

ملخص:

إنّ قوانين العمل جاءت من أجل ثنائية "الدولة، الموظف" لتلبي مطالب ذات طابع إقتصادي وطابع سياسي ولحماية قوى الإنتاج، وأي دولة مطالبة بإحداث التوازن بين الضرورات الاقتصادية وحماية قوى الإنتاج، حيث تجاوز الإهتمام لتنظيم العمل إلى إمكانية المحافظة عليه أو خلق منصب عمل جديد، وإنّ أي دولة تحتاج إلى عملية تنميتها وبناءها وتنظيمها إلاّ بعمال وموظفين الذين يعتبرون عقلها المفكر والمنفذ عن طريق جهاز الوظيفة العامة، فالدولة الجزائرية اهتمت بعد إستقلالها بتطوير قوانين الشغل والوظيف العام وفق النظام المغلق كحتمية بحث عن حقوق الإنسان من جهة، ومن جهة أخرى إعادة صياغة قوانين الوظيفة العمومية بما يتوافق والتنمية التي مرت بها الجزائر واتفاقياتها مع الشركاء الاجتماعيين لضمان حياة الموظف وحياة المؤسسات.

الكلمات المفتاحية: قوانين العمل، الوظيفة العامة، سوسيولوجية النسق القانوني

Abstract:

Labor laws She came are in order to for dualism of the "state, employee" to meet demands of an economic and political nature and to protect the productive forces. Any country is required to strike a balance between economic necessities and the protection of the productive forces. Where attention has gone beyond organizing work to the possibility of maintaining it or creating a new job position, And that any country needs to be developed, built and organized only by workers and employees who regard her mind and executor through a organ the General function, After its independence, the Algerian state has been interested in developing the laws of employment and public employment in accordance with the closed system as an inevitable search for human rights on the one hand. On the other hand, reformulation of the General function laws in line with the development experienced by Algeria and its agreements with the social partners to ensure the life of the employee and the life of the institutions.

Keywords: Labor Laws. General function, Sociology of Legal System.

دور النسق القانوني في

تشكيل وحراك الطبقة

العماليّة (1962-2014)

*The role of the legal system in
the formation and mobility of
the working class*

أ/ عائشة بليح

جامعة زيان عاشور (الجزائر)

taouazone@yahoo.fr

حياة ساهل

جامعة زيان عاشور (الجزائر)

relationsexterieur@gmail.com

قوانين الوظيفة العمومية بين العدالة الاجتماعية ومرحلة

البناء والتشيد

إنّ الدولة الجزائرية بعد الاستقلال عمدت إلى تنظيم مجال قانون الوظيفة العامة، وذلك بالنظر لمجموعة من الاعتبارات الموضوعية إذ أنّ قطاع الوظيفة العامة يُعتبر أهم وأكبر مستخدم على الإطلاق نظرًا للوظيفة التقليدية التي تضطلع بها الدولة في هذه الحالات والمتمثلة في إيجاد مناصب شغل للمواطنين، وأهم مجال تتحرك فيه الدولة بجرية أكبر هو الوظيفة العامة من دون شك (عبد السلام سالي 2011، ص 44)، وهاته الأخيرة تولدت أو نظر في إعادة إنتاجها وفق الظروف التي مرّ بها الجزائريون في فترة الإستعمار، وهو تكريس مبدأ الديمقراطية والالتحاق بالوظيفة العمومية، والذي جاء كرد فعل عن حرمان الجزائريين من تولي الوظائف العمومية في الحقبة الاستعمارية، وذلك بفتح المجال أمام كل الأشخاص الذي تتوفر فيهم شروط الجدارة ولم يكن سلوكهم مناهضا لمصالح الثورة والوطن أثناء حرب التحرير للإلحاق بالوظائف العمومية، ويُعتبر مبدأ المساواة الذي أقره القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، من أهم المبادئ التي تتحقق بفضلها ديمقراطية الوظيفة العامة، فهذه المهمة لم تكن سهلة، لأن الإدارة الجزائرية وجل مؤسسات آنذاك كانت تشتكي من نقص في العناصر الفنية اللازمة، فلم يكن لديها من الموظفين العموميين سوى عدد محدّد من الإطارات الحديثي الخبرة، الذين جرى توظيفهم على وجه السرعة، ولمحاولة تحقيق هاته الأهداف أبقت الجزائر على نظام الوظيفة المغلقة، التي تهدف إلى إضفاء طابع الديمومة الوظيفية التي تقتضي تفرغ الموظف لخدمة الدولة، حيث يكون الموظف في ظل هذا النظام في وضعية قانونية وتنظيمية معينة (هاشمي خرفي، 2010، ص 14)، ولقد حدّد المشرع الجزائري مجال تطبيق قانون الوظيفة بجميع الموظفين الذين يمارسون نشاطهم في المؤسسات والإدارات العمومية، ثم حدّد المشرع المقصود بكل من المؤسسات والإدارات العمومية في مفهوم الأمر المنظم للأحكام الوظيفة العامة بـ: المؤسسات العمومية، والإدارات المركزية في الدولة، والمصالح غير الممركزة في الدولة، والمصالح غير الممركزة التابعة لها

والجماعات الإقليمية والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، المؤسسات ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني، المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والتكنولوجي، وكذا كل مؤسسة عمومية يمكن أن يخضع مستخدمها لأحكام هذا القانون الأساسي (المادة 02 من الأمر رقم 03/06)، ونستنتج أن مجال تطبيق قانون الوظيفة العمومية وهي بحد ذاتها أخذت في الاتساع أي استوعبت كل مؤسسات المنتجة وغير منتجة وتسمى بالقطاع العام وهذا لثلاثة أسباب حسب تصورنا السبب الأول محاولة تطبيق العدالة الاجتماعية وحقوق الإنسان للفرد الجزائري الذي عانى الويلات في الفترة الاستعمارية والسبب الثاني حاول الرئيس الراحل هواري بومدين تضيق المجال للقطاع الخاص في الاتساع أي عدم محاولة إعطاء له دور في إنتعاش الدورة الاقتصادية وبالتالي التوظيف والتشغيل في هذا القطاع يقل، وبهذا ارتبطت سياسة التشغيل في تلك الفترة بالنظام الاقتصادي المنتهج بمهية الساسية الاقتصادية التي تحدد دور الدولة وكيفية تنظيمها للحق في العمل، والسبب الثالث حسب تصورنا تكريس مبدأ المركزية وخضوع الموظفين للسلطة الرئاسية السّلمية وتقيده بما حدّده له القانون الخاص بالوظيفة العمومية، أي من خلال نظام بيروقراطي محاولة السيطرة والهيمنة على كافة مناحي الحياة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية للبلاد، وهذا ما يُعاب على نظام الاشتراكي الذي تبناه الرئيس هواري بومدين فمن مميزات هذا النظام

1/ مرحلة صيانة قوانين الوظيفة العمومية بعد الاستقلال

1962 – 1966:"

