذا البحث على جانبين: جانب نظري و آخر تطبيقي حيث تطرق فيه الباحث إلى:

■ الفصل الأول: و تم فيه تناول مشكلة البحث و فرضياته و أسباب اختيار الدراسة و أهداف الدراسة و المفاهيم الإجرائية.

■ الفصل الثاني: تم فيه تناول بعض الدراسات السابقة المتعلقة بالموضوع.

■ الفصل الثالث: اعتنى هذا الفصل بمفهومين:

المفهوم الأول: متعلق بالوظيف العمومي تناول مفهوم الوظيف العمومي و مفهوم الوظيف العمومي و علاقته بالإدارة كما تناول النظريات التي تأسس رابطة الموظف بالإدارة على أساس تعاقدية و أهداف التوظيف العمومي و المصادر المعتمدة في عملية

التوظيف و أيضا الضوابط المسبقة للالتحاق بالوظيفة العمومية و الضوابط المترتبة على الالتحاق بالوظيفة العمومية

أما المفهوم الثاني: حيث تناول مفهوم القطاع الخاص و مراحل تطور القطاع الخاص و الاعتبارات و النظريات التي حددت من أهمية القطاع الخاص في الماضي كما تناول مميزات القطاع الخدمي الخاص و متطلبات القطاع الخدمي الخاص و العراقيل التي تواجه القطاع الخدمي الخاص في الجزائر

■ الفصل الرابع: تناول حقوق و واجبات الموظف الجزائري و حقوق المرأة العامل.

■ الفصل الخامس: تناول فيه الباحث منهجية البحث من إجراءات الدراسة الاستطلاعية

و الأساسية إلى جانب منهج البحث و أدوات البحث المستعملة حيث تطرق الباحث إلى استعمال الاستمارة، حيث تم عرض نتائج الدراسة الميدانية و تحليلها حسب فرضيات البحث من خلال جداول و التعليق عليها، و اختتمت الرسالة بمناقشة عامة كما وضع الباحث اقتراح برنامج إرشادي توعوي لتعرف العامل على حقوقه و واجباته داخل المؤسسة العمومية أو الخاصة و انتهت بقائمة المراجع و الملاحق.

الفصل الأول تقديم البحث

تمهيد :

عادة ما يتحصل المواطن الجزائري على مناصب عمل بطرق مختلفة ، سواء كان ذلك عن طريق المسابقات ، أو عن طريق المقابلات ، أو عن طريق دراسة ملف سواء كان ذلك في المؤسسات العمومية أو المؤسسات الخاصة، حيث ركز الباحث في هذا الفصل على مجموعة من العناصر المساعدة على تقديم البحث، انطلاقا من الإشكالية الرئيسية، التساؤلات، الفرضيات، أسباب الدراسة، أهداف الدراسة، و تطرقت في الأخير الى المفاهيم الإجرائية للبحث.

هنا هدفنا الأساسي من هذه الدراسة هو تحليل إشكالية أساسية ، يعيشها المجتمع الجزائري ألا وهي : كيف يتعرف العامل الجزائري سواء داخل المؤسسات العمومية أو الشركات الخاصة على حقوقه و واجباته ؟

الإشكاليات الفرعية :

1- هل يوجد فروق دالة إحصائية بين المؤسسات العمومية و الشركات الخاصة من حيث معرفة العامل لحقوقه و واجباته ؟

2- هل يوجد فروق دالة إحصائية بين المرأة و الرجل من حيث معرفتهم لحقوقهم و واجباتهم ؟

الفرضية الرئيسية :

يتعرف العامل الجزائري سواء داخل المؤسسات العمومية أو الشركات الخاصة على حقوقه و واجباته من خلال الموجه

الفرضيات الفرعية :

1- يوجد فروق دالة إحصائية بين المؤسسات العمومية والشركات الخاصة من حيث معرفة العامل لحقوقه و واجباته

2- يوجد فروق دالة إحصائية بين المرأة و الرجل من حيث معرفتهم لحقوقهم و واجباتهم

أسباب اختيار الدراسة :

1- معرفة أهم الطرق التي تبين للموظف حقوقه و واجباته في المؤسسة التي يعمل بها.

2- التعرف على مختلف الفروق بين الموظف العمومي و الموظف في القطاع الخاص من حيث طرق توجيهه و نشر الحقوق و الواجبات

3- معرفة الفروق بين المرأة و الرجل من خلال معرفتهم لحقوقهم و واجباتهم في المجال الوظيفي

أهداف الدراسة:

- يستهدف هذا البحث إلى توضيح أهمية التوجيه المهني للموظف كي يكون على دراية تامة بحقوقه و واجباته سواء في المؤسسة العامة أو الخاصة، و أيضا معرفة الفرق بين الرجل و المرأة من حيث معرفتهم لحقوقهم و واجباتهم المهنية

المفاهيم الإجرائية :

1- الوظيفة : بأنها مجموعة من الواجبات و المسؤوليات تحددها سلطة ذات اختصاص

2- الموظف الجزائري : كل شخص يشغل منصبا تشريعيا أو تنفيذيا أو قضائيا أو في أحد المجالس الشعبية سواء كان منتخبا أو معينا

3- الوظيف العمومي : يعرف الوظيف العمومي على أنه مجموعة من الاختصاصات القانونية التي يجب أن يمارسها شخص مختص و محدد فيه شروط معينة بطريقة دائمة مستهدفا الصالح العام

4- القطاع الخاص : هو قطاع الأعمال المرتبط بالمؤسسات و الشركات التي يملكها

أفراد بصفة شخصية و غير مرتبطة بحكومة الدولة

الفصل الثاني الدراسات السابقة

- الدراسات السابقة حول التوظيف العمومي :

- 1 - **سلوى تيشات (2013):** " أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارة العمومية الجزائرية دراسة حالة جامعة امحمد بوقرة بومرداس " هدفت هذه الدراسة للتعرف على أنماط التوظيف في المؤسسات و الإدارات الجزائرية في توفير الكفاءات اللازمة من الموارد البشرية لخدمة هذه المؤسسة.
- 2 - **خوجة مراد (2008):** " دراسة لوظيفة التوظيف و أساليب تفعيلها في المؤسسة دراسة حالة الشركة الوطنية لانجاز القنوات " و قد تم التطرق إلى أهمية التوظيف في المنظمة الاقتصادية كما أشار إلى الأساليب التي يمكن أن تعتمدها المنظمة لتفعيل هذه الوظيفة.
- 3 - **مناصري و اسماعيل (2006):** " التوظيف في المؤسسة الجزائرية دراسة حالة لمؤسسة نفضال وحدة المدينة " تهدف إلى دراسة التوظيف و كيفية إجراءه داخل المؤسسة.
- 4 - **ليلى بن أسلمان (2013):** " أساليب التوظيف بالجزائر " دراسة حالة قباضة ضرائب برج عمر ادريس اليزي . تهدف هذه الدراسة للتعرف عن مدى مساهمة سياسات التوظيف في توفير الموارد البشرية ذات المؤهلات و الكفاءة العالية.
- لإبراز أن التوظيف في الجزائر يقوم على أسس، مؤهلات، كفاءة، مستوى علمي، شهادة.
- للفت الانتباه إلى أن مسألة اختيار الموظفين من أعقد المسائل التي تواجه الإدارات و هذا من ناحية اختيار الطريقة أو الوسيلة و كذا الشروط التي يجب أن تتوفر في الموظف لاختياره.
- 5 - **داشر مسعودة (2014):** " علاقة الموظف العمومي بالإدارة العمومية في الجزائر " دراسة حالة مديرية النقل لولاية ورقلة. تهدف هذه الدراسة إلى التركيز على مدى أهمية العملية الاتصالية داخل الإدارة العمومية و الكشف عن مدى تطبيق العلاقة القانونية التي تربط الموظف العمومي بالإدارة ابتداء من التحاقه بالوظيفة العمومية إلى غاية انتهاء علاقته بالإدارة.

و التعريف بدور الاتصال في تحسين و تقوية العلاقة بين الموظفين و بين الموظف و الرئيس.

- دراسات سابقة حول القطاع الخاص :

1 - عبيد سعود (2016): " اثر ضغوط العمل على درجة الولاء التنظيمي " دراسة ميدانية على العاملين في منظمات القطاع الخاص بمدينة الرياض. تهدف الدراسة إلى التعرف على واقع مستويات ضغوط العمل التي يواجهها العاملون في منظمات القطاع الخاص بمدينة الرياض وتحديد مستوى الولاء التنظيمي لديهم، ومعرفة أثر ضغوط العمل على درجة الولاء التنظيمي. ومن أجل تحقيق هذا الهدف تم مراجعة نتائج أهم الدراسات السابقة في هذا المجال. وبعد اختبار فرضيات الدراسة تم التوصل إلى عدد من النتائج التالية من أهمها: أن مستوى ضغوط العمل كان مرتفعاً لحد ما، في حين كان مستوى الولاء التنظيمي متوسطاً، أن مسببات ضغوط العمل مرتبة تنازلياً حسب درجة إسهام كل منها في ضغوط العمل هي (قلة فرص الترقى الوظيفي- عبء الدور- غموض الدور- صراع الدور-بيئة العمل المادية)، وجود علاقة عكسية بين ضغوط العمل والولاء التنظيمي، وأخيراً توجد فروق ذات دلالة إحصائية في آراء الباحثين حول ضغوط العمل والولاء التنظيمي تعزى لبعض المتغيرات الشخصية والوظيفية. وفي نهاية الدراسة تم استعراض العديد من الاقتراحات والتوصيات الأكاديمية التي اقترحت بعض الحلول للحد أو التقليل من المشاكل المحتملة من ضغوط العمل.

2 - مولاي لخضر عبد الرزاق (2010): "متطلبات تنمية القطاع الخاص بالدول النامية" دراسة حالة تلمسان. الهدف من خلال هذا البحث إلى تقديم دراسة تحليلية تبرز فيها العوامل لنمو قطاع الأعمال الخاص و الاستثمار و إلى تسليط الضوء على واقع القطاع الخاص و مناخ الاستثمار في الاقتصاد الجزائري.

و تتلخص أهداف البحث في العناصر التالية:

- إبراز دور الدولة في النشاط الاقتصادي في ظل اقتصاد السوق

- عرض أهم المتغيرات الاقتصادية المختلفة المؤثرة على استثمارات القطاع الخاص بهدف التوصل إلى بعض النتائج و السياسات العامة الكلية التي يمكن من خلالها تنمية القطاع الخاص بالدول النامية.

- دراسة تطور القطاع الخاص الجزائري مع تقييم مساهمته في التنمية

- دراسة العلاقة بين القطاع الخاص من جهة و السياسات العامة و دور الدولة من جهة أخرى.

- محاولة تقييم مدى فاعلية وجدوى سياسات الإصلاح الاقتصادي في تطوير مناخ الاستثمار لتنمية القطاع الخاص . بالجزائر

3 - ساسي فاطمة (2015): " أثر تطور المعروض النقدي على نمو القطاع الخاص" دراسة قياسية تحليلية لحالة الجزائر 1990 - 2012.

انطلاقا من مدى أهمية القطاع الخاص في التنمية الاقتصادية و انعكاساته في توفير مناصب شغل و تنويع مصادر الدخل، جاءت فكرة دراسة هذا الموضوع الهام في الاقتصاديات الحديثة و خاصة اقتصاديات الدول النامية، و التي تسعى جاهدة إلى دعم نشاطها الاقتصادي بكل المحفزات الاستثمارية و تحسين مناخ استثمارها لدعم هذا القطاع، حيث سنحاول من خلال هاته الدراسة أن نبرز أهمية الأداة المهمة للسياسة النقدية و المتمثلة في المعروض النقدي و سعر الفائدة كعوامل مؤثرة على الاستثمار الخاص و تطبيقها على الجزائر كمحددات رئيسية لنمو القطاع الخاص بالإضافة إلى عوامل اقتصادية أخرى، و اضهار و تحليل العلاقة التي تجمع ما بين المعروض النقدي و العوامل الأخرى كمتغيرات مؤثرة على الاستثمار الخاص للفترة الممتدة ما بين 1990 إلى غاية 2012 (23 سنة)، مستعملين طريقة المربعات الصغرى الاعتيادية OLS.

تعقيب عن الدراسات السابقة:

تطرقنا في هذا البحث إلى عدة دراسات سابقة منها خمس دراسات في التوظيف العمومي تشمل: أثر التوظيف العمومي على كافة الموظفين بالإدارة العمومية الجزائرية، التوظيف في المؤسسة الجزائرية، أساليب التوظيف بالجزائر، علاقة الموظف العمومي بالإدارة العمومية

في الجزائر. أما بالنسبة للقطاع الخاص يتضمن ثلاث دراسات سابقة: أثر ضغوط العمل على درجة الولاء التنظيمي، متطلبات تنمية القطاع الخاص بالدول النامية، أثر تطور المعروض النقدي على نمو القطاع الخاص

الفصل الثالث التعريف النظري للمفاهيم

الوظائف العمومي

تمهيد:

ليست الوظيفة العمومية وليدة العصر الحديث، فقد وجدت على صور و أشكال متعددة منذ القدم، ذلك أن وجودها يرتبط بأي مجتمع يعترف بوجود حكام و محكومين.

فإذا كانت الدراسات السياسية و الدستورية في كنف الفكر الديمقراطي المتحرر قد شغلت أذهان المفكرين و الباحثين في غضون القرن التاسع عشر، فإن الحال قد تغير في القرن العشرين، و أصبحت الدراسات الإدارية تاخذ من اهتمام الباحثين مكان الصدارة، و على وجه التحديد فإن القرن الحالي هو قرن الوظيفة العمومية.

لكن لم تكن الوظيفة العمومية بالأهمية التي هي عليها اليوم، فالدولة في ظل هذه السياسة ووفقا لمفهومها ذات سلطة محدودة و محصورة في وظائف معينة تقوم بها لمجرد تحقيق سبب وجودها و تبرير قيامها كسلطة صاحبة سيادة.

وما أن حل القرن العشرين و بدأت سياسة التدخل، و انتشرت الأفكار و المذاهب الاشتراكية حتى بدا دور الدولة يتجه اتجاها جديدا، فاخذت ترتاد مجالات لم تكن تقدم عليها من قبل، فأصبحت تنافس الأفراد في معظم الأنشطة التي كانت مقصودة عليهم.

و إذا كان القانون الإداري بدا منذ القرن الثامن عشر يهتم أساسا بتنظيم المرافق العمومية التي تسير من طرف الأشخاص المعنوية، فإن هذه المرافق لا يمكنها أداء مهامها دون الاستعانة بالموظفين و ذلك لكون الشخص الطبيعي هو الذي يعبر عن إدارة الشخص المعنوي.

فالموظف هو المؤتمن على مصالح الأفراد و من ثم فهو يتمتع بقدر كبير من الصلاحيات و السلطات المستمدة من وظيفة و ما يستلزمه مركزه الوظيفي من واجبات.

واعتبارا للمكانة التي يحتلها الموظف في النظام الإداري و يجب إعطاء أهمية كاملة لهذا الموظف، خاصة إذا علمنا أن من أهم العناصر التي يتعين توافرها من اجل الوصول إلى إدارة سليمة ورشيدة لأجهزة الدولة وجود أفراد على درجة عالية من المهارة و الكفاءة وان الخطوة الأولى في إصلاح الجهاز الإداري في الدولة يجب توجيهها إلى الموظف العمومي.

و في هذا الصدد يقول رسول الله عليه الصلاة و السلام " من ولى من أمر المسلمين شيئا، فولى رجلا وهو يعلم أن هناك من هو أصلح منه للمسلمين فقد خان الله و رسوله".

لذلك نجد أن الدولة الجزائرية سارت على نفس المنوال الذي انتهجته معظم الدول التي تبنت نظام الوظيفة العمومية ذو البنية المغلقة، حيث أعطت أهمية بالغة للموارد البشرية لأنهم مرآة الدولة ينفذون إرادتها و يتصرفون باسمها و لحسابها.

وبالرجوع إلى المنظومة القانونية المتعلقة بالوظيفة العمومية يتضح لنا أن المشرع الجزائري عمل على إرساء قواعد و آليات قانونية لحماية المسار المهني للموظف، و التي تكفل له حق الاهتمام باحتياجاته الخاصة أو ظروفه الشخصية أو العائلية أو المهنية التي تحيط بحياته المهنية مع ضرورة التوفيق بينها و بين مصلحة الإدارة، وذلك في إطار قانوني منظم، حيث اقر المشروع خمس وضعيات قانونية أساسية يمكن أن يستفيد منها الموظفين العموميين خلال مسارهم المهني.

1- مفهوم الوظيفة العمومية و تطورها:**1- تعريف الوظيفة العمومية:**

لقد انقسم علماء الإدارة العامة إلى قسمين كبيرين فيما يتعلق بتحديد المعنى الإصلاحي للوظيفة العامة: قسم يتجه اتجاه موضوعيا، و قسم يتجه اتجاه شكلي.

- الاتجاه الموضوعي التحليلي:

يعرف الوظيفة العمومية على أنها مجموعة من الاختصاصات القانونية التي يجب ان يمارسها شخص مختص و محدد قيه شروط معينة بطريقة دائمة مستهدفا الصالح العام.

- الاتجاه الشكلي الوصفي:

و يعرفها علما أنها مجموعة من الأشخاص الذين يقومون بالعمل لخدمة المرافق العامة و عليه فان هذا المعنى يركز الأشخاص و النظام القانوني الذي يحكمه دون الاهتمام بالوظائف المخصصة لهم. أما التعريف الراجح هو الذي يجمع المعنيين السابقين و الذي يرى أن الوظيفة العمومية هي مجموعة من الأوضاع و النظم العامة التي تختص الموظفين العموميين في الدولة.

ومن هنا نعرف المشرع الجزائري على انه شخص يساهم في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو احد أشخاص القانون العام. و قد أورد المشروع الجزائري في المادة الأولى من الأمر 66- في 02 جوان 1966 و المتضمن القانون الأساسي للوظائف العمومي: (يعتبر موظفين الأشخاص المعينون في وظيفة دائمة، الدين رسموا في درجة التسلسل في الإدارة المركزية التابعة للدولة و المصالح الخارجية التابعة لهذه الإدارات و الجماعات المحلية و كذا المؤسسات و الهيئات العمومية حسب كفايات تحدد بمرسوم. (أشرف، 2011: 21)

2- التعريف بالنظام المفتوح للوظيفة العمومية :

يرتبط مفهوم الوظيفة العمومية ذات البنية المفتوحة الوظيفة الإدارية ذاتها، فهو مشروع لا يسير بالضرورة من قبل الدولة، ويمكن أن يكون مستقبلا خاصا يستخدم أعوانا يتميزون بالكفاءة و الالتزام بتنفيذ المهمة التي استخدموا من أجلها، فمناصب العمل محددة سلفا وفق مواصفات وظيفة يقتضيها التنظيم الإداري الساري المفعول، مقابل حقوق و حوافز مادية و معنوية يستفيد منها الموظفون، مقابل خضوعهم لواجبات مهنية يفرضها الأداء الفعال و طبيعة الوظيفة المشغولة.

و القول بأنها مفتوحة، يعني قابليتها للتدقيق المستمر و التحول بين باقي فروع قطاعات الشغل الأخرى (شبه العام أو الخاص)، كما يعني المرونة في تسيير المستخدمين و في التبسيط في طبيعة العلاقات، و في المرودية و الانتقاء الأفضل للكفاءات و في استعمالها.

3- التعريف بالنظام المغلق للوظيفة العمومية :

يقصد بنظام الوظيفة العمومية المغلق ذلك النظام الذي يعتبر الإدارة العامة كمجموعة مستقلة داخل الأمة، تتميز عن غيرها من المجموعات المهنية لا من حيث طبيعة المهام المنوطة بها فحسب، و لكن أيضا من حيث الإطار القانوني الذي يتطور فيه الموظفون الذين يقومون بأداء هذه المهام باسمها و لحسابها، فعلى هؤلاء أن يكرسوا نشاطهم المهني لخدمتها و لهم حق التمتع بحقوق تضمن ترقيتهم الاجتماعية بصفة تدريجية و منتظمة، و تكون هذه الحقوق ما يسمى عادة بالإطار المهني و يتكون هذا النظام من عنصرين أساسيين هما :

القانون الأساسي و الإطار المهني .(هاشمي.2010: 13)

المقصود بالقانون الأساسي أن الموظفين لا يخضعون لأحكام قانون العمل مثل سائر العمال الآخرين، و إنما هم يتطورون تحت ظل قواعد خاصة تفرض عليهم واجبات و تخولهم حقوقا تميزهم عن باقي الطوائف المهنية الأخرى . فيكون الموظف في وضعية قانونية و تنظيمية يترتب عنها علاقة خاصة بين الموظف و الإدارة و آثار مميزة نذكر منها :

- تحدد حقوقه و واجباته بصفة انفرادية بمقتضى نصوص تشريعية و تنظيمية .

- لا يساهم الموظف في تحديد محتوى مركزه القانوني و لا يستطيع أن يحتج بامتيازات أو حقوق مكتسبة بمقتضى نصوص تنظيمية معينة إلا في حالة الإبقاء على سريان هذه النصوص .

- لا يستطيع الموظف أن يفصم العلاقة التي تربته بالإدارة بصفة انفرادية إلا في حدود الإجراءات الخاصة بالاستقالة .

- إن النزاعات المتعلقة بالموظفين من اختصاص القضاء الإداري .

أما الإطار المهني فمفاده أن الموظف لا يدخل إلى الإدارة ليشغل منصبا معيناً و لمدة معينة و لكن ينخرط في هيئة من الهيئات التابعة للسلم الإداري، و يتمكن انطلاقاً من هذه الهيئة من شغل مناصب متنوعة عن طريق ترقية منتظمة توفق بين مطامحه الشخصية و حاجيات الإدارة . و يفرض هذا النظام:

- التفرغ الكامل للوظيفة و تكريس حياة الموظف لها .

- ضمان استقرار دائم للموظف يجعله في مأمن عن قرارات العزل التي لا تكون نتيجة مخالفة لقواعد المهنة التي يمارسها .

- التمتع باجرة كافية طوال قيامه بالخدمة و معاش عند إحالته على التقاعد .

و تتبنى هذا النظام إنجلترا بصفة خاصة و اغلب دول العالم بصفة عامة و من بينهم

الجزائر . (هاشمي . 2010: 14)

4- موقف المشرع الجزائري من النظامين و مبرراته :

تبنت الجزائر غداة الاستقلال في عام 1962 نظام الوظيفة العمومية ذات البنية المغلقة الذي أفرزته الأحكام القانونية السارية المفعول في الحقبة الاستعمارية، كقانون 1946 و أمر 1959، فنقلت عن فرنسا مفاهيم و أنظمة وظائفها العمومية و سلطان تأثيرها عن طريق ما ورثته من تقاليد و خبرات إدارية فنية لغوية و بشرية لم يكن من السهل الاستغناء عنها في هذه الفترة الحساسة من تاريخ الجزائر المستقلة .

فالجزائر كمستعمرة فرنسية استيطانية قديمة وجدت نفسها مضطرة في هذه الفترة لتبني التركة القانونية و التنظيمية للوظيفة العمومية الموروثة القائمة على نظام البنية المغلقة, في انتظار التوصل إلى رسم معامل جديدة لوظيفة عمومية وطنية منسجمة مع التوجهات الإيديولوجية و الاقتصادية و الاجتماعية للدولة الفتية . (سعيد،2010: 99)

من هذا المنطق أخذ المشرع الجزائري بوجه عام بالمفهوم الفرنسي للوظيفة العامة، و الفكرة الأساسية التي يقوم عليها نظام الوظيفة العامة في الجزائر هي أنها رسالة و خدمة عامة يقوم بها الموظف طيلة حياته الوظيفية إلى حين انتهاء الخدمة .

