



جامعة امحمد بوقرة - بومرداس -

كلية الحقوق - بودواو -

قسم العلوم السياسية

سياسة التوظيف في القطاع العام ودورها في الحد من

البطالة في الجزائر 2004 - 2018

دراسة حالة وزارة التربية الوطنية

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في العلوم السياسية

تخصص: الإدارة المحلية

إشراف الأستاذ:

د. درويش جمال

إعداد الطالبتين:

\* عرقاب إسمهان

\* أورادي يسرى

### لجنة المناقشة

مشرفا ومقررا	درويش جمال
رئيسا	بن مرسلي رفيق
مناقشا	شرفي ياسين

السنة الجامعية 2018/2019م

## الشكر والتقدير

نحمد الله عز وجل ونشكره على توفيقه لنا لإتمام هذا العمل المتواضع

لقوله تعالى « لئن شكرتم لأزيدنكم »

نتقدم بالشكر الجزيل والعرفان وأصدق معاني التقدير والاحترام للأستاذ الدكتور " جمال درويش " بقبوله الإشراف على هذه المذكرة وعلى كل نائحه وإرشاداته السديدة وصبره علينا طيلة إنجاز هذه المذكرة، كما نعير فيه روح التواضع والإخلاص.

كما نتقدم بالشكر لأعضاء لجنة المناقشة بقبولهم مناقشة هذه المذكرة. ونشكر أيضا كل أساتذة قسم العلوم السياسية على جميع نائحه القيمة طيلة مشوارنا الجامعي في هذه الكلية.

كما نشكر السيد " صياد فريد " الذي قدم لنا العون،



# إلى هداية

أهدي هذا العمل المتواضع إلى الوالدين الكريمين  
" علي وسامية" تعبيرا عن محبتي لهما واحترافا لما بذلاه من  
أجلي أطال الله في عمرهما ووفقتني في إرضائهما.  
إلى أخواتي الأعمام أمينة، نور الهدى، صبرينة  
إلى أخي الوحيد " محمد"  
إلى صديقتي والتي كانت بمثابة أختي وزميلتي في العمل  
بسرى ومحاولتهما الكريمة.  
إلى كل الأصدقاء الدراسة بما فيهم خدوجة، طيعة، سعاد،  
إلى كل عائلة عرقاب وجوادبي وكل الأصدقاء أهدي ثمرة  
هذا الجهد.

\*إسمهان\*

# إلى هداية

إلى الوالدين الكريمين أطال الله في عمرهما  
إلى إخوتي " أمين، فيصل، عماد" وجميع أهلي وأقاربي.  
إلى صديقتي المقربة إسمهان وعائلتها الكريمة.  
إلى كل أصدقاء الدراسة بما فيهم خدوجة، طهية، وسعاد،  
أمينة  
إلى كل من يعرفني من قريب أو من بعيد أهدي لهم هذا  
العمل

• يسرى •

تعاني معظم مجتمعات العالم من ظاهرة البطالة، حيث تعتبر من بين المشكلات الاقتصادية التي زعزعت استقرار وتماسك المجتمعات، وبأنها محركات التغيير التي قد تتجاوز حدود المشكلة لتصبح تهديد للأمن والسلام، حيث تعددت وتعمقت الأبحاث والنظريات الاقتصادية التي فسرت هذه الظاهرة التي تكاد أن تكون من أهم الظواهر الرئيسية التي تعرقل مسيرة التقدم والتنمية في معظم المجتمعات خاصة في الدول النامية والتي من بينها الجزائر، لما لها من آثار سلبية تنعكس على الجانب الاجتماعي والجانب الاقتصادي الذي سيحرم من طاقات بشرية بتصنيفها بعدم النشاط ضمن الطاقات المعطلة، فالبطالة تعبر عن الخلل بين عرض العمل والطلب عليه، حيث عندما يتجاوز الطلب على العمل العرض يؤدي إلى نشوء أزمة بفعل وجود أفراد لا يجدون عمل.

لقد تعرض الاقتصاد الجزائري خلال سنة 2014 إلى أزمة اقتصادية بعد انهيار أسعار البترول وظهرت بذلك عدة إختلالات نتيجة اعتماد الدولة على عنصر واحد في الاقتصاد، فنتيجة لذلك انخفض النشاط التنموي وتقلصت مداخيل الدولة وعرفت بذلك البطالة مستويات مرتفعة وعجزت أغلب المؤسسات العمومية عن توفير مناصب عمل، لهذا اعتبرت سياسة التوظيف من بين الأولويات التي شغلت الحكومة الجزائرية ويرجع ذلك بالأساس إلى تزايد مستوى الطلب على العمل بوتيرة تفوق نمو العرض وهو ما يعني ارتفاع معدلات البطالة وما يرافق ذلك من آفات اجتماعية تهدد الاستقرار الاجتماعي، فضلا عما ينتج عنها من هدر للطاقات وهروب للكفاءات وتراجع في النمو الاقتصادي.

تكمن نجاعة سياسة التوظيف في التقليل من نسبة البطالة ذلك أن البطالة في الجزائر سجلت تراجعا محسوسا، فبعد ما كانت تقارب حوالي 30% في نهاية التسعينات، فقد مثلت حوالي 17.7% عام 2004 و9.8% عام 2013 وهذا بفضل سياسة الإنفاق العام التي اعتمدها الدولة آنذاك، لكن مع منتصف سنة 2014 عادت مستويات البطالة للارتفاع حيث بلغت 10.6% عام 2014 و11.1% عام 2018 وهو الشيء الذي جعلنا نتساءل عن دور سياسة التوظيف العمومي في معالجة البطالة في الجزائر في فترة الممتدة ما بين 2004 - 2018.

## أهمية الموضوع:

تتجلى أهمية موضوعنا في أهمية عملية وأهمية علمية.

فالنسبة للأهمية العملية موضوع الدراسة يتناول أهمية سياسة التوظيف العمومي في معالجة البطالة في الجزائر، حيث أن التوظيف يعتبر من أهم عناصر الإنتاج، كونه من أهم المقومات الأساسية للتنمية والمدخل الرئيسي لمكافحة البطالة، والتي أصبحت عائقا تنمويا كبيرا تهدد الأمن الاجتماعي، فهذه الدراسة تمكننا من اقتراح توصيات تساهم في التخفيف من حدة البطالة في الجزائر وتبيان دور الدولة في معالجة هذه الظاهرة.

أما بالنسبة للأهمية العلمية فأهمية الموضوع من الناحية العلمية تتلخص في إثراء البحث العلمي فيما يتعلق بدراسة واقع التوظيف العمومي ودوره في الحد من البطالة في الجزائر، أيضا إبراز انعكاسات الأزمة البترولية على التوظيف والبطالة في الجزائر.

**أهداف الدراسة:** تتمثل أهداف الدراسة في:

- معاينة واقع التوظيف في الجزائر خلال الفترة 2004-2018 من خلال الكشف عن مدى نجاعة سياسة التوظيف في القطاع العام في معالجة البطالة بهدف الوقوف على الجوانب الإيجابية والسلبية.
- تحليل واقع البطالة في الجزائر من خلال إبراز أسبابها وآثارها.
- معرفة آليات مكافحة البطالة والوقوف على واقع وآفاق سياسة الجزائر للحد من البطالة.

## مبررات اختيار الموضوع:

تتنوع أسباب اختيار موضوع الدراسة بين ما هي موضوعية وما هي ذاتية:

### \* المبررات الذاتية:

لقد كان اختيارنا لهذا الموضوع يعود بدرجة كبيرة بحكم تخصصنا إدارة محلية والذي تنصب ضمنه سياسة التوظيف العمومي ودورها في الحد من البطالة أين كان موضوع البطالة والتوظيف هو الهاجس الذي عايشناه من خلال إدراكنا لخطورة هذه الظاهرة، وكذا الصعوبات التي تواجه الشباب البطال على أرض الواقع، أيضا رغبة منا في تقديم أعمال مرجعية فيما يخص التوظيف والبطالة في الجزائر.

\* المبررات الموضوعية:

لقد كان اختيارنا لهذا الموضوع نابعا من انشغالنا الكبير به كون أن مشكلة البطالة والتوظيف في الجزائر يعتبر مسألة جوهرية وذلك من خلال ارتفاع معدلات البطالة في السنوات الأخيرة وتجميد التوظيف جعلها نتساءل عن دور سياسة التوظيف العمومي في الحد من البطالة، أيضا إبراز العلاقة بين أسعار النفط والتوظيف والبطالة في الجزائر.

إشكالية الدراسة: تتمحور إشكالية دراستنا في:

هل استطاعت سياسة التوظيف المتبعة في القطاع العام أن تقلل من نسبة البطالة في الجزائر في الفترة 2004-2018 من خلال دراسة حالة وزارة التربية الوطنية ؟

فرضيات الدراسة: للإجابة عن هذه الإشكالية سننطلق من الفرضيات التالية:

1/ كلما اعتمدت الجزائر على التوظيف في القطاع العمومي للحد من البطالة كلما زاد ذلك من عجزها عن معالجة تلك الظاهرة مستقبلا.

2/ تعتبر نجاعة سياسة التوظيف في الجزائر مرهون بمشاركة كل من القطاع الخاص والعام والمجتمع المدني في عملية رسم السياسة العامة للتوظيف.

3/ كلما استطاعت الجزائر الانتقال من التوظيف في الإدارات العمومية إلى القطاع الاقتصادي كلما ساهم ذلك في التخفيف من نسبة البطالة.

حدود الدراسة:

في إطار دراستنا لموضوع سياسة التوظيف في القطاع العام ودورها في الحد من البطالة في الجزائر، قمنا بحصر هذا البحث في مجال زمني ومكاني:

➤ **المجال الزمني:** تم التركيز على الفترة 2004-2018 وهذا من أجل المقارنة بين سياسة التوظيف في فترة الوفرة المالية والأزمة الاقتصادية، حيث أن في فترة الوفرة المالية شهدت معدلات التوظيف ارتفاعا وهذا نتيجة الارتفاع في أسعار النفط، لكن مع ظهور الأزمة الاقتصادية بداية من سنة 2014 نتيجة انخفاض أسعار البترول باعتبار الاقتصاد الوطني

اقتصاد ريعي يعتمد على عائدات النفط، عمدت الدولة تبني سياسة النقشف وهذا ما أدى إلى  
تجميد التوظيف ومنه ارتفاع معدل البطالة.

➤ **المجال المكاني:** يتمثل الإطار المكاني لبحثنا هذا في الجزائر بالتحديد دراسة حالة وزارة  
التربية الوطنية.

### تقسيم الدراسة:

لتفكيك موضوع سياسة التوظيف في القطاع العام ودورها في الحد من البطالة في الجزائر، قمنا  
بالاعتماد على ثلاثة فصول:

يتناول الفصل الأول الإطار النظري والمفاهيمي للدراسة، حيث تم تقسيم الفصل الأول إلى ثلاث  
مباحث يتناول المبحث الأول ماهية التوظيف العمومي في الجزائر، وفيه سنتطرق إلى تعريف الوظيفة  
العامة، مراحل تطورها في الجزائر والمبادئ العامة للالتحاق بها بالإضافة إلى إيديولوجيات الوظيفة  
العامة، أما المبحث الثاني فيتناول ماهية سياسة التوظيف وفيه سنتطرق إلى تعريف سياسة التوظيف،  
أهمية وأهداف سياسة التوظيف، أيضا العوامل المؤثرة فيها إضافة إلى الصعوبات التي تواجه سياسة  
التوظيف، أما في المبحث الثالث سنتناول ماهية البطالة وفيه تم التطرق إلى مفهوم البطالة، قياسها  
وأنواعها، أيضا البطالة في الفكر الاقتصادي إضافة إلى أسباب البطالة وآثارها.

ثم الفصل الثاني معنون بـ واقع التوظيف العمومي وأهميتها في معالجة البطالة في الجزائر  
2004- 2018 وتم تقسيمه إلى ثلاث مباحث، يتناول المبحث الأول واقع البطالة في الجزائر وفيه تم  
التطرق إلى أسباب البطالة في الجزائر، أشكالها وتطورها، آثارها والإجراءات المتخذة للتخفيف من هذه  
الظاهرة أما في المبحث الثاني تطرقنا إلى سياسة التوظيف في ظل الوفرة المالية والأزمة الاقتصادية  
وفيه تم التطرق إلى الأبعاد الرئيسية لسياسة التوظيف في القطاع العام، أيضا التوظيف والبطالة في  
فترة الوفرة المالية، بالإضافة إلى انعكاسات الأزمة الاقتصادية على توظيف والبطالة في الجزائر ثم في  
المبحث الثالث تطرقنا إلى تقييم سياسة التوظيف في الجزائر وفيه تناولنا الصعوبات التي تواجه سياسة  
التوظيف في الجزائر والحلول المقترحة لنجاعتها.

أما الفصل الثالث فخصصناه لدراسة حالة التوظيف في وزارة التربية الوطنية وتم تقسيمه إلى ثلاث  
مباحث، يتناول المبحث الأول تقديم عام عن وزارة التربية الوطنية وهيكلها التنظيمي أما في المبحث  
الثاني تطرقنا إلى طرق وأساليب التوظيف في الوزارة ودورها في معالجة البطالة وفي المبحث الثالث

تناولنا تقييم سياسة التوظيف بوزارة التربية الوطنية فيه تم التطرق إلى حصيلة برامج التوظيف المسيرة من قبل الوزارة، أيضا الصعوبات التي تواجه هذه السياسة في الوزارة، إضافة إلى اقتراح حلول لتفعيل هذه السياسة لمعالجة البطالة.

**منهجية الدراسة:** اعتمدنا في هذه الدراسة منهجية تقوم على مجموعة من المناهج والإقتربات والتمثلة في:

## I / المناهج:

**المنهج الوصفي:** هو أسلوب من أساليب التحليل المرتكز على معلومات كافية ودقيقة على ظاهرة أو موضوع محدد من خلال فترة أو فترات زمنية معلومة وذلك من أجل الحصول على نتائج عملية تم تفسيرها بطريقة موضوعية وبما ينسجم مع معطيات الفعلية للظاهرة.<sup>1</sup>

قد اعتمدنا على هذا المنهج والذي يتناسب والدراسة من خلال التطرق للمفاهيم الأساسية المرتبطة بكل من البطالة والتوظيف بحيث عرضنا فيه وصفا تحليليا لواقع التوظيف العمومي والبطالة في الجزائر وذلك من خلال مختلف الإحصائيات المتعلقة بالعمالة والبطالة في الجزائر وتحليلها على المستوى الواقعي.

**منهج دراسة حالة:** يستخدم للتعرف على خصائص ومضمون حالة أو ظاهرة بصورة مفصلة ودقيقة ويرتكز على تحديد حالة محددة بعينها ومن ثم جمع معلومات مفصلة ودقيقة عنها وتحليل المعلومات التي تم جمعها بطريقة علمية موضوعية للحصول على نتائج محددة واقتراح أساليب معالجتها على حالات أخرى مشابهة.<sup>2</sup> وهذا من خلال التطرق لحالة الجزائر بإسقاط جزء من الدراسة على واقع هيئة إدارية جزائرية وهي وزارة التربية الوطنية باعتبارها قطاع عمومي وذلك بغية الخروج بنتيجة من خلال تحليل دور سياسة التوظيف العمومي في معالجة البطالة.

## II / المقاربات: تم الاعتماد على:

<sup>1</sup>- محمد عبيدات ومحمد أبو نصار وعقلة مبيضين، منهجية البحث العلمي القواعد والمراحل والتطبيقات (عمان: دار وائل للنشر، ط2، 1999)، ص.46.

<sup>2</sup>- نفس المرجع، ص.44.

- **المقاربة القانونية:** وذلك كون موضوع الدراسة يستند إلى الإطار القانوني من خلال تطرقنا إلى مختلف قوانين الوظيفة العامة والتوظيف في الجزائر وتحليلها.
- **اقترب تحليل السياسة العامة:** والذي يتناسب ودراستنا وذلك من خلال تحليل السياسة العامة للتوظيف العمومي ودورها في الحد من البطالة في الجزائر مما يسهل عملية الكشف عن مواطن القوة والضعف في هذه السياسة المطبقة واقتراح حلول مناسبة لنجاحها في معالجة البطالة.
- **اقترب الاقتصاد السياسي:** وهذا من خلال التطرق لواقع ظاهرة البطالة في الجزائر من خلال مختلف الإحصائيات والأرقام ومن ثم مقارنتها في فترة الوفرة المالية والأزمة الاقتصادية.
- أدوات الدراسة:** من أجل الإلمام بجوانب الموضوع والإجابة على إشكالية الدراسة واختبار صحة الفرضيات المقدمة اعتمادنا في دارستنا على:

\* **المقابلة:** هي وسيلة لتقتصي الحقائق والمعلومات، باستخدام طريقة منظمة، تقوم على الحوار أو حديث لفظي (شفوي) مباشرة بين الباحث والمبحوث.<sup>1</sup> وقد اعتمدنا عليها من أجل معرفة طريقة وإجراءات التوظيف في وزارة التربية وكذا جمع إحصائيات حول التوظيف من سنة 2004-2018 خاصة تلك التي تعذر علينا الحصول عليها وهذا من خلال إجراء مقابلة مع السيد "صياد فريد" مدير تسيير الموارد البشرية بالإدارة المركزية في وزارة التربية.

#### تحديد المفاهيم:

#### - سياسة التشغيل:

1/ **التشغيل:** يقصد بالتشغيل توفير عدد من المناصب العمل في شتى ميادين النشاط الاقتصادي ومختلف مستويات العمل بالشكل الذي يلبي أكبر عدد من طلبات العمل واليد العاملة.<sup>2</sup>

2/ **سياسة التشغيل:** الأسلوب الذي يتبناه المجتمع إزاء توفير فرص العمل للقوى العاملة المتاحة

<sup>1</sup>- عبد النور ناجي، منهجية البحث العلمي السياسي (الأردن: دار البازوري العلمية للنشر والتوزيع، 2011)، ص.74.

<sup>2</sup>- حكيم شبوطي، دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تحقيق الشغل، مذكرة ماجستير غير منشورة (الجزائر: معهد العلوم الاقتصادية، 2002)، ص.43.

وفي إعداد وتكوين أفرادها وفي تنظيم العلاقات بين العمال وأرباب العمل، عن طريق التعليمات والقواعد والقوانين وتعكس إيديولوجية النظام الاقتصادي والاجتماعي القائم ونظرته للعمل وحق المواطن فيه.<sup>1</sup>

**التوظيف:** استخدام الأفراد في مناصب الشغل وفيه معنى تكليف شخص معين بمسؤوليات وواجبات محددة في المؤسسة أما التشغيل فيراد به ملء أو سد منصب كان شاغرا ويعني إعطاء منصب عمل لشخص معين قصد استخدامه في المؤسسة العمومية أو الخاصة.<sup>2</sup>

### - ترشيد النفقات:

1/ **الترشيد:** هو من الفعل رشد رشدا، ورشادا أي اهتدى واستقام أما إذ قلنا فلان رشيد أي أنه صائب وحكيم وقراره رشيد.<sup>3</sup>

2/ **ترشيد الإنفاق العام:** تحقيق أكبر نفع للمجتمع عن طريق رفع كفاءة هذا الإنفاق إلى أعلى درجة ممكنة والقضاء على أوجه الإسراف والتبذير ومحاولة تحقيق التوازن بين النفقات العامة وأقصى ما يمكن تدبيره من الموارد العادية للدولة.<sup>4</sup>

- **التقشف:** هي تلك السياسات التي تهدف إلى الحد من العجز في الموازنة العامة، أي الفرق بين ما تنفقه الحكومة وما تحصله من إيرادات وتشمل تدابير التقشف مزيجا من إجراءات تخفيض الإنفاق العام وزيادة الضرائب.<sup>5</sup>

### أدبيات الدراسة:

فيما يخص الدراسات السابقة المعتمدة في هذا المبحث فلقد اعتمدنا على:

<sup>1</sup> - بلقاسم سلاطينية، التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر، أطروحة دكتوراه غير منشورة (جامعة الجزائر: 1996)، ص.61.  
<sup>2</sup> - شافية بوراش، سياسة التوظيف في ظل إصلاح الوظيفة العامة في الجزائر 2005-2007، رسالة ماجستير (جامعة الجزائر بن يوسف بن خدة : كلية العلوم السياسية والعلاقات الدولية والإعلام، قسم العلوم السياسية والعلاقات الدولية، 2008)، ص.10، 11.  
<sup>3</sup> - المنجد في اللغة العربية المعاصرة (لبنان: دار المشرق، ط2، 2001)، ص.555.  
<sup>4</sup> - مسعود درواسي، السياسة المالية ودورها في تحقيق التوازن الاقتصادي حالة الجزائر 1990-2004، أطروحة دكتوراه غير منشورة (جامعة الجزائر: كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، 2004)، ص.171.  
<sup>5</sup> - إبراهيم الغيطاني، سياسة التقشف في مصر مبررات التطبيق وضوابط النجاح (المركز المصري للدراسات والمعلومات، ديسمبر 2012)، ص.3.