إنّ وصف واقع العمل في الجزائر من خلال ما ينتجه أفرادها من تصورات حول عناصره ومفاعيله المركبة له، وتفعيل وتنشيط موضوع العمل كقيمة مركزية عبر محاولة فهمية لمركباته الثلاثة " عقل الأفراد (تمثلات)، العمل، الواقع المجتمعي" والذي ينمط وفق تصورين، تصور مادي إقتصادي يقوم على قيمة إقتصادية من خلال الأجر المتقاضى، وتصور إجتماعي وفق محددات الإنتاج، التي كانت بعد الاستقلال شبه منعدمة ببطالة مقنعة في أوساط أفراد المجتمع، فكيفت قوانين الوظيفة العمومية حسب

مبدأ المساواة، والعرفان بالجميل لمن ضحوا بأنفسهم في سبيل الوطن، وخَيْرُ وسيلة لتحقيق ذلك هي تمكّنهم من الالتحاق بالوظائف المحجوزة وصدرت نصوص لتنظيم أوضاع قدماء المجاهدين والمساجين والمعتقلين المناضلين، ضمان حياتهم الاجتماعية وتخفيف شروط التوظيف في حقهم بالأمر رقم 503/62 المتضمن التدابير المشجعة للدخول في الوظيفة العمومية (المرسوم رقم 503/62)، وكذلك القانون رقم 321/63 المؤرخ في 1963/08/31 والمتمم بالقانون رقم 42/64 المؤرخ في 1964/01/27، وقد تبنت الجزائر هذا النظام عبر مختلف التشريعات المتعاقبة الخاصة بالوظيفة العمومية لكن في حدود متفاوتة، وفي نفس السياق حسب تصورنا تم التوظيف في المناصب العليا ففي ظل الأمر رقم 133/66 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ساد نظام الحزب الواحد هذا القانون: "يمكن للسلطات السياسية أن يُعيّن بطريقة تقديرية في بعض الوظائف العليا مرشحين يختارون إما لتقنياتهم وإما لاعتبارات رجعية إلى قيمهم الأخلاقية أو لشعورهم بمصالح الثورة".

ولقد نصت المادة 09 من نفس الأمر على أن: "تحدد مرسوم الوظائف العليا التي تُترك التعيين فيها لقرار السلطة السياسية، والتعيين في هذه الوظائف قابل للعزل وتطبيقا لهذه المادة صدر المرسوم رقم 140/66 (المرسوم رقم 140/66) المتعلق بالوظائف العليا حيث نصت المادة الأولى على هذه الوظائف ووزعتها بين رئاسة مجلس الوزراء، الإدارة المركزية، وزارة الشؤون الخارجية وزارة الداخلية، وزارة المالية والتخطيط ووزارة التربية الوطنية ويلاحظ على هاته المادة أن ليس هناك تفصيل وتحديد للجهة التي لها حق التعيين إلا ما جاء في نص المادة 09 من الأمر رقم 133/66 السابق الذكر عندما أشار إلى السلطة السياسية، إعتبار أن رئيس الجمهورية في هاته الفترة هو نفسه الأمين العام للحزب الحاكم فهو إذن من يملك سلطة التعيين.

ومن خلال هذا كله نستنتج أن الدولة الجزائرية كانت مطالبة بالحماية الاجتماعية من خلال إحداث مناصب عمل

وتقرير مبدأ المساواة للإلتحاق بالوظائف العمومية وينصرف مدلول مبدأ المساواة إلى مَعْنَيَيْن المساواة القانونية، والمساواة الفعلية في التوظيف ومن بين صور المساواة المساواة بين الجنسين وهذا ما ذكر في أول قانون أساسي للوظيفة العمومية الصادر 1966 إذ نصت المادة 05 منه على أن: "ليس هنالك أي تمييز بين الجنسين في تطبيق هذا القانون الأساسي مع الاحتفاظ بالشروط المتعلقة بالاستعداد البدني أو الواجبات الخاصة لبعض الوظائف المحددة بالقوانين الأساسية الخاصة".

إنّ الباحثين لسوسيولوجية قوانين الوظيفة العمومية في المرحلة الانتقالية والتي في الأصل كانت هاته الأخير امتداد للقوانين الفرنسية بسبب فراغ التشريعات ما لبثت أن أظهرت عند تطبيقها عدّة نقائص لاسيما ما يتعلق بالإحكام الخاصة بالتوظيف عن طريق المسابقة، ومفهوم الجدارة العلمية في استحقاق المنصب وذلك لعدم توفر المترشحين الحائزين على المؤهلات الضرورية للالتحاق بمختلف الوظائف، بسبب الفراغ الكبير الذي خلقه المستعمر لاسيما بفعل الهجرة المكثفة للعديد من قدماء الموظفين الفرنسيين، وصعوبة استخلاصهم بموظفين جزائريين جاهزين يتمتعون بمؤهلات كافية تمكّنهم من توليه الوظائف المتخصصة، هذا ما جعل الحكومة تسعى إلى الخروج من هذه المرحلة الانتقالية ومحاولة تكييف وتطوير الوظيفة العمومية بإعادة النظر في مبادئها وأساليب تنظيمها.

2/ مرحلة تكييف قوانين الوظيفة العمومية "1966 - 1978":

إنطلقت هذه المرحلة في عام 1966، أرادت من خلالها الجزائر تكييف وظيفتها العمومية من أجل تحقيق التنسيق والانسجام وذلك من خلال مراجعة المبادئ الأساسية التي تقوم عليها الوظيفة العمومية الفرنسية.

وقد أكد المشرع الجزائري على أهم المبادئ التي تقوم عليها، كالبنیان الهرمي وسلم الأسلاك والرتب، والفصل بين الرتبة والوظيفة، ليقصر الأمر على إسترداد وتبني نموذج ليبرالي كثير المساوئ لبعده عن الأهداف والغايات التي رسمها ميثاق الجزائر 1964، وبالرغم من هذا التباعد في التوجه والأهداف، فقد

شهدت هذه المرحلة اعتماد جملة من المبادئ هي (سعد مقدم 2006، ص73):

- إقرار مبدأ ديمقراطية الوظيفة العامة.
- مساواة المواطنين في تولي الوظائف العامة.
- حق الموظف في المشاركة في تسيير حياته المهنية بواسطة مختلف اللجان الاستشارية.

تُوجت هذه المرحلة بصدور الأمر رقم 133/66 المؤرخ في جوان 1966 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لتتوالى بعده مختلف القوانين الأساسية الخاصة بفروع نشاطات قطاع الوظيفة العمومية.

ولقد جاءت هذه الأحكام القانونية والتنظيمية كمحاولة للتخلص من ضغط الماضي الاستعماري وعيوبه التي برزت بعد الاستقلال وطيلة الفترة الانتقالية ولما كانت الإدارة الجزائرية في حاجة إلى تنظيم وتطوير، فإن إصلاح 1966 أعطى تصور بما ينبغي أن تكون عليه الوظيفة العمومية مستقبلا، مما أدى إلى إتخاذ عدّة إجراءات (سعد مقدم 2006، ص74):

الاهتمام بمنظومة التكوين الإداري، وذلك بإنشاء معاهد ومدارس لتكوين المختصين قصد مواجهة الاحتياجات المتزايدة، حيث شهدت سنة 1964 ميلاد المدرسة الوطنية للإدارة ENA والمكلفة بمهمة الإعداد والتأهيل للإطارات قبل الالتحاق بالوظائف العامة، وتم إنشاء مراكز للتكوين الإداري سنة 1988، متخصصة في تكوين أعوان التحكم والتنفيذ في مختلف الأسلاك والرتب.