فالوظيفة العامة في النظام الجزائري مهنة تتميز بالدوام و الاستقرار، و تخضع لقانون مخصوص يستقل بقواعد عن القانون الخاص، و هو القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الصادر بالأمر رقم (06-03) .

و لقد روعي في الاخذ بالنظام المغلق للوظيفة جملة من الأهداف منها :

- المحافظة على توازن و استقرار الخدمة العمومية و ضمان استمرارها .
- تكريس مبدأ ديمقراطية الالتحاق بالوظيفة العمومية كرد فعل طبيعي عن حرمان الأهالي الجزائريين من تولي الوظائف العمومية طيلة الفترة الاستعمارية .
- ضمان التكوين و ترشيد الوظائف العمومية و ذلك في انتظار تحديد تصور عميق للوظيفة العمومية يتمشى و الاختيارات الإيديولوجية و الهياكل الدستورية للجزائر المستقلة.(يوسف،1988: 13)

- 5 - تطور الوظيفة العمومية في الجزائر:

يعد القانون الفرنسي الصادر في 19 أكتوبر 1946 أول قانون للوظيفة العمومية عرفته الجزائر خلال الفترة الاستعمارية, أعقبه بعد ذلك قانون 1959.

بعد الاستقلال شهدت الجزائر فراغا قانونيا و تنظيما في مختلف المجالات و تقاديا لتعطيل و تجميد الحياة الاقتصادية و الاجتماعية في انتظار وضع القوانين و التنظيمات القانونية , بادرت الدولة في الأشهر الأولى للاستقلال إلى إصدار قانون القاضي بتمديد العمل بالقوانين

الفرنسية إلا ما تعارض مع السيادة الوطنية و في سنة 1965 شكلت لجنة وزارية كلفت بوضع مشروع قانوني الأساسي العام للوظيفة العمومية في 02 جوان 1966 متمثلا في الأمر 66-133 و الذي بين المبادئ التي تسيّر الإدارة العمومية في الجزائر و العناصر الأساسية التي يجب توفرها في الشخص حتى يعتبر موظفا عموميا و التي هي :

- أن يعين في وظيفة يشغلها بصفة دائمة .

- أن يرسم في إحدى درجات التسلسل الإداري .

- أن يباشر وظيفته في مرفق عمومي تديره الدولة .

كما حدد كيفية الدخول إلى الوظيفة العمومية، حقوق و واجبات الموظف و كيفية الخروج من الوظيفة، وفي سنة 1978 ظهر القانون الأساسي العام للعمال (SGT) و هو القانون الذي يحمل رقم 78 – 12 المؤرخ في 25 أوت 1978 و الذي جاء بإحكام عامة لجميع العمال في مختلف القطاعات، ففي هذه المرحلة أرخ المشرع الجزائري مبدأ الشمولية في تطبيق قانون العمل بما في ذلك عمال و موظفي الإدارة العمومية على اختلاف مستوياتها حيث ورد في المادة الأولى منه : يحدد هذا القانون حقوق العمال و الواجبات التي يخضع لها مقابل تلك الحقوق مهما كان القطاع الذي ينتمي إليه .

لكن مع وجود فروق بين عمال النشاطات الإنتاجية و موظفي الإدارات دفع إلى التفكير في وضع قانون يتوافق مع بيئة الموظف العمومي، وهو ما يعرف بالمرسوم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 . (حسين، 2006: 10)

2- مفهوم الموظف العمومي و علاقته بالإدارة :

1. مفهوم الموظف العمومي :

لا يوجد عبر العالم تعريف موحد لمفهوم الموظف العمومي، إلا أننا توخينا للوضوح يمكننا التمييز بين تعريفين أساسيين يختلف العامل معهما في ظل أنظمة الوظيفة العمومية .

فهناك تعريف واسع يعتمد لا على المركز القانوني للأعوان، و لكن على الدور الذي يضطلعون به داخل الجهاز الإداري، و هو تعريف وظيفي يدخل ضمنه كل الأعوان العموميين بغض النظر عن المصلحة التي ينتمون إليها أو مركزهم القانوني أو مستوى أو طرق توظيفهم أو نظام الأجور الذي يخضعون له، أو الوظيفة التي يشغلونها فيما إذا كانت دائمة أو مؤقتة .

و يوجد داخل هذا التعريف الواسع تعريف أضيق، يعني أساسا بالوضع القانوني للموظف و يميزه عن باقي العمال التابعين لأحكام قانون العمل، من حيث طبيعة الجهة الإدارية التي ينتمي إليها و كذا طبيعة العلاقة التي تربطه بها، لذلك عمد الفقه و القضاء و حتى التشريع على إبراز العناصر المميزة للموظف العمومي بهذا المفهوم الضيق .

(هاشمي، 2010: 91).

و سنتناول فيما يلي التعريف الفقهي و القضائي لمفهوم الموظف العمومي الواسع و الضيق، ثم تعريف الموظف العمومي في التشريع الجزائري .

2. التعريف الفقهي للموظف العمومي :

انقسم فقهاء القانون إلى فريقين، فمنهم من عرف الموظف العمومي بالمفهوم الواسع و على رأسهم الفقيه " دوجي" الذي يرى بأن: « الموظف العمومي هو كل شخص يساهم بطريقة دائمة في إدارة مرفق عام مهما كانت طبيعة الأعمال التي يقوم بها».

ويرى الأستاذ " فيفيان" أن: « الموظفون العامون هم الموظفون ذوي السلطات و معاونيهم القائمين بإدارة الدولة و أموالها العامة .»

أما الفريق الثاني، أصحاب المفهوم الضيق، ومن بينهم الأستاذ " محمد حامد الجمل " الذي يرى بان : « الموظف العمومي هو كل فرد يلحق بأداة قانونية بصفة غير عارضة بعمل دائم في خدمة مرفق عام يديره شخص وطني من أشخاص القانون العام بالطريق المباشر. »

كما يرى الدكتور " فؤاد مهنا " أن: « الموظف العمومي هو ذلك الشخص الذي يعهد إليه بعمل دائم في خدمة المرافق التي تدار بطريقة مباشرة بواسطة السلطات الإدارية المركزية أو المحلية أو المرفقية لشغل وظيفة داخل النظام الإداري للمرفق الذي يعمل به »

أما في الجزائر فيرى الأستاذ " مصطفى الشريف " أن الوضع ما يزال في بدايته بحيث لا نكاد نجد أي تعريف حقيقي للموظف العام باستثناء بعض التعليقات و الشروح الطفيفة ومن أهمها ما يلي :

1- يقول الأستاذ " ميسوم صبيح " : « يضمن سير الإدارة العامة أعوان لهم أنظمة قانونية مختلفة و لا يخضع منها للقانون العام للوظائف العمومي سوى الدين لهم صفة الموظف، و لا يعرف بهذه الصفة إلا الأشخاص الذين رسموا بعد تعيينهم في مناصب دائمة و ثبتوا فيها نهائيا. »

2- يعرف الأستاذ " عبد الرحمان الرميلى " الأعوان العموميين بأنهم : « الأشخاص الذين ارتبطوا بالإدارة بموجب عمل قانوني و حيد الطرف أعدته الإدارة لأجلهم و حددت فيه حقوقهم و واجباتهم و دون أن يشاركوا مباشرة و لا بصفتهم الشخصية في إعداده. »

3- و يرى الأستاذ " محيو احمد " : « أن الموظفين هم من يوجدون في وضع قانوني تنظيمي حسب المادة، من قانون الوظيفة العمومي و الذي يتميز بأنه قابل للتعديل بقانون جديد يطبق عليهم تلقائيا دون أن يتمسكوا بحقوق مكتسبة. »

(مصطفى ، 1981: 23)

3 - التعريف القضائي للموظف العمومي :

جرى القضاء على تفسير كلمة موظف تفسيراً واسعاً بحيث تشمل كل موظف أو مستخدم و كل شخص مكلف بخدمة عامة من قبل الحكومة، ذلك لان الغرض في هذا المجال هو ضمان سير أعمال المصالح العامة جميعاً.

فقد عرفه القضاء المصري بقوله : « الموظف العمومي هو كل من يعهد إليه بعمل دائم لخدمة مرفق عام تديره الدولة أو احد أشخاص القانون العام الأخرى بالطريق المباشر».

كما قام مجلس الدولة الفرنسي بربط فكرة الموظف العمومي بنظام قانوني خاص يرتكز أساساً على فكرة السلطة العامة، و لقد تأثر بهذا الاتجاه المشرع الفرنسي فعرف الموظف العمومي بأنه : « ذلك الشخص الذي يتم تعيينه في وظيفة دائمة و بصفة مستمرة و تم ترسيمه في درجة من درجات التدرج الوظيفي في الإدارة المركزية أو في الهيئات العامة التابعة للدولة».

و من هذه التعاريف نلخص إلى الشروط الواجب توفرها في الشخص حتى نعتبره موظفاً عمومياً، و هي :

- أن يكون العمل دائم .
- أن يكون العمل في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو احد أشخاص القانون العام .
- أن يتم تعيين الموظف و ترسيمه من طرف سلطة مختصة. (حسين، 2002: 16).

4 - تعريف الموظف العمومي في التشريع الجزائري :

لقد أحسن المشرع الجزائري صنعا إذا لم يضع تعريفاً للموظف العام، لان وضع تعريف محدد من مهمة الفقه و ليست مهمة التشريع، و قد حذا التشريع الجزائري في ذلك حذو التشريع الفرنسي الذي اقتصر على بيان الأشخاص الذين تنطبق عليهم أحكام النظام العام للموظفين .

حيث نصت المادة 4 فقرة 1 من الأمر (06- 03) على انه : « يعتبر موظفا كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة و رسم في رتبة في السلم الإداري » .

فالموظف العمومي عون من أعوان الدولة يساهم في خدمة مرافقها العامة و لا يتمتع إلا بتوافر الشروط التالية :

- 1 - أن يعين في الوظيفة بموجب قرار إداري صادر عن السلطة التي لها قانونا صلاحية التعيين. و هو ما نصت عليه المادة 95 فقرة 1 من نفس الأمر .
- 2 - أن يتم التعيين في وظيفة دائمة بحيث تكون لازمة لخدمة المرفق العام، و أن لا تكون الاستعانة بالموظف بشكل عرضي أو مؤقت . وذلك حسب المادة 22 فقرة 2 من نفس الأمر .
- 3 - أن يمارس نشاطه بإحدى المؤسسات و الإدارات العمومية . المادة 2 فقرة 2 .
- 4 - أن يرسم في رتبة في السلم الإداري . المادة ' فقرة 2 .

و قد استثنى المشرع الجزائري بعض الفئات الوظيفية و المحددة صراحة بموجب المادة 2 فقرة 3 و هي : - فئة القضاة - المستخدمون العسكريون و المدنيون للدفاع الوطني - مستخدمو البرلمان، و ذلك نظرا لطابعها الخاص . (يوسف، 1988: 32).

5 - التمييز بين الموظف العمومي و غيره من الفئات الأخرى :

إذا كان الأساس أن رابطة الموظف بالإدارة تخضع لأحكام الوظيفة العامة، و من أهم نتائجها أن الموظف في علاقته بها في مركز تنظيمي لائحي، فان هذه القاعدة تدخل عليها استثناءات.

فقد تلجأ الإدارة في تسير مشروعاتها العامة إلى أفراد لا يكتسبون صفة الموظف العام، و تخضع علاقتهم بها لأحكام القانون الخاص أو لقواعد تجمع بين أحكام القانون العام و الخاص، و لكنهم على أية حال لا يعتبرون موظفين عموميين.

كما أن هناك أفراد يساهمون في نشاط الإدارة العامة بحكم بعض الظروف دون أن يصدر قرار من الإدارة بتقليدهم الوظيفة.

هذه الفئات من الأفراد متنوعة و متفاوتة في درجة علاقتها بالإدارة، و نستطيع أن نردها إلى الفئات الآتية :

أولاً: الموظف الفعلي (الواقعي): و هو الشخص الذي يتم تعيينه بقرار معين أو الذي لم يصدر بشأنه تعيين في الوظيفة، كان يتم تعيين موظف في منصب معين ثم يتضح بعد ذلك أن مصدر القرار غير مختص بمثل هذا العمل. و كذلك في الأحوال الاستثنائية أو الحروب أين يمكن أن تختفي السلطات الشرعية فيحل بعض الأفراد محلها للقيام بالمهام الضرورية و تامين سير المرافق العمومية، كما حدث في فرنسا في الحرب العالمية الثانية. و السؤال الذي يطرح نفسه في هذه الحالة يتعلق بمدى مشروعية الأعمال و التصرفات القانونية التي تصدر عن الموظف الفعلي.

ثانياً: العون المتعاقد : و هو الشخص الذي يعين في وظيفة عامة دون تثبيته في المنصب، و يجري تعيينه وفقاً لعقد إداري يخضع عادة للقانون العام ضمن شروط خاصة بهذا النوع من التوظيف سواء كان المتعاقد وطنياً او أجنبياً، و يحق للإدارة إنهاء العقد أو تمديده تبعاً لنا تقتضيه المصلحة العامة، فهذا العقد مؤقت و ليس دائم.

ثالثاً: العامل المؤقت: و يقصد به ذلك الشخص الذي تستعين به الإدارة لمدة مؤقتة للاستفادة من مهارته و خبراته التي يتمتع بها في اختصاص معين، و يمكن اعتبار ذلك العامل المؤقت مكلف بمهنة تنتهي علاقته بالإدارة بانتهاء المهمة التي عين من أجلها.

رابعاً: مغتصب الوظيفة: و يقصد به ذلك الشخص الذي يدعي صفة الموظف أو انتمائه لسلك وظيفي معين دون وجه حق، و اغتصاب الوظيفة يعتبر جريمة يعاقب عليها القانون، و بطبيعة الحال فان التصرفات التي تصدر عن هذا الشخص تعتبر باطلة و لا يترتب عنها أي اثر قانوني، كما لا يجوز له مطالبة الإدارة بأي تعويض مقابل ما قام به من أعمال باسمها بل العكس، و نظراً لما يحدثه انتحال وظيفة من إخلال بالنظام العام فان الفاعل يتعرض للإجراءات التي يقرها قانون العقوبات.

خامسا: الأفراد الذين يعملون في مرفق عام بصفة جبرية: و كمثل عنهم المجندون في إطار الخدمة العسكرية، فهذا الجندي رغم انه يعمل في مركز لائحي تنظيمي مثل الموظف العمومي لكن لا تطبق عليه أحكام قانون الوظيفة العمومية.

و يضاف ضمن هذه الفئة كذلك الأشخاص الذين تقوم الإدارة بتجنيدهم في مجالات معينة مثل الأطباء عند انتشار الأمراض الوبائية، فتجنيد هؤلاء ليس اختياريا و إنما هو مفروض عليهم اقتضته المصلحة العامة. (أحميد، 2012: 06).

6 - طبيعة علاقة الموظف بالإدارة:

ساد في الماضي اتجاه اعتبر العلاقة بين الموظف و الإدارة رابطة تعاقدية ثم عدل عن هذا الاتجاه، و أصبح من المتفق عليه الآن سواء في مجال الفقه أو القضاء أن العلاقة بين الموظف و الإدارة علاقة تنظيمية تحكمها القوانين و اللوائح، أو بتعبير آخر فان الموظف في علاقته بالإدارة في مركز تنظيمي لائحي، و أن كان هناك قلة من الفقهاء يحاولون إحياء الاتجاه القديم و لهم في ذلك حجج و أسباب.

و قد وجهت إلى النظرية القائلة بالعلاقة التعاقدية بين الموظف و الدولة انتقادات اقتنع أصحاب هذه النظرية بوجاهتها، فحاولوا الخروج بها سالمة من طعنات خصومها، فراحوا يتحايلون لتبريرها بحيل قانونية تضمن لها البقاء و الاستمرار.

و لكن سهام النقد كانت أقوى من هذه المحاولات من جانب الأنصار، فوخزتها قضت عليها و ذهبت إلى عالم النسيان.

و لكن قلة قليلة من الفقهاء عز عليهم أن تقضي هذه النظرية نحبتها و أن تلقى على يد الأعداء مصيرها، فاعدوا العدة و عزموا الأمر على الدفاع عنها بكل ما لديهم من منطق قانوني. (يوسف، 1988: 35).

3 - النظريات التي تأسس رابطة الموظف بالإدارة على أساس تعاقدية :

كان الرأي السائد في الفقه الفرنسي و كذا القضاء أن الرابطة بين الموظف و الإدارة هي رابطة تعاقدية، أساسها ايجابي من جانب الموظف و قبول من جانب الإدارة. فمناطق هذه الرابطة إذن توافق إرادتي كل من الموظف و الإدارة، و هذا التوافق ينطوي على عقد من عقود القانون المدني، يوصف أحيانا بأنه عقد إجازة أشخاص إذا كان الموظف يقوم بعمل مادي، و عقد وكالة إذا كان العمل المنوط به هو عمل قانوني، و أحيانا أخرى يوصف هذا العقد بأنه من العقود غير المسماة.

أولا : نظرية عقد الإذعان :

قال الفقه بان علاقة الموظف بالدولة تتمثل في عقد إذعان للتخلص من الاعتراض الذي وجه إلى نظرية العقد المدني، من حيث انه لا يسبق التعيين في الوظيفة العامة مناقشة في الشروط و الالتزامات التي تنشأ عن التعيين، بل يكون ذلك محددًا مقدما بمقتضى القوانين و اللوائح المنظمة للمرافق العامة، و قد ذهبت النظرية إلى انه تتوفر في العلاقة بين الموظف و الدولة كافة عناصر عقد الإذعان، إذ تتوفر أهلية الطرفين، و تطابق ارادتهما، و تحديد سابق للحقوق و الالتزامات المتبادلة الناشئة عن العقد. و لا يعدو دور الموظف العام في التعيين في الوظيفة العامة مجرد الانضمام إلى الشروط العامة غير الشخصية المحددة لتمام العقد، و تقوم الإرادة هنا على حرية المرشح في الانضمام إلى الشروط العامة للوظيفة العامة

ثانيا : نظرية العقد من نوع خاص :

عارض بعض فقهاء القانون المدني نظرية العقد الذي يربط الموظف بالدولة على أساس إن حصول الموظف على مرتب منها مع تكييف علاقته بها بأنها عقد وكالة يتعارض مع النظرية التقليدية للوكالة في القانون المدني، كما عارضوا نظرية العقد المستقاة من القانون الروماني لتعارضه مع حق الدولة المطلق في فصل الموظف العام، و اعتبر بعضهم و

بصفة خاصة الفقهاء الألمان العلاقة بين الموظف و الدولة لهذين السببين عقدا من نوع خاص.(يوسف.1988: 36)

ثالثا : نظرية عقد القانون العام :

كانت آخر محاولة من جانب أنصار النظرية التعاقدية استيفاء وصف هذه الرابطة بأنها عقد و لكنه لا ينتمي إلى قانون خاص، و إنما هو عقد من عقود القانون العام. و هذا الاعتبار قابلا لتعديله من جانب الإدارة كلما اقتضت الظروف ذلك.

و قد ظهرت فكرة عقد القانون العام تحت تأثير النظريات الألمانية، و أخذت بها أحكام مجلس الدولة في فرنسا إلى وقت قريب نسبيا، و لكننا حتى إذا أطلقنا على هذه الرابطة اسم " عقد من عقود القانون العام " نكون قد احتفظنا بلفظ العقد دون استيفاء جوهره و محتوياته، فمن مميزات العقد انه ينشئ مركزا ذاتيا خاصا، و لا يمكن المساس بشروطه إلا بموافقة الطرفين، و هو ما لا يتحقق بالنسبة لمركز الموظف في علاقته بالإدارة.

(يوسف، 1988: 37)

رابعا : النظرية اللائحية التنظيمية و أسباب العمل بها في الجزائر :

على اثر الانتقادات التي وجهت إلى النظريات التعاقدية عدل الفقه و القضاء في فرنسا عن هذا الاتجاه، فالموظف في علاقته بالإدارة لا يخضع لأحكام العقد سواء كان هذا الأخير من عقود القانون الخاص أم من عقود القانون العام، إنما يخضع لأحكام الوظيفة بما تتضمنه من حقوق و ما تفرضه من واجبات مستمدة مباشرة من نصوص القوانين و اللوائح المنظمة لها. و الموظف في مركز تنظيمي، و قرار تعيينه لا ينشأ له مركزا ذاتيا خاصا، فهذا المركز موجود بمقتضى القوانين و اللوائح و سابق على قرار التعيين. و القانون حين ينشأ الوظيفة ينشئ معها مركز من يشغلها، بحيث أن المزايا و التكاليف المتعلقة بالوظيفة لا يقصد بها شخص الموظف أو مصلحته بل مصلحة المرفق العام.

و في مايلي سنقسم هذه النظرية إلى فرعين، في الفرع الأول سنتناول النظرية اللائحية التنظيمية أما في الفرع الثاني سنبين أسباب العمل بها في الجزائر.

1 - الفرع الأول : النظرية اللائحية التنظيمية :

بعد فشل النظريات التعاقدية السابقة في تكييف علاقة الموظف بالإدارة، و بعد الانتقادات التي وجهت إليها أصبح من المستقر الآن فقها و قضاء أن علاقة الموظف و الإدارة لا تقوم على أساس تعاقدية و إنما هي علاقة لائحية تنظيمية تحكمها القوانين و اللوائح الصادرة في هذا الشأن و يظهر ذلك من النتائج المترتبة عن هذا التكييف اللائحي و هي :

- 1 - يتم التعيين في الوظيفة بمجرد صدور قرار التعيين بصرف النظر عن رضا العامل أو قبوله للتعيين، كما أن سيرة الموظف لا تنقطع بالاستقالة إنما لا بد من قبول الاستقالة حتى تنتهي العلاقة بين الموظف و الإدارة.
- 2 - يلتزم الموظف بالعمل على ضمان سير الإدارة التي يعمل بها في انتظام .
- 3 - تحدد القوانين و اللوائح مقدا و بقواعد عامة مجرد النظام القانوني للوظيفة العامة و على ذلك تتماثل بالضرورة مراكز كافة الموظفين الذين ينتمون إلى طائفة واحدة، و تبطل الاتفاقات الخاصة التي تعقد بين الموظف و الإدارة لتقرير وضع خاص على خلاف النظام القانوني المقرر للوظيفة.
- 4 - تعدل القوانين و اللوائح النظام القانوني للموظفين العموميين دون أن يكون لأي منهم التمسك بحقوق مكتسبة في ظل قوانين سابقة أو في المطالبة بتعويض عنها.
- 5 - لا يجوز للإدارة أن تتفق مع الموظف على أوضاع تخالف أحكام القوانين و اللوائح المنظمة للوظيفة العامة، و لا يجوز الاحتجاج بقبول الموظف لمثل هذه الاتفاقات لأنها باطلة بطلانا مطلقا.
- 6 - يختص القضاء الإداري بالمنازعات الناشئة عن رابطة التوظيف باعتبارها من روابط القانون العام، و يكوك للموظف الحق في رفع دعوى الإلغاء ضد القرارات الإدارية غير المشروعة التي صدرت في حقه.

الفرع الثاني : أسباب العمل بالنظرية اللائحية التنظيمية في الجزائر :

أخذ المشرع الجزائري - شأنه في ذلك شأن المشرع الفرنسي - بالنظرية اللائحية التنظيمية في تكييف علاقة الموظف بالإدارة.