- دراسة تيشات س حول أثر التوظيف العمومي على الكفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية دراسة حالة جامعة أمحمد بوقرة بومرداس، حيث حاولت إبراز أهمية التوظيف في القطاع العام وأثره على كفاءة الموظفين والعاملين، وقد توصلت إلى أن عملية التوظيف في المنظمات العمومية الإدارية تلعب دوراً أساسياً لا يقل أهمية عن الدور الذي تلعبه في المنظمات الاقتصادية، أيضاً توصلت إلى أن أهمية التوظيف في المؤسسات العمومية الجزائرية الإدارية تتجسد من خلال إحاطته بمجموعة من الإجراءات والقواعد القانونية التي تسعى إلى تحقيق مبدأ المساواة والجدارة في التوظيف وإخضاع هذه العملية في هذه المنظمات إلى رقابة صارمة، لكنها أغفلت في هذه الدراسة أهمية التوظيف في الحد من البطالة، أيضاً لم تنطرق إلى إحصائيات لتحليل واقع البطالة في الجزائر.<sup>1</sup>
- الدراسة التي قام بها عقون س المعنونة بقياس أثر المتغيرات الاقتصادية على معدل البطالة دراسة قياسية تحليلية حالة الجزائر وتتمحور إشكالية الدراسة حول تأثير معدلات البطالة بالمتغيرات الاقتصادية في الجزائر، رسالة ماجستير في علوم التسيير جامعة فرحات عباس سطيف، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير تخصص تقنيات كمية، أما عن المقرب المنهجي المستخدم فتم الاعتماد على المنهج الوصفي والمنهج التحليلي، وقد توصل من خلال هذه الدراسة أن لكل من حجم السكان وقيمة الناتج المحلي الإجمالي أثر على معدل البطالة نظراً لإتباع الجزائر خلال تلك السنوات 2000-2007 برامج دعم النمو والإنعاش الاقتصادي لكنه لم يتطرق في هذه الدراسة لأهمية التوظيف العمومي في معالجة البطالة.<sup>2</sup>
- الدراسة التي قامت بها تيشات س بعنوان أفاق الوظيفة العمومية الجزائرية في ظل تطبيق المناجمنت العمومي الجديد بالنظر إلى بعض التجارب الأجنبية (نيوزلندا، فرنسا، والولايات المتحدة الأمريكية) أطروحة دكتوراه جامعة بومرداس كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، شعبة علوم التسيير، تخصص تسيير المنظمات، 2014-2015، تمحورت إشكالية الدراسة حول مدى إمكانية الوظيفة العمومية الجزائرية أن توفق بين حتميات الأداء الناجع وحتميات المساواة وفقاً للمناجمنت العمومي الجديد، وقد توصلت الدراسة إلى أن تطبيق المناجمنت العمومي الجديد في الوظيفة العمومية سوف يؤدي إلى عصرنة الإدارة العمومية

<sup>1</sup>- سلوى تيشات، أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية دراسة حالة جامعة أمحمد بوقرة بومرداس،

رسالة ماجستير (جامعة بومرداس: كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، قسم تسيير المنظمات، 2010)، عدد الصفحات 190.

<sup>2</sup>- سليم عقون، قياس أثر المتغيرات الاقتصادية على معدل البطالة دراسة قياسية تحليلية حالة الجزائر، رسالة ماجستير (جامعة فرحات عباس سطيف، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، تخصص تقنيات كمية، 2009-2010)، عدد الصفحات 214.

لأنه يعتمد على التسيير الإستراتيجي للموارد البشرية العمومية الذي طالما كان غائبا في ظل الإدارة البيروقراطية التي جعلت من الموظفين العموميين مجرد آلات لتنفيذ اللوائح والقوانين لكنها في هذه الدراسة لم تتطرق إلى واقع التوظيف في ظل المناجمنت العمومي الجديد.<sup>1</sup>

- دراسة مسعودي ز المعنونة بـ واقع سياسة التشغيل من خلال الإصلاحات الإقتصادية بالجزائر خلال الفترة 1990-2010، رسالة ماجستير، المركز الجامعي بالوادي: معهد العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، قسم علوم التسيير، تخصص إقتصاد تطبيقي وإدارة المنظمات، 2011-2012، تمحورت إشكالية هذه الدراسة حول مساهمة الإصلاحات الإقتصادية في التخفيف من حدة البطالة وتوفير مزيد من فرص العمل في الجزائر، وقد توصل الباحث إلى أنّ البرامج التنموية ساهمت في عودة إنتعاش النشاط الإقتصادي، ومنه تحسن وضعية التشغيل وتراجع محسوس لمعدلات البطالة هذا راجع الى المشاريع والإستثمارات الكبيرة المسطرة في إطار هذه البرامج، لكن هذه الدراسة لم تتطرق إلى واقع التوظيف العمومي في الجزائر ودوره في الحد من البطالة.<sup>2</sup>

#### صعوبات الدراسة: من بين الصعوبات التي واجهتنا:

صعوبة الحصول على المعلومات الإحصائية واحتكارها لدى الجهات المعنية والتي تعد معوقا لانجاز أي بحث علمي خاصة وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، ووزارة التربية الوطنية في مديرية تسيير الموارد البشرية.

<sup>1</sup>- سلوى تيشات، أفاق الوظيفة العمومية الجزائرية في ظل تطبيق المناجمنت العمومي الجديد بالنظر إلى بعض التجارب الأجنبية نيوزيلاندا فرنسا والولايات المتحدة الأمريكية، أطروحة دكتوراه (جامعة بومرداس: كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، 2014-2015)، عدد الصفحات 289.

<sup>2</sup>- زكرياء مسعودي، واقع سياسة التشغيل من خلال الإصلاحات الإقتصادية بالجزائر خلال الفترة 1990-2010، رسالة ماجستير (المركز الجامعي بالوادي: معهد العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، تخصص إقتصاد تطبيقي وإدارة المنظمات، 2011-2012)، عدد الصفحات 227.

تعتبر الوظيفة العمومية أداة أساسية لتحقيق أهداف الدولة في شتى المجالات تتمثل في كونها دافع أساسي أول لأي عمل إنمائي، إذ بدون إدارة فعالة ووظيفة عامة مؤهلة لا وجود للتنمية، وقد عرفت الوظيفة العامة في الجزائر عدّة تحولات وتطورات منذ الاستقلال إلى يومنا هذا، فأصبحت في عصرنا الحالي خدمة عامة لها نظام قانوني ومبادئ تقوم عليها.

إن الوظيفة العامة هي كيان قانوني في إدارة الدولة يهدف إلى وضع قواعد وإجراءات خاصة بالتوظيف، لهذا تحتل سياسية التوظيف مكانة هامة، فاختيار الموظف المناسب أمر بالغ الأهمية كونه يعد القوة التي تؤثر في الأنشطة الإقتصادية والإدارية.

لقد لعبت هذه السياسة دوراً هاماً في التخفيف من نسبة البطالة كون هذه الأخيرة تعد من أهم المشكلات التي تواجه معظم دول العالم، وتختلف نسبة البطالة وأسبابها من مجتمع لآخر، وللبطالة آثار سلبية وخطيرة على المستويات الإقتصادية والاجتماعية والسياسية كونها تهدد الاستقرار والسلم الاجتماعي في أي مجتمع.

خلال دراستنا هذه سنتناول سياسة التوظيف العمومي ودورها في الحد من البطالة في الجزائر لذلك إرتأينا أن نقسم هذا الفصل إلى ثلاث مباحث تحت عنوان:

المبحث الأول: ماهية الوظيفة العمومية في الجزائر.

المبحث الثاني: ماهية سياسة التوظيف .

المبحث الثالث: ماهية البطالة.

### المبحث الأول: ماهية الوظيفة العمومية في الجزائر.

تحتل الوظيفة العمومية بالنسبة للدولة مكانة متميزة باعتبارها أداة لممارسة نفوذها من خلال مرافقها ومؤسساتها المكلفة بتقديم الخدمات.<sup>1</sup>

وعليه سنتطرق من خلال هذا المبحث إلى تعريف الوظيفة العمومية، وذكر مراحل تطورها في الجزائر، كما سنتعرف على أهم المبادئ للالتحاق بالوظيفة العمومية.

#### 1- تعريف الوظيفة العمومية:

**تعريف 1:** يتخذ مفهوم الوظيفة العمومية بالمعايير المعمول بها حيث يمكن أن يعبر عن معنيين: معنى موضوعي، ومعنى شخصي.

#### (1) المعنى الموضوعي للوظيفة العمومية:

يقوم هذا المفهوم على التركيز على الوظيفة ذاتها باعتبارها مجموعة من الواجبات والمسؤوليات وعلاقة الوظائف ببعضها البعض دون النظر لشاغل الوظيفة،<sup>2</sup> بمعنى أن الوظيفة العمومية ما هي إلا مجموعة محددة من الواجبات والمسؤوليات، بصرف النظر عن شاغل الوظيفة وما يحمله من مؤهلات دراسية أو أقدمية في الخدمة وغير ذلك من الظروف الشخصية.<sup>3</sup>

#### (2) المعنى الشكلي للوظيفة العمومية:

يقصد بالوظيفة العمومية من الناحية العضوية مجموع مستخدمي الإدارة الخاضعين بدورهم لنظام قانوني منسجم نوعا ما ومتنوع، وهذا النظام ينحدر من طبيعة القانون المطبق عليهم والآثار المترتبة على ذلك إتجاه المؤسسات وضوابط الدولة ( نظام القانون الخاص المطبق للقانون العام للعمال أو النظام القانوني العام القائم بالإستثناءات والإختلاف مقارنة بالقانون العام).

<sup>1</sup> جمال رميني، " إصلاح منظومة الوظيفة العمومية في الجزائر. خيار تنظيمي أم حتمية اجتماعية سياسية "، مجلة العلوم الإنسانية والاقتصادية، ع 31 (ديسمبر 2017)، ص.310.

<sup>2</sup> أشرف محمد أنس جعفر، التنظيم الدستوري للوظيفة العامة، دراسة مقارنة ( د. ب.ن: دار الجامعية الجديدة، 2011)، ص.14.

<sup>3</sup> محمد أنس قاسم، مذكرات في الوظيفة العامة (الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، ط1، 1989)، ص.21.

بمعنى آخر أن الوظيفة العمومية هي جملة من القوانين التي توضح حقوق وواجبات الموظف وكيفية التحاقه بالوظيفة.<sup>1</sup>

### تعريف 2: الوظيفة العمومية من منظور التشريع الجزائري:

اعتمد المشرع الجزائري في تعريفه للوظيفة العمومية في أول قانون ينظمها بعد الإستقلال على المعيارين الشكلي والموضوعي في تحديد مفهوم الوظيفة العمومية، حيث إرتبطت صفة الموظف بالوظيفة العمومية، وهذا ما يؤكد نص المادة 1 من الأمر 133.66 الذي نص على أنه « يعتبر الموظفين الأشخاص الذين رسموا في التسلسل في الإدارات المركزية للدولة».<sup>2</sup>

في سنة 1978 ظهر قانون الذي يحمل رقم 78-12 المؤرخ في 5 أوت 1978، إعتد المشرع على مبدأ الشمولية في تطبيق قانون العمل، لكن مع وجود فروق بين عمال النشاطات الإنتاجية وموظفي الإدارات العمومية، دفع إلى التفكير في قانون يتوافق مع بيئة الموظف العمومي فظهر المرسوم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 فرق بين كل من الموظف والعامل آخذاً بالمفهوم الشكلي في تحديد مفهوم الوظيفة العمومية.<sup>3</sup>

بصدور الأمر 06-03 مزج المشرع الجزائري بين المذهبين الشكلي والموضوعي في تحديد مفهوم الوظيفة العمومية والموظف العمومي، آخذاً بنظام السلك الوظيفي وهذا طبقاً لما نصت عليه المادة 4 من هذا الأمر والتي جاء نصها كما يلي: « يعتبر موظفاً كل عون عيّن في وظيفة عمومية ورسم في رتبة في السلك الإداري».<sup>4</sup>

و هو يتبنى كأصل عام المفهوم العضوي للوظيفة العمومية، ويطعمه بما يوجد في مزايا المفهوم الموضوعي كتخصيصه في الأمر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية في الفصل الرابع من الباب الأول بعنوان " الأنظمة القانونية الأخرى للعمل" حيث

<sup>1</sup> عبد العزيز السيد الجوهري، الوظيفة العمومية (دراسة مقارنة) مع التركيز على التشريع الجزائري ( الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 1976، ص.5.

<sup>2</sup> المادة 1 من الأمر 133.66 المؤرخ في 2 جوان 1966 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الجريدة الرسمية، ع16، الصادر في 8 جوان 1966، ص.547.

<sup>3</sup> القانون رقم 85-59، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية، ع13، الصادر في 23 مارس 1985.

<sup>4</sup> الأمر 06-03، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، ع46 الصادر في 16 جويلية 2006، ص.4.

جعل في هذا الأمر الفصل نظاما تعاقديا موازيا لنظام التوظيف العادي إذ يتم التعاقد في مناصب الشغل التي تتضمن نشاطات الحفظ أو الصيانة أو الخدمات والأعوان الذين يشغلون هذه المناصب لا يمكنهم اكتساب صفة الموظف العمومي.<sup>1</sup>

المشرع الجزائري ركز على مناصب العمل وتوصيفها أي النشاطات والمهام دون التركيز على الموظف العمومي، ويمكن أن نقدم تعريف للوظيفة العمومية بأنها مجموعة النظم القانونية المتميزة التي تحكم مركز الموظف العمومي في المؤسسات والإدارات العمومية من حيث تسيير حياته المهنية من يوم دخوله إلى غاية الخروج منها وتحديد طبيعة علاقته بالإدارة، وتبيان حقوقه وواجباته هذا من جهة، وتحدد الأنشطة والاختصاصات القانونية يجب أن يقدمها خدمة للصالح العام من جهة أخرى.<sup>2</sup>

تعريف آخر للوظيفة العمومية " هي كيان نظامي يتضمن مجموعة من الواجبات والمسؤوليات التي تضعها السلطة العامة المختصة وتتطلب في من يقوم بها وبياسرها مؤهلات وشروط معينة محددة مسبقا توجب على شاغلها القيام بأعباء ومسؤوليات محددة بغية تحقيق هدف معين أو جزء من هدف يتصل بالصالح العام أو بخدمة جمهور المنتفعين بالمرافق العامة مقابل تمتعه بالحقوق والمزايا الوظيفية".<sup>3</sup>

نستنتج من خلال ماسبق أن الوظيفة العمومية عبارة عن مهنة تتضمن مجموعة من المهام والاختصاصات والمسؤوليات والواجبات التي يقوم بها الموظف العمومي والتي تهدف لتقديم خدمة عامة وتحقيق الصالح العام.

تختلف طبيعة الأنظمة المطبقة في الوظيفة العمومية من بلد لآخر فهناك من يعتمد على النظام المفتوح مثل الولايات المتحدة الأمريكية وهناك من يتبع النظام المغلق مثل إسبانيا والجزائر.

2/- إيديولوجيات الوظيفة العمومية: تنحصر أنظمة الوظيفة العمومية في نوعين هما النظام المفتوح وهو سائد ومعروف في الولايات المتحدة الأمريكية والنظام المغلق والذي تعتمد عليه الجزائر.

<sup>1</sup> - محمد الصالح فنينيش، ملخص محاضرات في قانون الوظيفة العمومية، (جامعة الجزائر: كلية الحقوق، ط3، 2010-2011)، ص.12.  
<sup>2</sup> - ياسين ريوح، طبيعة الوظيفة العمومية في الإسلام، بحث منشور بمجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، ع19، 2015، ص.19.  
<sup>3</sup> - عبد الحكيم سواكر، الوظيفة العمومية في الجزائر، دراسة تحليلية على ضوء آراء الفقهاء واجتهاد القضاء الإداريين (د.ب.ن، مطبعة مزواري الوادي، ط1، 2011)، ص.36.

### أ) النظام المفتوح: (معنى موضوعي):

تعتبر الوظيفة العامة في هذا الجانب مجموعة من الأعمال المتخصصة يحكمها القانون نفسه الذي يحكم وينظم الوظيفة الخاصة، وسبب ذلك أن إختصاص الوظيفة العامة بقانون خاص بها وتمتع موظفيها بحقوق وواجبات وإمميزات تختلف عن تلك السائدة في القطاع الخاص.<sup>1</sup>

بحيث طبق هذا النظام بدايته الأولى في الولايات المتحدة الأمريكية، وقد إعتنقته بعض الدول مثل: سويسرا، كندا، فنلندا، والدول الاشتراكية ما عدا بولندا والمجر ويوغسلافيا.<sup>2</sup> ويقوم هذا النظام للوظيفة العمومية على جملة من الخصائص تتمثل في:

- المنظمة العامة هي التي تحدد المهمات أو الأعمال الضرورية لتحقيق الأهداف العامة والتفصيلية للوظيفة العامة، ووضع المواصفات والمؤهلات التي يجب توافرها في الموظفين العموميين
- لا تلتزم الدول بمنح الرواتب التقاعدية أو صرف مكافآت نهاية الخدمة للموظفين وهذا نابع أيضا من عدم الالتزام بالتوظيف الموظف مدى الحياة أو لفترات طويلة.
- تحديد طرق وأساليب اختيار الأفراد لشغل هذه الوظائف من مقابلات شفوية وإختبارات تحريرية ووثائق تثبت توافر الشروط المناسبة والملائمة لشغل الوظائف العامة المتنوعة.
- إن تعيين الموظف في الوظيفة عامة لا يعني إلتزام المنظمة باستمرارية تعيينه أو عمله في هذه الوظيفة ولا ترفيته إلى مرتبة أعلى إذ تستطيع المنظمة أن تستغني عن خدماته عند انخفاض كفاءته أو جدارته.<sup>3</sup>

### مميزات النظام المفتوح:

✓ يتصف هذا النظام بالمرونة إذ يُتيح للإدارة حرية كاملة في تعيين من تنطبق عليه الشروط والمواصفات اللازمة والأهلية لشغل وظيفة معينة بشرط رغبته بالتوظيف فيها، كما يمتاز هذا

<sup>1</sup> - عباس الحميري، إدارة الخدمة الوطنية والوظيفة العامة (عمان: دار البازوري العلمية للنشر والتوزيع، ط2، 2015)، ص 68.

<sup>2</sup> - سامي جمال الدين، التنظيم الإداري للوظيفة العامة (الإسكندرية: دار الجامعة الجديد للنشر، 1990)، ص.68.

<sup>3</sup> - الحميري، مرجع سابق، ص.68.

النظام بالبساطة والسهولة في ظل هذا المفهوم ليست معنية بوضع أنظمة فرعية للترقية والنقل والتقاعد والإجازات...إلخ.

✓ إن هذا النظام يتيح مجالاً واسعاً للمناقشة بين القطاعين الخاص والعام ويجذب الموظفين الأكفاء والحصول على العاملين من ذوي المهارات العالية والتخصصات النادرة حيث يعتمد على المحفزات المادية والمعنوية.

### مساوئ النظام المفتوح:

- ✓ عدم استقرار الوظيفة العامة، واستمرار موظفيها في أعمالهم، أي إتصاف جهاز الخدمة المدنية بدون عمل مرتفع يحد من إمكانية إيجاد قواعد وتقاليد عمل متفق عليها.<sup>1</sup>
- ✓ سهولة إلغاء عقود العمل مما يولد لدى الموظف الشعور بعدم الإلتزام الوظيفي.
- ✓ عدم الثقة بين الموظف والمنظمة.<sup>2</sup>

### ب) النظام المغلق: (معنى شخصي):

يقصد بالوظيفة العمومية ذات النظام المغلق تلك المهنة التي يلتحق بها الموظف ليستمر فيها حتى نهاية خدمته، وإحالاته على التقاعد، إن هذا النظام نشأ في فرنسا وتبنته العديد من الدول الأوروبية "إنجلترا بلجيكا، ألمانيا، إيطاليا، إسبانيا".<sup>3</sup>

### مميزات النظام المغلق:

- ✓ الإستقرار الوظيفي بحيث يكون لكل موظف مسار مهني معين وهذا يخلق ما يسمى بالإلتزام الوظيفي.
- ✓ يترتب على الإدارة مهمة التكوين وتحضير موظفيها للتكيف مع المناصب التي يشغلونها مع ضمان ترقيتهم بعد النجاح في الدورة التكوينية التي يستفدون منها.
- ✓ يحق للإدارة رفض إستقالة الموظف.

<sup>1</sup> - نفس المرجع، ص ص. 70، 72.

<sup>2</sup> - أحمد العبادي، أثر التكوين على تنمية الموارد البشرية في قطاع الوظيف العمومي. دراسة حالة المدرسة الوطنية للمناجمنت وإدارة الصحة رسالة ماجستير غير منشورة (جامعة وهران : كلية العلوم الإقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية تخصص إدارة الموارد البشرية، 2012-2013)، ص. 49.

<sup>3</sup> - تيشات، مرجع سابق، ص. 47.

✓ تفرغ الموظف لخدمة مصالح الدولة والإدارة والمجتمع.

✓ الحماية القانونية والنقابية للموظف.<sup>1</sup>

### مساوئ النظام المغلق:

✓ خلق قوى ضاغطة لها إمتيازات خاصة تجعلها تمارس ممارسات غير قانونية وشخصية.

✓ عدم المرونة في تسيير الموارد البشرية.<sup>2</sup>

✓ إن إشتراط موافقة الإدارة على إستقالة الموظف أو تركه العمل في الوظيفة العامة يؤدي إلى

إلزامه على الإستمرار في الوظيفة التي لا يرغب فيها.<sup>3</sup>

بالرغم من خروج الجزائر من الفترة الاشتراكية إلا أن طبيعة الوظيفة العمومية الجزائرية لازالت تتميز بسمات النظام المغلق، وقد يرجع السبب في ذلك كون الدولة الجزائرية كانت مستعمرة فرنسية وبالتالي تأثرت بالقوانين الفرنسية هذا من جهة، ومن جهة أخرى إشباع الدولة لمثل هذا النظام سيضمن لها نوع من الاستقرار الوظيفي والذي يساهم بدوره في تحقيق الأهداف المنشودة.

لقد عرف النظام القانوني للوظيفة العمومية مراحل عديدة، سيتم التطرق من خلال بحثنا لأهم المراحل التي طبعت مسار الوظيفة العمومية الجزائرية منذ الاستقلال عام 1962.

### 3/- مراحل تطور الوظيفة العمومية في الجزائر:

شهد قطاع الوظيفة العمومية في الجزائر تطورات ومراحل أهمها:

المرحلة الأولى من (1959-1962): سميت بالمرحلة الانتقالية بحيث وجدت الإدارة الجزائرية نفسها تعاني من الآثار السلبية الموروثة سواء تلك المتعلقة بصلاحيات الهياكل الإدارية وعدم توازنها أو تلك المتعلقة بمحتوى هذه الهياكل من الناحيتين القانونية والبشرية.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> - العبادي، مرجع سابق، ص.45-49.

<sup>2</sup> - نفس المرجع، ص.49.

<sup>3</sup> - أعاد علي حمود القيسي، الوجيز في القانون الإداري ( عمان: دار وائل، ط1، 1988)، ص.194.

<sup>4</sup> - هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية ( الجزائر: دار هومة للطباعة والنشر، 2010)، ص.40.

## الفصل الأول: الإطار النظري والمفاهيمي للدراسة

إن أول نظام للوظيفة العمومية عرفته الجزائر كان بموجب القانون الفرنسي الصادر في نوفمبر 1946، وهو أول نظام جامع للوظيفة العمومية، لكنه لم يسمح للجزائريين بالإلتحاق بالوظيفة العمومية.