الاهتمام بانسجام شبكة الأجور والمرتبات، حيث قامت السلطات المكلفة بالشغل سنة 1974 بإنشاء لجنة وطنية عهدت لها مهمة دراسة واقتراح سياسة وطنية لانسجام الأجور والمرتبات بين قطاع الوظيفة العمومية والقطاع الاقتصادي.

الاهتمام باستقرار في القطاع الوظيفة العمومية بعد هجرة الكثير من الموظفين، وذلك بمراجعة طريقة تحديد الأجور والتصدي لبعض الظواهر السلبية للإدارة الجزائرية.

وعلى الرغم من محاولات التطوير والتكييف التي كان يهدف القانون الأساسي العام للوظيف العمومي لسنة 1966

تحقيقها، والإجراءات المتخذة بعد صدوره إلا أن هذا الأخير بقي يتميز بـ (سعد مقدم 2006، ص74):

طابعه غير الكامل الذي برز خاصة عند فشل توسيعه إلى القطاعات الأخرى.

الانحراف في تطبيقه بسبب اتخاذ القوانين الأساسية الخاصة طابعا عاما، في حين كان الهدف منها التكفل بخصوصيات الإدارات مختلفة.

إن طموح السلطة السياسية في هاته الفترة لإحداث تغيير جذري بمس كل مناحي الحياة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والخدماتي بواسطة القطاع العمومي الذي أُعتبر أداة رئيسية لتحقيق التوازن الاجتماعي الجهوي، وخلق مناصب وإعتباره أيضا وسيلة وأداة إستراتيجية لتحقيق مجموعة مختلفة من الأهداف السالفة الذكر لتجسيد الهيمنة والسيطرة على أمور الدولة من خلاله بجهاز إداري بيروقراطي.

فحسب تصوري كباحثة أنّ قوانين الوظيفة العمومية لها السبب الرئيسي في تفعيل القطاع العام وتفخيم دوره من خلال سياسة الرئيس هواري بومدين الذي أراد فيها التحويل الجذري للمجتمع ومحاولة تبني سياسة التصنيع، والاهتمام بتوسيع قطاع الخدمات والإدارة والتي تم التوزيع فيها العمالة بأسلوب غير عقلاني وساعد في ذلك إحداث قوانين جديدة في الوظيفة العمومية من أجل إدخال أكبر عدد ممكن من العاطلين عن العمل في هاته القطاعات مثال ذلك إحداث أسلاك جديدة ومناصب جديدة، فانعكس هذا على تمثلات أفراد المجتمع اتجاه هذا القطاع ومحاولة العمل ضمنه لما يكفل لهم أمانا وظيفيا وحماية كبيرة، وضمان حقوقهم وترقيتهم وصولا إلى التقاعد كفلها القانون الأساسي.

وبهذا تغيرت قيم العمل في هاته الفترة وما تبعها من فترات لاحقة بسبب التحولات والتغيرات تبعا للسياسة الاقتصادية التي انتهجها الرئيس هواري بومدين والتي أثرت على تفضيلات الأفراد واتجاهاتهم واختياراتهم المهنية ضف إلى ذلك القضاء على الحرف اليدوية والطوائف المهنية وطميش القطاع الخاص وعدم إعطاء له صورة جيدة في أذهان المواطنين لهدم الاستقرار فيه كل

إنطلقت هذه المرحلة رسميا سنة 1978 بصدر القانون الأساسي العام للعامل رقم 12/78 المؤرخ في 05 أوت 1978، والتي استمرت إلى غاية 1990.

وكان الهدف من هذه المرحلة الجديدة هو توحيد عالم الشغل من جهة والعمل على إعادة تنظيمه وتطويره من جهة أخرى، لاسيما فيما يتعلق بحقوق العامل وواجباته في مختلف قطاعات الشغل دون تمييز بينها، وذلك في محاولة يائسة للاستجابة لمتطلبات المجتمع ومقتضيات التنمية التي تتطلب ديناميكية ومرونة أكثر في مجال التسيير والإدارة.

فالسجلات العمومية كانت تعتقد في هذه الفترة بأن الوظيفة العمومية الحالية لا يمكنها القيام بدور المحرك للتنمية، إلا إذا كانت الوظيفة العمومية الوطنية بمعنى دمجها مع النظام السياسي والاقتصادي والاجتماعي والثقافي للبلاد أي الانتقال من مرحلة التكييف والانسجام إلى مرحلة الإصلاح الهيكلي لمختلف البنيات المتوارثة، يجعلها محركا أساسيا للتنمية الشاملة للمجتمع، والقضاء على ظواهر البيروقراطية التي تنسب لنظام الوظيفة العمومية.

ولقد اعتبر كل عامل مستخدم، كما اعتبر قطاع الوظيفة العمومية دون ذكر تسميته من فروع قطاع الشغل، يخضع شأنه في ذلك شأن باقي فروع النشاط الأخرى إلى قانون أساسي نموذجي (طيب سعيد، 2005، ص 17).

ونظرا لمكانة قطاع الوظيفة العمومية في المجتمع، فقد خصه المشرع بأحكام نوعية، تمثلت في صدور القانون الأساسي النموذجي لعمال الإدارات والمؤسسات العمومية وذلك بموجب المرسوم رقم 59/85 المؤرخ في 23 مارس 1985، لكن دون الإفصاح عن طبيعته وترتيبه القانوني هل جاء بديلا للقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الصادرة 1966؟ وإذا كان الأمر كذلك فلماذا لم يتم إلغاؤه نهائيا واستبداله بنص قانوني من نفس الدرجة أو أكثر؟ أم تجاهله نهائيا؟ (سعد مقدم 2006، ص 93).

وظلت هذه الإشكاليات مطروحة في الممارسة العملية على المسيرين والقضاة على السواء، بخصوص المنازعات الإدارية

هاته العوامل دفعت بالمواطنين أن يتجهوا ويبحثوا عن العمل ضمن الوظيفة العمومية وأبرز هذه العوامل (تريكي حسان، 2017، ص 211):

إنجذاب الأفراد إلى العمل في الوظيف العمومي، لما يوفره من راتب مضمون، ووظيفة مستقرة ومكاسب أخرى كالضمان الاجتماعي، التقاعد والخدمات الاجتماعية.

النظرة الاجتماعية للعمل الإداري وما يمنحه من مكانة إجتماعية وسلطة تزيد من قوة جاذبية على المستوى الاجتماعي، حيث يرى مصطفى بوتفوشة أن " في التمثل الاجتماعي التقدم يكمن في العيش في الحضر وفي الوظيفة العمومية أو العمل المأجور، وعلى المستوى الثقافي أغلبية الشباب يحملون نظرة مهتزة عن الحياة بفعل التحولات الاجتماعية الجارية، والتي جعلتهم يتمنون حياة مهنية كالياقات البيضاء وضمان أجر أكثر من دون بذل جهد أو إتعاب النفس.