و قد نص المشرع على ذلك صراحة في المادة 7 من قانون الوظيفة العمومية الصادر بالأمر (06 - 03) حيث تقتضي هذه المادة بان " يكون الموظف اتجاه الإدارة في وضعية قانونية أساسية و تنظيمية". (يوسف، 1988: 38)

و قد لاحظ " مصطفى الشريف " انه إذا كان هذا النص يعد ترجمة للمادة 5 من القانون العام الفرنسي للوظيفة العامة، فان المشرع الجزائري لم يفعل ذلك عن تقليد و إنما عن مجهود واع حيث استخلص الفكرة من تجربة الماضي الاستعماري و المرحلة الانتقائية التي سبقت القانون الأساسي العام و التي تميزت بصدور مجموعة من القوانين استهدفت ملئ الفراغ الذي خلفه رحيل المعمرين، غير أن حداثة عهد الأعوان العموميين بالمسؤوليات الضخمة التي ألقيت على عاتقهم أدت إلى فوضى كبيرة تسببت في عرقلة بعض المرافق و خلق وضعية قلقة بالنسبة لمسيريها.

و قد عبر المشرع الجزائري عن أسباب أخذه بالمفهوم التنظيمي اللائحي بقوله : " أن مفهوم الوظيفة العمومية المهنية الذي وقع عليه الاختيار يظهر قبل كل شيء كوسيلة لتثبيت إطارات الإدارة و ذلك بضمان استمرار الوظيفة، و هذه القاعدة و إن تقدم للموظفين ضمانات استقرار، تشكل نظاما صالحا لفرض نظام صارم داخل الإدارة و إنشاء ظروف ملائمة لتنمية الاختصاصات و الشعور بالمسؤولية الفردية و الجماعية، و بهذا المجهود فقط يمكن لإدارة فعالة أن تتوصل إلى تكوين نفسها ". (يوسف، 1988: 39).

4 - أهداف التوظيف :**1- على المستوى الداخلي :**

- تعيين الأشخاص الذين يشغلون مناصب مالية بأقل تكلفة ممكنة.
- تلبية حاجيات المؤسسة من الموارد البشرية اللازمة لمباشرة نشاطها في أحسن الظروف.
- تحضير التقنيات والإمكانيات التي تسمح للمؤسسة باختيار وتوظيف المرشحين ذوي الكفاءة والخبرة والقدرات العالية.
- جلب واستقطاب المرشحين الذين يتم من بينهم اختيار الموظفين الجدد ووضع كل موظف في المنصب الذي يتناسب مع مؤهلاته.
- الوصول إلى درجة الإشباع الأكبر والأمثل لحاجيات ورغبات الأفراد

2 - على المستوى الخارجي :

- امتصاص اليد العاملة.
- المساهمة في السياسة الاقتصادية والاجتماعية للدولة.
- الشروع في تنظيم الموارد البشرية بأقل تكلفة ممكنة.
- إعداد الوسائل التي تسمح للمؤسسة بتوظيف المرشحين الأكفاء.
- الحفاظ على سياسة التوظيف التي تتماشى مع نص وهدف سياسة الدولة.(كاظم،2006:

(95).

5 - المصادر المعتمدة في عملية التوظيف :

الاستقطاب مرحلة مهمة في عملية شغل الوظائف فهو يسمح بالاعتماد على مصادر لجلب المترشحين، وذلك من خلال الإعلانات.

هناك مصدرين أساسيين يعتمد عليها في اختيار العاملين أو الموظفين في المنظمات ومنها:

أولا: المصادر الداخلية

ثانيا: المصادر الخارجية

أولا : المصادر الداخلية :

أي أن المنظمة تعتمد على العاملين فيها لتشغيل المناصب المطلوبة الذين تتوفر فيهم الكفاءات ومتطلبات الوظيفة المعروضة. وغالبا ما يشار إلى هذا المصدر بالمستودع المهاري.

ويعتمد في هذا المصدر على ما يلي :

1- الترقية : وهي تحريك الموظف من مستوى إداري أقل إلى مستوى إداري أعلى حيث ينجم عن هذا التحريك زيادة في المستوى الوظيفي والزيادة المالية وامتيازات أخرى.

وتتم الترقية حسب كل مؤسسة كما يلي :

- الترقية بالأقدمية : وتكون على أساس الفترة الزمنية التي يقضيها الفرد في العمل الذي

يقوم به، حيث أنه يقضي مدة زمنية محددة في كل وظيفة وعند انقضاء هذه المدة يتم تحريره إلى مستوى أعلى.

- الترقية بالاختيار : ويتم الاختيار هنا على أساس الجدارة والمهارة وعلى كفاءة

الموظف، بغض النظر عن المدة الزمنية التي يشغلها الموظف في وظيفته

2 - الإعلان و التنافس : إعلان داخلي (بمعنى أن المنظمة تقوم بإعلان داخلي بوجود وظيفة أو منصب شاغر يتم فيه تحديد متطلبات ومؤهلات الوظيفة. حيث يتم اختيار الموظف التي تتوفر فيه المؤهلات المطلوبة في شغل المنصب المعلن عليه.

3 - التحويل : وهو قيام بالنقل الداخلي للموظف من وظيفة إلى أخرى، حيث أنه لا يترتب على هذا التحويل مزايا كالزيادة في الأجر والمسؤوليات.

4 - النقل : وتعتمد هذه السياسية في التوظيف عندما تكون المنظمة قائمة على توزيع خبرات العاملين فيها . بمعنى أن المنظمة تقوم بنقل العامل من منظماتها إلى منظمة أخرى مماثلة أو مختلفة .

5 - الموظفون السابقون : تقوم المنظمات بإعادة تشغيل الموظفين. من الداخل . حيث تقوم المنظمة بعادة توظيفهم لشغل المناصب . الخاصة الموظفين الذين تتوفر فيهم الشروط والمؤهلات المرغوبة في المناصب وتوجد سياسية أخرى من هذه السياسية وهي أنه يتم توظيف أبناء الموظفين بالمنظم. (محمد، 1970 : 292).

ثانيا : المصادر الخارجية :**1 - وكالات التوظيف :**

- وكالة التوظيف الحكومية : وهي وكالات تشرف عليها وزارة العمل تقوم بجمع كل البيانات عن الأفراد الذين بلغو سن العمل والراغبين فيه، الذين لا يعملون حتى توفر لهم تأمينات البطالة وهي لا تسعى للربح وإنما تقدم خدمات مجانية ونجد من أهم المكاتب بالجزائر الوكالة الوطنية للتشغيل الذي يتم فيه العرض والطلب عن الموظفين.

- وكالة التوظيف الخاصة : وهي كذلك وكالات تتم فيها العرض و الطلب على الموظفين كالوكالات الحكومية. والفرق بينها وبين الوكالات الحكومية أنها تسعى لتحقيق الربح.

2 - برامج التدريب و التشغيل : حيث تقوم بعض منظمات المجتمع المدني بالقيام ببرامج وهؤلاء الأفراد الذين اجتازوا تلك الدورات بنجاح إلى المنظمات التي لديها مناصب شاغرة في إطار التخصصات المطلوبة للعمل.

3 - الإعلان : ويتم الإعلان عن الوظائف الشاغرة من خلال وسائل الاعلان والاعلام المختلفة والشائعة الانتشار بين جمهور البحث يمكن وصولها إلى جميع الشرائح الاجتماعية التي لها علاقة بهذا المنصب .وتوضح فيها المطلوب من الأفراد وتوضح تاريخ تقديم الطلبات والانتهاء من قبوله ،ونوع العمل ونبذة عن المنظمة وعنوانها ونشاطاتها.

4 - الطلبات الشخصية : في كثير من الأحيان يقوم الأفراد بوضع طلب التوظيف في المنظمات حتى دون قيام المنظمة بالبحث عن موظفين أو إعلان عن وظائف شاغرة،وقد تقوم المنظمة بوضع هذه الطلبات في قاعدة المعلومات،ويتم الرجوع إلى هذه الطلبات في حين حاجة المنظمة الى الموظفين خاصة إذ كانت تتوفر في هذه الأفراد المؤهلات،، الكفاءات المطلوبة في الوظيفة الشاغرة.

5 - الجامعات و المعاهد : تلجأ الكثير من المنظمات إلى توظيف الخريجين الجدد من الجامعات والمعاهد فغالبا ما يتم توظيف هذه الفئة في المستويات الدنيا.

6 - النقابات : قد تقوم المنظمة بالاتصال بالمنظمات بالنقابات للبحث عن الموظفين . والاتصال بالنقابات يخفف على المنظمة عبء البحث عن الموظفين.(عبد الرحمان،2010:120).

6 - الضوابط المسبقة للاتحاق بالوظيفة العمومية:

أولاً: الضوابط الموضوعية للاتحاق بالوظيفة العامة:

قام المشرع بتحديد الضوابط الموضوعية التي يلزم توافرها فيمن يرشح لشغل الوظيفة العمومية دون أن يترك لجهة الإدارة سلطة تحديدها ، حتى لا تخضع للتغيير و التعديل حسب ما يترأى لها.

وتدخل المشرع لتحديد الضوابط شغل الوظيفة العمومية معناه أنها ضوابط عامة تسري على كل من تتوفر فيه هذه الضوابط بدون تمييز بسبب الجنس أو الأصل أو اللغة. وذلك استنادا إلى المبدأ الدستوري الذي ينص على أنه يتساوى جميع المواطنين في تقلد المهام و الوظائف في الدولة دون أي شروط أخرى غير الشروط التي يحددها القانون.

و تتمثل في الضوابط التي حددها المشرع الجزائري من خلال القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في :

- ضابط الجنسية:

كأصل عام تقصر الدولة المختلفة وظائفها العامة على مواطنيها حرصا منها على سلامتها و أمنها بما يتطلب توافر الولاء لها من جانب من يشغلون وظائفها العامة، وذلك فضلا عن حماية الأيدي العاملة الوطنية والحيلولة دون منافسة الأجانب للمواطنين في هذا المجال المتصل بمصالح الوطن و أمنه و سلامته.

وقد أخذ المشرع الجزائري بهذا المبدأ حيث اشترط من خلال المادة 75 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية فيمن يشغل وظيفة عامة أن يكون متمتعاً بالجنسية الجزائرية.

و هذا كمبدأ عام دون الخوض في تفصيلاته بمعنى أن المشرع لم يقيم بالتحديد أو التمييز بين ما إذا كان المطلوب هنا هو الجنسية الأصلية فقط أو حتى الجنسية المكتسبة، و إذا كان كذلك ، فما هي الاشتراطات المطلوبة فيما يخض الجنسية المكتسبة ؟

صدر في العدد الأخير من الجريدة الرسمية القانون رقم 01-17 مؤرخ في 10 جانفي 2017 ، الذي يحدد قائمة المسؤوليات العليا في الدولة و الوظائف السياسية التي يشترط وحسب ما ورد في الجريدة، فإنه تطبيقاً لأحكام المادة 63 من الدستور يشترط التمتع بالجنسية الجزائرية دون سواها لتولي المسؤوليات العليا في الدولة و الوظائف السياسية الآتية: رئيس مجلس الأمة، رئيس المجلس الشعبي الوطني ، الوزير الأول، رئيس المجلس الدستوري ، أعضاء الحكومة، الأمين العام للحكومة، الرئيس الأول للمحكمة العليا، وكذا رئيس مجلس الدولة، محافظ بنك الجزائر، مسؤولو أجهزة الأمن ، رئيس الهيئة المستقلة لمراقبة الانتخابات، قائد أركان الجيش الوطني الشعبي، قادة القوات المسلحة، قادة النواحي العسكرية، كل مسؤولية عليا عسكرية محددة عن طريق التنظيم.

و وفقاً لما سبق وطبقاً لعمومية نص المادة 75 المذكورة أعلاه فإنه لا يجوز لغير الحائزين للجنسية الجزائرية سواء كانت جنسية أصلية أو جنسية مكتسبة تولي الوظائف العامة. و هذا و يتم إثبات رابطة الجنسية الجزائرية من خلال شهادة الجنسية التي تسلم من طرف الهيئات القضائية الجزائرية المختصة وفق إجراءات محددة. (حسين، 2006: 60)

- ضابط التمتع بالحقوق المدنية:

ورد هذا الشرط صراحة في أحكام الفقرة 03 من المادة 75 من القانون 06-03 سابق الذكر ، وتجدر الإشارة إلى أن عدم التمتع بالحقوق المدنية يعود مرده إلى العقوبات التكميلية المنصوص عليها في أحكام قانون العقوبات. وهذا الشرط يقتضي من الإدارة المعنية بالتوظيف إجراء تحقيق أولي سيرة وأخلاق المترشح لوظيفة عمومية قبل و أثناء التحاقه بها ، إلا أن اشتراط التحقيق الإداري المسبق لا يخص كل الأسلاك و الوظائف ، إذ أنه و باستقراء المادة 77 من الأمر 06-03 سابق الذكر نجدها تنص على أنه يمكن أن

توضح القوانين الأساسية الخاصة عند الحاجة، ونظرا لخصوصيات بعض الأسلاك في شروط التوظيف، كما يمكنها أن تحدد الأسلاك التي يتوقف الالتحاق بها على إجراء تحقيق إداري مسبق.

من خلال نص المادة المذكورة أعلاه في فقرتها 04 أنه لا يمكن توظيف أيا كان في وظيفة عمومية إذا كانت شهادة سوابقه القضائية تحتوي على ملاحظات تتنافى و ممارسة الوظيفة المراد الالتحاق بها.

إن اشتراط الصحيفة القضائية ضمن الملف الإداري للمترشح للوظيفة العمومية يصب في خانة التحقيق الإداري المسبق وذلك من الناحية الشكلية على الأقل.

- ضابط الوضعية اتجاه الخدمة الوطنية:

نص المشرع من خلال المادة 75 المذكورة سابقا في فقرتها 05 على كل مترشح - من جنس ذكر - لوظيفة عمومية مطالب بتوضيح وضعيته اتجاه الخدمة الوطنية، حيث ينبغي أن تكون وضعيته منتظمة اتجاه الخدمة الوطنية طبقا لقانون الخدمة الوطنية الصادر سنة 1974.

و يستوي أن يكون المترشح مؤديا للخدمة الوطنية أو معفى منها لأي سبب كان أو كان مؤجلا.

- ضابط السن و القدرة البدنية و الذهنية :

يعتبر شرط السن من الشروط الأساسية لشغل الوظيفة العمومية، حيث تنص معظم التشريعات الخاصة بالوظيفة العمومية على ضرورة أن يكون للمترشح بالغا من العمر سنا محددة، يمكنه من تحمل تبعات الوظيفة و يدرك مسؤوليتها، و يميز في تصرفاته بين المصلحة العامة للدولة و المصلحة الخاصة.

و باعتبار الموظف عن الدولة في مباشرة وظائفها فمن حق الأصيل أن يحدد الشروط الواجب توفرها في حق هذا النائب و من بينها شرط السن، فهو شرط بديهي و منطقي و

تحديد شرط السن يختلف من دولة إلى أخرى، و من وظيفة إلى أخرى، و كقاعدة عامة حدد المشرع الجزائري أن السن الأدنى لتولي الوظيفة العمومية لديه القدرة على القيام بأعبائها أو تثبت له اللياقة الصحية لمباشرة و ممارسة الوظيفة العمومية المطلوب شغلها.
(شريف ، 2006 :30).

- ضابط التأهيل المطلوب للالتحاق بالوظيفة العمومية :

من الخصائص المميزة لقانون الوظيفة العمومية انه أخذ بوصف و ترتيب الوظائف العامة و من ثم لا يمكن أن يشغل الوظيفة بأي طريق كان إلا من استوفى مواصفاتها، و من هذه المواصفات الحصول على مؤهل علمي مناسب.
ذلك أن مستوى التأهيل المطلوب يرتبط بالمهام و الصلاحيات التي يختص بها كل سلك أو رتبة منصفة في قائمة الوظائف العمومية.

و عليه يجب أن يستوفي المترشح لشغل الوظيفة العمومية اشتراطات شغلها، إذ انه لكل سلك وظيفي أو رتبة وظيفية طابع خاص، حيث تتطلب بعض الوظائف مؤهل علمي عالي، في حين بعض الوظائف تتطلب مجرد الإلمام بالقراءة و الكتابة فقط.

و في هذا الإطار أكد المشرع الجزائري من خلال المادة 79 من الأمر 03-06 سالف الذكر على انه يتوقف الالتحاق بالرتبة على إثبات التأهيل بشهادات أو إجازات أو مستوى تكوين.

و تجدر الإشارة إلى المشرع الجزائري لم يحدد من خلال القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية طبيعة المؤهلات المطلوبة لشغل الأسلاك الوظيفة المختلفة، و إنما قام بالإشارة إليها ضمن القوانين الخاصة بهذه الأسلاك و التي يعادل عددها 38 قانونا.(اشرف،2011:101).

ثانيا : الضوابط الإجرائية للالتحاق بالوظيفة العمومية :

تقوم الوظيفة العمومية في الوقت الحالي في اغلب دول العالم على أساس مبدأ الكفاءة في شغل الوظائف، و يقتضي هذا المبدأ أن تكافأ الفرص أم الجميع للمنافسة في شغل الوظائف العمومية، و أن يقتصر التعيين في الوظيفة العمومية على الأشخاص الحائزين على الكفاءة المطلوبة، و يتم الحكم على كفاءة و جدارة المتقدم للوظيفة بواسطة أشخاص أو لجان محايدة مستقلة، و أن يوجد معيار واضح تقاس به كفاءة المتقدمين لشغل الوظائف.

و قد وضعت التشريعات الوظيفية هذا المبدأ موضع التطبيق العلمي باتخاذ امتحان المسابقة أساسا لتحقيق تكافأ الفرص في شغل الوظائف العمومية.

و في هذا الإطار تبنى المشرع الجزائري أكثر من صورة للمسابقات للالتحاق بالوظيفة العمومية، حيث تتمثل الصورة الأولى في المسابقة على أساس الاختبارات أما الصورة الثانية فتتمثل في المسابقة على أساس الشهادات بالنسبة لبعض أسلاك الموظفين، بالإضافة إلى المسابقة عن طريق الفحوص المهنية.

- طريقة المسابقة:

المسابقة أسلوب للكشف عن جدارة أو صلاحية المشرح للوظيفة العامة، حيث يعد هذا الأسلوب من أفضل طرق الاختبار و أكثرها شيوعا في الإدارة الحديثة، باعتبارها وسيلة موضوعية لإثبات صلاحية المتقدم للوظيفة.

و قد قام المشرع بالإشارة إليها ضمن أحكام المادة 80 من الأمر 06 - 03 سالف الذكر، إلا انه أحال بيان كيفية إجراءاتها و تنظيمها إلى التنظيم و هو ما ظهر من خلال أحكام المرسوم التنفيذي 12 - 194.

و باستقراء هذا المرسوم نجده تضمن العديد من الضوابط المتعلقة بتنظيم إجراء المسابقات و إعلان النتائج الخاصة بها، فضلا عن إجراءات الرقابة الخاصة بمجمل العملية.

1 - إطار تنظيم مسابقات الالتحاق بالوظيفة العمومية :

يتم تنظيم مسابقات الالتحاق بالوظيفة العمومية بموجب قرار يتمك اتخاذه من قبل السلطة المختصة بالوظيفة العمومية عندما يتعلق الأمر بالأسلاك المشتركة، أو الوزير المعني عندما يتعلق الأمر بالالتحاق بالأسلاك التابعة لقطاعه، و ذلك بعد أخذ الرأي المطابق للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، حيث يتعين أن يتضمن هذا القرار الأسلاك و الرتب التي يمكن الالتحاق بها، و كذا عدد الاختبارات و طبيعتها و مدتها و معاملاتها، و عند الاقتضاء النقاط الاقصائية في اختبارات القبول، بالإضافة إلى برامج المسابقات و الامتحانات و الفحوص المهنية و هذا عندما يتعلق الأمر بالمسابقات على أساس الاختبارات، أما إذا تعلق الأمر بالمسابقات على أساس الشهادات فانه يتطلب في هذا القرار أن يتضمن أيضا الأسلاك و الرتب التي يمكن التنقيط المخصص لكل منها حسب الأولوية، بالإضافة إلى تحديد ملائمة تكوين المترشح مع متطلبات السلك أو الرتبة المطلوبة في المسابقة، فضلا عن الخبرة المهنية المكتسبة من قبل المترشح في التخصص، و عند الاقتضاء الدراسات و الأعمال المنجزة، و كذا تاريخ الحصول على الشهادة، كما يتعين أن يتضمن هذا القرار مكونات ملف الترشح و تأخير حدود السن التي يمكن أن يستفيد منها بعض المترشحين طبقا للتشريع المعمول به ، كل هذا حسب ما ذهبت إليه المادة 09 من ذات المرسوم . (محمد،1999: 149)

2 - فتح المسابقات و الامتحانات و الفحوص المهنية :

يتم فتح المسابقات و الامتحانات حسب الحالة بقرار من السلطة التي لها صلاحية التعيين أو السلطة الوصية، حيث يوضح هذا القرار على الخصوص الأسلاك أو الرتب التي من اجلها تم فتح المسابقة أو الاختبارات أو الفحوص المهنية بالإضافة إلى نمط التوظيف و عدد المناصب المالية المفتوحة و المخصصة لكل سلك أو رتبة، و كذا الشروط القانونية للمشاركة في المسابقة، بالإضافة إلى تاريخ فتح المسابقة و انتهائها، كم يتضمن هذا القرار أيضا تشكيل لجنة الانتقاء فيما يخص المسابقات على أساس الشهادة

و في ذات السياق و طبقا للمادة 11 من المرسوم التنفيذي 12 - 194 سالف الذكر يتم إشهار المسابقات و الامتحانات و الفحوص المهنية عل موقع الانترنت للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية ،و كذا عن طريق الإعلان في الصحافة المكتوبة أو الملصقات أو بكل وسيلة ملائمة ،أما فيما يخص إمتحانات و الفحوص المهنية لترقية الموظفين فإنه يجرى إصاقه بشكل واسع في أماكن العمل.

3 - إجراء المسابقات و الامتحانات و الفحوص المهنية :

طبقا للمادة 17 من المرسوم التنفيذي 12-194 سالف الذكر تجرى الامتحانات و المسابقات و الفحوص المهنية في أجل أقصاه 04 أشهر من تاريخ الحصول على رأي المطابقة المنصوص عليها في المادة 11 المذكورة أعلاه ،و يمكن تمديد هذا الأجل بمدة شهر واحد بمقرر من الوزير الوصي على الإدارة أو المؤسسة المعنية ،و في حالة عدم إجراء المسابقة بعد فوات هذه الأجال يصبح مقرر فتح هذه المسابقات أو الامتحانات باطلا،و يتم إعلام المترشحين بذلك بأية وسيلة ملائمة

4 - إعلان النتائج :

يعد المترشحين الذين حصلوا على معدل عام يساوي 20/10 على الأقل ،دون الحصول على نقطة إقصائية لا تقل عن 20/05، ناجحين في اختبارات القبول للمسابقات و الاختبارات و الامتحانات و الفحوص المهنية ، و في حالة ما إذا كانت المسابقة تتضمن اختبارات شفوية تكميلية تستدعي المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية المترشحين الذين نجحوا في امتحانات القبول الإجراء الامتحانات الشفهية في أجل لا يقل عن 10 أيام عمل قبل التاريخ المقرر لإجراء هذه الاختبارات .و في ذات السياق يشير المشرع من خلال المادتين 26 و 27 من المرسوم التنفيذي 12-194 سالف الذكر على أنه تحدد قائمة الناجحين في المسابقات على أساس الاختبارات و الامتحانات و الفحوص المهنية حسب درجة الاستحقاق و في حدود المناصب المالية المفتوحة من بين المترشحين الحاصلين على معدل عام يساوي 10-20 على الأقل دون الحصول على عالمة إقصائية ،في حين تحدد

قائمة المترشحين الناجحين نهائيا في المسابقات على أساس الشهادات حسب درجة الاستحقاق وفي حدود المناصب المالية المفتوحة بغض النظر عن قيمة المعدل العام. بعد ذلك يتعين على كل مترشح ناجح في مسابقة أو امتحان أو فحص مهني أن يكون تحت تصرف المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية، ويلتحق حسب الحالة بمنصب تعيينه أو مؤسسة التكوين في اجل شهر واحد ابتداء من تاريخ تبليغه بمقرر التعيين أو القبول في التكوين المعني، حيث انه بانقضاء هذا الاجل يفقد المترشح المعني الحق في الاستفادة من نجاحه في المسابقة أو الامتحان، ويستبدل اسمه بمقررة من السلطة التي لها صلاحية التعيين باسم المترشح الوارد في القائمة الاحتياطية حسب الترتيب. (محمد، 1999-150).