في 04 فيفري 1959 صدر نظام الوظيفة العمومية في فرنسا وامتد تطبيقه إلى الجزائر المستعمرة بمقتضى المرسوم الصادر في 02 أوت 1960 وقد تميزت الوظيفة العمومية في الجزائر طيلة الفترة الممتدة بين سنتي 1959 إلى 1962 بـ:

- الطابع الغربي للأمر 59-244 المؤرخ في 04-02-1959 المتضمن القانون الأساسي العام للموظفين الذي إعتد القانون الدستوري والإداري الفرنسي
- تجزئة أحكام القانون الأساسي للوظيفة العمومية.<sup>1</sup>

المرحلة الثانية (1966-1978): عرفت بمرحلة التطوير والتكيف وشهدت اعتماد جملة من المبادئ هي:

- بناء وظيفة عمومية تعبر عن أفكار جزائرية إشتراكية أساسها خدمة المجتمع والرقى بها نحو مستقبل واعد.
- مساواة المواطنين في تقلد الوظائف العامة.
- ضمان مشاركة الموظف في تسير حياته المهنية وفقا للقوانين المعمول بها في جميع بلدان العالم عن طريق اللجان الاستشارية الإدارية والتقنية.<sup>2</sup>

قد كان من نتائج هذه المرحلة صدور الأمر 66-133 المؤرخ في 2 جوان 1966 المتضمن القانون الأساسي العام للوظائف العامة ومنها إعادة الإعتبار للأعوان العموميين الذين تم تعيينهم خلال الفترة الإنتقالية عادت كل الحقوق التي حُرِّموا منها طيلة الحقبة الاستعمارية، فالأمر 66-133 يُمكن اعتباره كأحد القوانين التي أعطت تصوراً لأهم المبادئ الرئيسية والتي من أهمها:

<sup>1</sup>- سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة ( الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 2010)، ص.11.

<sup>2</sup>- نفس المرجع، ص.73.

- ضمان الشفافية وذلك بتطبيق شروط تولي الوظائف العمومية بما يحقق تكافؤ الفرص وهو أهم مبدأ جاء به قانون 1966 قصد تنمية الحس المهني لدى الموظف.
- الواجب الوطني الملقى على عاتق السلطة السياسية بالتزامها بضمان أداء الموظف لدور إيجابي في بناء المجتمع في مقابل ذلك المادة 20 من قانون الوظيفة العمومية التي ألزمت الموظف بالقيام بمقتضيات الوظيفة واحترام الدولة، ولما كانت الإدارة الجزائرية في حاجة إلى تنظيم وتطوير فإن إصلاح 1966 أعطى تصور بما ينبغي أن تكون عليه الوظيفة العمومية مستقبلاً، مما أدى إلى إتخاذ عدة إجراءات منها:
- التعيين في الوظائف العليا من مهام السلطة السياسية وهي ما تطرقت له المادة 9 من الأمر 66-133.
- الاهتمام بمنظومة التكوين الإداري وذلك بإنشاء معاهد ومدارس للتكوين المتخصص قصد مواجهة الإحتياجات المتزايدة حيث شهدت سنة 1964 ميلاد المدرسة الوطنية المكلفة بإعداد والتأهيل للإطارات قبل الالتحاق بالوظائف العامة.
- الإهتمام بإستقرار الموظفين في القطاع الوظيفة العمومية بعد هجرة الكثير من الموظفين.<sup>1</sup> وفي سنة 1978 ظهر قانون رقم 78\_12 إعتد المشرع على مبدأ الشمولية في تطبيق قانون العمل وقد جاء هذا القانون بهدف تطوير الوظيفة العمومية وتنميتها.<sup>2</sup>

### المرحلة الثالثة (1979-1990):

مع نهاية السبعينات وبداية الثمانينات عرف الإقتصاد الوطني تطوراً محسوساً نتيجة إرتفاع أسعار البترول، مما ساهم في زيادة المداخيل بالعملة الصعبة، هذه الوضعية شجعت الدولة في الإستثمار وإعطاء الأولوية للقطاعات ذات البعد الاجتماعي، من خلال تشجيع التنمية الفلاحية والري والصحة والسكن والتكوين المهني كقطاعات إستراتيجية.

من جهة أخرى ساهمت هذه الوضعية في ظهور أنماط إستهلاكية جديدة لدى المواطنين من خلال التوجه نحو المواد الغذائية والصناعية والكمالية، وذلك من خلال تطبيق برنامج الدولة المتمثلة في المخطط الخماسي الأول الممتد من سنة 1980 إلى 1984 والذي حمل شعار من أجل حياة أفضل.

<sup>1</sup>- نفس المرجع، ص.73.

<sup>2</sup>- المرسوم رقم 85\_59، مرجع سابق.

مع نهاية الثمانينات وبداية التسعينات شهدت هذه الفترة في الجزائر انهيار لأسعار البترول من 36 دولار للبرميل الواحد إلى 08 دولار مما أحدث أزمة اقتصادية خطيرة استدعت من الدولة تبني سياسة التقشف والإسراع في تطبيق المخطط الخماسي الثاني 1985-1989 تحت شعار " العمل والصرامة لضمان المستقبل"، وقد ترتب عن هذه الوضعية أزمات اجتماعية واقتصادية تمثلت في نقص المواد الغذائية الأساسية وارتفاع الأسعار، إزدياد البطالة، مما تسبب في وقوع إضرابات وأزمات إجتماعية ومظاهرات شعبية تعبيراً عن الأوضاع الإجتماعية وتدني القدرة الشرائية والبيروقراطية، فكانت أحداث 5 أكتوبر 1988 من النتائج التي أفرزتها الأوضاع الإقتصادية إلى جانب سوء التسيير المسجل من قبل قطاع الخدمة العمومية.

لقد سمح دستور 1989 بالإنفتاح السياسي وتبني نظام الديمقراطية الذي فتح المجال للتعددية الحزبية، وهي تعتبر تجربة أولى بالنسبة لبلد خرج من الإستعمار منذ 27 سنة، طبق خلالها النظام الإشتراكي، وقد سجلت هذه المرحلة عدم الإستقرار الإجتماعي ودخول البلاد في العشرية السوداء.

مما سبق نلاحظ أن الخطاب السياسي الذي تبنته الدولة في مجال تسيير شؤون البلاد، كان قائماً على مبدأ التسيير الآني دون التفكير في وضع إستراتيجية مبنية على التسيير وفق دراسات إستشرافية تقوم على التنبؤ بما يخفيه المستقبل وتكهن التحولات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية المستقبلية للاستعداد لكل المفاجآت.

يجدر التنكير في الأخير أن ما جاء بمضمون القانون المتضمن القانون الأساسي العام للعامل لم ينجح، وهذا نتيجة لما أحدثه هذا النص من فوارق في أجور العمال، حيث كانت الأجور منخفضة لدى العمال في الإدارة العامة مقارنة بتلك التي كان يتقاضاها العمال في القطاع الإقتصادي مما أحدث فراغ كبير في تأطير وتسيير القطاع الإداري، مما أدى بالسلطات إلى التخلي عن هذا النظام لأنه كان غير متساوي بين القطاعين الاقتصادي والإداري.<sup>1</sup>

كما أن مضمون هذا النص لم يأتي بإجراءات تنظيمية قائمة على مبادئ تشجيع الإستثمار في المورد البشري باعتباره مصدر الثروة وأساس تطوير المؤسسات والإدارات العمومية لجعلها فعالة ومنتجة للخيرات، على اعتبار أن نظام الوظيفة العمومية الذي اقترحه القانون العام للعمال إلى جانب

<sup>1</sup> - رميني، مرجع سابق، ص 320، 319.

## الفصل الأول: الإطار النظري والمفاهيمي للدراسة

المرسوم المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية لم يتم وضعهم لتجسيد هذه الأهداف وإنما بقي معتمدا على الريع البترولي.<sup>1</sup>

المرحلة الرابعة (1990 - 2010): في هذه المرحلة تراجع المشرع الجزائري عن الخيار الإشتراكي وتم الانتقال نحو النمط الليبرالي كخيار إستراتيجي من أجل إخراج البلاد من أزمتها، وفي سنة 1990 تم إصدار قانون ينظم علاقات العمل الفردية والجماعية في العمل بين عمال الأجراء والمستخدمين.

وبالرغم من أنه جاء بنموذج تنظيمي حديث يقترب إلى متطلبات وخصوصيات السياق الإقتصادي والإجتماعي للمؤسسات والإدارات غير أن محتواه بقي محافظا على القيم والمبادئ ذات البعد الإشتراكي وذلك يظهر جليا من خلال تمسكه بضرورة تسيير وتنظيم جميع القطاعات بما فيها الإدارية والإقتصادية بالرغم من خصوصيات كل قطاع، ويسقط المعسكر الإشتراكي دخلت الجزائر مرحلة تمثلت في إظهار نية صريحة من قبل الدولة لضرورة الإسراع لتطبيق هذا النظام الجديد، حيث برز بشكل واضح من خلال القرارات التي تم اتخاذها تمثلت في الأخذ بنظام اقتصاد السوق والتخلي عن القطاع المسير ذاتيا والثورة الزراعية واستبدالها بنظام جديد سمي بقانون المستثمرات الفلاحية، أيضا تم إعطاء أهمية أكبر للقطاع الخاص وجعله قطاعا منتجا مع تشجيع الإستثمارات الخاصة الوطنية والأجنبية.

المرحلة الخامسة (2010 - 2014): تميزت الوظيفة العمومية خلال هذه الفترة بتطبيق إجراءات وتدابير إستعجالية استهدفت إحداث تعديلات جذرية على منظومة الوظيفة العمومية في مجال كيفية تنظيم إجراءات التوظيف، وتعديل شبكة الأجور وإعادة ترتيب الموظف من خلال إصدار تعليمات ومناشير دون تعديل الإطار المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية وهذا يعتبر بمثابة إجراء غير قانوني من وجهة نظر التشريع لعدم توفر مبدأ توازي الأشكال (يمنع إصدار أو الإعتماد على التدابير يتضمنها منشور أو تعليمة إذا كان هذا الأخير يتعارض مع محتوى الأمر) على اعتبار أن التعليمة يحررها الوزير في حين أن الأمر يصدره رئيس الجمهورية.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> - نفس المرجع، ص.320.

<sup>2</sup> - نفس المرجع، ص.320.

## الفصل الأول: الإطار النظري والمفاهيمي للدراسة

ففي سنة 2010 تم الشروع بصفة إستعجالية في تنفيذ التدابير الانتقالية المتضمنة تحديد الشبكات الاستدلالية الجديدة لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، وذلك في انتظار صدور القوانين الأساسية الخاصة.

بالرغم من غياب اغلب القوانين الأساسية الخاصة بالمواطنين ( باستثناء القانونين الأساسيين الخاصين بموظفي قطاع التربية الوطنية والموظفين المنتمين لقطاع الأسلاك المشتركة، اللذين تم إصدارهما في سنة 2010، بفعل الضغوطات والاضطرابات التي باشرتها مختلف نقابات القطاع ونخص بالذكر الإضطرابات المسجلة من قبل قطاع التربية الوطنية)، إلا أن جميع الموظفين بمختلف قطاعاتهم، إستفادوا 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 موظف وعون عمومي.

كما شهدت سنة 2011 صدور تعليمات وقرارات سياسية استهدفت تنظيم شؤون الوظيفة العمومية (تسوية الاضطرابات الاجتماعية)، ففي شهر أبريل من نفس السنة تم إصدار العديد من القرارات بموجب تعليمات وزارية تُلزم مصالح المديرية العامة للوظيفة العمومية بالإسراع في تطبيق العديد من التدابير لتسوية منازعات ومعالجة مطالب نقابية تمحورت 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 ضرورة إدماجهم في القطاع كأساتذة دون إلزامهم بالمشاركة في مسابقات التوظيف من جهة أخرى.<sup>1</sup>

وقصد المحافظة على الإستقرار والأمن الإجتماعيين، لاسيما وأن المطالب تخص قطاع إستراتيجي حساس يمثل لوحده ما يعادل نسبة 29.34% من إجمالي تعدادات الوظيفة العمومية (590.831 عون عمومي) فقد تقرر إدماج هذه الفئة في إطار تعليمية وزارية وتوظيفهم مباشرة مخالفين بذلك الإجراءات التنظيمية المعمول بها لاسيما أحكام المادة 74 من الأمر رقم 06-03 التي تنص على: «يخضع التوظيف إلى مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظائف العمومية» دون مراعاة القوانين

<sup>1</sup> - نفس المرجع، ص 320، 321.

والنصوص التنظيمية التي تمنع تعيين أشخاص في القطاع العمومي إذا لم يشارك في مسابقة التوظيف.

في الفترة ما بين 2010 و2011 شهدت الجزائر خلالها بعض الاحتجاجات الشعبية بسبب ندرة بعض المواد الغذائية الضرورية وكذا المطالبة بتحسين الظروف الاجتماعية والاقتصادية للمواطن، في نفس هذه الفترة منظومة الوظيفة العمومية تم تغيير مسارها بشكل جوهري، وقد تجلّى ذلك بصدور تعليمية من قبل الوزير الأول أعطى من خلالها التوجيهات الجديدة لمنظومة الوظيفة العمومية القائمة على مبدأ إضفاء المرونة على إجراءات التوظيف من خلال عزل وإبعاد مصالح المديرية العامة للوظيفة العمومية خلال مراحل تنظم الإدارة والمؤسسة العمومية لإجراءات التوظيف ومنحها المسؤولية الكاملة في تسير العملية، في حين أن تدخل مصالح الوظيفة العمومية يكون بشكل بعدي بمجرد تبليغ المؤسسة المنظمة لنتائج المسابقة.

هذا الإجراء يعدّ استثنائي خاصة إذا علمنا أن معظم المؤسسات والإدارات العمومية تعاني من نقص في التأطير لاسيما في مجال تسير الموارد البشرية من جهة، وعدم كفاءة مستخدميها في تفسير القوانين والنصوص والإجراءات المنظمة للمسابقات من جهة أخرى، غير أنه وقصد المحافظة على الإستقرار والأمن الإجتماعيين تقرر اللجوء إلى هذا الإجراء.<sup>1</sup>

### المرحلة السادسة (2015-2017):

في سنة 2015 شهدت الجزائر أزمة إقتصادية نتيجة انهيار أسعار النفط على المستوى العالمي مما إنعكس سلبا على سيرورة التوظيف في الجزائر بحيث تقرر تجميد عمليات التوظيف في جميع الهيئات والمؤسسات العمومية باستثناء القطاعات ذات الطابع الإستراتيجي على غرار الصحة والأمن والتعليم العالي والتربية الوطنية والتكوين المهني باعتبارهم قطاعات حيوية لا يمكن إيقاف نشاطاتهم،

كما تقرر من جهة أخرى بالنسبة للقطاعات الأخرى التي تريد تنظيم وإجراء عمليات التوظيف ضرورة تقديم " طلب الموافقة المسبقة" أو رخصة يمنحها الوزير الأول.<sup>2</sup>

<sup>1</sup>- نفس المرجع، ص.321.

<sup>2</sup>- نفس المرجع، ص.322.

من خلال ما سبق ذكره يتبين جليا أن عملية التوظيف باعتبارها إجراء إداري وحق دستوري تساهم في تلبية احتياجات الفرد وتؤهله في اعتلاء مكانة إجتماعية ضمن هرم المجتمع، تحولت إلى أداة ووسيلة سياسية تستخدمها الدولة لتسيير شؤونها في المجال الإقتصادي والسياسي والإجتماعي للحفاظ على الأمن والإستقرار الإجتماعي وبالتالي تضمن بقاء النظام.

ومن جهة أخرى وبالنظر إلى ندرة المناصب المالية للتوظيف مع تزايد طلبات الأفراد له فقط أصبح التوظيف يمثل للدولة مصدر قد يهدد إستقرار البلاد مما يتيح عليها ضرورة التنازل عن جزء من سلطاتها من خلال تبسيط إجراءات التوظيف وإستبعاد مصالح الرقابة للوظيفة العمومية لإحداث التوازن الإجتماعي، نفس الشيء حدث سنة 2017 حيث تقرر برمجة دورة ثانية لشهادة البكالوريا بالنسبة للمترشحين الذين تأخروا أو غابوا خلال الدورة الأولى.<sup>1</sup>

ما يمكن قوله من خلال تتبعنا لمراحل تطور الوظيفة العمومية في الجزائر يتبين لنا أن هذه الأخيرة عرفت عدة تطورات، ففي البداية كان الهدف من التوظيف هو سد الفراغ الذي كانت تعاني منه معظم المؤسسات والإدارات العمومية، حيث عمدت إلى تقليص المستوى المطلوب لشغل الوظائف العمومية فكان التوظيف مباشراً من دون مسابقات، وفي نفس الوقت تم إنشاء مدارس التكوين إدارات قادرة ومؤهلة لشغل الوظيفة العمومية، ولكن مع تغير الأوضاع ونظراً للأزمات التي عاشتها الجزائر من إنخفاض لأسعار البترول ولجوء الدولة لسياسة التقشف أصبح التوظيف على مستوى القطاع العمومي ما هو إلا إستراتيجية تعتمد عليها الدولة كوسيلة لتلبية توجهات إجتماعية بهدف تحقيق الإستقرار والأمن.

#### 4/- المبادئ العامة للإلتحاق بالوظيفة العمومية:

إن إلتحاق المواطنين بالوظيفة العمومية يخضع إلى مقتضيات ضمان تنفيذ مهمة من مهام المرفق العام، أي القيام بعمل تتطلبه المصلحة العامة، وهو ما يفسر وجود العديد من الشروط المقررة لتولي الوظائف العمومية ترتبط أساساً بجملة من المواصفات المطلوبة في المترشحين وإخضاعهم بعدئذ إلى مبدأ عام ذي قوة دستورية، وهو مبدأ المساواة ومبدأ الجدارة في الإلتحاق بالوظائف العمومية إلى جانب الشروط المعدة أصلاً بالقانون الأساسي العام للوظيفة والتقنية.

<sup>1</sup> - نفس المرجع، ص.322.

- مبدأ المساواة: يأتي هذا المبدأ على قمة المبادئ التي يتعين مراعاتها عند التعيين في الوظائف العامة ويقصد بذلك على وجه الخصوص تطبيق ذلك بصدد التعيين في الوظائف العامة ويعتبر من المبادئ التي ناضلت من أجلها الشعوب طويلا وهو يمثل حجر الزاوية في كل تنظيم ديمقراطي للحقوق والحريات العامة وهو بذلك يتسم بالعالمية، حيث أن الجزائر منذ إستقلالها سعت إلى تحقيق وتجسيد هذا المبدأ على أرض الواقع وأكد دستور 1996 في المادة 1 التي نصت « يتساوى جميع المواطنين في تقلد المهام والوظائف في الدولة دون أية شروط أخرى غير الشروط التي يحددها القانون» والذي تم تعديله في دستور 2006 .

- وفي نفس الإطار جاء الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية حيث كرس هذا المبدأ بنص المادة 74 أنه يتم الالتحاق بالوظائف العمومية لا يخضع إلا إلى مبدأ المساواة في التوظيف.<sup>1</sup>

ويقتضي تطبيق مبدأ الجدارة في تعيين وشغل الوظائف العامة أن تكون شروط شغلها عامة ومجردة بالإضافة إلى المساواة بين الرجل والمرأة في تولي الوظائف العامة لا تحرم الإدارة من سلطتها التقديرية في الاختيار بين أفراد حيث لا يوجد مانع قانوني أو ديني يمنع من تمتعها بهذا الحق غير أن الهدف من هذه الحرية هو ضمان الجدارة والكفاءة فيمن يشغل هذه الوظائف وهذا ما أكدته نص الميثاق الوطني انطلاقا من مبدأ المساواة بين الجنسين فإن الإشتراكية التي تعترف بالمكانة الأساسية للمرأة تشجعها على أن تشتغل لأن في ذلك مصلحة للمجتمع.<sup>2</sup>

مبدأ الجدارة: يعدّ مبدأ أساسيا في الالتحاق بالوظيفة العمومية غير أن هذا المفهوم قديم النشأة وظهر بصفة جلية في القانون لضمان إختيار العاملين المترشحين للعمل في الجهاز الإداري على أساس الكفاءة والجدارة والخبرة والإمكانيات وهو يهدف إلى الإستمرارية والبقاء وبما أن الجزائر تأخذ بالنظام المغلق (الموضوعي) والذي يقوم على تخصص دقيق والجدارة في الوظيفة العمومية، هذا ما نص عليه القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لسنة 1966.<sup>3</sup>

<sup>1</sup>- شمس الدين الشريف، الجدارة في تقلد الوظيفة العمومية بين النظرية والتطبيق (الجزائر: دار الجامعة الجديدة، 2014)، ص.53.

<sup>2</sup>- الأمر رقم 76-57 المؤرخ في 5 جويلية 1976، المتضمن نشر الميثاق الوطني، الجريدة الرسمية، ع 61، ص.898.

<sup>3</sup>- الشريف، مرجع سابق، ص.53.

أخذ المشرع الجزائري بطريقة المسابقة في التوظيف بداية في الأمر رقم 133/66 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية بموجب المادة 26 منه، كما نص على هذه الطريقة في القانون الأساسي العام للعامل سنة 1978 كما نص المرسوم رقم 59/85 المتضمن القانون النموذجي لعمال المؤسسات وإدارات العمومية بموجب المادة 34 منه، ثم جاء الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ليؤكد في المادة 80 منه على تبني هذا الأسلوب في التوظيف، حيث نصت على أنه يتم الإلتحاق بالوظائف العمومية عن طريق:

- المسابقة على أساس الإختبارات.
- المسابقة على أساس الشهادات بالنسبة لبعض أسلاك الموظفين.

ويتبين لنا أن المشرع الجزائري آلم بطريقة المسابقة في التوظيف بضمانات وضوابط قانونية من شأنها أن تضمن التطبيق، وتعدّ وسيلة هامة في الحصول على الكفاءات والخبرات البشرية من أجل توظيفها في وظائف شاغرة.