نفور الأفراد في العمل في القطاع الخاص، والذي مازال في الجزائر تسيطر عليه ذهنية مختلفة، حيث لا يتمتع العمل بأدنى الحقوق يسودها الاحترام بين صاحب العمل والعامل، إذ تنتشر على نطاق واسع في القطاع الخاص مظاهر الاستغلال في أبشع صوره.

عدم جاذبية العمل في المجال الاقتصادي الذي أصبح رمزا لعدم الاستقرار وانعدام الأمن الوظيفي، بفعل عمليات الخصخصة والتسريح الجماعي للعمال وغلق وإفلاس الشركات العمومية، إضافة إلى ما يتطلبه من مهارة وتخصص وتكوين، يفقدونها أغلبية المقبلين على سوق العمل في الجزائر.

ومما أستخلص أن إنجذاب الأفراد للعمل في الوظيف العمومي مرتبط بالفكرة التي يحملها الأفراد عن هذا القطاع، فقد كان يشكل رمزا لممارسة السلطة التي كان الجزائريون قد حرموا منها لعقود طويلة تحت الاحتلال ولهذا كان العمل فيه هو بمثابة ممارسة للسلطة ولعل ذلك هو الذي دفع ببيير بورديو للقول بأن الوظيف العمومي في الجزائر كان يعد جنة المهن (تريكي حسان، 2017، ص 212).

3/ مرحلة توحيد عالم الشغل "1990-1978":

بدأت الطبقة العمالية في إمتلاكها ، ويتميز بطول المدة التي تستعمل كوسيلة للضغط ونستخلص أن النقابة من خلال فعلها الاجتماعي التي قامت به دلالة على المطالبة بإستمرارية في تحسين الحياة المهنية والاجتماعية للعامل والذي ينعكس على تمثلات المواطنين حول الشغل في مهنة وقطاع معين الذي يروونه مناسباً مستقبلاً.

ولم نلاحظ منذ الاستقلال إلى غاية اليوم أنّ للنقابة الجزائرية دور في إستقطاب اليد العاملة بطريقة مباشرة لكن كما أسلفنا الذكر أن منطق الفعل الاجتماعي لها في تحسين أوضاع الطبقة العاملة في القطاع العام بصفة عامة انعكس على تمثلات أفراد في اختيار الوظيفة.

4/ مرحلة إحداث القوانين لإصلاح الوظيفة العمومية 1990-2010:"

هذه المرحلة شهدت كذلك بمناسبة صدور دستور 1989 ، تراجع المشرع عن الخيار الإشتراكي والانتقال نحو النمط الليبرالي كخيار استراتيجي لإخراج البلاد من الأزمة التي تعيشها ، ولكن هذا الاتجاه الليبرالي القائم على مبادئ الديمقراطية كمجرد خطاب صوري وشكلي فقط ولا يعكس حقيقة الواقع بحيث تم في سنة 1990 إصدار قانون يُنظم علاقات العمل الفردية والجماعية في العمل بين الأجراء والمستخدمين (الجريدة الرسمية رقم 1990/17).

يُعتبر القانون المتضمن تنظيم علاقات العمل الفردية والجماعية عن العمل بين العمال والأجراء والمستخدمين من الإجراءات التنظيمية التي استحدثها دستور 1989 ، في إطار برنامج الإصلاحات التي تضمنها ، وبالرغم من أنّه جاء بنموذج تنظيمي حديث يقترب إلى متطلبات وخصوصيات السياق الاقتصادي والاجتماعي للمؤسسات والإدارات ، غير أن محتواه بقي محافظاً على قيم ومبادئ ذات البعد الاشتراكي ، وذلك يظهر جلياً من خلال تمسكه بضرورة تسيير وتنظيم جميع القطاعات بما فيها الإدارية والاقتصادية بالرغم من خصوصيات كل قطاع (رميني جمال، 2017، ص320).

المطروحة بسبب إختلاط الأحكام التي تخضع لها الإدارة العمومية وأعوأها ، بالأحكام التي تشمل باقي قطاعات الشغل الأخرى وعملها في إطار توحيد عالم الشغل من خلال القانون الأساسي العام للعامل.

وعليه فإن المشرع لم يكن واضحاً في سياسته التشريعية بهذا الصدد ، مما أدى إلى المزيد من الغموض في النصوص التنظيمية ، والسبب في ذلك حسب بعض المختصين في القانون والإدارة العامة ، يعود إلى كون فكرة توحيد عالم الشغل التي جاء بها إصلاح 1978 لم تكن معالمها قد تبلورت وترسخت في ذهن المشرع على إعتبار أنه لم يُلغ القانون الأساسي وخصائصه ونطاقه.

ولقد زادت هذه الوضعية ، عالم الشغل عامة ، وقطاع الوظيف العمومي خاصة تعقيدا ، فأثقلت الترسنة القانونية والتنظيمية ، مهمة المسيرين لاسيما في قطاع الوظيفة العمومية ، حيث تعذر عليهم في هذا الإطار الاهتمام إلى معالم وميكانيزمات يركزون عليها في التنظيم والتسيير ، لينتقل هذا الغموض إلى القضاة الذين إختلطت عليهم في الكثير من الحالات معالم الاختصاص فالكثير من الأحكام القضائية التي أفرزتها الممارسة العملية المتعلقة بالمنازعات الفردية في قطاع الوظيفة العمومية ، غالباً ما كانت تفصل فيها الغرف الاجتماعية بالمحاكم العادية والتي هي أصلاً من إختصاص الغرفة الإدارية لدى المجالس القضائية (سعد مقدم، 1993، ص10).

كما عرفت الإدارة العمومية خلال هذه الفترة تقلبات كبيرة أدت إلى زعزعت استقرار هذا القطاع والقضاء على تحفيز الموظفين الذين فقدوا مميزاتهم ضمن هذا الإطار القانوني (سعد مقدم، 1993، ص11) ، مما دفع بالموظفين للتعبير عن المطالبة بتعزيز مكانتهم والحفاظ على مطالبهم من خلال إما الانخراط إلى النقابة أو إعلان ذلك بتكرار الاضرابات المتتالية التي كانت هاته الأخيرة تتجسد في شكلين : إضراب تعبيري والذي يُعبر عن التجديد المستمر للفئة العمالية وتكون مدة الإضراب قصيرة والشكل الثاني إضراب أداتي والذي ظهر بعد ظهور ملامح الفشل للمشروع الوطني وهو يعبر عن التجربة القصيرة التي

ولقد تميزت هذه المرحلة بجملة من الاعتبارات التي شجعت على عملية الإصلاح، نذكر منها:

محدودية العمل بأحكام القانون الأساسي للوظيفة العمومية لعام 1966 حيث كان من بين الأسباب التي عاقت التطور التدريجي المنظم والمنسجم لتعداد المستخدمين.

عدم التحكم في التوظيف لغياب نظام صارم في الانتقاء، والدليل على ذلك في نص قانون 11/90 في مرحلة تثبيت العامل "إن عجز العامل في إثبات قدراته وخبرته في منصب معين خلال فترة التجربة لا يؤدي إلى فسخ العقد وإنما يمكن تثبيته في منصب أقل درجة ومستوى وفقا لما يتناسب مع قدراته" (رشيد واضح 2003، ص 95)، وهو الوضع الذي فرضه التوسع والتنوع في مهام الدولة لاسيما في المجال الاقتصادي، حيث أثر كثيرا على انسجام الوظيفة العمومية وفلسفتها.