- الطرق الأخرى للتوظيف :

فضلا عن المسابقة بأنواعها سوى على أساس الشهادة أو على أساس الاختبارات أو حتى على اعتبار الفحوص المهنية، وضع المشرع أنماط أخرى للتوظيف تتناسب وطبيعة بعض الوظائف ذات الطبيعة الخاصة حيث تتمثل هذه الأنماط في طريقة التوظيف المباشر، وكذا التوظيف عن طريق الانتخاب.

1 - طريقة الانتخاب:

تعتمد هذه الطريقة على اختيار الناخبين لأحد الناخبين لأحد المرشحين لشغل الوظيفة الشاغرة، وهذا الأسلوب رغم انه يتفق مع مفهوم الديمقراطية، إلا أنه يتلائم أكثر مع شغل المناصب السياسية كاختيار رئيس الجمهورية أو رؤساء وأعضاء المجالس المنتخبة والمحلية، إلا انه تجدر الإشارة إلى انشغل الوظيفة العامة عن طريق الانتخاب يعتبر أسلوب ملائم. (شريف، 2006: 61)

2 - طريقة التوظيف المباشر :

يقصد بهذه الطريقة قيام جهة الإدارة بإنشاء مدارس و معاهد متخصصة لتدريب المترشحين لشغل الوظيفة العمومية فنيا و علميا، و نظرا لكثرة عدد المتقدمين فإن هذه المدارس و المعاهد تضع شروطا للالتحاق بها تتعلق بالمؤهلات الدراسية و اللياقة الصحية و الأدبية و السن حتى يلتحق بالمدرسة أو المعهد عدد محدود يتفق مع الحاجة لهذا النوع من الوظائف، حيث تلتزم الدولة بتعيين خرجي هذه المدارس و المعاهد، و لذلك يجب تحقيق التناسب بين عدد المقبولين بالمدارس أو المعاهد، و عدد الوظائف الخالية التي تستوعب هؤلاء المتخرجين و ذلك من بين المترشحين الذين تابعوا تكويننا متخصصا منصوص عليه في 1 القوانين الأساسية، لدى مؤسسات التكوين المؤهلة. و قد أخذت الجزائر بهذه الطريقة من خلال العديد من التطبيقات ، كما هو الحال بالنسبة للمدرسة الوطنية للإدارة التي تم إنشاؤها سنة 1964 بموجب المرسوم رقم 155-64 و الذي جاء في مادته الأولى بأن تنشأ مدرسة وطنية للإدارة مهمتها تكوين الموظفين من ذوي الابتكار في الإدارات المركزية و في المصالح الخارجية. بمعنى أن المدرسة الوطنية للإدارة تتكفل بتقديم التكوين العلمي و التدريب الفني و التقني للمنخرطين في إطارها من أجل إعدادهم لتقلد وظائف على مستوى الإدارات المركزية و الإدارات اللامركزية. و كذا المدرسة العليا للقضاء التي تم إنشائها سنة 1989 بموجب القانون 21-89، و الذي تم إلغائه و تعويضه بموجب القانون 11-04 و الذي تضمن في المادة 36 منه على أنه توظف المدرسة العليا للقضاء و تحت مسؤوليتها مسابقة لتوظيف الطلبة القضاة، كما يضيف في المادة 37 منه إلى أنه يوظف القضاة من بين حاملي شهادات المدرسة العليا للقضاء. وهذا ما أشارت إليه المادة 34 من المرسوم 59/85 عن طرق التوظيف المباشر ، حسب الشر و ط التالية - :

- من بين المرشحين المتخرجين من مؤسسات التكوين المتخصصة التابعة للمؤسسة والإدارات العمومية المعنية .

- من بين المرشحين المتخرجين من مؤسسات التكوين المتخصصة الأخرى غير التي سبق ذكرها سابقا .

وهنا يتم التوظيف بالطريقة المباشرة أي دون خضوع الشخص المترشح لإجراءات المسابقة أو الاختبار ، وهذا الإجراء كما هو مبين في المادة 34 من المرسوم 59/85 هو إجراء خاص بخريجي المعاهد العمومية للتكوين بالنسبة للمساعدين الإداريين ، وهذا ما نصت عليه المادة 36 من المرسوم 224/89(2) حيث نص فيها على أنه >>: يمكن أن يوظف المساعدون الإداريون الرئيسيين على أساس الشهادات ، وفي حدود 25 % . وذلك من المناصب المطلوب شغلها من بين المترشحين الحائزين على شهادة ليسانس أو شهادة معادلة لها. (شريف، 2006-62).

ثالثا : الضوابط الخاصة باكتساب صفة الموظف العمومي :

بعد استنفاد كافة الطرق القانونية و التنظيمية في مجال إنتقاء المترشحين لوظيفة عمومية، و التحاقهم بمناصب عملهم في الوقت و المكان المحدد لهم ،يتم تعين كل مترشح تم توظيفه إما بصفة متربص في رتبته للوظيفة العمومية ليتم ترسيمه فيما بعد ، أو دون الخضوع لفترة تربص و عليه سنتناول هذا المبحث ضمن مطلبين على النحو التالي:

- ضابط التعين :

طبقا للمادة 04 من الأمر 03-06 سالف الذكر إلا بعد تعينه في وظيفة عمومية دائمة ،و رسم في رتبة في السلم الإداري وفقا لإحكام المادة 83 من ذات القانون ،حيث تعرف المادة 04 المذكورة أعلاه على أن الموظف هو كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة و رسم في رتبته في السلم الإداري.

1- التعين في وظيفة عمومية دائمة بصفة متربص :

التعين هو إجراء أساسي لإضفاء طابع الاستقرار و الاستمرار على المنصب الإداري ، كعناصر ضرورية لإثبات الانتماء للوظيفة العمومية و اكتساب الصفة ، كما أنها مرتبطة ارتباطا وثيقا بمبدأ استمرارية المرفق العام .حيث يركز التعين على ضرورة صدور أداة قانونية لإلحاق المترشح للوظيفة بمنصبه 1الوظيفي و يتم التعين أساسا بموجب قرار إداري مستوفى لكافة الشروط القانونية .و طبقا للمادة96 من الأمر 03-06 سالف الذكر

ألزم المشرع الجزائري الإدارات و المؤسسات العمومية بتبليغ الموظف بكافة القرارات المتعلقة بوضعيته الإدارية ، و بنشر كل القرارات المتعلقة بوضعيته الإدارية التي تتضمن تعيين الموظفين .

2- التعيين في وظيفة عمومية دائمة دون الخضوع لفترة التربص :

و ذلك استثناء عن فترة التمرين و التربص المشار إليه أعلاه، و بالنظر إلى دواعي عملية و علمية بحتة مبررة بالمؤهلات العالية المطلوبة للالتحاق ببعض الرتب ، نص المشروع استثناء على إمكانية النص في القوانين الأساسية الخاصة ببعض الرتب على الترسيم المباشر في الرتبة (أي دون الخضوع لفترة التمرين). (بوقرة، 2013: 96).

الترسيم:

قانونية تأتي بعد عملية التعيين ، و التي يتأكد من خلالها ديمومة الوظيفة ، و قد نص المشرع عليه من خلال المادة 04 في فقرتها الثانية على أن الترسيم هو الإجراء الذي يتم من خلاله تثبيت الموظف في رتبته .حيث أنه خلال فترة التربص يقوم الرئيس الإداري بإعداد تقرير خاص بالموظف تحت التربص، يوضح من خلاله صلاحية الموظف للقيام بأعباء و مسؤوليات الوظيفة المعين بها، ليقوم بعرض هذا التقرير على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة و ذلك بعد انتهاء فترة التربص، حيث يذهب المشرع في هذا اصدد من خلال المادة 83 من الأمر 06-03 بالنص على أنه يتم إقتراح ترسيم المتربص من قبل السلطة السلمية المؤهلة ،و يتوقف ذلك على التسجيل في قائمة تأهيل تقدم اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة .و تجدر الإشارة إلى أن اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء تتشكل من عدد متساوي من ممثلي لموظفين المنتخبين و ممثلي الإدارة المستخدمة ،و تندرج في صلاحياتها العديد من المهام ،من بينها البت في مسألة ترسيم الموظفين المتربصين.

- الانتماء إلى قطاع الوظيفة العمومية :

الجدير بالذكر أن المشرع الجزائري لم ينص على هذا الشرط صراحة ، و لكنه يعتبر تحصيل حاصل إستنادا لأحكام المادة 02 من الأمر 03-06 المحدد لنطاق أو مجالاً أحكام المادة تطبيق الوظيفة العمومية ، عندما أشار أنه يطبق هذا القانون الأساسي على الموظفين الذين يمارسون نشاطهم في المؤسسات و الإدارات العمومية ، بإستثناء القضاة و المستخدمين المدنيون للدفاع الوطني أو مستخدمو البرلمان . بمعنى أن المرشح للتعيين يجب أن يكون موظفاً لإحدى القطاعات الوظيفية من مؤسسات و إدارات عامة ذات المرفق العام . (بوقرة، 2013: 97).

7 - الضوابط المترتبة على الالتحاق بالوظيفة العمومية:**أولا - الوضعيات القانونية الأساسية الناجمة عن الالتحاق بالوظيفة العمومية:**

يؤدي الالتحاق بالوظيفة العمومية من قبل الموظف العمومي كأصل عام إلى الالتزام بالقيام بالخدمة المعين ألدائها ، يمكن وضع الموظف أيضا في إحدى الوضعيات الأساسية كوضعية الاستيداع أو وضعية خارج الإطار ، وضعية الانتداب وضعية الخدمة الوطنية.

- الالتزام بالقيام بالخدمة:

إن الهدف الأساسي من تعيين موظف ما في وظيفة عمومية معينة أو ممارسة هذا الموظف للمهام الموكلة إليه بصفة شخصية ، و بشكل مستمر تأميننا لسير المرفق العام و من دون إنقطاع ، وفقا للمواعيد و الأوقات المقررة قانونا ، مع مراعاة العطل و الغيابات المبررة قانونا .

1- الممارسة الشخصية للمهام:

طبقا للمادة 128 من الأمر 03-06 سالف الذكر يقصد بوضعية الموظف الذي يمارس فعليا في المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها المهام المطابقة لرتبة أو مهام منصب شغل من المناصب المنصوص عليها في المادتين 10 و 15 من هذا القانون . كما يعتبر أيضا في وضعية القيام بالخدمة ،الموظف الموجود في عطلة سنوية ،أو عطلة مرضية أو حادث مهني، أو عطلة أمومة، أو المستفيد من رخصة غياب ،أو الذي تم استدعائه لمتابعة فترة تحسين المستوى أو الصيانة في إطار الاحتياط .كما تتجدر الإشارة إلى أن لمشروع قد اعتبر من خلال المادة 130 من ذات القانون حالة وضع الموظفين التابعين لبعض الرتب في حالة القيام بالخدمة لدى مؤسسة أو إدارة أخرى غير التي ينتمون إليها، كما اعتبر المشرع أيضا من خلال المادة 131 من ذات القانون المذكور أعلاه ،الموظفين الذين يوضعون تحت تصرف جمعيات وطنية معترف لها بطابع الصالح العام أو المنفعة العمومية لمدة سنتين قابلة للتجديد مرة واحدة. (سعيد،2009: 292)

2- حالات الغياب غير المبررة:

يتمتع الموظف الموجود في حالة خدمة بالحق في العطل و الغيابات المدفوعة الأجر، إلا أن هذا الحق ليس مطلق بل يرد عليه استثناء ،يتمثل في أنه مهما كانت رتبة الموظف لا يمكن له أن يتقاضى راتبا عن فترة عمل لم يعمل خلالها ،بل إن المشرع ينص صراحة على معاقبة كل غياب غير مبرر عن العمل بخضم الراتب يتناسب مع مدة الغياب . و نشر إلى أن بإستثناء الحالات المنصوص عليها في قانون الوظيفة العمومية فإن الشخص الذي يترك منصب عمله لمدة معينة بطريقة فجائية و بإرادة حرة يكون في وضعية التخلي عن منصب عمله، و هي الوضعية التي غالبا ما تؤدي إلى التسريح أي الشطب النهائي من تعداد مستخدمي الإدارة أو المؤسسة التي يتبعها الموظف ،و بالتالي حرمانه من الضمانات القانونية المقررة للموظفين . حيث ينص المشرع الجزائري على أنه إذا تغيب الموظف لمدة 15 يوما متتالية على الأقل دون مبرر مقبول تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين إجراء العزل بسبب إهمال المنصب بعد الأعدار وفق كفاءات تحدد عن طريق التنظيم ، و فد ذهب

المشروع الجزائري إلى أكثر من ذلك عندما قرر في مضمون المادة 185 من الأمر 06-03 سالف الذكر من أنه لا يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة التسريح أو العزل أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية. (سعيد، 2009: 293-) .

- وضعية الإحالة على الاستيداع و الخدمة الوطنية : فضلا عن الوضعيتين

السابقتين كاستثناء عن الوضعية الأصلية المتمثلة في الالتزام بالخدمة ، يمكن أن يوضع الموظف العمومي في إحدى الوضعيتين التاليتين :

1- وضعية الإحالة على الاستيداع: الاستيداع هي حالة من الحالات التي تضع الموظف

في وضعية قانونية تتمثل في التوقف عن العمل ، و هي الوضعية التي تؤدي إلى توقيف راتب الموظف ، فضال عن توقيف حقوقه في الاقدمية و في الدرجات و في التقاعد . و الانقطاع المؤقت عن العمل لا يعني فقده لحقوقه المكتسبة في رتبته الأصلية عند تاريخ الإحالة على الاستيداع بل يحتفظ بها كاملة ، لكن كل ما في الأمر أن علاقته بالمسار المهني تتوقف بهذا التاريخ لتستأنف بعد إعادة الإدماج في رتبته الأصلية بعد انقضاء مدة الاستيداع . ما يترتب عن الاستيداع :

يترتب عن هذا التعليق التوقف عن العمل توقيف الراتب و ما يتبعه من علاوات اجتماعية و تتوقف تلقائيا حقوقه المتعلقة بالاقدمية و بالترقية و بالتقاعد... يحتفظ بالحقوق المكتسبة في الرتبة التي كان فيها يوم قبول إحالته على الاستيداع تتنافى الإحالة على الاستيداع مع أية وظيفة أو نشاط يدر صاحبه مدة الاستيداع يتم إقرار الإحالة على الاستيداع يطلب من العامل بموجب مقرر من المؤسسة المستخدمة بعد أخذ رأي لجنة الموظفين اللجنة المتساوية الأعضاء في الحالات الآتية:

1- في حالة مرض خطير أو حادث أصاب الزوج أو احد الأولاد.

2- للقيام بالدراسات أو أبحاث فيها فائدة عامة.

3- السماح للعامل الالتحاق بزوجه إذا اضطر إلى تحويل إقامته المعتادة بحكم مهنته إلى

مكان يبعد عن المكان حيث يعمل فيه العامل المعني بالأمر.

4- السماح للعامل أو المرأة العاملة بحاجة لتربية ولد يقل عمره عن خمس سنوات أو مصاب بعاهة تتطلب عالجا متواصلًا.

5- لأغراض شخصية بعد سنتين من الاقدمية ضمن المؤسسة المستخدمة.

أولاً : صور الاستيداع: تجدر الإشارة إلى أن الاستيداع يتخذ أيضا صورتين ، الاستيداع بقوة القانون و الاستيداع الإداري(. سعيد،2009: 294)

1- الاستيداع بقوة القانون:

يمكن للموظف أن يكون في حالة استيداع قانوني في الحالات التالية:

-حالة عرض أحد أصول الموظف أو زوجته أو والده أو أحد الأبناء المتكفل بهم لحادث أو لإعاقة أو مرض خطير.

-للسماح للزوجة الموظفة بتربية طفلها الذي يقل عمره عن 05 سنوات.

-للسماح للموظف للالتحاق بزوجه إذا اضطر على تغيير إقامته بحكم مهنته.

- لتمكين الموظف من ممارسة مهام عضو مسير لحزب سياسي.

2- الاستيداع الإداري:

طبقا للمادة 148 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية يمكن أن يستفيد الموظف من الإحالة علة الاستيداع لأغراض شخصية ، لا سيما القيام بدراسات أو أعمال بحث بطلب منه ، بعد سنتين من الخدمة الفعلية.

ثانيا : مدة الإحالة على الاستيداع: تختلف مدة الاستيداع بحسب ما إذا كنا أمام

الاستيداع بقوة القانون أو أمام الاستيداع الإداري.

1- في حالة الاستيداع بقوة القانون: كمبدأ عام فإن الاستيداع الخاص بزواج الموظف

الذي يمارس مهامه في الخارج تساوي مدة مهمة زوج الموظف في الخارج ،في حين أن

الاستفادة من الاستيداع طبقا لأحكام المادة 146 المذكورة آنفا فإن الاستيداع يمنح لمدة دنيا

قدرها 06 أشهر قابلة للتجديد في حدود مدة أقصاها 05 سنوات خلال الحياة المهنية للموظف.

2- في حالة الاستيداع الإداري : بعد الموافقة الإدارية على طلب الإحالة على الاستيداع

لأغراض شخصية، فإن الإحالة تمنح لمدة دنيا قدرها 06 أشهر قابلة للتجديد لمدة 02 سنتين خلال الحياة المهنية للموظف.

2- وضعية الخدمة الوطنية: يوضع الموظف المستدعى أداء الخدمة الوطنية في وضعية

تسمى الخدمة الوطنية، حيث يترتب على وضع الموظف العمومي في هذه الحالة مجموعة من نتيجتين رئيسيتين:

1- الاحتفاظ بحقوقه في الترقية في الدرجات و التقاعد (إذا كان موظفا مرسما)، أما إذا لم

يكن مرسما لعدم إكمال فترة التربص مثال، فإنه بعد إكماله و ترسيمه ، يكون من حقه الاستفادة بعد ذلك من الفترة التي قضاها كاملة في الخدمة الوطنية باعتمادها في الترقية في الدرجات.

2- لا يحق للموظف في هذه الوضعية الاستفادة من أي راتب عن الفترة المقضية في

إطار الخدمة الوطنية. (سعيد، 2009: 295-).

3- : حالة الانتداب و الوضعية خارج الإطار:

كاستثناء عن الوضعية الأساسية الأصلية المتمثلة في الالتزام بأداء الخدمة يمكن أن يوضع

الموظف في حالة الانتداب أو الوضعية خارج الإطار التي سوف نتناول كل منها على حدى .

يعرف المشرع الجزائري حالة الانتداب من خلال المادة 133 من الأمر 03-06 سالف

الذكر بأنها حالة الموظف الذي يوضع خارج سلكه الأصلي أو إدارته الأصلية مع مواصلة

إستفادته من حقوقه في الاقدمية و في الترقية في الدرجات و في التقاعد في المؤسسة أو

الإدارة العمومية التي ينتمي إليها .

هذا و يتم تجسيد الانتداب بموجب قرار إداري فردي صادر عن السلطة أو السلطات المؤهلة لمدة قدرها 06 أشهر و مدة قصوى قدرها خمس سنوات ، هذا وفقا لما تضمنته المادة 136 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية سالف الذكر .

و بعد انتهاء فترة إدماجه في سلكه الأصلي، حتى لو كان زائد عن العدد. و تجدر الإشارة إلى أن حالة الانتداب تتخذ صورتين، الانتداب بقوة القانون و الانتداب بطلب من الموظف.

1- يتم الانتداب بقوة القانون لتمكين الموظف من ممارسة :

-وظيفة عضو في الحكومة.

-عهدة انتخابية دائمة في مؤسسة وطنية أو جماعة محلية

-وظيفة علي للدولة أو منصب عال في مؤسسة أو إدارة عمومية غير تلك التي ينتمي إليها.

-عهدة نقابية دائمة وفق الشروط التي يحددها التشريع المعمول به.

-متابعة تكوين أو دراسات ، إذا ما تم تعيين الموظف لذلك من مؤسسة أو إدارة عمومية.

-وظائف تأطير لدى المؤسسات و الهيئات التي تمتلك الدولة كل رأسمالها أو جزء منها.

-مهمة في إطار التعاون أو لدى مؤسسات أو هيئات دولية.

2- الانتداب بطلب من الموظف : تتحقق هذه الصورة من الانتداب بطلب من الموظف

لتمكينه من ممارسة:

-نشاطات لدى مؤسسة أو إدارة عمومية أخرى أو في رتبة غير رتبته الأصلية.

-وظائف تأطير لدى المؤسسات أو الهيئات التي تمتلك الدولة كل رأسمالها أو جزء منها.

-مهمة في إطار التعاون أو لدى مؤسسات أو هيئات دولية.

أما الوضعية خارج الإطار وهي الوضعية التي يوضع فيها الموظف بطلب منه إستنفاد حقوقه في الانتداب-وفقا لما هو مذكور أعلاه-في وظيفة لا يحكمها القانون الأساسي العام

للووظيفة العمومية. كما تجدر الإشارة إلى أنه بعد إنقضاء فترة الخدمة الوطنية يعاد إدماج الموظف في رتبته الأصلية بقوة القانون و لو كان زائدا عن العدد، بل و له الأولوية في التعيين في المنصب الذي كان يشغله قبل تجنيده إذا كان المنصب شاغر أو في منصب معادل له، و هذا بحسب ما نصت عليه المادة 155 من القانون العام الأساسي للوظيفة العمومية المشار إليها سالفاً. (يوسف، 1988: 60).

8 - الخلاصة :

في إطار الضوابط السابقة للاتحاق بالوظيفة العمومية يطلب المشرع الجزائري ضرورة توفر جملة من الضوابط الموضوعية التي يؤدي تخلف أحدها إلى انتقاء الحق في الالتحاق بالوظيفة العمومية و التي من بينها ضابط الجنسية ، ضابط التمتع بالحقوق المدنية ، ضابط السن و القدرة الذهنية و البدنية.

ضمانا لتحقيق مبدأ المساواة و تكريس لمعيار الكفاءة في الالتحاق بالوظيفة العمومية اعتمد المشرع نظاما إجرائيا دقيقا يقوم إما على أساس فكرة المسابقة بصورها المختلفة كمسابقة على أساس الاختبارات، المسابقة على أساس الشهادات ، الفحوص المهنية ، أو على أساس الانتخابات ، أو على أساس التوظيف المباشر.

لا يكتسب الموظف هذه الصفة إلى بعد تعيينه بصفة رسمية من الجهة المختصة ، وقضاء فترة تمرين أو تربص كقاعدة عامة ، و إستثناءا في إطار ضوابط خاصة يتم التعيين دون ضرورة الخضوع لفترة تربص.

بشكل عام نخلص إلى القول بأن المشرع الجزائري قد أخذ بالمفهوم الشخصي للوظيفة العمومية وما يترتب عليه من نتائج انطلاقا من قيام سياسة اختيار الموظفين تكون على أساس اختيار أفراد مؤهلين تأهيلا علميا بعد اجتياز امتحان يكشف عن المستوى الثقافي لهم على أن يوفر لهم التدريب اللازم عقب التحاقهم بالأعمال التي تسند إليهم لإكسابهم التخصص المطلوب.