كما أخذ المشرع الجزائري بإنشاء هياكل وهيئات دورها تنظيم شؤون العامة للوظيفة العمومية على أنه الهيكل المركزي، وهيئات الوظيفة العمومية هي:

- ❖ الهيكل المركزي للوظيفة العمومية.
- ❖ المجلس الأعلى.
- ❖ هيئات المشاركة والطقن.<sup>1</sup>

وما يمكن قوله بصف عامة من خلال تطرقنا لهذا المبحث نستنتج بأن مفهوم الوظيفة العمومية يرتبط إرتباطا وثيقا بسياسة التوظيف، فإذا كانت الوظيفة العمومية بمثابة دافع أساسي ووسيلة لتحقيق التنمية فإن سياسة التوظيف تعدّ إستراتيجية تهدف إل توفير الأشخاص المناسبين وذوي الكفاءات من أجل الإلتحاق بالوظيفة العمومية، وذلك لضمان تسيير جيد لهذه المؤسسات، بما يحقق قدرًا من الفعالية لهذه الإدارات .

<sup>1</sup> - نفس المرجع، ص 63-111.

## الفصل الأول: الإطار النظري والمفاهيمي للدراسة

---

فوجود إدارة فعالة لا يتحقق إلا من خلال موظفين ذوي كفاءة ومؤهلين قادرين على شغل المناصب.

ولهذا إرتأينا أن نخصص المبحث الموالي من دراستنا لنفصل أكثر في سياسة التوظيف من حيث المفهوم، الأهمية والأهداف والعوامل المؤثرة فيها وأهم الصعوبات التي تواجهها.

### المبحث الثاني: ماهية سياسة التوظيف.

تعد عملية التوظيف من أهم الوظائف التي يجب على إدارة الموارد البشرية بالمؤسسة انجازها حيث تعتبر من أكثر الوظائف تعقيدا وصعوبة، فهي عملية مستمر ودائمة تلي مباشرة وظيفة تخطيط الموارد البشرية، ونجاح أي مؤسسة في تحقيق أهدافها لا يتوقف على توفير الإمكانيات المادية فحسب بل يقتضي كذلك توفير موارد بشرية من خلال عملية التوظيف وهذا بعد تحديد المؤسسة لحاجاتها من الأفراد، في هذا المبحث سنحاول التطرق إلى العناصر التالية:

- ✚ مفهوم سياسة التوظيف.
- ✚ أهمية وأهداف سياسة التوظيف.
- ✚ العوامل المؤثرة في سياسة التوظيف.
- ✚ الصعوبات التي تواجه سياسة التوظيف.

### 1/- مفهوم سياسة التوظيف:

إن التوظيف عملية تقوم على استقطاب واختيار العناصر البشرية الراجعة في العمل وتعيينها لسد احتياجات المؤسسة، حيث تولي لها المؤسسة أو الإدارة اهتماما خاصا فتسخر لها إمكانات وطاقات كبيرة من أجل القيام بها، ذلك أن نجاح أهداف المؤسسة وسياستها المستقبلية تتوقف على نجاح سياسة التوظيف وعليه قبل التطرق إلى مفهوم سياسة التوظيف سنتناول تعريف التوظيف.

#### 1. التوظيف :

##### 1/ التعريف اللغوي:

التعريف لغة: " هو اسم من فعل وظف، يوظف، توظيفا، ويراد به استخدام أو تشغيل شيء، أو إنسان قصد إنشاء قيمة جديدة منه، وهكذا توظف الأموال للحصول على أرباح وفوائد منها ويستخدم العمال والموظفين قصد إنتاج سلع وخدمات جديدة".<sup>1</sup>

##### 2/ التعريف الاصطلاحي: وقد تعددت التعاريف حول التوظيف نذكر منها:

التوظيف اصطلاحا: " هو عملية الامتداد الطبيعي لعملية التخطيط والأداة الأساسية التي يمكن من خلالها استخدام الأفراد وإجراء المفاضلة بينهم وفقا للمعايير العلمية والتعرف على من تتوفر فيهم الشروط اللازمة لأداء العمل وتحمل المسؤولية على أكمل وجه".<sup>2</sup>

يعرفه عبد الرحيم خالد على أنه " استقطاب أفراد من داخل المنظمة أو خارجها وإتباع إجراءات محددة وموضوعية في اختيارهم ومن ثم وضعهم في المكان المناسب".<sup>3</sup>

كما عرفه رفعت عبد الحليم الفاعولي بأنه " توفير الكوادر البشرية التي تحتاجها المنظمة، واللجوء إلى مصادر توفير هذه الموارد بمختلف الوسائل لتتمكن من اختيار وتعيين الأشخاص المؤهلين للعمل".<sup>4</sup>

<sup>1</sup> - المنجد في اللغة والإعلام ( لبنان: دار الشرق، الطبعة 24، 1973)، ص.265.

<sup>2</sup> - سعيد مؤيد السالم وصالح عادل حروش، إدارة الموارد البشرية ( الأردن: عالم الكتب الحديث للنشر والتوزيع، 2002)، ص.81.

<sup>3</sup> - خالد عبد الرحيم الهيتي، إدارة الموارد البشرية ( الأردن: دار وائل للنشر والتوزيع، ط2، 2005)، ص.121.

<sup>4</sup> - رفعت عبد الحليم الفاعولي، إدارة الإبداع التنظيمي ( القاهرة: منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، 2005)، ص.205.

عرف ديميتري وايس Dimitrie Weisse التوظيف على أنه: " عبارة عن سلسلة زمنية من العمليات هدفها البحث واختيار الأفراد".<sup>1</sup>

يرى شال دباش Chale Debbech التوظيف بأنه: " مجموعة الأعمال الضرورية لاختيار مرشح لمنصب معين"<sup>2</sup>

كما أن التوظيف هو: " توفير العمالة اللازمة للمنظمة من حيث النوعية والأعداد المطلوبة وجذب واستقطاب مرشحين محتملين لشغل الوظائف الشاغرة واختيار أفضلهم بالاستعانة بأساليب الاختيار كالاختبارات والمقابلات...".<sup>3</sup>

يعرف أيضا أنه: " مهمة صعبة ومعقدة تبدأ من تحليل الوظائف ثم البحث والتنقيب عن مصادر الإمداد وتطوير المصادر الحالية وتنميتها وكذا ترغيب وتحضير من تتوفر فيهم المواصفات المطلوبة وإحافهم بالمؤسسة وحثهم على البقاء".<sup>4</sup>

يقصد بالتوظيف أيضا: " عملية تبدأ من تحليل الوظائف والمناصب ثم البحث عن مصادر الإمداد ثم الترتيب واختيار العناصر المتميزة واستقطابها بالمنظمة، كما تعتبر مرحلة متقدمة لعملية استقطاب الموارد البشرية وتبدأ بمجرد استلام طلبات التوظيف للمرشحين المحتملين لشغل الوظائف الشاغرة".<sup>5</sup>

يمكن تعريفه كذلك بأنه: " النشاط الذي يتم من خلاله البحث عن الأفراد الملائمين لشغل مناصب العمل الشاغرة في المنظمة من خلال جهود الاستقطاب المبدولة من طرف القائمين بهذه المهمة في سبيل ترغيب الموارد البشرية ذات الكفاءة للالتحاق بالمنصب الشاغر، ومن ثم السعي لاختيار الأنسب من بين المستقطبين، ليتم قبوله وتعيينه في المنصب الشاغر بصفة مؤقتة، بعدها يتم إخضاعه لفترة تجريبية تكون كفيلة بتحديد مصير الموظف الجديد، حيث إذا أثبتت الفترة التجريبية أنه أهل للاستمرار

<sup>1</sup> -Dimitrie Weisse , **Pierre Morin, pratique de la fonction personnelle**( paris : les éditions d'organisation,1982),p.279.

<sup>2</sup>-Chale debbech , **la fonction puplique en Europe** (paris : LG ,GT,1957), p.70.

<sup>3</sup>- معجم إدارة الموارد البشرية وشؤون العاملين عربي إنجليزي، حبيب الصحاف (مكتبة لبنان، ط 1، 1996)، ص.11.  
<sup>4</sup>- عبد القادر قرش، دراسة سياسة التوظيف وتكاليفها في الجزائر، رسالة ماجستير (جامعة الجزائر: كلية العلوم الاقتصادية، قسم التسيير، 1997)، ص.21.

<sup>5</sup>- كمال برير، إدارة الموارد البشرية اتجاهات وممارسات (لبنان: دار المنهل اللبناني، ط 1، 2008)، ص.132.

في تأدية مهام المنصب الذي عين فيه تحت التجربة عندها يتم اتخاذ قرار بتعيينه بشكل نهائي، ويحدث العكس في حالة ما إذا أثبتت الفترة التجريبية فشلة فعندها يتم الاستغناء عنه".<sup>1</sup>

ويمكن أن تمتد الفترة التجريبية لمرة واحدة، وعند انتهاءها إما أن يرسم المترص في منصبه أو يسرح أي يتم الاستفتاء عنه. ونصت المادة 85 من الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على أنه<sup>2</sup>: " بعد انتهاء مدة التريص المنصوص عليها في المادة 84 يتم:

- إما ترسيم المترص في رتبته.
- إما إخضاع المترص لفترة تريص آخر لنفس المدة ولمدة واحدة فقط.
- إما تسريح المترص دون إشعار مسبق أو تعويض.

من خلال ما سبق عرضه من تعاريف نلاحظ أن هناك من يعتبر أن التوظيف جزء لا يتجزأ من العملية الإدارية أي أنه عملية جذب وإستقطاب الموارد البشرية وإختيارهم وتعيينهم في الوظائف الشاغرة وهذا التعريف ضيق، بينما يرى مفكرين آخرين أن التوظيف أصبح يحمل مدلول واسع يبدأ من تحليل الوظائف ليشمل مختلف هذه الوظائف التي تقوم بها إدارة الموارد البشرية للحصول على الأفراد المؤهلين لشغل المناصب الشاغرة، وعليه يمكن تعريف التوظيف كما يلي:

التوظيف هو عملية تبدأ من تحليل وتوصيف الوظائف، من خلال إدارتها تسعى المؤسسة إلى إستقطاب الموارد البشرية التي تحتاجها من حيث العدد والنوعية وإختيارها وتعيينها لشغل الوظيفة وتتميتها حتى تستطيع إعطاء أكبر إنتاج بأقل طاقة ممكنة.

### II. سياسة التوظيف:

يعرفها منصور أحمد بأنها: " العملية الإدارية المستمرة التي تقتضي من المؤسسة تحديد احتياجاتها من القوى العاملة القادرة والراغبة والمتاحة للعمل، والبحث عن هذه العناصر وترغيبها للعمل في المؤسسة، ثم إختيار أفضل العناصر المتقدمة ليكونوا أعضاء لها وإعداد هؤلاء والمساهمة في تحقيق

<sup>1</sup>- تيشات، مرجع سابق، ص ص12، 13.

<sup>2</sup>- الأمر رقم 03-06، مرجع سابق، ص. 9.

أهداف المؤسسة وحثهم أو ترغيبهم في العمل والإستمرار فيه لضمان توافر عناصر الولاء والتعاون وروح الجماعة".<sup>1</sup>

أما جان جريوت Jean Griot فيعرفها بأنها: " الوظيفة الشاملة لكل وظائف المستخدمين فهي العملية التي تبدأ من تحليل منصب العمل أو الوظائف ثم البحث والتقيب عن مصادر الأفراد، ثم تعيين العناصر المميزة وإستقطابها للالتحاق بالمؤسسة ثم ترغيبها في البقاء في المؤسسة ".<sup>2</sup>

وتعرف أيضا بأنها: " عملية تقتضي بصفة عامة تحديد الاحتياجات الحالية والمستقبلية من الأفراد سواء من حيث العدد والنوعية المطلوبة اللازمة لتمكين المؤسسة من تحقيق الأهداف النهائية المقررة، بعد هذه العملية يجب على المؤسسة مراعاته حركة اليد العاملة أي دراسة نسبة الحراك لمعرفة عدد الغادرين ( التقاعد، الإستقالة، الخدمة الوطنية) في زمن معين وبهذا يمكن تقرير اليد العاملة اللازمة لتعويض نتائج هذه الحراك".<sup>3</sup>

سياسة التوظيف هي جزء من السياسة العامة للدولة ، بمعنى توفير فرص عمل للعاطلين والقادرين على العمل عن طريق مجموعة من الإجراءات التي تهدف إلى إستقطاب الكوادر البشرية لشغل فرص العمل المتاحة من أجل زيادة الانتاجية.

### 2- أهمية وأهداف سياسة التوظيف:

تعتبر سياسة التوظيف إحدى المهام الأساسية التي تقوم عليها المؤسسة، ولهذه السياسة أهمية كبيرة في تسيير الموارد البشرية، كما لها أهداف تسعى لتحقيقها وسنوضح ذلك كما يلي:

#### 1 - أهمية سياسة التوظيف:

تعتبر الموارد البشرية الثروة الرئيسية للأمم، فلم يكن الفكر التقليدي يعطي أهمية لهذه الطاقة البشرية وإنما كان موضع اهتمامه فقط في الربح والأموال والمعدات، ومع تقدم المجتمعات وتراكم

<sup>1</sup> - منصور أحمد منصور، المبادئ العامة في إدارة تخطيط القوى العاملة ( الكويت: وكالة المطبوعات، 1975)، ص.95.

<sup>2</sup> -Jean Griot, *le recrutement méthodique du personnel Entreprise moderne*(paris, 1979),p.17.

<sup>3</sup> - سليم العايب، ترقية الإطار في ظل سياسة تسيير الموارد البشرية، رسالة ماجستير (جامعة الجزائر: قسم علم الاجتماع، 2000)، ص.56.

## الفصل الأول: الإطار النظري والمفاهيمي للدراسة

المعرفة والخبرات تبين أن رأس المال المادي والموارد الطبيعية رغم أهميتها وضرورتها إلا أنها بدون العنصر البشري المؤهل والكفاء المعد إعدادا جيدا لن يكون لها أهمية، لأن من يدير هذه الموارد ويسخرها في خدمة أهداف المنظمة هم الكوادر البشرية.<sup>1</sup>

وللسياسة التوظيف أهمية إستراتيجية كبيرة، إذ أن نوعية التوظيف تمثل عاملا من عوامل المنافسة بحيث أن روح المبادرة والقدرة على تحليل الأوضاع يعتبران معطين هامين في نجاح أي مؤسسة وأن الأهمية المعطاة للتوظيف يدخل في الحركة الجديدة التي تعطي أكثر قيمة للتأطير واللامركزية والبحث عن الاحترافية.<sup>2</sup>

وتحتل دراسة سياسة التوظيف أهمية كبيرة، فهي تتضمن دراسة الكيفية التي يستخدم بها المورد البشري كونه من أهم عناصر الإنتاج، فكلما استطاعت المؤسسات والإدارات العمومية الانتقال من التوظيف في قطاع الخدمات إلى القطاع الاقتصادي يؤدي ذلك إلى زيادة الإنتاج في هذه المؤسسات فالتوظيف هو أمر بالغ الأهمية من أجل تعيين موظفين أو عاملين مؤهلين كما ونوعا لشغل فرص العمل المتاحة ومنه تقليص نسبة البطالة، فاختيار العامل المناسب ذا أهمية كبيرة كونه العنصر الحيوي الذي يعتمد عليه في كيفية استخدام باقي عناصر الإنتاج في العملية الإنتاجية وتحقيق أفضل إنتاج أي هو الجهد الإنساني المبذول من خلال العملية الإنتاجية بقصد إنتاج السلع والخدمات فهو أهم عناصر الإنتاج باعتباره القوة التي تؤثر في النتائج النهائية لجميع الأنشطة الاقتصادية ومن أكثرها تأثيرا على الاقتصاد الوطني.<sup>3</sup>

كما أن سياسة التوظيف هي وضع إستراتيجية واضحة المعالم والتوجهات من أجل تفضيل النشاط أو القطاع الاقتصادي المنتج الذي يؤدي إلى إيجاد فرص عمل منتجة من خلال سياسة متعددة المحاور تحسن فرص العمل وينبغي أن تركز هذه السياسة على الجهود الإنمائية الهادفة إلى تخفيض البطالة المتزايدة والحد من زيادة معدلات التوظيف في قطاع الخدمات الغير المنتج للثروة، فضلا عن

<sup>1</sup> - إبراهيم عبد الهادي السليحي، إستراتيجيات وعمليات الإدارة ( الإسكندرية: المكتب الجامعي الحديث، د س)، ص. 286.

<sup>2</sup> - العايب، مرجع سابق، ص. 53.

<sup>3</sup> - يوسف الطائي وآخرون، الإدارة نظرة معاصرة ( الكوفة: مؤسسة العيسى للطباعة والنشر، 2010)، ص. 356.

تعزيز مستويات زيادة الإنتاجية على المستويات كافة لتحقيق الهدف النهائي المتمثل في توفير فرص عمل كاملة ومنتجة.<sup>1</sup>

كما أن سياسة التوظيف عملية متشعبة وشاملة ومتعددة الأبعاد، يجب متابعتها من منظور الإقتصاد الكلي ومختلف السياسات العامة لكل قطاع، وأنها تهدف إلى تنسيق ما تسفر عنه جميع السياسات المتخذة من نواتج تتعلق بالتوظيف للحد من البطالة، وتعتمد هذه السياسة على مشاركة مجموعة واسعة متنوعة من أطراف العملية الإنتاجية، بمعنى يتطلب تفعيل دور القطاع الخاص وجعله القطاع الريادي والذي يستوعب العاطلين عن العمل إضافة إلى منظمات المجتمع المدني.<sup>2</sup>

### II - أهداف سياسة التوظيف:

تهدف كل مؤسسة أو دولة من الدول إلى تحقيق مجموعة الأهداف الاقتصادية والاجتماعية والأمنية وراء السياسة التي تطبقها للتوظيف، فهي تهتم بالمستوى المعيشي والمؤشرات الاقتصادية، كما أنها تهدف لحل الكثير من المشاكل الاجتماعية كالجريمة وانحراف الشباب وهذا كله نتيجة البطالة، لذا تهدف الدولة من خلال إتباعها لسياسة توظيف معينة إلى تحقيق مجموعة من الأهداف:

1. تعيين عاملين من ذوي المهارات المناسبة سواء الفنية أو الشخصية في الأماكن المناسبة.
2. التأكد من أن العامرين المعينين في الوظائف مؤهلين لتنفيذ الواجبات المكلفين بها من حيث التأهيل العلمي والمهني المناسب من خلال تقييم أدائهم.
3. تفعيل إجراءات توظيف عادلة وفعالة وهو ما يتسق مع تشريعات العمل، أي ضمان تحقيق تكافؤ الفرص للأشخاص المؤهلين وتنمية مهاراتهم وقدراتهم.
4. توظيف قوة العمل ذات الإنتاجية العالية لاسيما الموظفين الذين يتمتعون بقدرات عالية بالعمل.
5. تشجيع إشراك العاملين في عملية اتخاذ القرار.

<sup>1</sup> - صاحب نعمة العكايشي، راند جواد كاظم الجناحي، "سياسة التوظيف في العراق للفترة بين 2003-2012 إشكاليات وتحديات"، مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية، م14، ع38، (2016)، ص.55.

<sup>2</sup> - نفس المرجع، ص.55، 56.

6. تقدير إحتياجات الإقتصاد من القوى العاملة.

7. مشاركة جميع الأطراف في سياسة التوظيف كالدولة والقطاع الخاص ومنظمات

المجتمع المدني وجميع القطاعات في الدولة.<sup>1</sup>

### 3-العوامل المؤثرة في سياسة التوظيف:

تتأثر سياسة التوظيف بمجموعة من العوامل الداخلية والخارجية، حيث أن العوامل البيئية المحيطة في كل مجتمع لها أثر كبير في كافة الجوانب المتعلقة بالتوظيف، وعادة ما تتشكل السياسة العامة

للتوظيف حسب طبيعة العوامل البيئية، ويرى الدكتور علي السلمي بأن البيئة المحيطة هي: " مجموعة الظروف والنظم والجماعات التي تشكل منظمة الأعمال وتعمل في إطارها".<sup>2</sup>

وعليه نذكر منها:

#### 1 - العوامل الداخلية:

"هي مجموعة الأفراد والعلاقات والإجراءات والنظم التي تنشأ داخل المؤسسة التي من خلالها يتم تنفيذ الأعمال والوصول إلى النتائج المطلوبة".<sup>3</sup> وتتحصر في السياسات الإدارية كسياسة الترقية والأجور.

لذلك فمن المهم إيجاد طرق مناسبة لزيادة فاعلية المؤسسة من أهمها:

- 1) استخدام نظام التحفيز المرتبط بالإبداع والإبتكار.
- 2) تطبيق إدارة الجودة الشاملة من أجل تحسين الجودة.
- 3) خلق القدرات المميزة من خلال سياسات الاختيار والتعيين والتدريب والتطوير.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> - نفس المرجع، ص.56.

<sup>2</sup> - علي السلمي، إدارة الموارد البشرية ( مصر: دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، 1997)، ص. 49.

<sup>3</sup> - نفس المرجع، ص.50.

<sup>4</sup> - سهيلة محمد عباس، إدارة الموارد البشرية مدخل إستراتيجي ( الأردن: دار وائل للنشر، ط2، 2006)، ص.32-34.

### II - العوامل الخارجية: تتحصر فيما يلي:

#### 1/ العوامل القانونية والسياسية: وهي كالتالي:

- مرونة الأنظمة والتشريعات
- الإستقرار السياسي
- الهيكل السياسي للنظام من حيث تطبيق المركزية أو اللامركزية
- السياسة الخارجية وتأثيرها على منظمات الأعمال.<sup>1</sup>

فالعوامل القانونية تتعلق بتحديد التشريعات القانونية والإجراءات والشروط والكيفية التي يتم بها توظيف اليد العاملة، حيث تفرض قوانين وشروط متعلقة بالتوظيف كالسن والجنسية، أيضا الحد الأدنى للأجور وهذا ما يفرض قيودا على المؤسسة ومختلف سياساتها الداخلية.<sup>2</sup>

2/ العوامل الاقتصادية: المتمثلة في حالة الإقتصاد، ففي حالة الكساد الإقتصادي ينقص الطلب على السلع والخدمات فتقل الأرباح الأمر الذي يجعل المؤسسات تلجأ إلى تسريح عدد كبير من العمال مثلما حدث في الجزائر خلال الثمانينات أثناء انخفاض أسعار البترول، أما في حالة الرواج وتوسع السوق يؤدي إلى زيادة وتوسيع نشاطات المؤسسة وإنتاجها، الشيء الذي يتطلب عدد كبيرا من القوى العاملة، ويورد عامر خضير الكبيسي عوامل إقتصادية أخرى تتمثل في:

- طبيعة النظام الاقتصادي وفلسفته
- سياسة الرواتب والأجور وما نجم عنها من مؤثرات
- ظروف العمل وساعته، والمتمثلة في الرواتب والأجور من حيث أثارها السلبية والإيجابي على سلوكيات الموظفين وعلى مستوى أدائهم.<sup>3</sup>

وهناك عوامل اقتصادية أخرى مثل الاستقرار الاقتصادي، القوى الشرائية، مدى توافر الموارد المالية.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> - قرش، مرجع سابق، ص.23.