إتسام النظام القانوني المطبق على أعوان الدولة بالغموض والإلتباس على اعتبار أن العديد من الأحكام المتخذة عبر مراحل تطور الوظيفة العمومية تمت تحت تأثير المقتضيات الآتية أو الأحداث الظرفية مما ساعد على تحريف رسالته (Mohamed Cherif Belmihoub, 15-17guin2005,p10).

مما دفع بالدولة إلى الالتجاء إلى الخوصصة كحل وتحويل المؤسسات العمومية الجزائرية (القابلة للخوصصة طبعاً) بناء على أسباب مختلفة منها أسباب داخلية التي تجسدت فيما يأتي:

- فشل القطاع العمومي.

- ضعف الإنتاجية.

- غياب المنافسة.

- اللامعالية الاجتماعية.

- احتكار القطاع الحكومي.

- الرؤى الاقتصادية الضيقة للدولة.

وضعية الاقتصاد الوطني الذي عرف تدهورا كبيرا خاصة بعد الانخفاض الذي حصل في أسعار النفط مما زاد من تقليص الميزانية بالعملة الصعبة ما بين سنتي 1988-1995.

وبجول سنة 1990 تمت المصادقة على قانون 11-90 المؤرخ في 21 أبريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل، حيث فصل بين قطاعات الوظيفة العمومية والقطاع الاقتصادي، محاولا سد الثغرات وتفايدي النقائص التي خلفها القانون الأساسي العام للعامل، لذا نجد قانون 11-90 والمتعلق بعلاقات العمل قد إعتبر الاتفاقيات الجماعية مصدرا حقيقيا وهاما لقانون العمل الإتفاقي حيث أصبحت الاتفاقيات الجماعية قانونا مهنيا الباب السادس (قانون 11-90)، والأكثر من ذلك فإننا نجد بأن نص المادة 153 منه إعتبرت أنّ كل مخالفة لما نصت عليها الاتفاقيات الجماعية من مخالفات تشريع العمل يعاقب عليها طبقا لأحكام هذا القانون.

من خلال قراءة لقانون 11-90 وقانون 09-94 وما كتب حوله استخلصنا أن هذا القانون أتى لتنظيم الحياة المهنية للعمال والموظفين بعدما خوصصت المؤسسات العمومية ومحاولة الضبط الدقيق لكل حيثية من حيثيات المسار المهني بدءاً من عقد العمل و إنتهاء إلى الإحالة على التقاعد، وحسب رأينا هذا القانون أتى لضبط المخطط الاجتماعي داخل المؤسسة ويعتبر المخطط الاجتماعي بمثابة الحماية أو الوقاية من التسيّجات الاقتصادية التي تنفذها المؤسسات العمومية وذلك إمّا الاحتفاظ بعمل المؤسسة بالرغم من المشاكل الاقتصادية، وإمّا بتسهيل ذهابهم من خلال مساعدات تقدم لهم، وإمّا تكوينهم ليواكبوا تطورات العمل (Guirlet (C), 1992,p01).

والمخطط الاجتماعي عبارة عن مجموعة من الترتيبات القانونية الواجب مراعاتها من قبل صاحب العمل الذي ينوي تسريح العمال لأسباب إقتصادية لذا يمكننا ترتيب الشروط الواجب التقيدها فيما يأتي :

ضرورة أن يكون عقد العمل غير محدد المدة.

ضرورة أن يكون التسريح لسبب إقتصادي محض، ولا يتعلق بالتسريح الشخصي .

ضرورة أن يطبق بمؤسسة تشغل أكثر من عشرة عمال (المادة 05 من المرسوم التشريعي 09-94).

عدد العمال، وألزم المؤسسة بالاتفاق مع ممثلي العمال المنتخبين أو لجنة المشاركة بحسب ما نص عليه القانون (القانون 90-11)، يترتب العمال المعنيين بالتسريح آخذين بعين الاعتبار التدابير الآتية:

معيار الأقدمية والتأهيل : حيث يبدأ بالعامل الأقل أقدمية والأضعف تأهيلا.

معيار عائلي : إذ يبدأ بالعمال الذين يكفلون أقل عدد من الأفراد.

معيار وظيفي : يبدأ بالعمال الذين حصلوا وظائف مخصصة أو ذات أسبقية.

معيار إجتماعي : الأخذ بعين الاعتبار الوضعية الاجتماعية للعمال (عز الدين بوكربوط، الجزائر، 2008).

وما يُعيب على هذا القانون أنّ ترك لرب العمل حرية تسريح العمال وإعادة هندسة شبكة الموظفين ولم يوضح القانون الآليات الواجب اتباعها أو القرارات التي تفصل في الكيفيات التي يختار بها القوائم الاسمية . بل ترك حرية إتخاذ قرار إختيار من هي الفئة التي يلتزمها إجراء التقليل والاحتفاظ ببعض الآخر من العمال سيؤدي لا محال إلى إرتكاب أخطاء تقييمية خاصة إذا أقيمت على حساب المفاضلة والولاء والجهوية والقربا والمحسوبية من ناحية ، كما أنّ إعادة توزيع العمال الذين قد يفقدون مناصب عملهم يستلزم تدخل مؤسسات مختلفة غير المؤسسة المستخدمة لهؤلاء العمال " أي تحويلهم إلى مؤسسات أخرى " (المادة 07 من المرسوم التشريعي 94-09) ، كما يستلزم مصالح التشغيل والتكوين والإدارات المختصة لتقديم إعانات الدولة ومن المستلزمات الآتية لهذه المؤسسات هي الطلب على الاحتفاظ باليد العاملة الماهرة والمتخصصة وفقا للإستراتيجيات ما تتطلبه حاجات المؤسسات فقط سواء من الفئة العاملة المطلوبة (فنية ، إدارية ، يدوية) أو من المنتج وتجديده ، أو استخدام التكنولوجيات الحديثة (الأتمتية والإعلام الآلي ضمن سلسلة الإنتاج وغيرها) (عز الدين بوكربوط، الجزائر، 2008، ص619).

والجدير بالذكر أنّ رغم الطبيعة الإلزامية لإعداد المخطط الاجتماعي في المؤسسات الاقتصادية العمومية فإنّ ذلك لا يعني عدم تنفيذ التسريح بل أضحي حقا من حقوق صاحب العمل في تجسيده ، ويتضمن المخطط الاجتماعي تدابير محددة وهي تتميز بمرحلتين مختلفتين وهما :

المرحلة الأولى : وقد حددت قانونيا (المادة 07 من المرسوم التشريعي 94-90)، إذ تنطوي على مجموعة من الإجراءات وهي :

تكليف نظام التعويض : وهذا النظام التعويضي لم يحدد لنا بدقة في معناه فهل يقصد به الساعات الإضافية أو منصب العمل ، أو تعويض المنح.... إلخ.

إعادة دراسة أشكال مرتب العمال ومستوياتهم بما في ذلك مرتب الإطارات المسيرة أو تجميد الترقية.

تنظيم عمليات التكوين التحويلي لإعادة توزيع العمال.