كقاعدة عامة ، يؤدي الالتحاق بالوظيفة العمومية من طرف الموظف العمومي إلى وضع هذا الأخير في وضعية خدمة فعلية ، و إستثناءا يمكن وضعه في حالات أخرى بحكم القانون أو بطلب منه ، كما هو الحال في وضعية الانتداب ، الاستيداع ، أو وضعية الخدمة الوطنية ، أو وضعية خارج الإطار ، و هذه الوضعيات تتم في إطار ضوابط وشروط خاصة

القطاع الخاص

تمهيد

أصبحت التنمية الشاملة الشغل الشاغل لمعظم دول العالم، وحتى يتحقق هذا الهدف فإن الأمر يتطلب تعبئة وتجنييد كل الموارد المتاحة المادية منها والبشرية ضمن سياسيات وإستراتيجيات كمية قطاعية، والقطاع الخاص ذو نشاط واسع في المجتمع وعلى مختلف العصور ودور القطاع الخاص يتحقق إذا توفر المناخ الملائم والإمكانات اللازمة التي تساعد في أداء مهامه، حيث أن دوره لا ينحصر في المجال الاقتصادي فقط بل يشمل مجال الخدمات الصحية والتعليمية والثقافية والعلمية والمحافظة على البيئة وتنمية الموارد البشرية وتأهيلها فنيا وتقنيا. ووضع الدراسات والبحوث المتعلقة بالمشاكل الاجتماعية والاقتصادية واقتراح الحلول لها. ولأن القطاع الخاص يشكل اليوم محور عملية التنمية في معظم بلدان العالم المتقدمة والنامية على حد سواء نظرا لما يتمتع به هذا القطاع من مزايا وإمكانات كبيرة تؤهله للقيام بدوره في شتى المجالات.

الجزائر على غرار بعض الدول التي تبنت النهج الاشتراكي وشجعت القطاع العام كانت تنتظر للقطاع الخاص بنوع من الريبة والحذر معتبرة إياه ناهبا للثروات الوطنية ومقلصا لسيادة الدولة، لذلك لم تولي أي اهتمام أو عناية للشروط التي يتطلبها هذا القطاع لاسيما ما تعلق بالجانب التشريعي والتنظيمي، بل على العكس ظل القطاع العام يتمتع بمزايا كثيرة مقارنة بالقطاع الخاص. خصوصا وأن هذا الأخير لم يكن منظما وبالتالي لم يتم إشراكه في مسار التنمية، غير أن الظروف الاقتصادية خاصة أدت بالدولة إلى إظهار رغبتها في تأطير وتوجيه استثمارات القطاع الخاص اقتناعا منها بالمساهمة الكبيرة لهذا القطاع في التنمية حيث أعطت مجال أوسع للقطاع الخاص وهذا الأخير تمكن من الولوج إلى غالبية النشاطات التي كانت في الماضي حكرا على القطاع العام، لكن رغم ذلك لا يزال يشكو القطاع الخاص من بعض المشاكل والعراقيل التي تحد من نشاطاته وتؤثر على سير استثماراته إذ أن هناك عدد كبير من المشاريع المراد تجسيدها لكن الإرادة تصطدم دوما بعقبات عديدة تعطل تنفيذ المشاريع وتثبط الفعل الاستثماري والإنتاجي وهذا ما يستدعي إدخال المزيد من الإصلاحات التي تصب في مجملها لصالح المبادرة الخاصة التي لم تترد

الدولة في تشجيعها والقطاع الخاص يطمح للتغلغل لجل المجالات وهذا بتحقيقه متطلبات الأفراد وتلبية حاجياتهم في المجتمع وبالتالي الوصول لتحقيق تنمية شاملة ومستدامة.

1 - مفهوم القطاع الخاص :

يحتل القطاع الخاص أهمية بالغة بحكم طبيعة الأنشطة التي أصبح ينشط بها، إذ من شأنه أن يمكن الأفراد والمؤسسات من الانتفاع من الربح الذي ينتج عنه مع تحسين الخدمة المقدمة للأفراد ووصولها بكل سهولة، فقد أصبح القطاع الخاص يشغل اهتمام العديد من الدول خاصة الجزائر نظرا للدور الذي يلعبه في تحقيق التنمية الاقتصادية كونه مورد هام لدخل الدولة، والذي بدوره يوصلنا إلى تحقيق تنمية شاملة ومستدامة. (سامي، 1994: 33).

حيث سنحاول تعريف القطاع الخاص بصفة عامة وبعدها تعريف القطاع الخاص في الجزائر:

- تعريف القطاع الخاص :

لقد تعددت التعاريف التي تناولت القطاع الخاص ولعل أغلبها توجه إلى أن القطاع الخاص يسعى دائما لتحقيق الربح مقابل تقديم خدمة وهذا عكس ما نجده في القطاع العام الذي يقدم الخدمة للمواطن بالمجان أو بدفع رسوم رمزية ولذلك حاولنا هنا أن ننوع في اختيار تعريفاتنا لهذا القطاع دون التركيز على ميزة الربحية وذلك كالتالي :

يمكن تعريف القطاع الخاص على أنه القطاع المملوك للخوادم وتتولى آليات السوق توجيهه ويسعى بالتالي إلى تحقيق أقصى ربح ممكن. وهذا التعريف ضيق ومختصر جدا ومحدد يركز على خاصية واحدة بينما هناك تعريفات أخرى موسعة .

حيث هناك من يقسم القطاع الخاص إلى قطاعين جزئيين قطاع خاص منظم وهذا القطاع يعمل في إطار منظم حيث يمسك حسابات منظمة، وهناك قطاع خاص غير منظم يضم منشآت عديدة بما في ذلك الوحدات الحرفية وهذا القطاع لا يمسك في عمله وتعاملاته حسابات منظمة.

وتكون العلاقة في القطاع الخاص بين المالك والوكيل في حدها الطرفي في أن المالك هو المدير، ولذا تتوفر للمالك كافة المعلومات حول تأثير قراراته على أداء المؤسسة. وفي

القطاع الخاص الإدارة تمنح الحوافز للمشاركة في أرباح المؤسسة كما يزيد نجاح الإدارة، يضاف إلى ذلك أن الخوف من سيطرة أصحاب الأسهم على المنشأة وتغيير الإدارة يجعل أداء الإدارة أكثر اتساقاً مع تعظيم الأرباح ذلك أنو في ظل أسواق رأس المال الكفاء، تعكس أسعار الأسهم بدقة أداء تلك المشروعات، وهكذا يقلل الأداء الإداري الضعيف من أسعار الأسهم من المستوى الذي يمكن أن يصل إليه في حال تعظيم الأرباح. بالإضافة إلى ذلك أن تحرير الأسواق والمنافسة التي تتوفر في القطاع الخاص تخفض من تكلفة المعلومات لمالك المشروع، فإذا كان السوق غير تنافسي فإن انخفاض مستوى الأداء لا يمكن معرفة سببه والعكس إذا كان السوق تنافسياً فإنه يمكن عن طريق المعلومات المتاحة عن الإنتاج وعن الأسعار معرفة ما هو سبب انخفاض الأداء، وهذا فإن المعلومات التي تولدها المنافسة تحسن من كفاءة الإدارة وبالمقابل فإنه كلما ضعفت القوى التنافسية كلما ضعفت الإشارات بين المدخلات والمخرجات وهذا ما يستفيد منه المحتكر عادة.

(اكرام، 2011: 105).

- تعريف القطاع الخاص في الجزائر :

يعني القطاع الخاص في الجزائر بأنه هو قسم من الاقتصاد، حيث تتلقى الأسر الدخل من توفير مدخلات إنتاج القطاعات الاقتصادية الأخرى وتؤثر على مجريات الاقتصادية عبر قرارات الإنفاق (المصروفات الاستهلاكية على السلع والخدمات والادخار). ويخضع لتمويل من الدولة، ولا تؤول أرباحه إلى الخزينة باستثناء الجزء الخاضع للضريبة.

يعتمد القطاع الخاص في تسييره على آليات السوق الحرة والمنافسة في تحديد أسعار السلع والكميات المنتجة والمستهلكة من أجل تحقيق المنافسة الحرة يفضل ويفترض عدم تدخل الدولة في النشاط الاقتصادي. حيث تسعى مؤسسات القطاع الخاص إلى تحقيق الربحية والمحافظة على السوق والاستمرارية ويساعد الوضوح المسؤولين على إعداد برامجهم بدقة الأمر الذي يساعد على نجاح الإدارة. (عباس، 1990: 118).

2 - مراحل تطور القطاع الخاص :

لقد مر القطاع الخاص في الجزائر بعدة مراحل والتي تزامنت مع صدور تشريعات قانونية وسنحاول تناولها في هذا الفصل وقد قسمناها إلى أربعة مراحل وكانت كالتالي:

- المرحلة الأولى: مرحلة التهميش (1963-1982) :

إن الاختيار الإيديولوجي للجزائر بعد الاستقلال جعلها تهمش القطاع الخاص، ولم تمنح له دورا في التنمية الاقتصادية، حيث أستحوذ القطاع العام على أغلبية وسائل الإنتاج الوطني، وتم احتكار كل من النظام المالي والنقدي والتجارة الخارجية، ومنحت الأولوية للمؤسسات العمومية، وهذا معناه ليس عدم وجود القطاع الخاص، إلا أن سيطرة الدولة على الجهاز الإنتاجي جعل رأس المال الخاص لا يتجه نحو القطاع الخاص بل يتجه نحو قطاعات غير إنتاجية، وبهذا لم يعد القطاع الخاص متجانس وموحدا، بل على شكل نشاطات متنوعة ولهذا فإنه يجب الاستثمار في القطاع الخاص. ولقد قامت الدولة بعد ذلك وتحديدا سنة 1963 بإصدار أول قانون متعلق بتنظيم الاستثمارات الخاصة (قانون رقم 277/63 المؤرخ في 27 جويلية 1963 والمتعلق بالاستثمارات الخاصة) فقد أعطى الحرية للاستثمارات الخاصة لكن بشروط أهمها تحديث وتحديد عوامل الإنتاج والتكوين والترقية العقارية وكان موجها أساسا للمستثمرين الأجانب أو لرؤوس الأموال الأجنبية وهذا يلاحظ من خلال الضمانات والامتيازات الممنوحة في حالة خلق المشاريع الجديدة أو توسيعها وهذا حسب المادة 02 منه، وهذا ما أكدته المادة الثالثة منه التي تنص على أن حرية الاستثمار معترف بها للأشخاص الماديين والمعنويين الأجانب"

ولم تتم الإشارة للمستثمرين الوطنيين أو القطاع الوطني إلا في المادة 23 حيث اقتصررت الإجراءات المتخذة بأن تتدخل الدولة عن طريق الاستثمارات العمومية من خلال مؤسسات اقتصاد المختلط بمشاركة رأس المال الأجنبي أو الوطني، لكن بالرغم من الامتيازات والضمانات الممنوحة في هذا القانون لصالح المستثمرين الأجانب إلا أن الإقبال لم يكن كبيرا للاستثمار بالجزائر في هذه الفترة. (شهرزاد، 2004: 42).

- المرحلة الثانية : مرحلة رد الاعتبار(1982-1988) :

خلال هذه الفترة ظهرت الرغبة في تأطير القطاع الخاص مع بداية الثمانينيات، على أساس ان ملكية الدولة للمشروعات الكبيرة وإدارتها لهذه الملكية تخضع هذه المشروعات لفلسفة إدارة تحكيميا العقلية البيروقراطية التي لا تتناسب وعقلية إدارة الأعمال التي لا يملكها ولا يمارسها إلا قطاع الأعمال الخاص لا اعتبار أن إدارة الأعمال بفلسفة وأسلوب القطاع الخاص يحكمها مبدأ أساسي هو "المخاطرة والعائد" وأنه كلما زادت درجة المخاطرة كلما زاد العائد المتوقع وهذا السياق بين المخاطرة والعائد يفجر الطاقات الإبداعية الكامنة عند رجال الأعمال مما يدفعهم إلى البحث عن كل جديد وتحسين أداء ما هو قائم وتشتد المنافسة بينهم فيتحول الاقتصاد الوطني إلى كتلة ديناميكية تندفع إلى التطور والنمو بقوة، ومن هذا المنطلق تحقق معدلات عالية للاقتصاد الوطني يستفيد منها كل المواطنين متمثلة في خدمة مرتفعة وسمعة جيدة ورقابة ذاتية على أداء الوحدات الإنتاجية والخدمية من خلال تملك أسهم في الوحدات وصولا إلى الهدف الأسمى وهو تحقيق رفاهية المواطن الاقتصادية. حيث كان القطاع الخاص ضمن المحاور التي تم إدراجها للمناقشة أثناء المؤتمر الاستثنائي لحزب جبهة التحرير المنعقد في جوان 1980 الذي أوصى بضرورة دمج القطاع الخاص ضمن إطار التخطيط العام للاقتصاد الوطني مع احترام قواعد الاقتصاد الاشتراكي ونشاطات القطاع العمومي وأكدت توصيات المؤتمر على أن القطاع الخاص قد تطور وحقق وزنا هاما في الإنتاج والتشغيل .

وهذا ما مهد لوضع أول ضمان قانوني خاص بترقية المبادرة الخاصة الذي تضمنه قانون الاستثمار رقم 82 / 11 المؤرخ في 21 أوت 1982. والذي أعتبر بمثابة تحول نوعي في التشريع المنظم للقانون الخاص الوطني و قد استثنى القانون من حقل تطبيقه رأس المال الأجنبي وذكر المهام التي أوكلت للاستثمار الخاص كالمساهمة في توسيع القدرات الإنتاجية اللازمة وتجنيد الادخار وخلق مناصب شغل و إشباع حاجيات المواطنين من الخدمات والسلع وتحقيق تكامل مع القطاع العمومي.

تدعم هذا القانون بإصدار الأمر رقم 93/83 الصادر في 29 جانفي 1983 والذي أنشأ ديوانا لتوجيه ومتابعة وتنسيق الاستثمارات الخاصة OSCIP وقد وضع تحت وصاية وزارة التخطيط والتهيئة العمرانية حيث أوكلت لهذا الديوان مهام ضمان أفضل تكامل للاستثمارات الخاصة مع مسار التخطيط وتوجيه الاستثمار الوطني الخاص نحو نشاطات ومناطق كفيلة بتلبية حاجات التنمية وضمان التكامل مع القطاع العمومي، وفي 1986 جاء الميثاق الوطني الذي اعترف بدور القطاع الخاص ومكانته في الاقتصاد وأكد على ضرورة إعطاء الضمانات المناسبة في إطار القانون وتشجيع التخطيط لهذا القطاع هذا كان غائبا في المواثيق السابقة. (حسنين، 1993: 13).

- المرحلة الثالثة: مرحلة الانفتاح 1989 :

عرفت هذه المرحلة تحولات جذرية على الصعيدين السياسي و الاقتصادي، شهد فيها تطبيق الإصلاحات الاقتصادية التي تم من خلالها الانتقال من النظام الاشتراكي المعادي للقطاع الخاص إلى نظام اقتصاد السوق القائم على تشجيع المبادرة الخاصة. إذ مع مطلع التسعينيات جاء قانون رقم 10/90 الصادر في 14 افريل 1990 المتعلق بالنقد والقرض والذي اعتبر أحد أدوات تنمية الاستثمارات الخاصة المحلية في الجزائر وشجع الشراكة بمختلف أشكالها وقد سهل حركة سير رؤوس الأموال بشكل كلي. وقد جاء قانون رقم (19/91) المتضمن تحرير التجارة الخارجية والذي يضمن حركة التجارة الخارجية ويخضع القطاعين لنفس المعايير والشروط .

وقد تدعم الإصلاح الاقتصادي بقانون استثمار آخر بموجب المرسوم التشريعي رقم 12/93 المؤرخ في 05 أكتوبر 1993 والذي يهدف بالأساس لتحرير الاقتصادي عن طريق فتح الأسواق للرأس مال الوطني والأجنبي وأهم الجوانب التي اهتم بها كالحق في الاستثمار بحرية وعدم التمييز بين المستثمرين وإنشاء وكالة ترقية ودعم الاستثمارات، ويعتبر قانون 1993 يمثل أول انجاز مهم نحو الليبرالية واقتصاد السوق الذي يمثل القطاع الخاص محركه الأساسي ولقد تدعم ذلك بالمرسوم رقم 22/95 الصادر في 26 أوت 1995 المتضمن خصخصة المؤسسات العمومية . (نورة، 2006: 43).

- المرحلة الرابعة : مرحلة الألفية الثالثة

كانت هذه المرحلة لتقديم التصحيحات الضرورية و إعطاء نفس جديد لترقية الاستثمار حيث أصدرت السلطات العمومية الأمر رقم **03/01** المتعلق بتطوير الاستثمار ومن بين المسائل التي تضمنها هذا الأمر إلغاء التمييز بين الاستثمارات العمومية والخاصة ومرافقة وتسهيل عملية الاستثمار وقد تميزت سنة 2001 أيضا بظهور القانون التوجيهي رقم **18/01** الصادر في 12 ديسمبر 2001 الخاص بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة فقد عمل على تنظيم وتحديد إجراءات التسهيل الإداري لترقية وتشجيع المؤسسات الخاصة .

وأهم ما ميز 2001 هو البدء بتنفيذ برنامج الإنعاش الاقتصادي(2001-2004) حيث يأتي بعد استكمال الجزائر لالتزامات برنامج التعديل الهيكلي وهدف برنامج الإنعاش الاقتصادي تحضير الجزائر لإنعاش اقتصادي جديد بوضع إستراتيجية تسمح بانطلاق عملية تنمية مستدامة. و استكمال للبرنامج السابق تم وضع برنامج دعم للنمو الاقتصادي والذي يمتد على مدار الفترة 2005-2009 وهو امتداد لبرنامج الإنعاش الاقتصادي ويعتبر إطار من الفرص للمتعاملين الاقتصاديين. (اكرام ، 2011: 116).

3 - الاعتبارات و النظريات التي حددت من أهمية القطاع الخاص في

الماضي:

لقد تعرضت مسيرة القطاع الخاص في الدول النامية إلى موجة التشكيك والتي لم تلبث أن تعاضمت و حدثت من أهميته، ولم تكن هذه النظرة التي إنطلقت منها هذه الحملة مقتصرة على الدور الاقتصادي للقطاع الخاص، بل إمتزجت باعتبارات كثيرة ذات أبعاد سياسية داخلية وخارجية وذات أبعاد إجتماعية ولها علاقة التركيبات الاجتماعية الموروثة والأفكار التي تبنتها الأنظمة في سبيل الترويج لنفسها أو الدعوة إلى توسيع نفوذها، و يمكننا تلخيص و تصنيف العوامل التي تقرر النظرة إلى القطاع الخاص أو الحكم عليه على الشكل التالي:

أ- **النظرة السياسية:** ترى هذه النظرة أن وجود قطاع خاص قوي أو طاغ في الحياة الاقتصادية إنما هو مظهر من مظاهر وجود كتلة اقتصادية ذات مال و نفوذ، وهي التي تملك هذا القطاع و تتحكم فيه و ، بالتالي تتحالف مع قوى أخرى للهيمنة على الوضع السياسي.

ب- **النظرة الاقتصادية:** تقوم هذه النظرة على إفتراض وجود سوق و منافسة حرة يفترض انها كاملة ما بين مؤسسات كثيرة و متنوعة الكفاءة و تذهب هذه النظرية إلى القول أن هذه المنافسة تحدد أسعار المداخلات و المنتوجات و من خلال هذا التحديد تقرر كفاءة المنشأة (المشروع) و توفر التوزيع الأمثل للموارد فتحقق بذلك المنفعة العامة، إلا أنه في المقابل لهذه النظرة نشأت نظرة أخرى تقول أن هذا النموذج الأمثل مناقض للواقع الإقتصادي فواقع الأمر أن المنافسة لا تستطيع الصمود لأن الشركات المتنافسة عند اندماجها تشكل وضع احتكاري فتعمل من خلال

هذا الوضع الاحتكاري على استبعاد كل المزايا الاقتصادية للمنافسة و بالتالي تخفيض الأسعار، جودة المنتج. (برهان ، 1990: 64-).

ت- **النظرية الاجتماعية:** و تتركز هذه النظرية على أن وجود قطاع خاص يؤدي بالتدريج إلى تركيز أدوات الإنتاج في أيدي قلة من الناس تنال حصة عالية من الدخل الوطني غير متناسبة مع قلة عددها، بينما تظل حصة الجمهور الكبرى من العاملين و الموظفين صغيرة و غير متناسبة مع حجمها الكبير و تدعو هذه النظرية إلى إعادة توزيع الدخل بشكل أكثر عدلا بين مختلف الشرائح المكونة للمجتمع و بالتالي نظرة البعض إلى الملكية الخاصة لوسائل الإنتاج هي السبب الحقيقي في تباين الدخول و بالتالي تدعوا إلى إلغاء الملكية الخاصة .

بالإضافة إلى العوامل التي همشت القطاع الخاص من النشاط الاقتصادي و التي تم ذكره هناك عامل أكبر أهمية و هو عمل القطاع في بيئة غير ديمقراطية أي من خلال نظم غيببت الديمقراطية عن النشاط الاقتصادي و عن المنشآت الاقتصادية. لقد قامت هذه النظم بتغييب الديمقراطية في العلاقة بين الإدارة و المنتجين، و الإدارة و المؤسسات التي تشرف عليها، و غيببت مشاركة الجماهير في رسم السياسات الاقتصادية و في تنفيذها و الرقابة عليها (برهان، 1990: - 65).

4 - مميزات القطاع الخدمي الخاص :

يتميز القطاع الخدمي الخاص في الجزائر بعدة مميزات وسوف نذكر أهم النشاطات التي يتميز فيها التي منها القطاع السياحي و قطاع الصحة و التعليم و هذا على التوالي :

1- قطاع التعليم :

يمتاز القطاع التعليمي الخاص في الجزائر بعدة مميزات وسوف نذكر أهمها وهي كالتالي :

1. يهتم بنوعية الشهادات المسلمة للطلبة حتى يتمكنوا من الخوض في مجال التشغيل حيث تكون لديهم مؤهلات تنافسية و ذلك بأن القائمين على التدريس في مؤسسات التعليم الخاصة يبحثون عن أنجع الطرق و السبل لتحقيق البعد النوعي في مهام المؤسسة بل وجعلها مهمتها الرئيسية

2. إن مؤسسات التعليم الخاصة تشجع المواهب وتهيئ لهم سبل التفكير الموضوعي في مختلف الوسائل وتزيد قدراتهم على الخلق والإبداع والابتكار .

3. التعليم في المؤسسات الخاصة يتميز بأنه يسهم بتشجيع العمل والتفاعل مع المجتمع وكذلك بتوجيه الطالب نحو المهن المطلوبة مما يحقق سد حاجة في المجتمع من ناحية وتحقيق الفرد لذاته ولمجتمعه من ناحية أخرى بحيث يكون الفرد عنصر فاعلا وليس عبء على مجتمعه. (خليل، 2010: 267)

4. التعليم والتربية الصحيحة يزيد من ازدهار المجتمع من ناحية التوعية الصحية والاجتماعية السياسية وحتى الاقتصادية فيكون ويدرّب الأفراد على الاطلاع بأهداف الدول والعمل على تحقيقها .

5. المساهمة في تعديل نظام القيم والاتجاهات، بما يتناسب والطموحات التنموية في المجتمع وبالتالي تعزيز قيمة العمل والإنتاج ودعم الاستقلالية في التفكير والموضوعية في التصرف، ونبذ الاتكالية والنزعة الاستهلاكية، وإطلاق الطاقة الإبداعية للفرد.

6. تأهيل القوى البشرية و إعدادها للعمل في القطاعات المختلفة و على كل المستويات وذلك بتزويدها بالمعارف والمهارات والقيم اللازمة للعمل المستهدف، والتهيؤ للتعايش مع العصر التقني وتطوير وسائله وتمكين التعليم منها، بالإضافة إلى التوازن في تأهيل القوى العاملة حسب الاحتياجات المتغيرة أولا مع إعطاء الأولوية للأطر الفنية المتوسطة.