<sup>2</sup> - عامر خضير الكبيسي، إدارة الموارد البشرية في الخدمة المدنية ( مصر: المنظمة العربية للتنمية الإدارية، ط2، 2010)، ص.33.

<sup>3</sup> - نفس المرجع، ص.33.

<sup>4</sup> - صلاح الدين عبد الباقي، الإتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية (الإسكندرية: دار الجامعة الجديدة، 2002)، ص.59.

### 3/العوامل الاجتماعية والثقافية: وتتنحصر في:

1- القيم والاتجاهات

2- نوعية التعليم المهني

3- العليم والبرامج التعليمية

4- المستوى التعليمي للسكان والموظفين

حيث تؤثر المعتقدات والعادات الاجتماعية في تحديد احتياجات العمال من الطلب على العمل وهي في تزايد مستمر بتزايد مستوى التعليم لدى السكان.<sup>1</sup>

4/ العوامل التكنولوجية: إن التقدم الذي شهده العالم بعد الثورة الصناعية حتى الوقت الراهن تقدما مذهلا ولقد صاحب هذا التطور تغييرا جذريا في القوى العاملة كنتيجة لتطور حاجات ومتطلبات المؤسسة ومن هذه التغيرات الاعتماد على تقنيات المتطورة في تكنولوجيا المعلومات وبذلك تكون المؤسسة بحاجة إلى يد عاملة مؤهلة وذات كفاءة عالية، وترتبط ب:

1- مستوى التقدم التكنولوجي في المجتمع.

2- تكنولوجيات المعلومات والاتصالات.

3- البحوث والتطوير.

4- مدى سهولة وحجم تدفقات المعلومات وسرعة تداولها في العمليات الإنتاجية.

5- درجة الاتصال المباشر بمحيط الأعمال الخارجي (محلي أو دولي).

6- مدى إدماج الحاسوب الآلي وتكنولوجيات المعلومات والاتصالات والإلكترونيات في العملية الإدارية.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> - الكبيسي، مرجع سابق، ص.33.

<sup>2</sup> - محمد السعيد أنور سلطان، إدارة الموارد البشرية (الإسكندرية: دار الجامعة الجديدة للنشر، 2003)، ص.41.

### 4/-الصعوبات التي تواجه سياسة التوظيف :

تواجه سياسة التوظيف العديد من الصعوبات والمتعلقة بالطلب كالصعوبات التي تتمثل في عدم الاستقرار السياسي والاقتصادي والاجتماعي والقانوني، وأخرى تتعلق بالعرض كحجم السكان ومعدل الباحثين عن العمل ونسبة المتعلمين في المجتمع، من هذه الصعوبات نجد:

1- التحيز والميول الشخصي الذي يتواجد عند بعض القائمين بعملية تحليل وتوصيف الوظائف.

2- عدم تطابق الوظيفة مع الأعمال الفعلية التي يقوم بها شاغل الوظيفة.<sup>1</sup>

3- تدهور الوضع الاقتصادي.

4- ارتفاع معدل البطالة والتزايد المستمر في عدد العاطلين سنويا في سوق العمل.

5- غياب إستراتيجية شاملة للتوظيف تربط مؤشرات النمو الإقتصادي بمتغيرات سوق العمل والمؤشرات الإجتماعية.

6- التفاوت الكبير بين مستويات الدخل وتفاقمه وهذا ما يخل بثوابت الأجر اللائق.

7- عدم مشاركة القطاع الخاص مع القطاع العام لتوليد فرص العمل وغياب سياسات سوق العمل النشطة.

8- تدني إنتاجية قوى العمل مما يجعلها غير ملائمة مع متغيرات سوق الشغل بسبب مجموعة من العوامل منها تدني المهارات والخبرات والكفاءات.

9- تزايد النمو الديمغرافي والذي لا يتناسب والزيادة في عدد الوظائف المطروحة في سوق العمل.

10- عدم التنسيق بين القطاعات لتوفير مناصب العمل.<sup>2</sup>

11- إقتصار التوظيف في قطاع الخدمات الغير المنتج للثروة وهو ما يؤدي إلى تزايد نسبة البطالة على المدى الطويل.

<sup>1</sup> - شهيرة حمداش، سياسة التوظيف في الإدارة العمومية. رسالة ماجستير في العلوم السياسية والعلاقات الدولية (جامعة الجزائر): قسم التنظيم الإداري والسياسي، 2000-2001)، ص.54.

<sup>2</sup> - الجناحي، مرجع سابق، ص.60-63.

12-توظيف الأجانب: بحيث أن اللجوء إلى توظيف الأجانب لا يكون إلا في حالة عدم توفرها في الداخل أو تتطلب خبرة عالية غير موجودة في الداخل كما ينص عليه القانون: "يجوز للمستخدم توظيف العمال الأجانب عندما لا توجد يد عاملة وطنية مؤهلة، وحسب الشروط المحددة في التشريع والتنظيم المعمول بهما"<sup>1</sup>.

13-التوظيف الظرفي: إن التوظيف بمفهومه الحديث لا يعني العمل فقط، بل يشمل الاستمرارية في العمل وضمان التعيين والمرتب للعامل تبعاً لاختصاصه ومؤهلاته، على هذا الأساس فإن للتوظيف أهمية بالغة وكبيرة لكونه أساس ترقية وتطوير العمل اللائق،<sup>2</sup> فهذا الأخير كما عرفته منظمة العمل الدولية:

" هو العمل المنتج للنساء والرجال في ظروف من الحرية والعدالة والأمن والكرامة الإنسانية ويتضمن فرص العمل المنتجة..."<sup>3</sup>.

من خلال ما سبق نستنتج أن سياسة التوظيف هي مجموعة من الإجراءات والقواعد التي تهدف إلى إستقطاب احتياط مهم من الموارد البشرية المؤهلة ضمن مراكز العمل الشاغرة من أجل زيادة الإنتاجية، كما تحتل هذه السياسة مكانة مهمة كونها تساعد في تنمية الموارد البشرية وإدارة سوق العمل، حيث أنها تتجح إلا من خلال مشاركة القطاعين العام والخاص في توظيف العمالة وتأهيلها بما يتناسب مع متطلبات سوق العمل.

بعد تناولنا لمفهوم سياسة التوظيف وعلى إعتبار أن هدف هذه الأخيرة هو التخفيف من البطالة والتي سنتطرق إليها في المبحث الموالي من حيث تعريفها، أنواعها، النظريات المفسرة لها، بالإضافة إلى أسبابها وآثارها.

<sup>1</sup> - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، القانون رقم 90-11، المتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية، ع17، الصادرة بتاريخ 21 أبريل 1990، ص.565.

<sup>2</sup> - شلوف، "واقع البطالة وسوق الشغل في الجزائر الأسباب والتحديات"، مجلة الباحث الإجتماعي، ع13، (2017)، ص.439.

<sup>3</sup> - عبد الرزاق لخضر مولاي، تقييم أداء سياسات الشغل في الجزائر 2000-2011، مجلة الباحث، ع10 (2012)، ص.194.

### المبحث الثالث: ماهية البطالة:

تمثل البطالة مشكلة تعاني منها الكثير من البلدان، إلا أن حدتها تكون أكثر في البلدان النامية، وينجم عن هذه المشكلة نتائج وخيمة على مختلف الجوانب، فمن الناحية الاقتصادية تعتبر البطالة ضياع لمورد مهم وهو العمالة، أما من الناحية الاجتماعية فقد يترتب عنها إنتشار الآفات الإجتماعية الخطيرة كالإجرام والإنحراف والإدمان وكذا الهجرة غير الشرعية وغيرها، ناهيك عن الآثار السياسية للبطالة والتي يمكن أن تؤدي إلى تهديد الإستقرار الإجتماعي، لذلك حظي موضوع البطالة بالإهتمام لدى مختلف مدارس الفكر الإقتصادي، ومنه أصبح التخفيف من هذه المشكلة هدفا أساسيا من أهداف السياسة الاقتصادية ومنه سيتم التطرق إلى:

- ✓ مفهوم البطالة.
- ✓ قياس البطالة وأنواعها.
- ✓ البطالة في الفكر الاقتصادي.
- ✓ أسباب البطالة وآثارها.

### 1/- مفهوم البطالة:

تحظى دراسة البطالة باهتمام العلماء والباحثين والسياسيين لما لها من آثار سلبية وخطيرة على إستقرار المجتمعات في مختلف المجالات الاقتصادية والإجتماعية وحتى السياسية.

### أ- تعريف البطالة:

تعددت التعاريف التي تعرضت لمشكلة البطالة، والتي تعتبر من المصطلحات المعقدة، حيث يوجد صعوبة لدى المفكرين الاقتصاديين لوضع تعريف محدد وشامل باعتباره يتوقف على وجهات نظر الباحثين لهذه الظاهرة، كل حسب الزاوية التي يسعى لإظهارها، ومن أهم هذه التعاريف ما يلي:

### 1/ التعريف اللغوي:

جاء في معجم لسان العرب، أن لفظ البطالة مشتقة من الفعل ( بَطِلَ وَيَطُلُ )، وله معان كثيرة منها أنه يعني التعطل وأنه يقال بَطِلَ الأجير، يَبْطُلُ بطالة، وبطالة، أي تعطل فهو بطل.<sup>1</sup>

### 2/ التعريف الإصطلاحي:

تعرف البطالة على أنها " الحالة التي يتعطل فيها قسم من قوة العمل المدنية، فلا تسهم في العملية الإنتاجية رغم قدرتها على ذلك ورغبتها في القيام بذلك، ولهذا فهي تمثل هدرا في جزء من الثروة البشرية للمجتمع، وبالتالي تنجم عنها خسارة للإقتصاد القومي، تتمثل في حجم الناتج الذي كان من الممكن لهؤلاء المتعطلين إنتاجه لو لم يكونوا عاطلين".<sup>2</sup>

وتعرف أيضا بأنها: " وجود عدد كبير من الأشخاص العاطلين عن العمل في مجتمع من المجتمعات".<sup>3</sup>

كما تعرف بأنها: " عدم وجود عمل في مجتمع ما للراغبين فيه والقادرين عليه".<sup>4</sup>

<sup>1</sup> - محمد عبد الله الظاهر، الضرورات التي تفرضها سياسة الخصخصة في مجال علاقات العمل ( بيروت: منشورات الحلبي الحقوقية، ط1، 2004)، ص.278.

<sup>2</sup> - نفس المرجع، ص.279.

<sup>3</sup> - نزار الدين العيسى، إبراهيم سليمان، الاقتصاد الكلي مبادئ وتطبيقات (عمان: دار حامد للنشر والتوزيع، ط1، 2006)، ص.243.

<sup>4</sup> - مصطفى سليمان وآخرون، مبادئ الاقتصاد الكلي (الأردن: دار المسيرة للنشر والتوزيع، 2000)، ص.237.

يمكن تعريفها أيضا على أنها: " اختلال بين جانبي الطلب على العمل من ناحية والمعروض منه في سوق العمل من ناحية أخرى".<sup>1</sup>

وحسب تعريف منظمة العمل الدولية فإن: " العاطل عن العمل هو كل إنسان قادر على العمل وراغب فيه ويبحث عنه ويقبله عند الأجر السائد لكن دون جدوى".<sup>2</sup>

وفي هذا التعريف فإن العاطلين يمثلون عادة نسبة مئوية صغيرة من قوة العمل، لأن هناك فئات من المتعطلين لا يشملها الإحصاء الرسمي مثل الأطفال، المرضى، العجز كبار السن والذين أحيلا على التقاعد أيضا الأشخاص القادرين على العمل ولا يعملون مثل طلبة المدارس والجامعات، والذين بصدد تنمية مهاراتهم، إضافة إلى الأشخاص العاملين بأجور معينة وهم دائمي البحث عن أعمال أخرى أفضل.<sup>3</sup>

طبقا للتعريف الذي اعتمده المكتب الدولي للعمل (BIT) في الملتنقى الدولي الثامن عشر (18) له سنة 1982 حول إحصاءات العمل، والذي اعتبر الشخص الذي في سن العمل بطالا كل من توفرت فيه ثلاث معايير أو شروط أساسية وهي:<sup>4</sup>

**المعيار الأول:** " بدون عمل": ويعني انعدام تام للعمل، فيعتبر الشخص بدون عمل إذا لم يعمل على الإطلاق، هذا المعيار يضمن الفصل بين حالة العمالة والبطالة، حيث لا يمكن تصنيف الشخص الذي يقوم بعمل عارض في نفس الوقت الذي يكون يبحث فيه عن عمل بأنه بطال.

**المعيار الثاني " متاح للعمل":** لكي يتصف الشخص كعاطل يجب أن يكون متاح للعمل، بمعنى أن يكون قادرا ومستعدا للعمل إذا توفرت له الفرصة خلال فترة البحث، ويستبعد كل الأفراد الذين يبحثون عن العمل لمباشرته في فترة لاحقة كالتالب الذي يبحث عن العمل المؤقت بالموازاة مع دراسته، كذلك الأفراد غير القادرين على العمل بسبب بعض المعوقات (المرض، مسؤوليات عائلية...).

<sup>1</sup> - زينب صالح الأشوح، الاطراد والبيئة ومداواة البطالة ( القاهرة: دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، 2003)، ص.75.

<sup>2</sup> - رمزي زكي، الاقتصاد السياسي للبطالة تحليل لأخطر مشكلات الرأسمالية المعاصرة ( الكويت: سلسلة عالم المعرفة، 1998)، ص.15.

<sup>3</sup> - سمية قنيدرة، دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحد من ظاهرة البطالة دراسة ميدانية بولاية قسنطينة.رسالة ماجستير (جامعة منتوري قسنطينة: كلية العلوم الإقتصادية وعلوم التسيير، قسم علوم التسيير، فرع تسيير الموارد البشرية، 2009-2010)، ص.9.

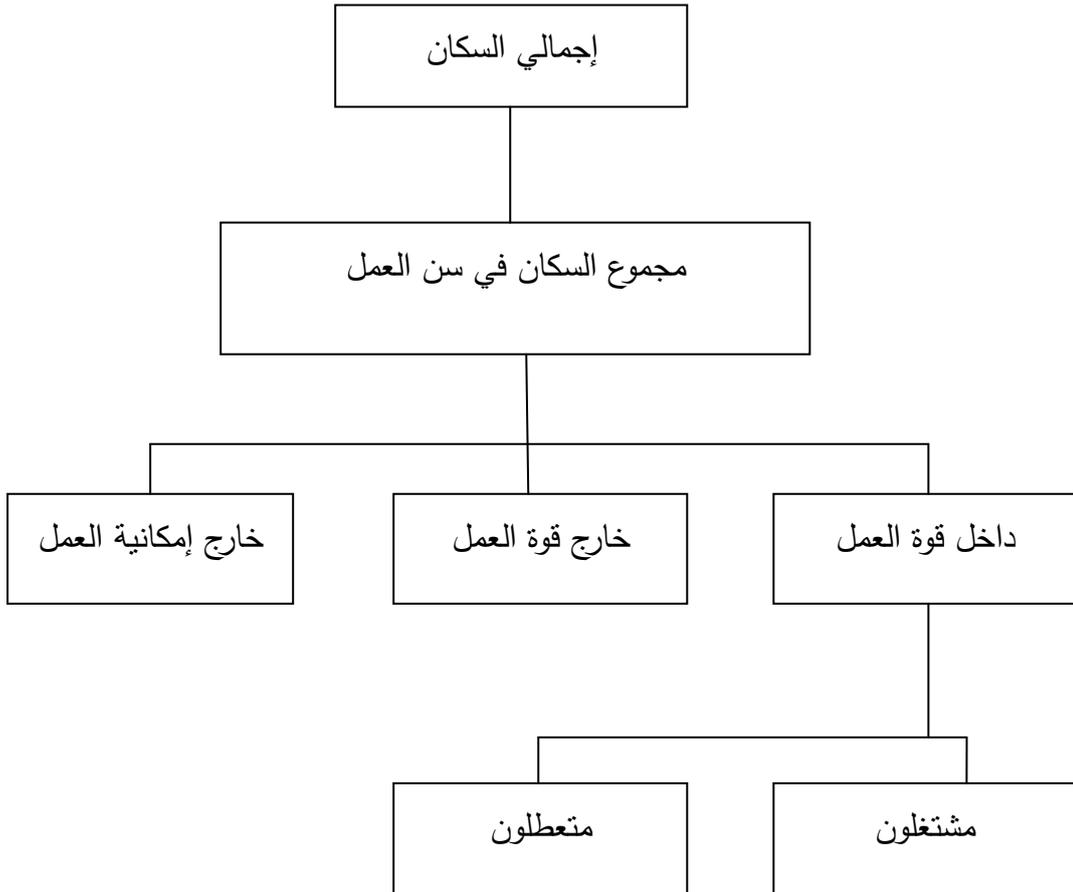
<sup>4</sup> - سليم عقون، مرجع سابق، ص.4.

المعيار الثالث "يبحث عن عمل": ينطبق على الأفراد الذين اتخذوا خطوات محددة للحصول على العمل خلال فترة معينة مثل التسجيل في مكاتب التشغيل، نشر إعلانات البحث عن عمل...<sup>1</sup>

من خلال التعاريف السابقة يمكننا تعريف البطالة كما يلي:

تعريف البطالة: هي ظاهرة إقتصادية وإجتماعية موجودة في كل المجتمعات، وتعتبر حالة من حالات الركود الإقتصادي التي تمس كل شخص في سن العمل ويرغب فيه في مهن تتفق واستعداداته ومقدرته على ذلك، وهذا راجع إلى اختلال بين جانبي العرض والطلب على العمل.

### شكل رقم 1: علاقة البطالة بالسكان والعمل



المصدر: ناصر دادي عدون، عبد الرحمان العايب، البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للإقتصاد من خلال حالة الجزائر، (الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 2010)، ص.48.

<sup>1</sup> - نفس المرجع، ص.4.

### 2/- قياس البطالة وانواعها:

#### 1. قياس البطالة:

من أجل الوقوف على حجم مشكلة البطالة وأبعادها، فإنه لا بد من قياس معدل البطالة والذي يعرف بأنه نسبة الأفراد العاطلين إلى قوة العمل وللقياس أساليب وتوجد نوعان من المقياس: المقياس الرسمي والمقياس العلمي للبطالة، ويتم قياس البطالة بناءً على أساليب القياس الدولية والتي تطبق في الدول المتقدمة والدول النامية على سواء.

#### 1) المقياس الرسمي:

يعرف معدل البطالة وفقاً لهذا المقياس نسبة بين الأفراد بين عدد من العمال العاطلين إلى العدد الكلي للعمال المشاركين في القوة العاملة في فترة زمنية معينة أي أن:<sup>1</sup>

$$\text{معدل البطالة} = \frac{\text{عدد العاطلين}}{\text{قوة العمل}} \times 100$$

ويتضمن مصطلح قوة العمل هنا ما يلي:

\* **العاملون:** كل من يشتغل عملاً بدوام كامل أو جزئي مقابل أجر.

\* **المتعطلون:** وهم كل الأفراد القادرين على العمل والراغبين فيه والباحثين عنه ولا يجدون فرص عمل متاحة لهم.<sup>2</sup>

وأما فيما ذلك فيعتبر خارج القوة العاملة والتي تتضمن الفئات التالية:

✚ الأفراد خارج الفئة العمرية المحددة: وهو الأمر الذي يختلف من دولة لأخرى.

✚ الأفراد غير القادرين على العمل مثل المرضى العجزة وكذلك غير المتاح لهم العمل لأسباب مختلفة مثل الطلبة.

<sup>1</sup> - السيد محمد السريتي، وعلي عبد الوهاب نجا، النظرية الاقتصادية الكلية (مصر: الدار الجامعية، 2008)، ص.277.

<sup>2</sup> - عقون، مرجع سابق، ص.5.

✚ الأفراد الذين لا يطالبون المجتمع بوظائف رغم قدرتهم على العمل.<sup>1</sup>

إن قياس معدل البطالة يكون أكثر صعوبة في الدول النامية مقارنة بالدول المتقدمة للأسباب التالية:

➤ إنعدام مصادر البيانات الصحيحة لدى الجهات الرسمية التي يعتمد عليها في تحديد حجم البطالة وذلك لعدم توفر الوسائل لجميع المعلومات.

➤ كبر حجم الاقتصاد الخفي والغير الرسمي في الدول النامية مقارنة بالدول المتقدمة وعدم إحتساب أنشطته في الإحصائيات والبيانات الرسمية، رغم زيادة الوزن النسبي لهذا القطاع في الدول النامية ويعتبر قطاعا حضاريا لأنه يضم كثير من نشاطات المشروعات الصغيرة وما شابه ذلك ولذلك فإن البيانات تكون مظلة وأقل من الأرقام الحقيقية لها

➤ يؤخذ على هذا المقياس الرسمي للبطالة أنه يركز على نوع معين من البطالة "البطالة الصريحة" (السافرة) فقط ويهمل الأنواع الأخرى للبطالة كما أنه لا يأخذ في الحسبان الأشخاص الذين توقف بحثهم عن العمل بعد أن وصلوا إلى درجة عالية من اليأس والإحباط للحصول فرصة عمل.