إلغاء تدريجي للجوء إلى الساعات الإضافية.

إحالة العمال الذين بلغوا السن القانوني إلى التقاعد أو الإحالة المسبقة إليه.

تقسيم العمل واللجوء إلى العمل بالتوقيت الجزئي داخل المؤسسة.

عدم تجديد عقود العمل المحددة المدة.

المرحلة الثانية : فتشمل عمليتين ، وقد نصت عليها المادة كما يأتي (المادة 08 من المرسوم التشريعي 94-90):

تنظيم إعادة توزيع العمال بالاتصال مع فرع أو قطاع النشاط التابع له المصالح العمومية للشغل والعمل والتكوين المهني والإدارات القطاعية المتخصصة ، ويجب أن يتم التنظيم وفقا لمعايير ومقاييس أشارت إليها المادة 09 منه.

إنشاء أنشطة تدعمها الدولة إذا كان ذلك يخدم مصالح الإجراء المعنيين بإعادة التوزيع.

وتجسيد هذه التدابير بحق حماية العمال كونها تساعد على إيجاد حلول بواسطة ما تضمنه له بما يترافق مع التسريح ضف إلى ذلك بأن نصت القوانين إلى معايير محددة بشخص العامل ووضعيته في المؤسسة المستخدمة عند اللجوء إلى التقليل من

المرسوم 85-59 المؤرخ في رجب 1405 الموافق لـ 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية .

الأمر رقم 06-03 المؤرخ في جمادى الثانية 1427 الموافق لـ 15 يونيو 2006 المتضمن القانون الأساسي للتوظيف العمومية (عبد السلام سالمي، 2011، ص ص 44، 45).

وجاء الأمر رقم 06-03 (الأمر 06-03)، والذي يعد التحول الثالث في مسار الوظيفة العمومية ببيان جاء لتحديث الدولة أخذ بعين الاعتبار الحقائق الجديدة السائدة في الإدارة العمومية وكذا التحولات العميقة، السياسية، الاقتصادية والاجتماعية التي عرفت بها البلاد في السنوات الأخيرة، كما تضمن مبادئ عصرية متكيفة مع محيطها تكفل إعادة الاعتبار إلى مكانة الوظيفة العمومية ودورها في المجتمع، وضمان وحدودية قطاع الوظيفة العمومية، والمساواة في الحقوق والواجبات بين الموظفين، التشجيع على قيام إدارة محايدة وناجعة وقادرة على الاستجابة لتطلعات المواطنين، والتطور مع محيطها، والعمل على تكيف مهام الوظيفة العمومية مع الدور الجديد للدولة، لاسيما أن الموظف هو ممثل الدولة والمنفذ لسياستها، ومن هنا تتجلى مكانة الموظف، وبالتالي أهمية التوظيف، هذا الأخير الذي يعني الطريقة التي تمكن الإدارة العمومية من تلبية احتياجاتها من اليد العاملة من حيث العدد، النوعية، والمواصفات المطلوبة وإختيار أفضل العناصر المترشحة، متى توفر منصب شاغر، كما تتجلى أهمية التوظيف في كونه يضمن سير المرافق العامة بانتظام، وتحقيق المصلحة العامة التي تكفل قوانين الوظيفة العمومية تحقيقها، والتي يمكن تحقيقها إلا إذا تولى أمر الوظيفة العامة بكافة مستوياتها أفضل العناصر قدرة على تحمل المسؤولية، وعليه يعتبر التوظيف حجر الأساس في كل مؤسسات أو إدارة عمومية، حيث يتوقف إلى حد بعيد نجاح الإدارة عند القيام بمهامها على مدى حسن إختيار الموظف الكفء، وتعبئته في وظيفة تتلاءم ومؤهلاته، قدراته واستعداداته.

والواقع أن هذا الأمر 06-03 جاء من أجل تطوير وتكييف هذه الآلية القانونية مع المعطيات الجديدة المتعلقة بدور

وكخلاصة لقانوني 11/90 وتشريع 94 اللذين وضعهما المشرع من أجل تنظيم وإعادة هيكلة المؤسسات في ظل إقتصاد السوق والعمال وإبقاء على المهرة وترتب سن قوانين للتقاعد المسبق والذهاب الإرادي، ووسن مواد أساسية من أجل تنظيم الحياة المهنية للعامل في ظل التغيرات الاقتصادية والسياسية التي تعيشها البلاد والتي أفرزت نتيجة السياسات التي إنتهجتها في التسريح الجماعي وتفاقم في تعداد البطالين، إذ لم يراع المشرع في توازناته القطاعية الصناعية الاستراتيجية البعيدة المدى للتوظيف الوطني لأنّ التوظيف ذاته حاملا لايدولوجية شعبية وطنية شاملة أثرت فيها بعد على مردودية المؤسسات الاقتصادية العمومية وفعاليتها المطلوبة (عز الدين بوكربوط، الجزائر، 2008، ص 622).

5/ التوظيف في الوظيفة العمومية في ظل الأمر 06-03:

إن تشريع الوظيفة العمومية في الجزائر مرّ بمراحل مختلفة منذ الاستقلال حتى الوقت الحالي يسير تبعا للنظام الاقتصادي والسياسي للدولة وتبين التعديلات التالية المتتابعة حجم هذه التحولات:

أمر رقم 66 - 133 المؤرخ في 12 صفر 1386 الموافق لـ 02 يونيو 1966 المتضمن القانون الأساسي للتوظيف العمومية.

أمر رقم 66 - 134 المؤرخ في 12 صفر 1386 الموافق لـ 02 يونيو 1966 المحدد لكيفيات تطبيق الأمر 66 - 133 المؤرخ في 12 صفر 1386 الموافق لـ 02 يونيو 1966 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على المؤسسات والهيئات العمومية.

المرسوم رقم 66-136 المؤرخ في 12 صفر 1386 الموافق لـ 02 يونيو 1966 المتضمن القواعد المطبقة على الموظفين المتعاقدين والمؤقتين في الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية.

المرسوم التنفيذي 78-12 المؤرخ في 01 رمضان 1398 في 05 غشت 1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل.

وعوامل تاريخية أبرزها تأثر المشرع الجزائري بالمشرع الفرنسي في هذا المجال ، كذلك لعدة مبررات نذكر أهمها :

العمل على تكريس ديمقراطية الالتحاق بالوظائف العامة وذلك كردة فعل طبيعية على حرمان الجزائريين من الالتحاق بالوظائف العمومية أثناء الفترة الاستعمارية جراء الإجراءات التمييزية التي كانت تتخذ ضدهم.

المحافظة على توازن المرافق العامة التي ورثت عن الاستعمار الفرنسي وضمان إستمرارها خاصة في ظل شغورها من الموظفين الفرنسيين ، وتتميز الوظيفة في هذا النظام بالدوام والاستقرار ، وذلك لأن الموظف يتفرغ لها ويكرس لها حياته حتى التقاعد ، لكن الأمر 03-06 حالف القوانين التي مرت بها الوظيفة العمومية وأدخلوا صفة التعاقد إذا تضمن الفصل الرابع 06-03 حيث جاء في هذا الفصل أنه "تخضع مناصب الشغل التي تتضمن نشاطات الحفظ والصيانة والخدمات إلى نظام التعاقد" (المادة 19 من الأمر 03-06)، أي لا يخول شغل هذه المناصب الحق في اكتساب صفة الموظف أو الحق في الإدماج في رتبة من رتب الوظيفة العمومية أي يكون التعاقد من أجل تعويض الشغور المؤقت لمنصب الشغل.