2 - قطاع الصحة :

يمتاز القطاع الخاص الصحي في الجزائر بعدة مميزات تتمثل أبرزها فيما يلي :

1. تمتاز مؤسسات القطاع الخاص بالمنهجية في صناعة القرارات وحل المشاكل ومهارة التعامل مع الأزمات والحالات الطارئة في المؤسسة ومهارة الاتصال الفعال والتقارب الناجح والتكامل والاندماج والتشابك.

2. جميع العاملين في المؤسسة الخاصة يعرفون رؤية ورسالة وهدف المنظمة وليس فقط الإدارة العليا وهذا ما يخلق مناخا يتسم بصفة السعي الهادف في عمل كادر المنظمة.
 3. زيادة أهمية التوجه التطبيقي في القطاع الصحي الخاص ذو الصلة بالحصول على تغيير تكنولوجيا التعليم وأن التكنولوجيا المعاصرة قادرة على تكوين قاعدة مناسبة لهذه المتغيرات.
 4. يمتاز العاملون في المؤسسات الخاصة بقدره كبيرة على التحمل وضبط النفس في مواجهة المشكلات. وتعمل المؤسسات الخاصة على بناء شخصية العامل لتكون إيجابية متفاعلة اجتماعيا تمتلك مقومات السلوك القويم والأداء الوظيفي وتكون لديه القدرة على التعليم الذاتي والإحساس بقيمة العمل والوقت اللازم لإنجازه ومهارة استيعاب الخبرات المطلوبة لأداء العمل وامتلاك المهارة.
 5. المؤسسات الصحية الخاصة تكلفة العلاج فيها تكون باهضة الثمن وتطول مدة أخذ موعد فيها بسبب الضغط، لكن نوعية العلاج والخدمة المقدمة فيها ذات نوعية رفيعة وحسن الاستقبال والتعامل الجيد مع الزبون و إرضائه من أولويات المؤسسة.
 6. تتميز المؤسسات الخاصة بأن جميع العاملين يشاركون في التنظيم لإنجاز العمليات الإدارية والإنتاجية، وكل من يعمل في المؤسسة مسؤول مسؤولية كاملة عن جودة الخدمة، حيث أن تكلفة الخدمة تكون وفقا لجودتها وهذا ما يجعل المؤسسة لها قدرة على تقوية مركزها التنافسي الأمر الذي يتطلب توافر أفكار ومعلومات جديدة يعتمد عليها لتحقيق شهرة واسعة.
- (خليل، 2010: - 268).

3 - قطاع السياحة :

يمتاز القطاع السياحي بمجموعة من المميزات ومن أهمها ما يلي :

1. يمتاز القطاع السياحي الخاص السياحي بأنه نشاط يؤدي إلى تحسين العلاقات بين الدول .

2. . القطاع السياحي يترتب عن الاستثمار فيه الحفاظ على تنوع الأنظمة البيئية الموجودة، حيث تمثل غالبا القاعدة الأساسية التي يقوم عليها النشاط .
3. . إن الاستثمار السياحي يتوقف على مدى تدفق رؤوس الأموال المحلية والأجنبية للاستثمار في مجال السياحة، إلى جانب قوة المنتج السياحي المعروف وحجم الطلب عليه في سوق السياحة العالمية ومدى اهتمام الدولة بعنصر التسويق السياحي للتعريف بمنتجاتها السياحي .
4. . تسويق المنتج السياحي والتعريف به، داخليا وخارجيا في سوق السياحة العالمية، عبر قنوات منظمة من أجل إثارة الدوافع . المختلفة لدى السائحين، لرفع حجم الطلب على المنتج السياحي للدول المصدرة للسائحين و إحداث نمو في الحركة السياحية الدولية.(مهدي، 2012: 84).

5 -متطلبات القطاع الخدمي الخاص :

للقطاع الخدمي الخاص في الجزائر مجموعة من المتطلبات التي تتنوع حسب نوع النشاط الذي ينشط به هذا الأخير ونحن سوف نتطرق لمتطلبات القطاع الخاص في الجزائر في كل من قطاع السياحة وقطاع التعليم والصحة وهذه المتطلبات هي كالتالي :

1 - قطاع التعليم :

للقطاع التعليمي الخاص مجموعة من المتطلبات ومن بينها :

1. يجب على مؤسسات التعليم الخاصة أن تكون لها نظرة واعية للتعليم والصحة بالتربية الصحية الجيدة من خلال إنشاء مجموعة من النشاطات التربوية وتكون بمساهمة مجموعة من الخبرات التي تساهم بدورها في تزويد الأفراد بقدر من المعارف العلمية والعادات الصحية الحسنة والاتجاهات التي تخص الصحة الفردية والأسرية والجماعية، من أجل مساعدتهم على إحداث توازن من الناحية الجسمية والنفسية والاجتماعية وبالتالي التوصل لطرق وأساليب الوقاية من الأمراض، مثل توفير التغذية المتوازنة .

2. يجب على المؤسسات التعليمية الخاصة توفير الوسائل والآليات اللازمة للقيام بدورها على أتم وجه، من خلال إدخال الوسائل التكنولوجية والتقنية الحديثة واستعمالها بكفاءة ووجود قاعدة بيانات متكاملة يتم اعتمادها بصفة دورية، وهذا لمواكبة العولمة والتقدم وبالتالي تقديم أحسن خدمة وبأفضل شكل
3. يجب أن يكون الأشخاص القائمين على هذه المؤسسات الخاصة على دراية بالمسؤولية المنوطة لهم، وتكون لديهم خبرة وقد درسوا بدقة الخطط والبرامج والأدوات الضرورية قبل بدأ المشروع وأن يعينوا الأشخاص المناسبين لإنجاز العمل والاحتفاظ بالأدوات المضمونة التي تحقق أحسن خدمة فقط، وهذا بالاستعانة بخبراء متخصصين سبق لهم التخطيط لمثل هذه المشاريع. (خليل، 2010: 280)
4. يجب على المؤسسات الخاصة تسجيل الإنجازات والاعتراف بها ومنح المكافآت وفقا لها وتكون الحوافز معتبرة تشجع على العمل والإبداع والابتكار
5. يجب على المؤسسات التعليمية الخاصة الاهتمام بالبحث العلمي والبحوث المنفذة من قبل مؤسسات القطاع الخاص ورفع حصة الأعمال البحثية وحماية الملكية الفكرية وحيوية سياسة الدولة المشجعة للاستثمار في مجال الأفكار الجديدة واستخدامها تجاريا.
6. يجب دراسة متطلبات المجتمع وحاجات أفراده، مع زيادة إشباع حاجات الزبون وزيادة الإحساس بالرضا لدى العاملين بالمؤسسة الخاصة. ويكون ذلك من خلال تصميم البرامج والخطط وحسن اختيار الأساليب في ضوء دراسة السوق ومتطلبات العمل والعملاء من حيث الأعداد المطلوبة والمواصفات .
7. يجب بناء الثقة بين العاملين بالمؤسسة الخاصة ككل وتقوية انتمائهم لهم، مع احترام حقوق العاملين وتلبية رغباتهم بما لا يتعارض مع تنفيذ العمل ومصالحته .
8. قيام حوار متواصل بين الحكومة والقطاع الخاص بهدف تركيز اهتمام الدولة على دعم القطاع الخاص، ومشاركته في وضع برامج الدعم التي تقدمها الحكومة للقطاع الخاص

وتنفيذها، بحيث تصبح الدولة شريكا طبيعيا للقطاع الخاص لمساعدته في خلق شركات والقيام بدور الدولة القيادي في تخطيط مستقبله. (مهدي، 2012: 86).

2. القطاع الصحي :

1. يجب على المؤسسة الصحية أن تكون مطابقة للمقاييس المعمارية والتقنية والصحية الذي يحددها التنظيم المعمول به
2. يجب على المؤسسات الصحية الخاصة توفير جل الوسائل المادية والبشرية المدربة لتنفيذ العمل بنجاح واستخدام الوسائل التقنية الحديثة والتي تضمن وصول الخدمة للمرضى لمواكبة العصر ولربح الوقت والجهد.
3. يجب توفير المعلومات الكافية ووضوحها لدى جميع العاملين في المؤسسة الصحية وبالتالي تحقيق الترابط الجيد والاتصال الفعال بين الأقسام والإدارة وهذا ما يؤدي إلى الوصول إلى فهم أهداف المؤسسة وتحقيق غايتها والوصول لتحقيق أجود خدمة للمرضى.
4. يجب على القائم على المؤسسة الصحية الخاصة أن يكون لديه خبرة وممارسة في هذا المجال، وتكون له دراسة دقيقة لمخطط والإستراتيجية التي تقوم عليها المؤسسة، وأن يعين العمال المناسبين للقيام بأداء أفضل الخدمات 5.
5. يجب على المؤسسات الصحية الخاصة استخدام نماذج التحفيز المختلفة وتنظيم وترتيب الآليات المحفزة في هرمية الحاجات التي يمكن بواسطتها التعرف على دوافع المشاركين في نشاطها.
6. تطوير المشروعات والشركات الخاصة، ودعم التوجه نحو زيادة إنتاجيتها، من خلال رفع مستوى الكادر الفني والكادر الإداري ، و استخدام الأساليب الحديثة في الإدارة والإنتاج والتسويق وتحسين نوعية الخدمة فيها. بالإضافة إلى العمل على تقليل كلفة الإنتاج وتحسين نوعيته ورفع مستواه ومواصفاته، باستخدام أساليب إنتاج حديثة، لزيادة القدرة على الوقوف في وجه المنافسة الأجنبية في السوقين المحلية والدولية. (عبده، 2004: 55).

3 - القطاع السياحي :

1. يجب على المؤسسات السياحية الخاصة توفير مراكز دخول محددة تزود السائح بالمعلومات اللازمة عن منطقة السياحة من خلال المجتمع المحلي للمنطقة. والتشجيع على إحياء الأعياد المحلية.
2. يجب دمج سكان المجتمع المحلي وتوعيتهم وتثقيفهم بيئياً وسياحياً، وتوفير مشاريع اقتصادية للدخل من خلال تطوير صناعات سياحية وتحسين ظروف معيشتهم.
3. إدارة سليمة للموارد الطبيعية والتنوع الحيوي بطرق مستدامة بيئياً. مع وضع قوانين صارمة وفاعلة لاستيعاب أعداد السياح وحمايتهم وحماية المواقع البيئية في نفس الوقت.
4. التعاون من أجل إنجاح السياحة البيئية بتعاون مختلف القطاعات المختصة بالسياحة والبيئة معا بالإضافة إلى تفهم و وانتشار مشجع لصناعة السفر والسياحة بين القطاعات.
5. تبسيط الإجراءات الحدودية وتسهيل انسياب الحركة السياحية من خلال المنافذ وتوفير الخدمات لتسهيل عملية انسياب الحركة السياحية. مع تشجيع التحالفات العربية في قطاع السياحة في مجال الاستثمارات ولا يقتصر ذلك على مجال الإدارة والتسويق فقط. بالإضافة إلى تطوير وتحديث وتنويع السوق السياحي. (عبده، 2004: 56).

6 - العراقيل التي تواجه القطاع الخدمي الخاص في الجزائر:**أولاً: العقبات عند إنشاء المؤسسة:**

إن إنجاز مشروع استثماري في الجزائر مرتبط باحترام عدد من الإجراءات التي تجعل من أجل المشروع غير محددة ويستحيل التحكم فيها مما يناقض مبدأ مهم والذي يجعل إنشاء مؤسسة صغيرة ومتوسطة فرصة قبل كل شيء، حيث عند إنشاء المشروع المستثمر يحمل عبء الإدارة أين تعكس الأنظمة التسييرية في هذا الجهاز مميزات محيطة غير مرنة لذلك فإنه في العادة تطول إجراءات التأسيس بسبب تعقد الاجراءات الإدارية و إجراءات التوثيق وكثرة الوثائق المطلوبة.

ثانيا: عقبات متعلقة بالتمويل :

يعد التمويل من أساسيات إنشاء وتوسيع المؤسسات بأنواعها وأحجامها إذ تحتاج المؤسسات إلى تمويلات طويلة الأجل لشراء الآلات والمعدات كما تحتاج إلى تمويلات قصيرة الأجل لتغطية احتياجاتها من المواد الأولية وتسديد أجور العاملين، لهذا تؤثر مشاكل التمويل على المؤسسات الكبيرة والصغيرة، مما يعني نموها وتطورها وبالتالي مساهمتها في توفير مناصب شغل جديدة.

ثالثا: مشكل العقار الصناعي :

يعد مشكل العقار الصناعي عاملا أساسيا للمؤسسة من أجل إقامة نشاطاتها أو التوسع فيها، وفي هذا الصدد تعاني المؤسسات الجزائرية من صعوبة الحصول على عقار صناعي سواء من حيث تعقد الإجراءات الإدارية للحصول عليه وغياب سوق عقاري حر شفاف وديناميكي، وبالنسبة للأراضي الموجهة للنشاطات الصناعية يواجه المستثمر عدة صعوبات للحصول على أرض صناعية، حيث تشكل القيود البيروقراطية التي لا زالت تفرض نفسها على مستوى الجماعات المحلية والهيئات المشرفة على التسيير أهم حاجز تتحطم عليه إرادة المستثمر وطول مدة منح الأراضي مما جعل عدد كبيرا من المستثمرين لا يحصلون على أراضي لإقامة مشاريعهم . (اكرام، 2011: 135).

رابعا: المعوقات الإدارية و ارتفاع تكلفة الخدمات المقدمة للمؤسسات**الخاصة:**

إن مختلف المعطيات الجديدة التي أفرزتها مختلف التغييرات الاقتصادية خصوصا فيما يتعلق بإنشاء المؤسسات لم يلحقها تغييرات على المستوى الإدارة الجزائرية. هذه الأخيرة لازالت تمثل السبب الرئيسي لمعظم العوائق التي تقف في وجه التنمية الاقتصادية من خلال روح الروتين الرسمي للعمل .

ففي الواقع كثيرا ما يشتكي المتعامل المحلي أو الأجنبي من العراقيل الإدارية فالإجراءات التي بسطها القانون تعقدت ميدانيا أي أن سرعة حركة إنتاج النصوص لم تواكبها حركة

على المستوى التنفيذ، فالسياسة الحكومية لم تترجم بعد بتغيير في ممارسة الإدارة العمومية بتخفيف الحواجز الإدارية لسير الأعمال. ويبقى المستثمرين يواجهون بيروقراطية لا تساعد على السير قدما ولا تشجع على العمل كما أن تحرير الخدمات الأساسية للبنى التحتية وترقية مساهمة القطاع الخاص فيها يساعد على خفض التكلفة وتحسين نوعية الخدمات المقدمة للمستثمرين والمؤسسات الخاصة. (نورة، 2006: 114).

7 - الخلاصة :

إن دور القطاع الخاص في تحقيق التنمية في الجزائر يعتبر موضوعاً مهم وحديث الدراسة لأنه أصبح من القطاعات الأساسية التي بها نحقق التنمية الشاملة، فالقطاع الخاص هو القطاع المملوك للخواص والذي يسعى لتقديم الخدمة مقابل الربح، وهذا الأخير مر بأربعة مراحل من الاستقلال إلى يومنا هذا وتزامنت هذه المراحل مع صدور تشريعات قانونية تنظم و تشجع المبادرة الخاصة، ومن أبرز ما يميز القطاع الخاص كونه يقدر العلم والعمل ويشجع الابتكار والإبداع ويسعى لتقديم أحسن الخدمات وأجودها، ولكي يبرز دور القطاع الخاص فإنه يجب أن تتوفر مجموعة من المتطلبات التي أبرزها أن تتوفر الإمكانيات والآليات اللازمة لتسهيل عمله واستخدامها بذكاء وتحسين المناخ العام من حيث البيئة القانونية والتنظيمية الخاصة بتنظيم المشروعات الخاصة.

القطاع الخاص في كل الدول كما في الجزائر فإنه يتعرض للعديد من العقبات التي تعيقه للنمو وتحول دون تحقيقه لأهدافه وهذه المعوقات تتنوع بين عقبات عند إنشاء المؤسسة أو المشروع هنا يجد المستثمر عدة إجراءات والتي تجعله يمل ويتخلى عن إنشائها ومشكلة العقار الصناعي والمعوقات الإدارية وارتفاع تكلفة الخدمات المقدمة للمؤسسات الخاصة والمشاكل الهيكلية والتنظيمية.

الفصل الرابع حقوق و واجبات

تمهيد :

يعتبر الوظيف العمومي نظام قانوني، يتضمن مجموعة من الضوابط من خلاله تحسين أداء موظفيها و من خلال التطوير المستمر للقانون الأساسي العام الذي يحكم وينظم سريها، ويعد القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية رقم 06 - 03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق ل 15 جويلية سنة 2006 هو آخر هذه القوانين بعد مرورها بعدة قوانين .حيث نجد أن هذه القوانين تتضمن مبادئ وشروط خاصة وكذا تبين لنا الحقوق والواجبات الخاصة بالموظف في المؤسسات الحكومية.

1 - حقوق و واجبات الموظف الجزائري :

يمتلك الموظف الجزائري على مجموعة من الحقوق كما عليه مجموعة من الواجبات التي يجب القيام بها

اولا : الحقوق القانونية للموظف :

1- حرية الرأي و عدم التمييز بين الموظفين : إذ نص المشرع في المادة 26 من الأمر 06 ضمان حرية الرأي للموظف في حدود التزام الموظف لواجب التحفظ المفروض عليه. وكذا في المادة 27 على عدم التمييز بين الموظفين لأي سبب من الأسباب، كالتمييز في الجنس و الأصول و لأي سبب من أسباب الظروف الشخصية أو الاجتماعية.

2- الحماية : كما انه من حق الموظف التمتع بحماية الدولة من اجل ضمان تفرغه للقيام بأعمال الوظيفة إذ تتكفل الدولة بحماية الموظفين من التهديد أو الاهانة أو الشتم أو القذف أو الاعتداء من أي كان أثناء أداء وظيفته إذ يجب على الدولة ضمان التعويض لفائدة الموظف عند الضرر كما تتكلف الإدارة أو المؤسسة بحماية الموظف من العقوبات المتابعة القضائية من الغير بسبب خطأ في الخدمة كما أن قانون العقوبات يتضمن نصوصا خاصة بحماية الموظف من أفعال الاعتداء الواقع عليه سواء أثناء تأدية وظيفته .

3- الراتب : يمثل الراتب الواجبات القانونية الأساسية للموظف، فهو يوافق الرقم التسلسلي الأدنى للصف. وهو يدفع بشكل دوري فالموظف الحق بعد في الراتب . وفي نظام السلك الوظيفي الذي تأخذ به الجزائر فان الراتب ليس مقابلا للعمل الذي يؤديه الموظف، و إنما هو غالبا ما تغلب عليه صفة النفقة لتمكين الموظف من العيش على نحو لائق فالراتب يتكون من الراتب الرئيسي والعلاوات والتعويضات، كما يستفيد الموظف زيادة على ذلك من المنح العالية المنصوص عليها في التنظيم. ولا يتم حرمان الموظف من الراتب إلا في حالات الغيابات غير المبرر يتم الخصم من الراتب ما يناسب مدة الغياب. (الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، 2006: 5 -).

4- الحق في التكوين و الترقية : فمن حق الموظف خلال حياته المهنية الاستفادة من

تحسين مستواه خلال القيام بدورات تكوينية من اجل تحسين الأداء الوظيفي، كما انه من حق الموظف الاستفادة من الترقية "للموظف الحق في التكوين وتحسين المستوى والترقية في الراتب إذ انه نصت المادة 3 من الأمر 06 في الراتب خلال حياته المهنية ". تعتبر الترقية مهمة للموظف، إذا بواسطتها يصل إلى أعلى المناصب و تتم هذه بأحد معاييرها: الأقدمية، والاختيار أو لمعايير معا في بعض الحالات و الترقية عموما يترتب عليها زيادة في الأجر.

5- ممارسة الحق النقابي و حق الأحزاب : فان انتماء الموظف إلى تنظيم نقابي أو

جمعية ليس له أي تأثير على حياته المهنية . كما أن انتماء الموظف إلى حزب أو ترشيحه إلى عهدة انتخابية أو نقابية ليس لها تأثير على الحياة المهنية للموظف .فقد اعتبر المشرع الجزائري للموظف بالحق النقابي والحزبي.

6- ملائمة الظروف : فمن حق الموظف ممارسة المهام الموكلة له في الوظيفة في

ظروف تضمن له كرامته و صحته و السلامة البدنية المعنوية، كالقيام بتحسين البيئة التي يعمل فيها وتطويرها ومراعاة ظروفه الخاصة و عدم تكليفه بما لا يطاق.

7- العطل و الغيابات : للموظف الحق في أيام الراحة مدفوعة الأجر أو التفرغ لأداء

أمر خاص به العمل على نفسية العاملين و تسمح للعامل بالابتعاد لفترة زمنية قصيرة عن عمله ليجدد شاطه ذهنيا و بدنيا وتمنح المؤسسات الحق للعاملين في الحصول على عطل سنوية و مرضية و عطل الأمومة مدفوعة الأجر. كما يمكن للموظف الغياب دون فقدان الراتب مع تقديم مبرر وهذا حسب الحالات التي حددت في القانون الأساسي للموظف العمومي و المتمثلة في :

- للدراسة

- للتدريس حسب ما نص عليه القانون

- لممارسة مهامه النقابية أو القيام بالتكوين النقابي

- القيام بالتظاهرات الدولية الرياضية أو الثقافية

- المشاركة في الملتقيات و المؤتمرات التي لها علاقة بالوظيفة

- أداء مناسك الحج 30 يوم

- الغياب 3 أيام في احد المناسبات العائلية

- في الحالات الطارئة في مدة لا تتجاوز 10 أيام في السنة

8- التعويض : هو مبلغ من المال يمنح للموظف العمومي مقابل الضرر الذي يصيبه

من جراء العمل ومن التعويضات التي نص عليها.

9- العلاوات : وهي مبلغ من المال يضاف إلى راتب الموظف العمومي عن الترقية أو

التميز أو مضى مدة معينة و يمكن تصنيفها إلى :

- العلاوة الدورية

- العلاوة الإضافية

- العلاوة الترقية (الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، 2006: - 6).

ثانيا: الواجبات القانونية للموظف :

المادة 40 : يجب على الموظف، في إطار تأدية مهامه، احترام سلطة الدولة و فرض

احترامها وفقا للقوانين و التنظيمات المعمول بها.

المادة 41 : يجب على الموظف أن يمارس مهامه بكل أمانة و بدون تحيز.

المادة 42 : يجب على الموظف تجنب كل فعل يتنافى مع طبيعة مهامه و لو كان

ذلك خارج الخدمة .

المادة 43 : يخصص الموظفون كل نشاطهم المهني للمهام التي اسند تاليهم. و لا

يمكنهم ممارسة نشاط مريح في إطار خاص مهما كان نوعه.

غير انه يرخص للموظفين بممارسة مهام التكوين أو التعليم أو البحث كنشاط ثانوي ضمن شروط و وفق كفاءات تحدد عن طريق التنظيم.

كما يمكنهم أيضا إنتاج الأعمال العلمية أو الأدبية أو الفنية.

و في هذه الحالة، لا يمكن الموظف ذكر صفته أو رتبته الإدارية بمناسبة نشر هذه الأعمال، إلا بعد موافقة السلطة التي لها صلاحيات التعيين.

المادة 44 : بغض النظر عن أحكام الفقرة الأولى من المادة 43 أعلاه يمكن

الموظفين المنتمين إلى أسلاك أساتذة التعليم العالي و الباحثين و كذا أسلاك الممارسين الطبيين المتخصصين، ممارسة نشاط مريح في إطار خاص يوافق تخصصهم.