➤ قد تكون معدلات البطالة بهذه الطريقة أعلى من المعدلات الحقيقية لأنه لا يوجد في هذه الطريقة ما يؤكد على الأشخاص العاطلين، هم فعلا مستمرين بالبحث عن العمل، أي هم ليسوا من العمال "اليائسين" كما أن معدلات البطالة الإجمالية لا تعطي صورة واضحة لحجم المشكلة البطالة في القطاعات المختلفة أو بالنسبة لفئات الأعمار سواء الرجال أو النساء، لذا يستحسن العمل على إحتساب معدلات البطالة لفئات إجتماعية مختلفة ولقطاعات إقتصادية مفصلة.<sup>2</sup>

### (2) المقياس العلمي للبطالة:

وفقا لهذا المقياس فإن العمالة الكاملة تتحقق في المجتمع، إذا كان الناتج المحتمل أو الممكن يساوي الناتج الفعلي، وبالتالي يكون معدل البطالة الفعلي مساويا لمعدل غير تضخمي، وعلى العكس من ذلك عندما يكون الناتج الفعلي في الاقتصاد أقل من الناتج المحتمل، فإن معدل البطالة الفعلي

<sup>1</sup> - علي عبد الوهاب نجا، مشكلة البطالة وأثر البرنامج الإصلاح الاقتصادي عليها (الإسكندرية: الدار الجامعية، 2005)، ص.11.

<sup>2</sup> - نزار سعد الدين عيسى، إبراهيم سلمان قطف، الاقتصاد الكلي (الأردن: دار حامد، 2007)، ص.245.

يكون أكبر من معدل البطالة الطبيعي، حينئذ المجتمع يكون يعيش حالة بطالة بمفهوم علمي ويحدث ذلك بأحد أمرين:

- عدم الإستغلال الكامل لقوة العمل.
- عدم الإستغلال الأمثل لقوة العمل.<sup>1</sup>

الاستخدام الأمثل يتطلب أن لا تقل إنتاجية العمل عن أدنى يطلق عليه (الإنتاجية المحتملة) والتي تعرف بأنها أعلى الإنتاجيات المتوسطة بين قطاعات المجتمع ومن ثم فإن<sup>2</sup>:

$$\text{الناتج المحتمل} = \text{قوة العمل} \times \text{الإنتاجية المتوسطة المحتملة}$$

### II. أنواع البطالة: يمكن تصنيف البطالة إلى عدة أنواع مختلفة نذكر منها:

**1/ البطالة الإجبارية:** يطلق عليها أحيانا البطالة السافرة وهي تعني حالة وجود شخص قادر على العمل ويبحث عنه بشكل جاد وهي من أخطر أنواع البطالة، وتظهر عند عجز الحكومة عن إيجاد الوظائف الكافية للقوى العاملة بالأجر السائد بالسوق، حيث تبقى مجبرة على التعطل من غير إرادتها أو اختيارها.<sup>3</sup>

كما يندرج تحت مفهوم البطالة الإجبارية أيضا البطالة الدورية:

**البطالة الدورية:** هي البطالة المرتبطة بالدورة الاقتصادية التي تظهر في فترات الكساد التي تنتج عن حالة الانكماش في الإنتاج بسبب نقص الطلب على المنتجات مثلا، وبالتالي قد تتوقف بعض المشاريع كليا أو جزئيا مما يؤدي إلى تسريح عدد من القوى العاملة، وهذا النوع من البطالة يسمى البطالة العابرة ويظهر عادة في الدول المتقدمة.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> - عبد القادر محمد عبد القادر، " نحو مفهوم علمي للبطالة مع التطبيق على مصر"، مجلة كلية التجارة للبحوث العلمية، جامعة الإسكندرية: كلية التجارة، مجلة 27، ع 1 (مارس 1990)، ص.216.

<sup>2</sup> - نجا، مرجع سابق، ص.15.

<sup>3</sup> - محمد علي الليثي وآخرون، مقدمة في الاقتصاد الكلي ( مصر: الدار الجامعية، 1997)، ص.257.

<sup>4</sup> - سليمان، مرجع سابق، ص.239.

2/ **البطالة الاختيارية:** تظهر هذه البطالة عندما يقوم العامل بالتعطل بمحض إرادته دون أي سيطرة أو إجبار، حيث أنها تنتج عن انخفاض الأجور وعدم رغبة المواطن في العمل بهذا الأجر، ويندرج تحت هذا النوع من البطالة تفرعات منها:

أ. **البطالة الاحتكاكية:** تعني وجود الفرد في حالة تعطل، نتيجة للوقت الذي ينقضي عليه بسبب بحثه عن عمل دون أن يجد العمل المناسب له، أو حالة عدم حصوله صاحب العمل على العمالة المناسبة للوظائف الشاغرة ويحدث هذا النوع من البطالة نتيجة للتطور التكنولوجي في وسائل الإنتاج أو التغيرات في طبيعة ونوع السلع المطلوبة ما يؤدي أحيانا إلى إختفاء بعض المهن مما ينتج عنه تحول في طلب بعض المهن، وتتصف البطالة الاحتكاكية بأنها مؤقتة، إذ غالبا ما يترك الإنسان أو الشخص عمل ما للبحث عن عمل أفضل، ومن هذا فهي بطالة اختيارية وليست إجبارية لأنها تتم بناء على رغبة بعض الأفراد.<sup>1</sup>

ب. **البطالة الهيكلية:** يمكن إرجاع وجود البطالة الهيكلية إلى عاملين:<sup>2</sup>

**العامل الأول:** يفسر وجود هذا النوع في حالة عدم توافق بين المهارات المطلوبة لفرص العمل المتاحة وبين المهارات التي يملكها الأفراد الباحثين عن العمل، كذلك عدم التوافق بين المناطق الجغرافية التي توجد بها فرص العمل وبين المناطق الجغرافية التي يوجد بها الأفراد الباحثون عن العمل.

**العامل الثاني:** يرجع سبب وجود البطالة الهيكلية إلى ضعف المقدرة الإستيعابية للإقتصاد الوطني والتي تنشأ أساسا بسبب عدم التناسب بين حجم فرص العمل الجديدة التي يمكن أن يخلقها الإقتصاد وبين حجم الداخلين الجدد لسوق العمل سنويا، وتعتبر البطالة الهيكلية في البلدان المتقدمة بطالة اختيارية وليست إجبارية عكس الدول النامية لأن طريقة معالجتها تختلف، ففي الدول المتقدمة يكون القضاء عليها بتوفير الإمكانيات والوسائل المادية والفنية لإعادة تأهيل وتدريب العمالة المستغني عنها وذلك للالتحاق مرة أخرى بالعمل، أما الدول النامية فتجد صعوبة كبيرة لحلها لقلّة الإمكانيات المادية والفنية، ويمكن تقسيم البطالة إلى أنواع أخرى منها:<sup>3</sup>

<sup>1</sup> - الليثي، مرجع سابق، ص ص. 257، 258.

<sup>2</sup> - نفس المرجع، ص ص. 258، 259.

<sup>3</sup> - سليمان، مرجع سابق، ص ص. 239-241.

1- **البطالة المقنعة**: أو البطالة المستترة لأنها غير ملحوظة، وهي تصف العمال الذين يعملون بإنتاجية حدية تساوي الصفر، بمعنى أنها كثرة عدد الموظفين في مكان العمل دون الحاجة إليهم ويمكن تعريفها بأنها: "توظيف بعض الأشخاص في أعمال لو لم يشغلوها لم يؤثر غيابهم تأثيرا يذكر على العملية الإنتاجية، فهم موظفون فقط بغرض الإستيعاب وليس بغرض الحاجة الفعلية لهم، وكما هو واضح لا يعتبر هذا النوع بطالة مباشرة أو بطالة حقيقية بل هي طاقات بشرية مهدرة تم تشغيلها بغرض الإستيعاب فقط، فأفرادها يعملون بإنتاجية حدية تساوي صفر ومن هنا ينتج عنها نفقات غير ضرورية، ويظهر هذا النوع من البطالة في مجال الأعمال الزراعية والوظائف الحكومية"

2- **البطالة السلوكية**: تنتج نظرا لعدم قبول الأفراد لبعض الأعمال، حيث يفضلون البقاء عاطلين على العمل خوفا من تأثير هذه الأعمال على مكانتهم الإجتماعية.<sup>1</sup>

3- **البطالة الجامدة**: وهي تمثل الأفراد القادرين على العمل ولكنهم لا يريدون القيام به.<sup>2</sup>

4- **البطالة الجزئية**: تسمى أيضا بالبطالة الموسمية وهي تصف حالة الأفراد الذين يعملون في مواسم معينة ولا يعملون في مواسم أخرى مثلا الزراعة وبعض الصناعات الموسمية الأخرى ويعتبر البعض أن هذه البطالة هي بطالة الطلب بمعنى أن قصور الطلب هو السبب فيها.<sup>3</sup>

5- **البطالة التكنولوجية**: وتسمى بالبطالة الفنية كذلك، وسببها إدخال التكنولوجيات الحديثة لتحل محل اليد العاملة، أي الإستغناء عن جزء من العمال يركنون إلى الراحة الإجبارية وينتشر هذا النوع من البطالة في البلدان النامية التي أخذت بنظام إقتصاد السوق.<sup>4</sup>

6- **بطالة المتعلمين**: تعني عدم تشغيل رأس المال البشري المتكون لدى أفراد المجتمع النشطين إقتصاديا.<sup>5</sup>

<sup>1</sup> - حسام داود وآخرون، مبادئ الإقتصاد الكلي (عمان: دار الميسرة للنشر والتوزيع والطباعة، ط2، 2001)، ص ص.257-259.

<sup>2</sup> - طارق الحاج، علم الإقتصاد ونظرياته (عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع، د.س.ن)، ص 152.

<sup>3</sup> - الليثي، مرجع سابق، ص.260.

<sup>4</sup> - مدني بن شهرة، الإصلاح الإقتصادي وسياسة التشغيل التجربة الجزائرية (الأردن: دار حامد للنشر والتوزيع، 2008)، ص.238.

<sup>5</sup> - حسن الحاج، مؤشرات سوق العمل، سلسلة جسر التنمية، المعهد العربي للتخطيط، ع 16، الكويت، أفريل 2003، ص. 13.

### 3- البطالة في الفكر الاقتصادي:

تعددت النظريات المفسرة لظاهرة البطالة، حيث تنقسم إلى النظريات التقليدية والحديثة منها:

#### 1- النظريات التقليدية للبطالة:

1/ البطالة عند الكلاسيك: يركز الكلاسيك في تحليلهم على المدى الطويل، حيث يربطون البطالة بالمشاكل السكانية، ويتراكم رأس المال والنمو الاقتصادي والطاقات الإنتاجية للاقتصاد، إذ يؤمن الكلاسيك بمبدأ التوازن العام الذي يعني أن كل عرض سلعي يخلق الطلب المساوي له، فالتبادل في التحليل الكلاسيكي يكون على أساس المقايضة ولا مكان للنقود فيه، بمعنى آخر تساوي الادخار والاستثمار واستحالة حدوث البطالة على نطاق واسع، ذلك أن التوازن الاقتصادي هو توازن التوظيف الكامل، فالبطالة الكلاسيكية تنشأ عن عدم كفاية عرض السلع لكون إنتاج المؤسسات أقل من الطلب نتيجة لإنخفاض معدلات الأرباح، ويرجع هذا لإرتفاع الأجور، ويرى الكلاسيك أن آلية الأجور كفيلة باستيعاب اليد العاملة وذلك بتخفيضها سوف يرفع مستوى الأرباح ومنه يشكل حافز لزيادة الإستثمار وبالتالي القضاء على البطالة وزيادة مستوى التوظيف، خصوصا في ظل التنافس على مناصب العمل والقبول بمستوى الأجور السائدة.<sup>1</sup>

المدرسة الكلاسيكية لا تعترف بوجود بطالة إجبارية وإن وجدت فإنها بطالة إختيارية نظرا لرفض العاملين عن العمل بالأجر السائد في السوق، أو بطالة إحتكاكية نتيجة لانتقال العمال من وظيفة إلى أخرى، ويؤكد الكلاسيك أن السبب الأساسي وراء إستمرار البطالة في سوق العمل هو تدخل الحكومة أو النقابات العمالية بفرض حد أدنى للأجور يفوق أجر التوازن مما يؤدي إلى جمود الأجور.<sup>2</sup>

2/ البطالة عند النيوكلاسيك: ترى هذه المدرسة أن مرونة الأسعار والأجور تضمن تحقيق التوظيف الكامل للقوى العاملة في سوق العمل، وأي خلل يحدث يتم تصحيحه تلقائيا من خلال تغير الأجور وهذا بدوره يؤدي إلى إخفاء البطالة الإجبارية إن وجدت، فوجود البطالة واستمرارها ينطبق فقط على البطالة الإختيارية، بمعنى أن جميع العمال الراغبين في العمل سيحصلون على فرص العمل عند

<sup>1</sup> - الليثي، مرجع سابق، ص. 254، 255.

<sup>2</sup> - زكرياء مسعودي، واقع سياسة التشغيل من خلال الإصلاحات الاقتصادية بالجزائر خلال الفترة 1990-2010. رسالة ماجستير غير منشورة (المركز الجامعي الوادي: معهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، قسم علوم التسيير تخصص إقتصاد تطبيقي وإدارة المنظمات، (2011-2012)، ص. 22.

مستويات الأجور التوازنية والذي يتحقق في سوق السلع والخدمات، حيث يرتبط عدد العمال بالعرض والطلب على العمل ويرتكز التحليل النيوكلاسيكي على بعض الفرضيات من أهمها: التجانس التام في عنصر العمل بحرية إنتقال اليد العاملة، العلم التام بأحوال السوق فضلا عن المرونة التامة للأجور، أما وجود بطالة فإن سببه إرتفاع الأجور مقارنة بالإنتاجية من جهة والمساومة بين أرباب العمل لتحديد الأجر الأسمى من جهة أخرى وبالتالي يتحدد الأجر الحقيقي بمعنى أن العمال هم الذين يحددون أجورهم الحقيقية وبالتالي فالبطالة عند هذا الأجر إختيارية.<sup>1</sup>

3/ البطالة الكينزية: كان من الآثار التي ترتبت عن أزمة الكساد العالمي هو إنتشار البطالة بمعدلات مرتفعة وصار من غير الممكن أن يكون هذا المعدل المرتفع من البطالة إختياريا وقد أرجع كينز إرتفاع البطالة إلى أن سوق العمل قد تعرض لبعض التشوهات بسبب وجود النقابات التي حالت دون حرية إنخفاض الأجور إلى مستوياتها التنافسية، وبذلك يكون عرض العمل لا نهائي، طالما كان العامل عاطلا عن العمل، وبالتالي مستوى التوظيف لا يتوقف على جانب العرض بل على جانب الطلب وبذلك هذه المدرسة تنفي مسؤولية العمال عن البطالة وتلقيها على عاتق رجال الأعمال وأن تعظيم الأرباح يتطلب تساوي الإنتاجية مع معدل الأجور الحقيقية أي انخفاض يمكن أن يتيح ارتفاعا في الطلب على العمل وبالتالي حجم العمالة، ويرفض كينز آلية الأجور كسبب للبطالة، لأن إنخفاضها سيؤدي إلى إنخفاض دخل العمال، وبالتالي إنخفاض الطلب على السلع.<sup>2</sup>

لقد لاحظ كينز أن الطلب الكلي الفعال هو المحدد للعرض الكلي، وبالتالي من أجل زيادة التوظيف يجب رفع حجم هذا الطلب، وأن العمالة الكاملة لا تتحقق إلا إذا كان الطلب الكلي أقل من المستوى اللازم لإستيعاب الناتج المحتمل تظهر فجوة إنكماشية وبالتالي تحدث بطالة إجبارية.<sup>3</sup>

### II- النظريات الحديثة:

تناولت النظريات السابقة مشكلة البطالة من المنظور التقليدي لسوق العمل، لكن هذا الإطار التحليلي لم يستطع تفسير وصول البطالة إلى معدلات مرتفعة غير مسبقة منذ أوائل السبعينيات

<sup>1</sup> - عدون، مرجع سابق، ص. 19-23.

<sup>2</sup> - السريتي، مرجع سابق، ص. 299.

<sup>3</sup> - مسعودي، مرجع سابق، ص. 22.

القرن الماضي، لهذا ظهر عدد من النظريات الحديثة تناولت النظريات السابقة بالتطوير والتعديل من خلال تحليل للبطالة أكثر واقعية ولعلى أهم هذه النظريات ما يلي:

### 1/ نظرية البحث عن عمل:

ترجع هذه النظرية البطالة في المجتمع إلى رغبة الأفراد في ترك وظائفهم والتفرغ من أجل البحث وجمع المعلومات عن أفضل فرص عمل ملائمة لقدراتهم وهيكل الأجور المقترن بها وتتطلب من فرضيتين:

✚ أن الباحث عن العمل على علم تام بالتوزيع الإحتمالي للأجور المختلفة.

✚ وجود حد أدنى للأجور، بمعنى أن العامل سوف يقبل أي أجر أعلى منه ويرفض أي أجر أقل منه.

تؤكد هذه النظرية أن الانتقال من وظيفة إلى أخرى من شأنه أن يرفع معدل البطالة أثناء فترة الانتقال وبالتالي تلخص هذه النظرية أن البطالة السائدة هي البطالة الإختيارية.<sup>1</sup>

### 2/ نظرية اختلال سوق العمل:

ترى هذه النظرية أن البطالة هي محصلة متزامنة للاختلال العرض والطلب في سوق السلع والخدمات ويوضح emalinvaud الذي يرجع الفضل له في صياغة هذه النظرية التي تقوم على الفرضيات التالية:

أ. وجود فائض في العرض على الطلب في سوق العمل ومنه ترجع البطالة لقصور الطلب في سوق السلع وليس لإرتفاع معدلات الأجور.

ب. تكمن البطالة في إرتفاع معدل الأجور الحقيقية للعمال ومنه إنخفاض مستوى التوظيف وذلك بسبب إنخفاض الاستثمار وهذا ما كان يركز عليه الكلاسيك في تحليلهم.<sup>2</sup>

يتضح مما سبق أن نظرية اختلال سوق العمل قدمت تحليلاً لأسباب البطالة لكن وجهت لها

<sup>1</sup> - نجاة ممشيش وفريد بن عبيد، البطالة في الفكر الاقتصادي والآثار السلبية لها، مداخلة ضمن الملتقى الدولي حول إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة المسيلة، يومي 15-16 نوفمبر 2011، ص.14.

<sup>2</sup> - مسعودي، مرجع سابق، ص27.

بعض الانتقادات منها:

❖ أنها تقتصر على تحليل البطالة في الفترة القصيرة فقط، ولا توضح أسبابها واستمرارها في الأجل الطويل.

❖ افتراض تجانس عنصر العمل الأمر الذي يعني إما أن تكون بطالة كينزية أو كلاسيكية وهذا لا يعكس الواقع، ومن ثم يمكن تزامن نوعي البطالة معا.

وبتالي هذه النظرية لا تقدم السياسات الإقتصادية الواجب إتباعها لعلاج ظاهرة البطالة بل ركزت فقط على أسبابها.<sup>1</sup>

3/ نظرية تجزئة سوق العمل: من أبرز المنظرين لهذه النظرية بيرو وديورينجر (deoringer, piore) وتهدف هذه النظرية إلى تفسير إرتفاع معدلات البطالة المستمرة في نهاية الستينات والسبعينيات وتوضح السبب في تزامن وجود معدلات مرتفعة للبطالة في قطاعات معينة مع وجود ندرة في عنصر العمل.<sup>2</sup>

تقتض هذه النظرية وجود سوقين هما سوق رئيسي وآخر ثانوي:

➤ السوق الرئيسي: تتكون من مجموع الوحدات الإنتاجية كبيرة الحجم التي تستخدم تكنولوجيا وبالتالي فإن العاملين فيها لا بد أن يتمتعوا بقدر عالي من المهارات سواء عن طريق التأهيل أو التدريب، وبحكم كبر حجم هذه المنشآت وسيطرتها على أسواق السلع وبالتالي إرتفاع مستوى الربحية ومن ثم إستقرار أحوال العاملين بها

➤ السوق الثانوية: تتكون من وحدات صغيرة الحجم وتكون وحدات الإنتاج المستخدمة فيها بدائية غير حديثة، وتستخدم عمالة كثيفة بمهارات عادية نتيجة ضعف التأهيل والتدريب وبالتالي هذه المنشآت قليلة الربحية وهذا ما يؤدي إلى نقص المنافسة وتكون عرضية للتقلبات والإختلالات الإقتصادية وبالتالي إرتفاع معدل البطالة للعاملين فيها.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> - نجا، مرجع سابق، ص54.

<sup>2</sup> - أحمد محمد سيف الشعبي، سوق العمل في الجمهورية اليمنية، أطروحة دكتوراه غير منشورة (جامعة حلوان مصر: 2008)، ص.37.

<sup>3</sup> - حنان بقاط، نمذجة قياسية لظاهرة البطالة في الجزائر في ظل الإصلاحات الاقتصادية منذ 1994، رسالة ماجستير (جامعة بسكرة، 2007)، ص.37.

4/ نظرية رأس المال البشري: من منظريها Beher, Shult خلال الستينات وبالتحديد في 1964 وترى هذه النظرية أن سوق العمل يبحث عن اليد العاملة المؤهلة، حيث تركز الإهتمام على الوظيفة وليس من يشرفون عليها.<sup>1</sup>

تعتمد على ثلاث فرضيات هي:

- (1) كل استثمار في رأس المال البشري يرفع من القدرات الإنتاجية للفرد.
- (2) كل استثمار في رأس المال البشري يلزم نفقات ومنه فإن الاستثمار لا يتحقق إلا إذا توقع الفرد أنه سيحصل من خلاله على ربح يعوض نفقاته.
- (3) الطلب على التعليم مرتبط بمتطلبات المؤسسة مع ترك التنظيم للسوق.<sup>2</sup>

تحاول هذه النظرية إيجاد تفسير واضح لإختلاف الأجور وتطوير البطالة وتفترض أن هناك أشخاص ليس لديهم مستوى تكوينيا أو تعليميا، حيث لا يستطيعون التوافق مع الطلب على العمل وهذا ما يؤدي إلى وجود بطالة، حيث ركزت هذه النظرية على إعطاء تحليل لظاهرة البطالة يعتمد على دور المستوى التعليمي، إلا أن هذه النظرية تعرضت لبعض الانتقادات هي:<sup>3</sup>

- ❖ التصرفات التمييزية التي يصدرها أرباب العمل في السوق حيث تبين الدراسات الأمريكية الخاصة بالأجور أن هناك فروقات ضخمة بين النساء والرجال على كل مستويات الأجور حتى لو كان للجنسين نفس المستوى التعليمي والتكويني.
- ❖ ظاهرة إنقسام سوق الشغل: حيث نجد هناك إنقساما بالنسبة للعمر مثلا، فالشباب هم أكثر حظا للاستثمار في مجال التعليم والتكوين مقارنة بالأكبر منهم سنا.
- ❖ الخصائص الفردية للأشخاص: والتي تلعب دورا هاما في الحصول على عمل، مثلا تلائم العمال مع منصب العمل أو إندماجه في مجموعة من العمال وبالتالي زيادة الإنتاجية.