إن المشرع الجزائري لما أدرج عقود العمل محددة المدة فإنه قام بذلك لأسباب عديدة وخاصة الاقتصادية والمتمثلة في أنه قد تحتاج الإدارة لأعوان يقومون بمهام لمدة معينة ، ثم يتم تسريحهم بمجرد نهاية مدة العقد ، أو يتم إبقائهم عند إقتضاء الحاجة ، وهذا ما يتعارض مع النظام المغلق التي تعطي صفة التعيين والتثبيت ، إذ يحرم الموظف في صفة التعاقد من الحماية القانونية المقررة ، ذلك أن هذا العقد قد يلجأ لفسخه من طرف الإدارة دون أن تكون هذه الأخيرة ملزمة بالمرور عبر الإجراءات المنصوص عليها قانونا لحماية الموظف العام (عبد السلام سالمي ، 2011، ص 58 ، 59)، وحسب تصورنا أسقط مبدأ المساواة في تولي الوظائف العامة أي المساواة القانونية والتي نصت في المادة 07 في الفقرة 02 من القانون 12/78 "أنّ العمال سواسية في الحقوق والواجبات يتقاضون عن العمل

الدولة في الحقوق والواجبات وضمانات الموظف العام وتحديد المسؤوليات القانونية المهنية والإدارية والمبدئية لكل من الإدارة العامة والموظف العمومي ، ومن بين الأهداف الأساسية للقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية نذكر :

تكييف مهام الوظيفة العمومية "إستراتيجية إدارة الموارد البشرية" مع الدور الجديد للدولة (مجلة الفكر البرلماني، 2006، ص 224).
تكييف عمليات الوظيفة العمومية مع المعطيات والمتغيرات السياسية، الاجتماعية ،الاقتصادية والعلمية والتكنولوجية الجديدة.

ضبط وتقنين قطاع الوظيفة العمومية بصورة تضمن وحدته وانسجامه العام وتحديد مسؤولياتها باعتبارها أداة من أدوات الدولة لأداء مهامها ووظائفها الأساسية.

العمل على إقامة نظام إداري وطني قوي وفعال ومن أجل الاستجابة الكاملة لتطلعات وإنشغالات المواطنين.

تطوير عملية تسيير الموارد البشرية في نطاق الوظيفة العمومية على أسس ومبادئ علمية قانونية والمتمثلة أساسا في المشاركة والتحفيز والاندماج في خدمة الدولة والمواطنين ، واحترام دولة القانون وحقوق الإنسان وحرريات المواطن.

دعم سياسة التكوين كآلية فعالة لتطوير الموارد البشرية.

ضمان إحترام قيم الحوار والتشاور والحياد والمساواة أمام القانون وفي الحقوق والواجبات بين جميع الموظفين.

تحديد الحقوق والواجبات والضمانات والمسؤوليات المختلفة بصورة جامعة مانعة للموظفين العموميين في الإدارة العامة الجزائرية.

تحديد وتحليل وتوصيف الوظائف " مناصب العمل " العامة.

رسم معالم سياسة شبكة الأجور في نطاق الوظيفة العامة.

تحديد طبيعة العلاقة القانونية بين الموظفين العموميين والإدارة العامة.

إن نظام الوظيفة العمومية يتطلب دراسة سوسيولوجية معمقة لما نلاحظ لها أثر كبير في تشكيل عدة متغيرات إجتماعية حول العمل سواء تمثلات الأفراد ، تحولات قيم العمل ،.. الخ ، ولقد تبنت الجزائر نظام الوظيفة العمومية المغلق ، نتيجة ظروف

الواحد أيجور متمائلة وينتفعون بمزايا واحدة إذا تساوا في التأهيل والمردود" (المادة 07 الفقرة 02 القانون 12/78).

6/ مرحلة إعادة النظر وإضفاء مبدأ المرونة على إجراءات التوظيف 2010-2014:

تميزت الوظيفة العمومية خلال هذه الفترة بتطبيق إجراءات وتدابير استعجالية إستهدفت إحداث تعديلات جذرية على منظومة الوظيفة العمومية في مجال كيفية تنظيم إجراءات التوظيف وتعديل شبكة الأجور وإعادة ترتيب الموظفين، من خلال إصدار تعليمات ومناشير دون تعديل القانون الإطار المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، وهذا يعتبر بمثابة إجراء غير قانوني من وجهة نظر التشريع لعدم توفر مبدأ توازي الإشكال (يُمنع إصدار أو الاعتماد على تدابير يتضمنها منشور أو تعليمة إذا كان هذا الأخير يتعارض مع محتوى الأمر).

ففي سنة 2010 تم الشروع بصفة استعجالية في تنفيذ التدابير الانتقالية المتضمنة تحديد الشبكة الاستدلالية الجديدة لمراتبات الموظفين ونظام دفع رواتبها، وذلك في انتظار صدور القوانين الأساسية الخاصة.

بالرغم من غياب أغلب القوانين الأساسية الخاصة للموظفين (باستثناء القانونين الأساسيين الخاصين بموظفي قطاع التربية الوطنية والموظفين المنتمين لقطاع الأسلاك المشتركة، اللذين تم إصدارهما في سنة 2010، بفعل الضغوطات والإضرابات التي باشرتها مختلف نقابات القطاع ونخص بالذكر الإضرابات المستعجلة من قبل قطاع التربية) (رميني جمال، ص ص 320، 321)، إلا أن جميع الموظفين بمختلف قطاعاتهم، استفادوا من التطبيقات الجديدة في مجال الزيادة في أجور الموظفين، علما أن تعدادات مستخدمي قطاع الوظيفة العمومية بلغت إلى غاية 31 ديسمبر 2014 ما يقارب 2.020.172 (الموقع الرسمي للمديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري، www.dgfp.gov.dz موظف وعون عمومي).

كما شهدت سنة 2011 صدور تعليمات وقرارات سياسية استهدفت تنظيم شؤون الوظيفة العمومية، ففي شهر أفريل من

نفس السنة، تم إصدار العديد من القرارات بموجب تعليمات وزارية تلزم مصالح المديرية العامة للوظيفة العمومية بالإسراع في تطبيق العديد من التدابير لتسوية منازعات ومعالجة مطالب نقابية تحورت في تحسين الظروف المهنية لمستخدمي قطاع التربية الوطنية من جهة ومن قبل منظمات غير عمالية تمثلت في الأساتذة المتعاقدون الذين وبفعل لجوئهم إلى الاحتجاجات والإضرابات مطالبين بضرورة إدماجهم في القطاع كأساتذة دون إلزامهم بالمشاركة في مسابقات التوظيف من جهة أخرى.