تسهر السلطة المؤهلة على ضمان مصلحة الخدمة و تتخذ أي إجراء مناسب إذا اقتضت الحاجة ذلك.

المادة 45 : يمنع على كل موظف، مهما كانت وضعيته في السلم الإداري، أن يمتلك

داخل التراب الوطني أو خارجه، مباشرة أو بواسطة شخص آخر، بأية صفة من الصفات، مصالح من طبيعتها أن تؤثر على استقلاليته أو تشكل عائقا للقيام بمهنته بصفة عادية في مؤسسة تخضع إلى رقابة الإدارة التي ينتمي إليها أو لها صلة مع القانون الأساسي.

المادة 46 : إذا كان زوج الموظف يمارس، بصفة مهنية، نشاطا خاصا مربحا، وجب

على الموظف التصريح بذلك للإدارة التي ينتمي إليها و تتخذ السلطة المختصة، إذا اقتضت الضرورة ذلك، التدابير الكفيلة بالمحافظة على مصلحة الخدمة.

يعد عدم التصريح خطأ مهنيا يعرض مرتكبه إلى العقوبات التأديبية المنصوص عليها في المادة 163 من هذا الأمر.

المادة 47 : كل موظف مهما كانت رتبته في السلم الإداري مسؤول عن تنفيذ المهام

الموكلة إليه.

لا يعفى الموظف من المسؤولية المنوطة به بسبب المسؤولية الخاصة بمروؤوسيه.

المادة 48 : يجب على الموظف الالتزام بالسر المهني. و يمنع عليه أن يكشف محتوى أية وثيقة بحوزته أو أي حدث أو خبر علم به أو اطلع عليه بمناسبة ممارسة مهامه، ما عدا ما تقتضيه ضرورة المصلحة و لا يتحرر الموظف من واجب السر المهني إلا بترخيص مكتوب من السلطة السلمية المؤهلة.

المادة 49 : على الموظف أن يسهر على حماية الوثائق الإدارية و على أمنها. يمنع كل إخفاء أو تحويل أو إتلاف أو المستندات أو الوثائق الإدارية و يتعرض مرتكبها إلى عقوبات تأديبية دون المساس بالمتابعات الجزائية.

المادة 50 : يتعين على الموظف أن يحافظ على ممتلكات الإدارة في إطار ممارسة مهامه.

المادة 51 : يجب على الموظف، ألا يستعمل، بأية حال، لأغراض شخصية أو لأغراض خارجية عن المصلحة، المحلات و التجهيزات و وسائل الإدارة.

المادة 52 : يجب على الموظف التعامل بأدب و احترام في علاقاته مع رؤسائه و زملائه و مرؤوسيه.

المادة 53 : يجب على الموظف التعامل مع مستعملي المرفق العام بلياقة و دون مماطلة.

المادة 54 : يمنع على الموظف تحت طائلة المتابعات الجزائية، طلب أو اشتراط أو استلام، هدايا أو هبات أو أية امتيازات من أي نوع كانت، بطريقة مباشرة أو بواسطة شخص آخر، مقابل تأدية خدمة في إطار مهامه. (الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، 2006: 2 - 3).

2 - حقوق المرأة العامل :

مراعاة للاعتبارات النفسية و الفزيولوجية والعائلية للمرأة،وضع التشريع الجزائري على غرار التشريعات المقارنة،أحكاما خاصة لتنظيم تشغيل النساء،في شكل تدابير حماية، بحيث يمنع تشغيلهن ليلا إلا بترخيص صادر عن مفتش العمل،وحق المرأة في عطلة الأمومة ومراعاة أوقات العمل للام المرضعة خلال فترة الرضاعة،إضافة إلى حمايتها من كل أشكال التحرش الجنسي عند ممارستها لمهامها بالمؤسسة وهذا ما تضمنه مشروع القانون التمهيدي للعمل،وفي حالة مخالفة هاته الأحكام قرر تشريع العمل عقوبات مدنية وجزائية.

هذه الحماية الخاصة نصت عليها المواثيق والاتفاقيات الدولية والإقليمية منها اتفاقية منظمة العمل الدولية واتفاقية مكتب العمل الدولي وكذا اتفاقية منظمة العمل العربية ومكتب العمل العربي،والتي توفر حماية خاصة للمرأة العاملة بالعديد من الأحكام التي تراعي طبيعتها الخاصة ودورها الاجتماعي وتشمل هذه الأحكام مجموعة القواعد القانونية التي تحظر استخدام المرأة في الأعمال الخطرة أو الشاقة أو الضارة بالصحة،وفي العمل الليلي،وتهدف بوجه عام إلى توفير شروط وظروف عمل إنسانية للمرأة العاملة.

واستطاعت المرأة في الجزائر أن تفرض نفسها،ويكل جدارة داخل المجتمع الجزائري كمواطنة كاملة الحقوق،وفي كل الميادين السياسية والاقتصادية والاجتماعية،ويرجع ذلك أساسا إلى ارتفاع مستواها الثقافي والتعليمي واندماجها في منظومة التكوين والتأهيل المهنيين،وأصبح لديها ظهور في كل القطاعات والمجالات دون استثناء،ودون أن تهمل محيطها العائلي الذي يعتبر المجال الطبيعي الأساسي والاهم بدون منازع.

(احمد،2000: 6).

وقد عرفت أشكال الحماية التي حيت بها المرأة العاملة قدرا كبيرا من الاستقرار والقبول الواسع بعد أن شكلت جانبا هاما ورئيسيا من الأهداف أو المعايير التي عملت منظمة العمل الدولية،ومعها المشرع في أغلبية البلدان،على بلوغها في سياق جهود تحسين وتطوير أوضاع المرأة العاملة المهنية والاجتماعية.

وهذا ما استوجب إحاطتها برعاية وحماية ،وتكون إما حماية مهنية (تتعلق بالجانب المهني أو الوظيفي) أو اجتماعية(تتعلق بالجانب الاجتماعي للعاملة أو الموظفة) أو صحية(بالاعتناء بصحة وامن العاملة) أو اقتصادية(بالالتفات للحالة المادية للمرأة العاملة) ،وهذا حسب التفصيل الآتي بيانه :

1- الحماية المهنية :

كرست نصوص تشريع العمل الجزائري أحكام خاصة لحماية المرأة أثناء تنفيذ العلاقة المهنية من كل أشكال العنف أو الاهانة أو التحرش بها بما يمس كرامتها معنوياتها،كما أقرت لها نفس حقوق باقي العمال الأجراء في الترقية والتكوين وتحسن مستواها ،فحماية النساء العاملات في العمل أمر يكتسي أهمية بالغة،لان إعطاء فرصة للمرأة في المشاركة الجادة في التنمية لا بد أن لا يمس وينتهك وظيفتها الأساسية في المجتمع،ويصبح الأشكال مطروح من زاويتين ،من زاوية المرأة العاملة ومن زاوية المستخدمين(أرباب العمل)،ومن هنا حاولت جل التشريعات العمالية التوفيق بين هاتين المصلحتين المتعارضتين:مصلحة الأم والوليد من جهة ومصلحة المستخدم من جهة أخرى،كل ذلك في إطار تحقيق مساواة في الواقع لا تلغي وجود ودور الأم كعاملة،وهذا التوازن يقتضي تامين أدنى حد من الحقوق والامتيازات

والضمانات ،ما يطلق عليه في المفاهيم الحديثة الوسائل الحمائية،وعليه أهم مظاهر الحماية المهنية تتمثل في:

أ – الحماية من كل أشكال التهديد و العنف و التحرش :

بحيث إذا تعرضت العاملة إلى أي شكل من أشكال التهديد أو التعنيف أو الاعتداء الجسدي أو المعنوي فعلى رب العمل واجب حمايتها ويتحمل مسؤولية الدفاع عنها أمام الجهات القضائية،وهذا مكرس بشكل صريح في قطاع الوظيفة العمومية ،في النصوص السابقة وكذلك في آخر نص وهو الأمر 03/06.

أما مسألة التحرش وبعد أن كانت غائبة في قوانين العمل السابقة،فمشروع القانون التمهيدي للعمل افرد محور خاص بحماية المرأة العاملة من كل أشكال التحرش وأعطى له تعريفا تشريعيا،بحيث عرفت المادة 56 من المشروع على التحرش الجنسي أثناء العمل،كما خصص له فرعا مستقلا بعنوان الأحكام الخاصة بالتحرش الجنسي في أماكن العمل.

ب – الحق في الترقية :

تستحق المرأة العاملة على غرار كل العمال إذا أثبتت جدارتها الترقية وهذا بشرطين:

- توفر المنصب

- الاستحقاق المهني :

وتتخذ الترقية شكلين ،أما ترقية في الدرجة داخل السلم المهني أو ترقية في المنصب حسب مدونة المناصب التي يقررها المستخدم،أو التابعة للإدارة التي تعمل بها المرأة ،والترقية في الدرجة تكتسب فقط بمجرد العمل لفترة زمنية تحددها الاتفاقيات الجماعية وعلى أساس قانون

الوظيفة العمومية في القطاع الإداري، وتقوم نقدا بحسابها بعنوان تعويض الخبرة المهنية في خانة مستقلة في قسيمة الأجر وتعد عنصر من عناصر الأجر الخاضع للاقتطاع بمفهوم المرسوم التنفيذي 208/96 المؤرخ في 1996/6/5 يحدد كيفية تطبيق أحكام المادة الأولى من الأمر 01/95 الذي يحدد أساس اشتراكات وأداءات الضمان الاجتماعي، لا سيما المادة الثانية منه.

ج – الحق في التكوين و تحسين المستوى :

الحق في التكوين و تحسين المستوى بعد أن صعب تجسيده خلال الفترة الممتدة من سنة 1994 إلى غاية سنة 2005 بسبب المشاكل المالية والاقتصادية التي مرت بها المؤسسات العمومية، أصبح حاليا من الحقوق المخولة للمرأة العاملة سواء في ظل القانون 11/90 المعدل والمتمم أو في الأحكام التي تضمنها مشروع القانون التمهيدي للعمل، والذي خص هذا الجانب بكتاب مستقل بعنوان التكوين والإعلام. (تاج، 2006 : 7 - 8).

2 – الحماية الاجتماعية :

تتمثل الحماية الاجتماعية للمرأة العاملة في الالتفات لحالتها الأسرية ودورها الاجتماعي، ومراعاة حالتها الأسرية ووضعها الاجتماعي، بتمديد الحماية القانونية لأسرة المرأة العاملة (زوجها وأبنائها ولذوي حقوقها عند وفاتها) من خلال مظاهر هاته الحماية المتمثلة أساسا في:

أ – التأمينات الاجتماعية :

المقصود بحق المرأة العاملة في الحماية بواسطة نظام الضمان الاجتماعي والتأمينات الاجتماعية، هو تغطيتها في حالة الطوارئ أو الظروف غير المتوقعة الصحية والطبيعية التي تمر بها المرأة العاملة، بحيث تتكفل أنظمة الضمان الاجتماعي بتمكينها من تعويضات نقدية وعينية حسب طبيعة الطارئ /مرض أمومة أو حادث عمل أو تقاعد أو عجز أو وفاة، انطلاقا من الاتفاقية الدولية رقم 102 لسنة 1952 التي صادقت عليها الجزائر، وقد وضعت هذه الاتفاقية الحد الأدنى للضمانات الاجتماعية، بحيث يغطي الضمان الاجتماعي ثمانية أخطار اجتماعية منها أخطار خاصة بالمرأة العاملة، المشرع الجزائري وحد نظام التأمين بموجب القانون 11/83 المؤرخ في 02/07/1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، المعدل والمتمم. (مولود، 2012 : 3).

ب – الخدمات الاجتماعية :

كما هو الحال بالنسبة للمرأة العاملة في قطاع الوظيفة العمومية، وتسهيلا للحياة اليومية للمرأة العاملة وأسرتها تتكفل المؤسسة المستخدمة بتقديم خدمات اجتماعية في عدة مجالات منها: الصحة، السكن، الثقافة والتسلية والترفيه... وتسيير أموال الخدمات الاجتماعية تسند إلى لجنة مشكلة من ممثلي العمال أو عن طريق لجنة المشاركة أو يتكفل بها المستخدم بموجب اتفاقية تبرم بينهما. (بعلي، 2011 : 21).

3 – الحماية الصحية :

انطلاقا من التوجهات الجديدة في المجال المهني أصبحت كل الدول تعطي أهمية للحالة الصحية للعمال بالاعتناء بهم ووضع تحت تصرفهم وسائل الحماية الفردية والجماعية، وإدراج طب العمل في المنظومة الصحية الوطنية، وفرضه على المؤسسات بما يحقق السلامة البدنية والصحية للعمال ويجنبهم المشاكل الصحية والتي تؤثر في العملية الإنتاجية (خسارة وقت وهدر للأموال وخلافا في نظام سير المؤسسة)، والالتفات بقدر اكبر للحالة الصحية للمرأة العاملة وهذا من خلال التدابير الآتية:

أ - طب العمل :

يهدف طب العمل إلى الحيلولة دون تعرض المرأة العاملة لأي وهن بدني أو ذهني، وحمايتها من الأمراض المهنية وحوادث العمل، وهذا من خلال:

- الوقاية الصحية بواسطة الفحوص الدورية التي تتولاها مصالح طب العمل
- بواسطة مراقبة أماكن العمل من حيث توفر شروط النظافة والأمن ووسائل الإسعاف
- تحسين ظروف العمل بما ينعكس ايجابيا على صحة المرأة العاملة
- حماية البيئة والمحيط الطبيعي الذي تعمل فيه المرأة.

ب - الراحة و العطل :

تقر اغلب التشريعات العمالية الحديثة، على غرار التشريع الجزائري، الحق في الراحة بوصفه حقا ثابتا، يترتب عليه تمتع المرأة العاملة إضافة إلى العطل المرضية لا سيما عند الولادة أو بمناسبة فترة الرضاعة، ومناسبات الأعياد، براحة أسبوعية وأخرى سنوية ضرورية لها من

حيث تجديد قواها الجسمانية ،وقد تدخل الدستور بنصه صراحة في المادة 39 منه على أن حق العامل في الراحة مكرس،ليضع القواعد الأساسية في هذا المجال،من حيث مدة العطلة أو مدى الزاميتها،بحيث لا يجوز التنازل عن العطلة ولا يجوز تعويضها باجر كما لا يجوز إرجاؤها إلا في حالات استثنائية وفي حدود مرة واحدة،ليعتبر الحق في العطلة والراحة ليس فقط حقا للمرأة العاملة بل كذلك التزاما على المستخدم طبقا لنص المادتين 5 و 144 من القانون 11/90 السالف الذكر.(بعلي ،2011: 21- 22).

4 - الحماية الاقتصادية :

لا يكفي توفير الحماية المهنية والاجتماعية والصحية للمرأة العاملة،بل لا بد من النظر والالتفات لحالتها المادية،بتمكينها من أجره مناسبة لما تقدمه من مجهود وبالتساوي مع الرجل،بجعل سياسة الأجور مبنية على أسس ومعايير موضوعية تأخذ بعين الاعتبار عدة معطيات منها مدة العمل ونوعية المنتج وكميته،وتحفيز المرأة العاملة على النشاط والاجتهاد من خلال نظام الحوافز والتعويضات المقررة لها طبقا للتشريع المعمول به والاتفاقيات الجماعية للعمل(أنظمة العمل)،وهذا من خلال:

أ - سياسة الأجور:

تتقاضى المرأة العاملة نفس الأجر المقرر للرجل وبدون تمييز ،ويعتبر الأجر من الحقوق الأساسية التي كرسها تشريع العمل ،والمقصود بالأجر هنا هو الأجر بكل عناصره الثابتة والمتغيرة وعلى أساس اما سلم الأجور (في القطاع الإداري) أو ما تضمنته أحكام الاتفاقية

الجماعية في القطاع الاقتصادي العمومي او الخاص، ويتعين في هذا المقام التذكير بنص المادة 84 من القانون 11/90 والتي جاء فيها على انه:

"يجب على كل مستخدم ضمان المساواة في الأجور بين العمال لكل عمل مساوي القيمة بدون اي تمييز"

ومن حيث التحديد اخذ المشرع بفكرة الحد الأدنى للأجور، كأجر وطني ادني مضمون. ومن حيث الحماية فان تشريع العمل بسط حمايته على أجرة المرأة العاملة بوجوب دفعه نقدا وعند حلول آجال استحقاقه وتعطى للأجور أفضلية عن باقي الديون ،مع منع حجزه إلا في حدود ولأسباب قررها القانون، مع توسيع الحماية لكل عناصر الأجر مع وجوب تسليم قسيمة راتب تبين العناصر المشكلة للأجر والالتزام بالاقتطاعات لاسيما اقتطاع الضمان الاجتماعي.

ب — سياسة الحوافز و التعويضات :

تستفيد النساء العاملات إضافة إلى الأجر الأساسي أو القاعدي المبني على التصنيف المهني من مختلف التعويضات والعلاوات المرتبطة بالإنتاجية ونتائج العمل المقررة من اجل تحفيز كافة العمال على المزيد من العطاء ،كما تستفيد،زيادة علة ذلك من المنح ذات الطابع العائلي المنصوص عليها في التنظيم المعمول به.

وتحظى الحوافز والتعويضات بنفس الحماية المقررة للأجور.(بعلي ،2011: 23 - 24).

3 _ الخلاصة :

الالتحاق بالوظيفة العمومية يخول للموظف التمتع ببعض الحقوق و المزايا ذات الطبيعة المالية المعنوية ، بعضها يستفيد منها أثناء فترة نشاطه الوظيفي ، و البعض الآخر يتمتع بها بعد الانتهاء من نشاطه الوظيفي ، كما هو الحال بالنسبة للحق في الراتب ، الحق في الحماية الاجتماعية ، الحق في العطل و الترقية ، الحق في حرية الرأي و ما عليه من واجبات حيث أن الوظيف العمومي هو نظام عام يطبق على العاملين في المؤسسات الدولية بمختلف أنواعها من ابسط موظف إلى أعلى موظف سامي و يخضعون جميعهم إلى نفس التشريع.

و يتبين مما سبق ذكره أن المشرع الجزائري أعطى عناية خاصة للمرأة العاملة و سن قواعد قانونية وأخرى تنظيمية متماشية مع أحكام الاتفاقيات الدولية لبسط الحماية اللازمة والضرورية حتى يمكن لها أن تشارك في التنمية المستدامة مع الحفاظ على دورها الاجتماعي من خلال تماسك الأسرة، لكن هل تكفي هاته النصوص لتحقيق الحماية اللازمة على المرأة العاملة أم لا بد من مزيد من الإصلاحات التي تسير في هذا الاتجاه، مع الإبقاء على دور المرأة في الأسرة الجزائرية.

الفصل الخامس الجانب التطبيقي الإجراءات المنهجية

1- الدراسة الاستطلاعية :

. تمهيد: قبل الشروع في الجانب التطبيقي للرسالة أجري الباحث دراسة استطلاعية

بهدف تجريب و تطبيق أداة البحث و هذا لتحقيق أهداف البحث حيث بنيت هذه الاستمارة لقياس دور التوجيه في نشر الحقوق و الواجبات بالنسبة للعامل الجزائري.

مواصفات العينة :

يتكون حجم العينة الاستطلاعية من 8 عمال و تم اشتقاقها بصورة عشوائية من حي مسكني ارزيو منهم 2 ذكور و 6 إناث تتراوح أعمارهم ما بين 20 الى 60 سنة فيهم المتزوجين و

الغير متزوجين منهم من ينتسبون الى الوظيف العمومي و منهم من ينتسبون الى الوظيف الخاص للتعرف على مدى معرفتهم لحقوقهم و واجباتهم.

المؤشرات السيكومترية للمقياس :

مقياس الاستبيان متعلق بدور التوجيه في نشر الحقوق و الواجبات بالنسبة للعامل الجزائري و هذا الأخير يحتوي على بيانات شخصية متمثلة في الجنس و السن، و الحالة المدنية و انتساب الوظيفة كما يتضمن هذا الاستبيان على 15 سؤال، الأسئلة من 1 إلى 5 تحتوي على مجال العمل أي كيفية التحصل على منصب العمل و مجال العمل و المنصب الذي يتولاه و هل يتناسب تخصصه و تكوينه مع المنصب الذي يتولاه و كذلك الشخص الذي وجهه لحصوله على المنصب أما بالنسبة للأسئلة 10 المتبقية تتضمن على كيفية تعرف العامل على حقوقه و واجباته و القوانين و الدساتير التي تحدد ماله و ما عليه و كذلك كيفية التعرف على راتبه الشهري كما ينص الاستبيان على المدة الزمنية للعمل بين الرجل و المرأة اذا كانت متساوية و هل اذا كانت المرأة تحظى بتجاوزات قانونية فيما يخص عطلة المرضية و هل عطلة الأمومة منصفة لها و لطفلها و أيضا اذا كان من حق الرجل الحصول على عطلة عند ولادة طفله

صدق المقياس :

أ. صدق المحكمين :

لقد اعتمدت على صدق المحكمين للتأكد من صدق المقياس حيث قمت بتوزيع الاستبيان على 4 أساتذة ذو خبرة و تخصص و ذلك من أجل تحكيمه من حيث السلامة اللغوية و تناسب الفقرات مع طبيعة الموضوع حيث تم قبول جميع الفقرات مع تعديل سبعة فقرات من الاستمارة

ب. حساب الصدق عبر ألفا كرونباخ :

الجدول رقم: (1)

حساب الصدق	عبر ألفا كرونباخ
	0,957

يوضح هذا الجدول نتيجة ألفا كرونباخ حيث قدرت النسبة ب : 0,957 و هي نسبة دالة احصائيا

ج - حساب ثبات المقياس عبر ألفا كرونباخ و سبيرمان براون :

الجدول رقم: (2)

حساب الثبات	عبر ألفا كرونباخ	عبر سبيرمان براون
	0,833	0,975

يوضح هذا الجدول نتيجة معامل الارتباط بيرسون لحساب الثبات عن طريق التجزئة النصفية

2- الدراسة الأساسية :

1- مكان و زمان الدراسة :

مكان الدراسة :

أجريت الدراسة بأرزيو

زمان الدراسة :

من 21 ماي الى 27 ماي على الساعة التاسعة صباحا

2- عينة الدراسة من حيث الجنس :

1- الوظيف العمومي:

الجدول رقم: (3)

الجنس	ذكور	اناث
المجموع 30	16	14
النسبة المئوية	%53,33	%46,66

2- الوظيف الخاص

الجدول رقم: (4)

الجنس	ذكور	اناث
المجموع 23	11	12
النسبة المئوية	47,82	52,17

3- منهج البحث :

المنهج هو الذي يحدد موضوعية البحث العلمي و لكل موضوع منهج معين يصلح لتناول الدراسات و نظرا لطبيعة بحثي فلقد اخترت المنهج الوصفي من خلال وصفنا لبعض المفاهيم و النظريات المتعلقة بالموظف العمومي و الموظف في القطاع الخاص.

4- أدوات البحث :

اعتمدت في بحثي هذا على الاستمارة على أنها مجموعة من الأسئلة المرتبة حول موضوع معين, يتم وضعها في استمارة ترسل للأشخاص المعنيين, بالبريد أو يجرى تسليمها باليد تمهيدا للحصول على أجوبة للأسئلة الواردة فيها, وبواسطتها يمكن التوصل إلى حقائق جديدة عن الموضوع أو التأكد من المعلومات متعارف عليها لكنها غري مدعمة بحقائق.