<sup>1</sup> - عدون، مرجع سابق، ص.32.

<sup>2</sup> - مشيمش، مرجع سابق، ص.14.

<sup>3</sup> - نفس المرجع، ص.15.

### 4- أسباب البطالة وآثارها:

باتت مشكلة البطالة، من بين العوامل التي تهدد إستقرار المجتمعات خاصة في الدول النامية التي تعاني آثارًا سلبية من البطالة على الجانب الإجتماعي والجانب الإقتصادي الذي سيحرم من طاقات بشرية وعليه سنتطرق من خلال هذا المبحث إلى أسباب هذه المشكلة والآثار المترتبة عنها.

#### أ. أسباب البطالة:

تتعدد وتختلف أسباب البطالة من مجتمع لآخر وتتنوع أيضا بين أسباب اقتصادية وأخرى اجتماعية وأخرى سياسية ويمكن تقسيمها إلى:

#### 1- الأسباب الاقتصادية:

##### في الدول المتقدمة:

- ✓ تثير الدراسات المتعلقة بالبطالة أنها بدأت تنشأ مع نشوء التقدم الصناعي، وازدادت نسبتها مع ظهور الثورة العلمية والتكنولوجية.
- ✓ البحث عن العمالة الرخيصة ذات الإنتاجية العالية، وهذا تم من قبل الشركات المتعددة الجنسيات التي اتسع نطاق نشاطها بحثا عن عمالة رخيصة تؤدي ذات الفرص الذي تؤديه العمالة في البلدان الأم لهذه الصناعات مما أدى إلى تعطل الملايين من العمال في تلك البلدان وإرتفاع نسب البطالة فيها.
- ✓ بنية الاقتصاد الرأسمالي ذاته الباحث عن الربح الكثير بأقل عمالة ممكنة مما دفع كثير من الحكومات الرأسمالية إلى إنتهاج سياسات إنكماشية.<sup>1</sup>

##### في الدول النامية:

- ✓ إنخفاض معدلات النمو الإقتصادي الناجمة عن فشل السياسات الاقتصادية.<sup>2</sup>
- ✓ إخفاق خطط وجهود التنمية الإقتصادية.

<sup>1</sup> هايل عبد المول طشطوش، البطالة المسببات والآثار/ رؤية اقتصادية إسلامية للعلاج، ملتقى دولي، إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة والتنمية المستدامة، مسيلة، 15-16 نوفمبر 2012، ص.4.

<sup>2</sup> - شلوف، مرجع سابق، ص.441.

- ✓ إنخفاض الطلب على العمالة محليا ودوليا.
- ✓ التوجيه الغير السليم للموارد المالية.
- ✓ تفاقم المديونية الخارجية للدول النامية.
- ✓ تطبيق آليات السوق والاندماج في الإقتصاد العالمي الذي يؤدي لاستعمال الآلات والتكنولوجيا وبالتالي خفض عدد العمال.<sup>1</sup>

### 2- الأسباب الإجتماعية:

- ✓ الزيادة الطبيعية في معدلات النمو السكاني التي تؤدي الأيدي العاملة بمعدلات تفوق حاجة السوق المحلي.<sup>2</sup>
- ✓ العامل الإجتماعي والثقافي الذي يدفع إلى تفضيل العمل المأجور.<sup>3</sup>
- ✓ النظرة المتعصبة لعمل المرأة التي تعاني في بعض المجتمعات من ممارسة حقها في العمل.<sup>4</sup>

### 3- الأسباب السياسية:

- ✓ غياب التخطيط المنهجي وعدم تطابق برامج التعليم مع سوق العمل.<sup>5</sup>
- ✓ تمركز العمل في قطاع معين على حساب قطاع آخر.<sup>6</sup>
- ✓ تباين التوزيع السكاني فأغلب السكان ينتمون جغرافيا إلى الشمال.<sup>7</sup>

<sup>1</sup> - عيادة سعيد حسين، "البطالة في الإقتصاد العراقي أسبابها وسبل معالجتها"، مجلة جامعة الأنبار للعلوم الإقتصادية والإدارية، م 4، ع8، (2012)، ص ص.80-84.

<sup>2</sup> - محمد مازن ومحمد الأسطل، العوامل المؤثرة على معدل البطالة في فلسطين. رسالة ماجستير في إقتصاديات التنمية (الجامعة الإسلامية غزة، كلية التجارة، 2014)، ص.115.

<sup>3</sup> - سميرة العابد وزهية عبا، "ظاهرة البطالة في الجزائر بين الواقع والطموحات"، مجلة الباحث، ع11، ص.77.

<sup>4</sup> - إتحاد المصارف العربية البطالة في العالم العربي، إدارة الدراسات والبحوث

<sup>5</sup> - نفس المرجع. <https://www.uabonline.org/ar/researcheconomic> . تم الإطلاع عليه: 2019/06/17.

<sup>6</sup> - نفس المرجع.

<sup>7</sup> - طشطوش، مرجع سابق، ص.05.

<sup>7</sup> - عبد اللطيف شليل، محمد بن عزة، دور السياسات العمومية في ترقية قطاع الشغل والقضاء على البطالة في الجزائر، ملتقى دولي حول إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، المسيلة 15، 16 نوفمبر، 2011، ص.2.

### ب- آثار البطالة:

إن للبطالة آثارًا إجتماعية وسياسية واقتصادية لا يمكن إهمالها حيث تشكل السبب الرئيسي لمعظم

المشكلات الإجتماعية في أي مجتمع ومن آثارها:<sup>1</sup>

#### - آثار اقتصادية:

- انخفاض الإنتاج الفعلي عن الإنتاج المحتمل، من جراء تعطل أعداد من العاملين عن العمل والإنتاج.<sup>2</sup>
- خسارة الإنفاق على التعليم، حيث أن التعليم الذي أنفق على الأشخاص العاطلين عن العمل يصبح إنفاقًا غير مجدي أثناء فترة التعطل عن العمل.<sup>3</sup>
- انخفاض حجم الإيرادات للدولة من جراء انخفاض حجم الضرائب على الدخل الناجم عن البطالة.<sup>4</sup>

#### - آثار إجتماعية:

- التخلف الاجتماعي نتيجة عدم القدرة على إشباع الحاجات الأساسية للقوة المتعطلة عن العمل والتمثلة في الرعاية الصحية والتعليم والإطعام والإيواء.<sup>5</sup>
- تأخير سنّ الزواج إلى ما بعد الثلاثين، حيث لا يمتلك الشباب عوامل توفير السكن وغير ذلك
- مما يترك آثار سيئة على الإناث والذكور.<sup>6</sup>
- البطالة تؤدي إلى نشوء إحباط نفسي سيء لدى العاطل وتخلق له جو نفسيًا مضطربًا.<sup>7</sup>
- إزدياد الآفات الاجتماعية وارتفاع معدلات الانحراف.

<sup>1</sup> - زكرياء سعد الدين الأسري، البطالة وآثارها الاجتماعية والاقتصادية، أسباب المواجهة (الجزائر: دار الكتاب الحديث، 2009)، ص 39،40.

<sup>2</sup> - مدحت القرشي، اقتصاديات العمل (عمان: دار وائل للنشر والتوزيع، ط1، 2007)، ص ص.200، 201.

<sup>3</sup> - أسامة السيد عبد السمیع، مشكلة البطالة في المجتمعات العربية والإسلامية (مصر: دار الفكر الجامعي، ط1، 2008)، ص.53.

<sup>4</sup> - القرشي، مرجع سابق، ص.202.

<sup>5</sup> - غزوي سليمة، دراسة قياسية لمشكل البطالة في الجزائر، مذكرة ماجستير (جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان، 2008)، ص.16.

<sup>6</sup> - عقون، مرجع سابق، ص.14.

<sup>7</sup> - السيد عبد السمیع، مرجع سابق، ص.47.

### - آثار سياسية:

- اضطراب الأوضاع مما قد يعصف بالاستقرار السياسي للدولة وتغير الحكومات فيها.<sup>1</sup>
- تؤدي البطالة إلى الهجرة الخارجية للبحث عن العمل.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> - عقون، مرجع سابق، ص.15.

<sup>2</sup> - عبد السميع، مرجع سابق، ص.56.

### خلاصة الفصل الأول:

يعتبر الوقوف على الإطار النظري والمفاهيمي لكل من الوظيفة العامة وسياسة التوظيف والبطالة من الأمور الضرورية لكل مهتم بالسياسات العامة في مجال التوظيف بهدف القضاء على مشكلة البطالة التي تآرق كاهل الدول لما لها من انعكاسات سلبية على الجوانب الاقتصادية والاجتماعية والسياسية.

لهذا جاء هذا الفصل كمحاولة لتقديم أهم هذه المفاهيم وبعد دراستنا توصلنا إلى إستخلاص الإستنتاجات التالية:

الوظيفة العامة هي مجموعة من المهام والإختصاصات والمسؤوليات المحددة قانونا والتي يتوجب على الموظف العمومي القيام بها وتأديتها على أكمل وجه، فالتوظيف في الوظيفة العامة في الجزائر يقوم على مبدئين يتمثلان في مبدأ المساواة بين جميع المواطنين دون تمييز لتقلد المناصب والوظائف إلى جانب مبدأ الجدارة الذي يضمن وضع الشخص المناسب في المكان المناسب، لهذا ساعدت سياسة التوظيف على ضمان تجسيد هذه المبادئ كونها جزء من السياسة العامة للدولة يتم بواسطتها توفير وإستقطاب القوى البشرية التي تحتاجها المؤسسة لشغل الوظائف، فنجاح المؤسسات العمومية لا يعتمد فقط على مواردها المالية ما لم تتوفر على الكفاءات البشرية اللازمة لشغل هذه الوظائف هذا من جهة ومن جهة أخرى هدف هذه السياسة التخفيف من البطالة، وحتى تستطيع هذه السياسة إعطاء إنتاج أكبر لأبد من الإستثمار في القطاعات المنتجة، بحيث تكون معالجة البطالة أحد مؤشرات السياسات الاقتصادية للدولة، إضافة إلى مشاركة القطاع العام والخاص في إجراءات التوظيف للتخفيف من هذه الظاهرة، كونها حالة من حالات الركود الاقتصادي تتمثل في عدم القدرة على إستيعاب الطاقات البشرية في سوق العمل.

نجد أن مختلف التعاريف المقدمة لهذه الظاهرة تنطلق من مفهوم مشترك معتمدين في ذلك على المعايير التي حددها المكتب الدولي للعمل، كما نجد أن هناك إختلاف بين أنواع البطالة بحسب العوامل المرتبطة بها والمؤثرة فيها وتعدد أسبابها وآثارها.

## الفصل الثاني: إستراتيجية التوظيف في القطاع العام وأهميتها في معالجة البطالة في الجزائر 2004-2018

تدل سياسية التوظيف على مختلف التدابير التي تعتمدها الدولة في سبيل استحداث مناصب عمل ومنه التخفيف من مظاهر البطالة، إذ أن ظاهرة البطالة باتت الشغل الشاغل للحكومة الجزائرية لما لها من آثار على الجانب الاقتصادي والاجتماعي والسياسي ونتيجة لذلك قامت الدولة بتبني سياسات وآليات لمكافحتها، خفضت قليلا من نسبة البطالة حيث بلغت سنة 2013 بـ 9.8% فتم بذلك فتح باب التوظيف في القطاع العام وبالتالي زادت مناصب العمل، غير أن هذه السياسات كانت ترقيعية توفر حولا مؤقتة، بمعنى أن أغلب مناصب العمل المستحدثة كانت مؤقتة تأزم من مشكلة البطالة على المدى الطويل لهذا مع ظهور الأزمة الاقتصادية نتيجة انخفاض أسعار البترول سنة 2014 باعتبار أن الاقتصاد الوطني اقتصاد ريعي يعتمد على عائدات النفط أدى ذلك إلى ارتفاع نسبة البطالة والتي بلغت 11.1% سنة 2018 وهذا نتيجة تبني الدولة سياسة التقشف وبالتالي تم تجميد التوظيف ما عدا القطاعات الحساسة كقطاع الصحة، الداخلية، التعليم العالي، العدالة، لذلك فإن معالجة قضية التوظيف يقتضي تحليل واقع البطالة وأسبابها وأثرها من جهة، ومن جهة ثانية تحليل احتياجات سوق العمل، لهذا سنتطرق في هذا الفصل إلى إستراتيجية التوظيف العمومي ودورها في معالجة البطالة، لذا قمنا بتقسيم هذا الفصل إلى ثلاثة مباحث تحت عنوان :

المبحث الأول: واقع البطالة في الجزائر.

المبحث الثاني: سياسة التوظيف بين الوفرة المالية والأزمة الاقتصادية.

المبحث الثالث: تقييم سياسية التوظيف في الجزائر.

## الفصل الثاني: إستراتيجية التوظيف في القطاع العام وأهميتها في معالجة البطالة في الجزائر 2004-2018

### المبحث الأول: واقع البطالة في الجزائر.

تمثل البطالة في الوقت الحالي إحدى المشكلات الأساسية التي تواجه المجتمع الجزائري ويعود سبب ظهورها للعديد من العوامل الاقتصادية السياسية، الاجتماعية والتكنولوجية، وقد ظهرت في الجزائر أشكال مختلفة للبطالة كالبطالة المقنعة، البطالة الهيكلية، والبطالة الإجبارية.

إنّ لهذه المشكلة آثارًا خطيرة على المجتمع الجزائري قد تمس باستقراره لذلك ومن أجل التخفيف من حدتها سارعت الدولة الجزائرية لاتخاذ مجموعة من الإجراءات كان الغرض منها محاولة خلق مناصب عمل جديدة لامتناس البطالة، لهذا سنحاول من خلال هذا المبحث التطرق إلى واقع البطالة في الجزائر من خلال النقاط التالية:

1/ أسباب البطالة في الجزائر.

2/ أشكال البطالة وتطورها في الجزائر.

3/ آثار البطالة في الجزائر.

4/ الإجراءات المتخذة للتخفيف من البطالة في الجزائر.

# الفصل الثاني: إستراتيجية التوظيف في القطاع العام وأهميتها في معالجة البطالة في الجزائر 2004-2018

## 1- أسباب البطالة في الجزائر:

تختلف وتتعدد الأسباب التي تؤدي إلى تفشي ظاهرة البطالة في الجزائر منها ما هو اقتصادي، سياسي ومنها ما هو اجتماعي وعليه يمكن إيجازها فيما يلي:

### الأسباب الاقتصادية:

اعتماد الاقتصاد الجزائري على المحروقات كمصدر أولى لتمويل إيرادات الدولة، ما أدى إلى ارتباط إيراداتها من العملة الصعبة بشكل كبير بعائدات هذه الصادرات التي تتميز بعدم استقرار أسعارها ما من شأنها أن يؤدي إلى:

- انكماش اقتصادي ← انخفاض النمو الاقتصادي ← انخفاض مستويات الدخل والعمالة<sup>1</sup>
- انخفاض خطط التنمية الاقتصادية<sup>2</sup> والاعتماد الكلي على البترول، وضعف سياسة التنوع الاقتصادي.<sup>3</sup>

### الأسباب الاجتماعية والديموغرافية:

- عزوف الشباب عن امتحان الحرف والأعمال اليدوية وتفضيلهم العمل الإداري.
- تركز العمل في قطاع معين على حساب قطاع آخر.<sup>4</sup>
- النمو الديموغرافي الذي لم يعد يواكب النمو الاقتصادي.
- النزوح الريفي<sup>5</sup>، فأغلب السكان ينتمون جغرافيا إلى الشمال.<sup>6</sup>

<sup>1</sup> - محمد براق، بوسبعين تسعديت، أسباب انتشار البطالة وإجراءات مواجهاتها في الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، ملتقى حول إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، المسيلة، 15-16 نوفمبر 2011.

<sup>2</sup> - محمد حسين عبد القوي، البطالة المشكلة والعلاج، مركز الإعلام الأمني مملكة البحرين، وزارة الداخلية الأكاديمية الملكية للشرطة (ب.س.ن)، ص.5.

<sup>3</sup> - سليم مجلخ، " محددات البطالة في الجزائر دراسة تطبيقية"، مجلة جامعة الشارقة للعلوم الإنسانية والاجتماعية، م.13، ع.2، ص.66.

<sup>4</sup> - شليل، مرجع سابق، ص. 2.

<sup>5</sup> - مجلخ، مرجع سابق، ص.66.

<sup>6</sup> - شليل، مرجع سابق، ص.2.

## الفصل الثاني: إستراتيجية التوظيف في القطاع العام وأهميتها في معالجة البطالة في الجزائر 2004-2018

### الأسباب السياسية:

- القصور في سياسة التعليم فالجزائر بتبنيها سياسة مجانية التعليم زادت من تعداد التلاميذ والطلبة وبالتالي زاد أعداد المتخرجين الذين ينقصهم في الغالب الكفاءة والمهارة اللازمتين للاندماج في سوق العمل مما يدفع إلى البطالة السافرة أو البطالة المقنعة وهذا باشتغالهم بوظائف لا صلة لها بتخصصاتهم.<sup>1</sup>
- نقص في اليد العاملة المؤهلة وضعف تطورها في الحرف، إذ بالرغم من توفر مناصب شغل ذات امتيازات عالية خاصة بالمؤسسات الأجنبية الناشطة في الجزائر، إلا أنها تجد صعوبات في إيجاد أشخاص يتوفرون على الكفاءات المطلوبة.<sup>2</sup>

### الأسباب التكنولوجية:

- التطور التكنولوجي الذي أدى إلى تعويض الإنسان بالآلة.

## 2/- أشكال البطالة وتطورها في الجزائر :

### 1- أشكال البطالة في الجزائر:

تتعدد أشكال البطالة في الجزائر حسب الأسباب المؤثرة فيها والمرتبطة بها وتتمثل فيما يلي:

- 1) بطالة ظرفية (دورية): تتعلق بانخفاض النشاط الاقتصادي في فترة ما،<sup>3</sup> وهي تتعلق أساسا بالأزمات الاقتصادية حال الجزائر في إطار الإصلاحات الاقتصادية وأيضا في إطار الأزمة الاقتصادية وانخفاض أسعار النفط في سنة 2014.
- 2) بطالة موسمية: تتعلق ببعض النشاطات التي تتميز ارتباطها بتغيرات زمنية معينة،<sup>4</sup> مثل القطاع الزراعي والفلاحي فعند انتهاء المهام المسندة للعمال يتم تسريحهم باعتبارهم عمالة مؤقتة.

<sup>1</sup> - مسعودي، مرجع سابق، ص.116.

<sup>2</sup> - براق، مرجع سابق، ص.4.

<sup>3</sup> - نفس المرجع، ص.3-5.

<sup>4</sup> - نفس المرجع، ص.5.

## الفصل الثاني: إستراتيجية التوظيف في القطاع العام وأهميتها في معالجة البطالة في الجزائر 2004-2018

(3) بطالة هيكلية: وهي ناتجة عن تغيرات هيكلية في الاقتصاد مما يكون سببا في إلغاء أو خلق وظائف جديدة كما أنها تحدث بسبب افتقار البطالين إلى مهارات وخبرات تمكنهم من ممارسة الوظائف الجديدة<sup>1</sup>

(4) بطالة غير إدارية أو إجبارية: تنتج عند تسريح العمال رغم رغبتهم في العمل ومقدرتهم عليه وقبولهم له عند مستوى الأجر السائد،<sup>2</sup> وتظهر خاصة عند عجز الدولة عن إيجاد الوظائف الكافية للوافدين الجدد إلى سوق العمل بحثا عن العمل ولم يحصلوا عليه حال الجزائر بعد الأزمة الاقتصادية الراهنة وسياسة التقشف.

(5) البطالة المقنعة: هي حالة إلحاق بعض الأفراد بوظائف معينة يتقاضون عليها أجورا في حين أن إسهامهم في إنتاجية العمل لا يكاد يذكر، فالاستغناء عنهم لا يؤثر بأي حال على حجم الإنتاج، فهي عملة يمكن سحبها من مواقع الإنتاج دون التأثير على الكمية المنتجة، وتنتشر كثيرا في الدول النامية،<sup>3</sup> بمعنى كثرة عدد الموظفين في مكان العمل دون الحاجة إليهم مثل موظفي الإدارات العمومية غير المنتجة للثورة.

### 11- تطور معدلات البطالة في الجزائر :

جدول رقم 1: يوضح معدلات البطالة في الجزائر خلال الفترة 2004-2018.

السنوات	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
نسبة البطالة العامة %	17.7	15.3	12.3	13.8	11.3	10.2	10	10
نسبة البطالة عند الإناث	81.1	17.5	14.4	18.3	17.4	18.1	19.1	17.2
نسبة البطالة عند الذكور	17.5	14.9	11.8	12.8	10.1	8.6	8.1	8.4
السنوات	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	

<sup>1</sup> - ثورية بلقايد، مبارك بن زاير، "البطالة والقطاع غير الرسمي في الجزائر"، مجلة البشائر الاقتصادية، ع.06 (سبتمبر 2016)، ص.125.

<sup>2</sup> - براق، مرجع سابق، ص.5.

<sup>3</sup> - عدون، مرجع سابق، ص.55.

## الفصل الثاني: إستراتيجية التوظيف في القطاع العام وأهميتها في معالجة البطالة في الجزائر 2004-2018

	11.1	11.7	10.5	11.2	10.6	9.8	11	نسبة البطالة العامة
	19.5	20.7	20	16.6	17.1	16.3	17	نسبة البطالة عند الإناث
	9	9.4	8.1	9.9	9.2	8.3	9.6	نسبة البطالة عند الذكور

المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات ONS، المجلس الاقتصادي والاجتماعي.

نلاحظ من خلال الجدول التالي أن معدلات البطالة عرفت انخفاض محسوس ما بين 2004-2013 وهذا نتيجة الطفرة المالية بفضل ارتفاع عوائد البترول، حيث انتقلت البطالة من 17.7 سنة 2004 إلى 9.8% سنة 2013. لكن مع ظهور الأزمة الاقتصادية سنة 2014 عادت معدلات البطالة للارتفاع، حيث بلغت سنة 2014 بـ 10.6% وسنة 2015 بلغت 11.2%، إلى أن وصلت سنة 2018 إلى 11.1% وهذا نتيجة تجميد المشاريع ومنه التوظيف.