وقصد المحافظة على الاستقرار والأمن الاجتماعيين، لاسيما وأن المطالب تخص قطاع استراتيجي حساس يمثل لوحده ما يعادل نسبة 29.34 % من إجمالي تعدادات الوظيفة العمومية (الموقع الرسمي للمديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري، www.dgfp.gov.dz موظف وعون عمومي)، فقد تقرر إدماج هذه الفئة في إطار تعليمة وزارية (تعليمة وزارية مشتركة رقم 01 مؤرخة في 13 أبريل 2011) وتوظيفهم مباشرة مخالفين بذلك الإجراءات التنظيمية المعمول بها لاسيما أحكام المادة 74 من الأمر رقم 06-03 دون مراعات القوانين والنصوص التنظيمية التي تمنع تعيين أشخاص في القطاع العمومي إذا لم يشارك في مسابقة التوظيف وهذا الإجراء يعد استثنائي خاصة إذا علمنا أن معظم المؤسسات والإدارات العمومية تعاني نقص في التأطير لاسيما في مجال تسيير الموارد البشرية من جهة، وعدم كفاءة مستخدميها في تفسير القوانين والنصوص والإجراءات من جهة أخرى وغير أنه وقصد المحافظة على الاستقرار والأمن الاجتماعيين تقرر اللجوء إلى هذا الإجراء (رميني جمال، ص ص 321، 322).

خاتمة:

وكخلاصة أعتقد أنّ مستوى إنتاج قوانين الشغل في الجزائر أعطت مخرجات تمثلت في إتكالية العامل، جموده الإبداعي، إنتقال اليد العاملة الفنية والتقنية من تخصصها المهني إلى العمل المكتبي إداري وكذلك أثرت هذه القوانين على تغيير قيم العمل وتمثلتها في أذهان المواطنين الذين باتوا يبحثون على التوظيف

- 7- تريكي حسان. (2017). ملامح التحول في قيم العمل في المجتمع الجزائري: دراسة تحليلية، المجلة الأردنية للعلوم الاجتماعية، المجلد 10، العدد 02.
- 8- طيب سعيد. (2005). قانون الوظيفة العمومية، الجزائر: دار هومة للتوزيع والنشر.
- 9- سعيد مقدم. (1993). واقع ومقتضيات الإدارة العمومية في الجزائر، مجلة إدارة، العدد 02، المدرسة العليا للإدارة، الجزائر.
- 10- الجريدة الرسمية رقم 1990/17، مؤرخة في 25 أبريل 1990.
- 11- رميني جمال، (ديسمبر 2017). إصلاح منظومة الوظيفة العمومية في الجزائر: خيار تنظيمي أم حتمية اجتماعية-سياسية، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 31.
- 12- رشيد واضح. (2003). علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، الجزائر: دار هومة للنشر والتوزيع.
- 13 - Mohamed Cherif Belmihoub. (15-17guin2005). La réforme Administrative en Algérie : innovation proposées et contrainte de mise en œuvre ,Forum Euro Méditerranéen sur les innovations et les bonnes pratique , Tunis .
- 14- الباب السادس قانون 90-11.
- 15-Guirllet (C). (1992). Licenciement économique ,Fascicule 31-4 ,Jurischasseur droit du travail , paris: éditions techniques des Jurischasseurs.
- 16- المادة 05 من المرسوم التشريعي 94-09.
- 17- المادة 07 من المرسوم التشريعي 94-90.
- 18- المادة 08 من المرسوم التشريعي 94-90.
- 19- انظر القانون 90-11.
- 20- عز الدين بوكريوط. (2008). المتبقين من العمال بعد عملية تقليص من عددهم وفعالية التنظيم في المؤسسة الاقتصادية العمومية، الجزائر: كلية العلوم الاجتماعية، جامعة يوسف بن خدة.
- 21- المادة 07 من المرسوم التشريعي 94-09.
- 22- الأمر 03-06، المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، عدد 46، الصادرة في 15 جويلية 2006.
- 23- مجلة الفكر البرلماني. (نوفمبر 2006). العدد 15، مجلس الأمة.
- 24- المادة 19 من الأمر 03-06.
- 25- المادة 07 الفقرة 02 القانون 12/78.
- 26- الموقع الرسمي للمديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري www.dgfp.gov.dz.
- 27- تعليمات وزارية مشتركة رقم 01 مؤرخة في 13 أبريل 2011. تحدد شروط وكيفية التوظيف المباشر للأستاذة المتقاعدين الموجودين في حالة نشاط في المؤسسة التعليمية التابعة لوزارة التربية الوطنية.

في التوظيف العمومي لما يضمن لهم حياة رغدة كما قال بيار بورديو "التوظيف العمومي هو جنة الموظف".

ومن بين الأسئلة التي كانت تراودني من خلال عملية إستقطاب اليد العاملة ما المراد من توجيهها في قطاع غير المنتج دون قطاع غير منتج، ومن خلال تتبعي لما كتب في الأنساق الثلاثة، "النسق الاقتصادي، والنسق السياسي، النسق القانوني"، إستنتجت أن النسق القانوني كان واجهة يواكب وينفذ قرارات النخبة السياسية والإدارية وأظهرت لنا من خلال فعلها الاجتماعي مسلمتين:

- 1/ التشغيل واستقطاب أكبر عدد ممكن لتجاوز مشكلة البطالة والذي في الحقيقة لم يوازي ذلك الاهتمام بعدد الكفاءات والمهارات "أي الاهتمام بالكفاءة" والتي تؤدي إلى تحقيق الميزة التنافسية والربحية و محاولة تضخيم الجهاز الإداري وقتل روح الإبداع لدى التقنيين وإدماجهم في أعمال إدارية
- 2/ محاولة فرض القوة السياسية بتوسيع القطاع العمومي وتضييق الخناق على القطاع الخاص في فترات أولى للتصنيع بالجزائر، وأخذت القوة السياسية وجهين لها هي السلطة و تؤكد هنا سلطة القانون، أي محاولة إعطاء لقوانين التوظيف وقوانين المؤسسات بُعدا استراتيجي يكون لصالح النخبة الحاكمة، والوجه الثاني هو التنفيذ وكنوع من أنواع التنفيذ الخطاب الذي وجهه الرأي العام لصالح النخبة الحاكمة.

5. قائمة المراجع:

- 1- عبد السلام سالمي. (2011). الوظيفة العامة في الجزائر بين النظامين المغلق والمفتوح في ظل الأمر 03-06، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، جامعة زيان عاشور، المجلد 1، الجزائر.
- 2 - هاشمي خري، (2010). الوظيفة العمومية في ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، الجزائر: دار هومة للطباعة والنشر.
- 3 - المادة 02 من الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 يونيو 2006، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، جريدة الرسمية، عدد 46.
- 4- المرسوم رقم 503/62، مؤرخ في 19 جويلية 1962، المتضمن تدابير مشجعة للدخول إلى الوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 03، الصادر بتاريخ 20 جويلية 1962.
- 5- المرسوم رقم 140/66، المؤرخ في 02 جوان 1966، متعلق بالوظائف العليا، الجريدة الرسمية، العدد 46، الصادرة بتاريخ 07 جوان 1966.
- 6- سعد مقدم. 2006. الوظيفة العمومية وآفاقها في الجزائر في ظل العولمة، الجزائر: كلية الحقوق والعلوم الإدارية، بن عكنون.