عرض وتحليل و مناقشة النتائج على ضوء الفرضيات :

تمهيد :

بعد الانتهاء من تطبيق المقياس على أفراد العينة و تحليلها احصائيا سنقوم بعرض النتائج مع التعليق عليها ثم مناقشتها لتفسير فرضيات الدراسة

1- عرض نتائج الفرضية الرئيسية:

الجدول رقم:(5)

جدول يمثل نسبة معرفة الطرق التي يتعرف بها العامل على حقوقه و واجباته في التوظيف العمومي و القطاع الخاص

القطاع الخاص	التوظيف العمومي
65,21 %	33,33 %

تحليل و مناقشة نتائج الفرضية الرئيسية :

من خلال النتائج المبينة في الجدول رقم(5) التي تبين أن العامل الجزائري في القطاع الخاص يتعرف على حقوقه و واجباته أفضل من العامل بالقطاع العمومي بحيث قدرت نسبة العاملين بالقطاع الخاص 65,21% مقرنة بالعاملين بالقطاع العمومي التي قدرت ب: 33,33% و هذا يفسر لنا أن القطاع الخاص أكثر تنظيماً من القطاع العمومي، بحيث يسعى أصحاب الشركات الخاصة الى حسن تسير مؤسساتهم و ضبط العمال بها و تبين لهم حقوقهم و واجباتهم انطلاقاً من العقد المبرم بينهم، بحيث منذ البداية يتعرف العامل الذي يتولى المنصب في المؤسسات الخاصة على ماله و ما عليه بقوانين داخلية و خارجية مضبوطة و منصوصة تعرفه حتى على راتبه الذي يتقاضاه و على طرق و سبل ترقيته عن طريق مسير و موجه يوضح للعامل منصبه بكل مستحقاته القانونية.

مقارنة بالوظائف العمومي الذي يتم عادة عبر إبرام عقد دون توضيح من موجه أو مسير، و حتى العقد لا يحتوي على توضيحات مدققة تبين للعامل واجباته و حقوقه و مستلزمات المنصب الذي يتولاه و هذا ما صرح به العاملون بكلا القطاعين فعادة ما يتعرف العامل بالقطاع العمومي على مستحقاته و سبل ترقيته عن طريق الصدفة أو عن طريق العملاء القدامى.

2- عرض نتائج الفرضية الفرعية الأولى :

الجدول رقم:(6)

جدول يمثل الفرق بين المؤسسات العمومية و الشركات الخاصة من حيث تعرف العمال على حقوقهم و واجباتهم

الدالة	الانحراف المعياري	المتوسطات	المؤسسة
نتيجة دالة	10,536	39,74	العمومية
	13,689	41,95	الخاصة

تحليل و مناقشة نتائج الفرضية الفرعية الأولى :

من خلال الجدول رقم (6) يتبين لنا على و جود فروق دالة إحصائيا بين المؤسسات العمومية و الشركات الخاصة من حيث تعرف العامل على حقوقه و واجباته، بحيث قدرت نسبة ر بالنسبة للشركات العمومية ب: 39,74 و الشركات الخاصة ب: 41,95 فالفروق لصالح القطاع الخاص توضح لنا و تدعم النتائج المتحصل عليها في نتائج الفرضية الأولى التي تبين أن العامل في القطاع العمومي مهمل و لا زال مهمل و غير مضبوط، فالعامل الجزائري نجده يتولى مناصب لا تناسب تخصص تكوينه، و حتى أنه يتولى مهام و يقوم بأعمال تفوق قدراته و تفوق السلطة المخولة إليه، و بالرغم من ذلك نجده يعاني من سوء التسيير داخل مؤسسة عمله و يجد نفسه مجبر على التحمل من أجل عدم فقدان المنصب، فكثيرا ما نجد أصحاب تخصصات يعملون في مناصب لا تناسب تكوينهم فالهدف هو شغل المنصب الشاغر بغض النظر على الشخص المتولي للمنصب، فطالما وجدنا أشخاص غير مؤهلين يشغلون مناصب، و قياديين لا يملكون أدنى التكوينات، مقارنة بالمؤسسات الخاصة التي يسعى أصحابها الى وضع الشخص المناسب بالمكان المناسب حرصا على ضمان جودة العمل و حسن تسييره وفقا لمعايير مضبوطة و محكمة تساهم في استمرارية هذه المؤسسات و تطورها و هذا ما نلاحظه في الميدان.

3- عرض نتائج الفرضية الفرعية الثانية :

الجدول رقم: (7)

جدول يمثل الفرق بين المرأة و الرجل من حيث معرفتهم لحقوقهم و واجباتهم

الجنس	المتوسطات	الانحرافات المعيارية	الدالة
الذكور	3,52	1,503	نتيجة دالة
الاناث	4,27	1,002	

تحليل و مناقشة نتائج الفرضية الفرعية الثانية :

من خلال الجدول رقم (7) يتبين لنا أن الإناث أكثر حصولاً على الحقوق مقارنة بالذكور و هذا يتضح لنا من الجدول بحيث قدرت نسبة الإناث ب: 4,27 مقارنة بالذكور الذي قدرت نسبتهم ب : 3,52، و هذا يبين لنا أن المرأة الجزائرية تحظى بحقوق و تجاوزات أكثر من الرجل من حيث الحجم الساعي في بعض الأعمال، و من حيث المهام المخولة لها و ذلك حسب نمط التوجيه المتبع لدى المؤسسة العاملة بها سواء كانت عمومية أو خاصة، فالمرأة تمر بفترات الأمومة التي تسمح لها بالبقاء مع مولودها لفترة كافية مقارنة بالأب الذي لا يحظى بعطلة تسمح له بالتمتع بزيادة مولوده، و التي من شأنها منفعة للمولود من حيث الاحتكاك و التعلق بالأب و الأم معاً، و هذا ما نلاحظه كل مزيود يتعلق بالأم أكثر من الأب و هذا ما يستدعي التدخل من أجل تعديل هذا القرار الذي لا يخدم لا المزيود و لا الأولياء كما نجد أن المرأة في المجتمع الجزائري كثيرة التحجج و كثيرة المرض مقارنة بالرجل و هذا ما أقرت به عينة بحثنا.

3- مناقشة عامة:

من خلال هذه الدراسة بجانبها النظري و التطبيقي نجد أن دور التوجيه في المجتمعات مهم جدا في تسيير المؤسسات و تسيير العاملين بها سواء كانوا ذكورا أو اناث، كان ذلك في المؤسسات العمومية أو الخاصة و جاءت نتائج هذه الدراسة مدعمة لنتائج الدراسات السابقة المذكورة سابقا التي ضمن سبل التوظيف كدراسة سلوى تيشات، خوجة مراد، مناصري و اسماعيل، ليلي بن أسلمان، داشر مسعودة.

كما أن هذا لا يخالف أن هناك مؤسسات تقوم بضبط موظفيها داخليا و خارجيا تبعا لضوابط و قوانين و هذا ما جاءت لتدعيمه دراسة " ليلي بن أسلمان" و مدى دور الاتصال بين المؤسسة و العامل في ضمان نجاح عملية التوظيف و تحقيقها للدور المنشود و هذا حسب

دراسة "داشر مسعودة" الذي أكد ضرورة عملية الاتصال بين العامل و المؤسسة الموظفة له، كما أن نتائج هذه الدراسة التي تبين بأن العامل في الوظيف الخاص يحظى بفرص و حقوق أكثر من العامل في القطاع العمومي جاءت مناقضة لدراسة الباحث عبد سعود الذي يرى أن القطاع الخاص يعاني من عبء الدور و قلة فرص الترقى و غموض الدور، و لكن هذا يمكن تفسيره حسب مكان الوظيفة، فالجزائر تختلف عن الرياض، حيث نجد أن وضعية العامل في القطاع الخاص أحسن من العامل بالقطاع العمومي و هذا سعى الباحثون اليه من خلال الاهتمام و السعي الى تطوير هذا القطاع أكثر فأكثر منهم دراسة الباحث " مولاي لخضر "

كما أنه في هذه الدراسة ومن خلال الإشكاليات المطروحة في البحث و الفرضيات المتوقعة و النتائج المتحصل عليها أثبتت لنا الفرضية الرئيسية على وجود فروق بين المؤسسات العامة و الشركات الخاصة من حيث طرق التوجيه التي يتعرف بها العامل على حقوقه و واجباته كما أكدت لنا الفرضية الفرعية الأولى على وجود فروق دالة إحصائيا بين المؤسسات العمومية و الشركات الخاصة من حيث تعرف العامل على حقوقه و واجباته أما الفرضية الفرعية الثانية أكدت لنا على وجود فروق بين المرأة و الرجل من حيث معرفتهم لحقوقهم و واجباتهم.

بحيث تبين لنا في الفرضية الرئيسية أن عمال الشركات الخاصة يتعرفون على حقوقهم و واجباتهم من خلال طرق التوجيه و ذلك عن طريق المقابلات التي تتم مع الموجه، أما بالنسبة للفرضية الفرعية الأولى أكدت لنا على أن عمال الشركات الخاصة لهم معرفة أكبر لحقوقهم و واجباتهم أكثر من عمال المؤسسات العمومية، كما أشارت الفرضية الفرعية الثانية على أن المرأة على دراية بحقوقها و واجباتها أكثر من الرجل و ذلك يعود إلى التجاوزات القانونية التي تحضى بها المرأة من حيث الحقوق في العمل.

- اقتراح برنامج إرشادي توعوي لتعرف العامل على حقوقه و واجباته داخل المؤسسة العمومية و الخاصة

1- النظرية المعتمدة عليها في البرنامج :

- نظرية بارسونز :

وضح بارسونز في هذه النظرية أهمية الإرشاد المهني بأسلوب السمي العامل Trait_factor و وضح أن الاختيار الحكيم للمهنة يقوم على ثلاث أسس:

- فهم الشخص لنفسه و قدراته و اتجاهاته و طموحاته

- معرفة متطلبات و ظروف النجاح في المهنة أو العمل الذي يتجه إليه و فرص الترقى

في هذا العمل

- إقامة جسر و علاقة بين هذين الفرعين من العوامل

و قد قام بارسونز في ضوء الأسس السابقة إلى تقديم ثلاث مراحل رئيسية للإرشاد المهني

:

- الاختبارات لقياس خصائص الفرد

- الحصول على معلومات عن المهنة

- اتخاذ قرارات من هاتين العمليتين

شعر بارسونز بأهمية توفر المعلومات عن المهن تحديد العمل التي يتجه إليها الأفراد و

صاغ تعبيراً شهيراً في مجال الإرشاد المهني (true_reasoning) و هو التفكير السليم و

مقصده الموائمة بين كل من الفرد و المهنة

- نظرية العدالة :

تشير نظرية العدالة التي وضعها آدمز (Adams) على افتراض بأن هناك حاجة مشتركة

بين العاملين للتوزيع العادل للحوافز في المنظمة، و يقيس الفرد من خلال هذه النظرية درجة

العدالة من خلال مقارنته لنسبة الجهود التي يبذلها في عمله إلى المكافآت و الحوافز التي

يحصل عليها مع تلك النسبة لأمثاله من العاملين في نفس المستوى و نفس الضر و ف، و

تتضح هذه النظرية في النمط القيادي و الأداء الوظيفي حين يشعر العاملون بأن مكافآت

المنظمة كالراتب و الاحترام و التقدير و المشاركة الموزعة بالتساوي بينهم و فقا لجدارتهم

و درجة استحقاق كل واحد منهم بشكل عادل فيما بينهم.

2- أهداف البرنامج الإرشادي :

- بناء برنامج إرشادي من أجل تنمية معرفة العمال بحقوقهم و واجباتهم
- تعريف أعضاء المجموعة الإرشادية على طرق التوجيه المثلى لمعرفة حقوقهم و واجباتهم في العمل
- تنمية مهارات الاتصال بين العمال و الإدارة و العمال فيما بينهم
- الكشف عن احتياجات العمال داخل المؤسسة التي يعمل بها
- تعميق اكتساب مهارات طرق التوجيه التي تؤدي إلى معرفة العامل لحقوقه و واجباته

3- محتوى البرنامج الإرشادي :

- يجب على كل موظف قبل الشروع في العمل أن يتعرف على المهنة من طرف المسؤول
- التعرف على ساعات العمل للمنصب الذي يتولاه العامل
- التعرف على أيام الإجازات و العطل السنوية
- يجب على كل موظف التعرف على راتبه الشهري قبل الشروع في العمل
- على الموظف اكتساب الثقافة المؤسسية من خلال القيام بجولة تعريفية على أقسام الإدارة للتعرف على الخدمات و الأنشطة التي تقدمها الإدارة
- يجب على قسم الموارد البشرية باطلاع الموظف على الوصف الوظيفي لوظيفته
- على كل موظف التوقيع بما يفيد الاطلاع على تعليمات الأمن و سرية المعلومات
- على كل موظف التكيف مع زملائه الموظفين
- يجب على الإدارة تقديم امتيازات و مكافآت للعمال المواطنين في عملهم
- يجب على الإدارة القيام بمقابلات مع العمال لتوضيح طرق الترقية
- يجب على كل موظف الاطلاع على القانون العام للموظف و القانون الداخلي للمؤسسة

4- أساليب و تقنيات البرنامج الإرشادي :

- تكوين مجموعة إرشادية بحيث يقوم بتشكيلها المرشد المهني و لا يزيد عددها عن 9

أفراد

- توفير مكان مناسب من حيث الهدوء و الاتساع و ترتيب جلوس أفراد المجموعة في

وضع يسمح لهم بالاتصال المباشر فيما بينهم

- إجراء جلسة تعارف لجميع أفراد المجموعة

- الاتفاق على مكان و زمان الجلسة الإرشادية

- على المرشد القيام بدور المنشط و المسير للجلسات الإرشادية

- تنبيه المجموعة إلى الهدف العام من الجلسة و ما تسعى الى تحقيقه

- على المرشد أن يوجه اهتمامه لجميع أفراد المجموعة

- يقوم المرشد بدور التلخيص و التقييم للجلسة و تحضير المناقشة في الجلسة القادمة

5- وسائل و أدوات البرنامج الإرشادي :

- أسلوب إلقاء المحاضرات

- أسلوب المناقشة الجماعية

- أسلوب عرض الوسائل الإيضاحية السمعية و البصرية

- الأسلوب المتكامل هو أسلوب إرشادي يمثل الممارسة الإرشادية الواعية و التنظيم

المهني المتزن الذي يقوم على مزج بين أساليب الإرشاد الجماعي الأخرى ليكون كل منها

مكمل للآخر و يعتمد هذا الأسلوب على الممارسة الفعلية لكل الأساليب الإرشادية السابقة.

6- عدد الجلسات :

- أربع جلسات

الجلسة الأولى: تتضمن التعارف بين العمال المشاركين في العملية الإرشادية و طرح أولويات المشكلة و التعرف على الأسباب و الدوافع المؤدية لوجود المشكلة

الجلسة الثانية : تدريب العمال على كيفية التعرف لأهم الطرق التي تساعد على معرفة حقوقهم و واجباتهم

الجلسة الثالثة : التدريب على تنمية مهارات الاتصال بين العمال

الجلسة الرابعة التغذية الراجعة للأنشطة الإرشادية و تقييم الجلسات الإرشادية

7- المدة الزمنية لكل جلسة : 45 دقيقة

8- مكان الجلسات :

مكتب التوجيه المهني الخاص بكل مؤسسة

المراجع

قائمة المراجع

. - الكتب :

- أشرف محمد. (2011). التنظيم الدستوري للوظيفة العامة، دراسة مقارنة دار الجامعة الجديدة.

اسماعيل أحمد. (2000). المركز القانوني للمرأة العاملة في القانون المصري المقرن لمبدأ المساواة و تكافؤ الفرص. دار النهضة العربية القاهرة.

مياسي اكرام. (2011). الاندماج في الاقتصاد العالمي و انعكاساته على القطاع الخاص في الجزائر. دار هومه للطباعة و النشر و التوزيع.

- برهان الدحاني. (1990). دور القطاع الخاص في الحياة الاقتصادية. بحوث و مناقشات الندوة الفكرية، القطاع العام و القطاع الخاص في الوطن العربي. مركز دراسات الوحدة العربية.

- بعلي محمد. (2011). تشريع العمل في الجزائر. دار العلوم للنشر و التوزيع عنابة.

- بوقرة أم الخير. (2013). تأديب الموظف وفقا لأحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية. مجلة المفكر. جامعة بسكرة.

- تاج عطاء الله. (2006). المرأة العاملة في تشريع العمل الجزائري بين المساواة و الحماية القانونية. دراسة مقارنة. ديوان المطبوعات الجامعية. الجزائر

- حسن علي. (2006). الموسوعة العلمية في نظام العاملين المدنيين بالدولة. دار الكتب القانونية. مصر

- حسنين مدحت. (1993). الخصخصة و السياسة العربية بشأنها و دواعيها و الأهداف المرجوة منها. دار سعاد الصباح. الكويت

-المهداوي حسين. (2002). شرح أحكام الوظيفة العامة. دار الجماهيرية للنشر و التوزيع. ط2 بن غازي

- خليل عطية. (2010). التربية و التنمية في الوطن العربي. دار غيداء للنشر و التوزيع عمان.

-مقدم سعيد. (2009). الوظيفة العمومية بين التطور و التحول من منظور تسير الموارد البشرية و أخلاقيات المهنة. ديوان المطبوعات الجامعية. الجزائر

- عفيفي سامي. (1994). الخبرة الدولية في الخصخصة. القاهرة. دار العلم للطباعة

- شريف يوسف.(2006).الوظيفة العامة دراسة مقارنة.دار النهضة العربية القاهرة
- النصراوي عباس.(1990).القطاع العام و الخاص في الوطن العربي.مركز الدراسات
الوحدة العربية.بيروت
- بوضياف عمار.(2007).الوجيز في القانون الإداري.ط3.جسور للنشر و
التوزيع.الجزائر
- بن عنتر عبد الرحمان.(2010).إدارة الموارد البشرية المفاهيم و الأسس،الأبعاد
الاستراتيجية.عمان الأردن.دار اليازوري العلمية للنشر و التوزيع الطبعة الأولى
- عبده محمد.(2004).الخصخصة و أثرها على التنمية بالدول النامية.مكتبة مديولي للنشر
و الطباعة.القاهرة
- كاضم حمود.(2006).إدارة الموارد البشرية.دار المسيرة للنشر و التوزيع و الطباعة.
الطبعة عمان
- باهي محمد.(1999).الاختيار على أساس الصلاحية للوظيفة العامة في النظام الإداري
الاسلامي.دار الجامعة الجديدة. الطبعة الأولى. الاسكندرية
- محمد عبد الفتاح.(1970).ادارة الموارد البشرية.دار المناهج للنشر و التوزيع.الطبعة
الأولى.عمان
- ديدان مولود.(2012).مدونة التأمينات الاجتماعية.دار بلقيس للنشر.الجزائر
- الشريف مصطفى.(1981).أعوان الدولة،الشركة الوطنية للنشر و التوزيع.الجزائر
- مهدي صالح.(2012).تطبيقات ادارة الجودة الشاملة في التعليم الجامعي.عمان.الذاكرة
للنشر و التوزيع

- خرفي هاشمي.(2010).الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية و بعض التجارب الأجنبية.دار هومه للطباعة و النشر و التوزيع.الجزائر
- المعداوي يوسف.(1988).دراسة في الوظيفة العامة في نظم المقارنة و التشريع الجزائري.ديوان المطبوعات الجزائرية.الطبعة الثانية.الجزائر

- المذكرات :

- زغيب شهرزاد.(2004).مكانة القطاع الخاص في النسيج الصناعي الجزائري منذ الاستقلال.مذكرة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم الاقتصادية.تخصص اقتصاد التنمية.جامعة ورقلة
- محمدي نورة.(2005).دراسة تحليلية في أثر الاصلاحات الاقتصادية على أداء و مساهمة القطاع الخاص في الاقتصاد الوطني.مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية.تخصص اقتصاد التنمية.جامعة ورقلة
- ياشات سلوى.(2013).أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالادارات العمومية الجزائرية.مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية.تخصص تسيير المنظمات.جامعة بومرداس

- المحاضرات :

- هنية أحمد.(2012).محاضرات في الوظيفة العامة أقيمت على طلبة السنة الأولى ماستر.تخصص قانون اداري.جامعة محمد خيضر.يسكرة

- القوانين :

- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية. القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.العدد46. السنة الثالثة و الأربعون. الأحد 16 جويلية 2006. المتضمن حقوق و واجبات العمال

الملاحق

حساب صدق المحكمين

الملاحظة	غير مناسب		مناسب		فقرات الاستمارة	رقم الفقرة
تقيس	25	1	75	3	كيف تحصلت على الوظيفة التي تمارسها؟ مسابقة- مقابلة- دراسة ملف	1
تقيس	0	0	100	4	ماهو مجال عملك؟	2
تقيس	0	0	100	4	ماهو المنصب الذي	3

					تتولاه؟	
تقيس	25	1	75	3	هل منصبك يناسب تخصصك أو تكوينك؟	4
تقيس	25	1	75	3	من الذي وجهك عند حصولك على المنصب؟	5
تقيس	25	1	75	3	عند توليك لمنصبك لأول مرة كيف تعرفت على حقوقك و على واجباتك؟	6
تقيس	25	1	75	3	هل يوجد شخص مخصص لتوجيه العمال و تسيرهم؟ و ماهو منصبه؟	7
تقيس	25	1	75	3	هل تعلم إذا كانت هناك قوانين و دساتير تحدد مالك و ما عليك؟	8
لا تقيس	75	3	25	1	إذا كانت اجابتك بنعم فكيف تعرفت على هذه القوانين؟	9
تقيس	0	0	100	4	كيف عرفت قيمة راتبك الشهري؟	10
تقيس	25	1	75	3	هل يوجد موجه في عملك يعرفك بما هي مراحل ترقيةك؟	11
لا تقيس	75	3	95	1	إذا كانت اجابتك بنعم فمن هو هذا الشخص؟	12
لا تقيس	75	3	25	1	إذا كانت اجابتك بلا فكيف تعلم مراحل الترقية بمنصبك الذي تتولاه؟	13
تقيس	25	1	75	3	كيف تعرفت على الإجراءات القانونية في حالة مرض؟	14
لا تقيس	75	3	25	1	هل تعمل بنفس الحجم الساعي للمرأة؟	15
لا تقيس	75	3	25	1	هل ترى أن المرأة تحظى بتجاوزات قانونية فيما يخص عطلها المرضية؟	16
لا تقيس	75	3	25	1	هل ترى أن المرأة تحظى بتجاوزات قانونية فيما يخص عطلها المرضية؟	17

لا تقيس	75	3	25	1	هل ترى أن من حق الرجل الحصول على عطلة عند ولادة طفله؟	18
---------	----	---	----	---	-------------------------------------------------------	----

الثبات تم حسابه عن طريق التجزئة النصفية بحيث قدرت نسبته عبر معادلة ألفا كرونباخ ب 0,833 و 0,975

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	.833
		N of Items	8 ^a
Spearman-Brown Coefficient	Part 2	Value	.986
		N of Items	7 ^b
		Total N of Items	15
		Correlation Between Forms	.950
		Equal Length	.975

Unequal Length	,975
Guttman Split-Half Coefficient	,705

a. The items are: VAR00001, VAR00002, VAR00003, VAR00004, VAR00005, VAR00006, VAR00007, VAR00008.

b. The items are: VAR00008, VAR00009, VAR00010, VAR00011, VAR00012, VAR00013, VAR00014, VAR00015.

الصدق بألفا كرونباخ بحيث قدرت نسبته ب 0,957 و هي نسبة دالة احصائيا تدل على صدق المقياس

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,957	15

الفروق بين الذكور و الاناث من حيث الحقوق والواجبات

Group Statistics

COD	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
LOI 1	27	3,52	1,503	,289
LOI 2	26	4,27	1,002	,197

الفروق بين المؤسسات العمومية و الخاصة من حيث التعرف على الحقوق و الواجبات

Group Statistics

	FONC TION	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
LOI	1	31	39,74	10,536	1,892
	2	22	41,95	13,689	2,918