### 3- آثار البطالة في الجزائر :

#### - آثار اجتماعية:

- تزايد معدلات الفقر في المجتمع وهذا راجع لتدني دخل الفرد أو انعدامه.<sup>1</sup>
- إن ارتفاع معدّل البطالة يخفض من حجم إيرادات الدولة من جراء انخفاض حجم الضرائب التي تحصلها الحكومة، وهذا ما يضعف من قدرة الحكومة على الإنفاق على الخدمات العامة الضرورية كالتعليم والصحة والمرافق العام ... إلخ.<sup>2</sup>
- هجرة الشباب لبلد آخر يوفر فرصة عمل.
- تعد البطالة من الأسباب التي تؤدي بالشباب لدخول عالم الجريمة.

<sup>1</sup>- فاروق كويحل، " السياسات الجزائرية والاجتماعية والاقتصادية لمواجهة البطالة" حوليات جامعة الجزائر 1، الجزء الأول، ع.32 ( 2018)، ص.165.

<sup>2</sup>- ناجي بن حسين، "محمد الهادي مباركي، عبد الحليم عيساوي، البطالة في الجزائر دراسة تحليلية"، مجلة الاقتصاد والمجتمع، ع.1، (2002)، ص.129.

## الفصل الثاني: إستراتيجية التوظيف في القطاع العام وأهميتها في معالجة البطالة في الجزائر 2004-2018

- تعد البطالة هدر لطاقات وقدرات أبناء المجتمع، الذين تضيع سنوات عمرهم دون الاستفادة منها في أي نوع من العمل لصالح أنفسهم أو أسرهم ومجتمعاتهم، وهدر لكل ما أنفق عليهم في عملية تعليمهم.<sup>1</sup>

### - آثار اقتصادية:

- إنّ تفاقم ظاهرة البطالة يعطي الفرصة لميلاد نوع آخر من النشاطات المشكلة لما يسمى بالاقتصاد غير الرسمي،<sup>2</sup> الذي يؤرق الخزينة العامة للدولة لعدم دفع الضرائب.
- الفشل في تحقيق الاستقرار الاقتصادي للأسرة نتيجة لانعدام الدخل بسبب البطالة مما يدعو للاستدانة المستمرة والارتباك الأسري الشديد وربما تصدع للأسرة.<sup>3</sup>

### 4/- الإجراءات المتخذة للتخفيف من البطالة في الجزائر :

لقد باتت مكافحة البطالة تشكل الانشغال الأول لدى الحكومة الجزائرية، وفي سبيل تحقيق ذلك قامت بإنشاء مجموعة من الأجهزة بغرض إدماج البطالين في سوق الشغل من خلال نشاط منظم للشخص البطال، ومن أهم آليات التشغيل مايلي:

### 1/ الأجهزة المخصصة لدعم العمل المأجور: نذكر أهمها ما يلي:<sup>4</sup>

- الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM): تعتبر من أولى الهيئات العمومية لدعم التشغيل، حيث أنشأت سنة 1990 لكن سنة 2004 عرفت تعزيزا في نشاطها بفضل القانون 90 المؤرخ في 25 ديسمبر 2004 المتعلق بتنصيب العمال ومراقبة الشغل، حيث أن دورها الرئيسي هو تنظيم سوق العمل عن طريق تسيير العرض (أصحاب العمل والمؤسسات الاقتصادية) والطلب (فئة البطالين)، عرفت هذه الوكالة تطورا ملحوظا في استحداث مناصب عمل، حيث انتقل العدد من 64.092 سنة 2005 إلى 125.646 سنة 2007 ليصل إلى 170.858 سنة 2009.

<sup>1</sup>- عادل أحمد الجواد، "البطالة والجريمة"، مجلة الأمن والحياة، ع.278 (سبتمبر 2005)، ص.58.

<sup>2</sup>- أشرف كبير سليمة، الاستجابة لضغط البطالة لدى المتخرج الجامعي، رسالة ماجستير في علم النفس غير منشورة (جامعة الجزائر: كلية، 2005/2004)، ص.28.

<sup>3</sup>- محمد علاء الدين عبد القادر، البطالة أساليب المواجهة لدعم السلام الاجتماعي والأمن القومي في ظل العولمة وتحديات الإصلاح الاقتصادي (الإسكندرية: منشأة المعارف، 2003)، ص.84.

<sup>4</sup>- أمينة مزيان، إيمان خديجة عماروش، " دعم وتشجيع المقاولاتية كأبرز آلية للقضاء على البطالة"، مجلة الريادة لاقتصاديات الأعمال، م.4، ع.2 (يون 2018)، ص ص.35،36.

## الفصل الثاني: إستراتيجية التوظيف في القطاع العام وأهميتها في معالجة البطالة في الجزائر 2004-2018

- برامج عقود ما قبل التشغيل (CPE): انطلق هذا البرنامج في 1998 ويهتم بإدماج الشباب في الإدارات العمومية والمؤسسات الاقتصادية وتبعا لهذه البرامج تم سنة 2008 استحداث جهاز المساعدة على الإدماج المهني موجه للشباب طالبي العمل لأول مرة وبدون خبرة مهنية أين تساهم الدولة في تكلفة أجر المنصب لمدة ثلاث سنوات، تحتوي هذه البرامج على ثلاثة أنواع هي:

- ❖ عقود إدماج حاملي الشهادات العليا والتقنيين السامين وخريجي المعاهد الوطنية (CID).
- ❖ عقود إدماج الحاصلين على تكوين مهني وخريجي التعليم الثانوي (CIP)
- ❖ عقود إدماج عديمي المستوى والتكوين (CIF)

بلغ عدد المستفيدين من هذه العقود ما يقارب 59781 شاب سنة 2004 و 666810 شاب سنة 2011.

في إطار هذه البرامج يخضع الإدماج لطابع مؤقت وهذا ما أدى إلى ظهور البطالة الجزئية في الجزائر.

هناك بعض السياسات الأخرى المضافة لهذه البرامج نجد:

أ. برنامج الشغل المأجور بمبادرة محلية (ECIL): أنشأ سنة 1990 يهدف إلى إدماج الشباب بواسطة خلق مناصب شغل مؤقتة عن طريق الجماعات المحلية<sup>1</sup> وهو موجه للشباب التي تقل أعمارهم عن 30 سنة.

ب. برنامج الإدماج المهني للشباب (DIPJ): أنشأ سنة 1991 يهدف هذا البرنامج إلى إدماج الشباب في الحياة المهنية بهدف التشغيل المؤقت بإنشاء مناصب عمل مأجور بمبادرة محلية<sup>2</sup>.

ج. برنامج الأشغال العمومية ذات الكثافة العالية من اليد العاملة: تم وضعه منذ عام 1997 للتكثيف من مناصب الشغل المؤقتة في إطار السعي لمكافحة البطالة وكذا خلق نشاطات

<sup>1</sup>- نفس المرجع، ص36.

<sup>2</sup>- عقون، مرجع سابق، ص.58.

## الفصل الثاني: إستراتيجية التوظيف في القطاع العام وأهميتها في معالجة البطالة في الجزائر 2004-2018

اجتماعية من خلال ظهور مؤسسات مصغرة.<sup>1</sup>

- وكالة التنمية الاجتماعية (DAS): أنشأت عام 1996 من أجل الاهتمام بالفئات الاجتماعية الضعيفة والهشة من خلال تقديم قروض مصغرة لمحاربة البطالة والفقر والتهميش عن طريق تمويل بعض الأنشطة والمهن لتشجيع العمل الحر، وتطوير الحرف الصغيرة والأعمال المنزلية والصناعات التقليدية من خلال توفير العتاد والمواد الأولية اللازمة.<sup>2</sup>

2/ الأجهزة المخصصة لدعم العمل عن طريق إنشاء مؤسسة خاصة: وتتمثل فيما يلي:<sup>3</sup>

- الصندوق الوطني للتأمين على البطالة (CNAC): أنشأ في 6 جويلية 1994، حيث كان في البداية يهدف إلى حماية وتعويض العمال الأجراء الذين فقدوا مناصب عملهم نتيجة للتسريحات الجماعية التي عرفها القطاع الاقتصادي آنذاك، ثم سنة 1998 هدّف الصندوق إلى إعادة إدماج البطالين ومساعدة المؤسسات التي تعاني صعوبات في ذلك، بعدها في سنة 2004 أصبح هذا الصندوق يهدف إلى دعم إنشاء مؤسسات من طرف البطالين الذين تتراوح أعمارهم بين 30-50 سنة، وبالنسبة للتعويض عن البطالة استقادة منه حوالي 198186 بطالا سنة 2005.

- الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (ANGEM): أنشأت سنة 2004 لتسيير القروض المصغرة الموجهة للأشخاص بدون دخل أو ذوي الدخل غير المستقر والبطالين الذين يفوق سنهم 18 سنة، بالنسبة للنتائج المحققة لهذه الوكالة تم خلق 680000 منصب عمل بمعدل 1.5 عامل لكل مشروع سنة 2012.

- الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ): أنشأت سنة 1996 بهدف تمويل، تكوين مرافقة ومتابعة الشباب البطالين بين 19 و35 سنة (40 سنة بالنسبة للمسير عندما يولد المشروع ثلاث مناصب شغل)، تعمل هذه الوكالة على إعانة الشباب العاطل عن العمل لإنشاء مؤسسة مصغرة، بحيث تقل تكلفتها عن 10 ملايين دينار جزائري، بالنسبة لهذه

<sup>1</sup> عبد الرزاق جباري، أثار سياسة التشغيل على التنمية المستدامة في الجزائر خلال الفترة 2001-2012، مذكرة ماجستير غير منشورة (جامعة فرحات عباس سطيف 1: كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير، 2015/2014)، ص.148.

<sup>2</sup> مزيان، مرجع سابق، ص.36.

<sup>3</sup> نفس المرجع، ص.36-38.

## الفصل الثاني: إستراتيجية التوظيف في القطاع العام وأهميتها في معالجة البطالة في الجزائر 2004-2018

---

الوكالة استطاعت خلق أكثر من 333000 مؤسسة مصغرة عند نهاية سنة 2014، بالإضافة إلى 60000 وحدة جديدة سنة 2015 نتج عنها أكثر من 770000 منصب عمل أغلبها في قطاع الخدمات.

ما يمكن استنتاجه من خلال هذا المبحث أن رغم الجهود التي قامت بها الدولة الجزائرية في سبيل التخفيف من حدة البطالة بتبنيها لمجموعة من البرامج وإتباعها لإجراءات كان الهدف منها استحداث مناصب عمل، إلا أن هذه المناصب كانت مؤقتة ولم تستطع تحقيق الأهداف المسطرة.

## الفصل الثاني: إستراتيجية التوظيف في القطاع العام وأهميتها في معالجة البطالة في الجزائر 2004-2018

### المبحث الثاني: سياسية التوظيف بين الوفرة البترولية والأزمة الاقتصادية 2004-2018:

تعتبر سياسة التوظيف مجموعة من الإجراءات التي تهدف إلى توفير الموارد البشرية المؤهلة وتقوم هذه السياسة في الجزائر على مصدرين المصادر الداخلية للتوظيف والمصادر الخارجية.

تبنت الجزائر مجموعة من البرامج التنموية والسياسات التي كان الهدف منها تحقيق تنمية بعيدا عن قطاع النفط وكان من نتائج هذه السياسات التقليل من نسبة البطالة من خلال سياسة الدعم، لكن مع ظهور بؤادر الأزمة النفطية سنة 2014 نتيجة الاعتماد المفرط على قطاع المحروقات أدى إلى ارتفاع معدل البطالة وهذا من خلال تجميد التوظيف، لهذا سنتناول في هذا المبحث واقع التوظيف العمومي في الجزائر وعلاقة التوظيف والبطالة بأسعار النفط، لهذا سنتطرق من خلاله إلى:

1/ الأبعاد الرئيسية لسياسة التوظيف في القطاع العمومي.

2/ التوظيف والبطالة في فترة الوفرة المالية 2004-2013.

3/ انعكاسات الأزمة الاقتصادية على التوظيف والبطالة 2014-2018.

## الفصل الثاني: إستراتيجية التوظيف في القطاع العام وأهميتها في معالجة البطالة في الجزائر 2004-2018

### 1 -/ الأبعاد الرئيسية لسياسة التوظيف في القطاع العام:

تخضع عملية التوظيف بالقطاع العمومي لمجموعة من المعايير التي تتضمن وضع الأفراد المناسبين في مناصب العمل الموجودة، لذلك سنتطرق من خلال دراستنا إلى شروط التوظيف بالقطاع العمومي وعلى أساليب التوظيف فيه.

#### أ- شروط الالتحاق بالوظيفة العمومية:

إنّ الالتحاق بالوظيفة العمومية في الجزائر يخضع لمجموعة من الشروط وهي:

- 1) أن يكون جزائري الجنسية: بمعنى يتوجب على الشخص الذي يلتحق بالوظيفة العمومية أن يتمتع بالجنسية الجزائرية.
- 2) أن يكون متمتعاً بحقوقه المدنية وحسن السيرة والأخلاق الحسنة: حيث أشار الأمر 06-03 أنه لا يمكن أن يعيّن الشخص في إحدى الوظائف العمومية ما لم يكن متمتعاً بحقوقه المدنية ومتوفراً على حسن السيرة والأخلاق.
- 3) بلوغ السنّ المطلوب واللياقة البدنية وإثبات التأهيل لممارسة الوظيفة: حتى يتمكن الموظف من القيام بوظيفته على أكمل وجه، توجب عليه أن يكون سليماً من الأمراض الجسمية والعقلية وأن يكون في سنّ 18 سنة حسب المادة 78 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية.<sup>1</sup>
- 4) وضعيته إزاء الخدمة الوطنية: بمعنى أن يوضح إذا كان معفى أو قد أدى الخدمة الوطنية وتعتبر الخدمة الوطنية واجب على كل الأشخاص الذكور المتمتعين بالجنسية الجزائرية والذين أكملوا سن 19 سنة كاملة، فهي مشاركة كاملة من كل المواطنين في جميع المهام ذات المصلحة الوطنية في تسيير مختلف القطاعات الاقتصادية والإدارية واحتياجات الدفاع الوطني.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> - الأمر رقم 06-03، مرجع سابق، ص.8.

<sup>2</sup> - شراف عقون، سياسات تسيير الموارد البشرية بالجماعات المحلية دراسة حالة بولاية ميلة، مذكرة ماجستير غير منشورة (جامعة قسنطينة: 2007)، ص.102.

## الفصل الثاني: إستراتيجية التوظيف في القطاع العام وأهميتها في معالجة البطالة في الجزائر 2004-2018

### II- أساليب وطرق التوظيف في القطاع العمومي:

يقوم التوظيف في ظل الوظيفة العامة في الجزائر على مصدرين أساسيين في اختيار الموظفين هما:

#### I/ التوظيف على المستوى الداخلي " المصادر الداخلية " :

المقصود بالمصادر الداخلية هو اعتماد المؤسسة على الموارد البشرية المتاحة داخل هذه المؤسسة والتي تتوفر فيهم شروط شغل الوظيفة، ويتم ذلك من خلال أساليب منها:

1/ الترقية: ونعني بها " عملية انتقال الموظف أو العامل من مركزه الحالي إلى مركز أعلى من حيث الصلاحيات والمسؤوليات أو الحقوق والواجبات وعادة ما تكون مصحوبة بالزيادة في الأجور وكذا الامتيازات الوظيفية"<sup>1</sup>. وتقوم الترقية على عدة معايير منها:

- أ. الترقية على أساس الأقدمية: تقوم هذه الترقية على أساس اعتماد الفترة الزمنية التي يقضيها الفرد في وظيفة معينة منذ بداية تعيينه.<sup>2</sup>
- ب. الترقية على أساس الكفاءة: يقوم هذا المعيار على الجدارة والمهارة التي يتمتع بها الموظف والاعتماد على أساس كفاءة الموظف في عمله الحالي لا يعني بالضرورة صلاحيته لشغل الوظيفة الأعلى المرقي إليها.<sup>3</sup>
- ج. الترقية على أساس الكفاءة والأقدمية معا: قد تلجأ المؤسسة إلى اعتماد الأسلوبين معا في عملية الترقية،<sup>4</sup> فهي تلجأ إليها خاصة في حالة تساوي الكفاءة بين العاملين.

من أنواع الترقية في الوظيفة العامة ما يلي:

<sup>1</sup> - ماهر محمد عليش، إدارة الموارد البشرية (الكويت: وكالة المطبوعات، 1979)، ص.365.

<sup>2</sup> - تيشات، مرجع سابق، ص.88.

<sup>3</sup> - محمد أنس قاسم، مذكرات الوظيفة العامة (الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، ط2، 1989)، ص.175.

<sup>4</sup> - تيشات، مرجع سابق، ص.89.

## الفصل الثاني: إستراتيجية التوظيف في القطاع العام وأهميتها في معالجة البطالة في الجزائر 2004-2018

- الترقية في الدرجة: الانتقال من درجة إلى الدرجة الأعلى مباشرة وتتم بصفة مستمرة حسب الوتائر والكيفيات التي تُحدد عن طريق التنظيم<sup>1</sup> وتكون في ذات الرتبة وذلك بعد توفر شرط الأقدمية، وبعد إجراء دورة تكوين.

- الترقية في الرتبة: "تتمثل الترقية في الرتب في تقدم الموظف في مساره المهني وذلك بالانتقال من رتبة إلى الرتبة الأعلى مباشرة في نفس السلك أو في السلك الأعلى مباشرة حسب الكيفيات الآتية:

✚ على أساس الشهادة من بين الموظفين الذين تحصلوا خلال مسارهم المهني على الشهادات والمؤهلات المطلوبة.

✚ بعد تكوين متخصص.

✚ عن طريق امتحان مهني أو فحص مهني.

✚ على سبيل الاختيار عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل بعد أخذ رأي اللجنة المتساوية

الأعضاء من بين الموظفين الذين يثبتون الأقدمية المطلوبة، لا يستفيد الموظف من الترقية

عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل مرتين متتاليتين...<sup>2</sup>

**2/ النقل والتحويل**: وتعني عملية نقل الأفراد وتحويلهم من وظيفة إلى أخرى وتهدف هذه العملية إلى

"سد الشواغر من الداخل، كما أنها تساعد على إيجاد توازن في الموارد البشرية على أقسام وفروع

المؤسسة الواحدة، ومن أبرز ايجابيات هذه السياسة التوظيفية الداخلية، هو توزيع الفائض من الأفراد

على الأقسام أو الفروع التي تحتاج إليهم"<sup>3</sup> وتختلف هذه الطريقة عن الطرق السابقة في أنها ليست

من الضروري أن تتضمن زيادة في الأجر والمسؤولية والسلطة.

<sup>1</sup>- الأمر رقم 06-03، مرجع سابق، ص.10.

<sup>2</sup>- نفس المرجع، ص.10.

<sup>3</sup>- حسن إبراهيم بلوط، إدارة الموارد البشرية من منظور استراتيجي (لبنان: دار النهضة العربية، ط1، 2002)، ص.167.

## الفصل الثاني: إستراتيجية التوظيف في القطاع العام وأهميتها في معالجة البطالة في الجزائر 2004-2018

### II/ التوظيف على المستوى الخارجي " المصادر الخارجية " :

تقوم المؤسسة باستقطاب الموارد البشرية في حالة عدم توفر الكفاءات المطلوبة وذلك عن طريق:

**1/ نظام المسابقات:** يعتبر نظام المسابقات من أكثر الأساليب استخداما في شغل الوظائف العمومية، فالمسابقة هي التطبيق الميداني لمبدأ المساواة ومبدأ الجدارة، لأنها تتضمن الموضوعية في الاختيار بعيدا عن المحاباة والمحسوبية ومن ثم تزويد الإدارة العمومية بأكفأ وأجدر العناصر وأفضلها مما ينعكس إيجابا على رفع مستوى خدمات المرافق العامة،<sup>1</sup> وقد أكدت هذا الأسلوب المادة 80 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية وقسمها إلى نوعين من المسابقات مسابقات على أساس الاختبارات ومسابقات على أساس الشهادات.

أ- المسابقات على أساس الاختبارات:

يقصد بها أن تقوم المؤسسات العمومية أو الإدارات العمومية بإجراء اختبارات لعدد من المترشحين لشغل الوظائف العامة بقصد التحقق من كفايتهم لتحمل أعباء وحاجيات الوظائف، على أن يترتب الناجحون في قوائم طبعا لترتيب نجاحهم في المسابقة،<sup>2</sup> وعرفت المسابقة على أن "تقوم الهيئة المركزية أو الجهة التي يراد التعيين فيها بعقد بعض الامتحانات ذات الطبيعة الخاصة للمترشحين لشغل الوظائف العامة بغية التحقق من كفاءتهم وصلاحياتهم لتحمل أعباء وواجبات هذه الوظائف".<sup>3</sup>

المسابقة على أساس الاختبار تتخذ صورا وأشكال مختلفة، فقد تكون كتابية مثل المسابقة الوطنية للدكتوراه الطور الثالث أو شفوية مثل مسابقة عون حفظ البيانات، وقد تكون الاثنتين معا مثل المسابقة الوطنية للالتحاق بالمدرسة الوطنية للإدارة.

بالرجوع إلى التعليم رقم 38 المؤرخة في 2008/08/02 التي تحدد تنظيم المسابقات والامتحانات والاختبارات المهنية والبرامج المتعلقة بها للالتحاق بمختلف الرتب والأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية، نجد أنها نصت في النقطة الثانية منها على الاختبارات والبرامج التي تشملها

<sup>1</sup> - صبري جليبي أحمد عبد العال، نظام الجدارة في تولية الوظائف العمومية (مصر: دار الجامعة الجديدة، 2008)، ص.157.

<sup>2</sup> - نفس المرجع، ص.146.

<sup>3</sup> - بشير شمس الدين الشريف، مبدأ الجدارة في تقلد الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، مذكرة ماجستير (جامعة الحاج لخضر باتنة: كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2010-2011)، ص.45.

## الفصل الثاني: إستراتيجية التوظيف في القطاع العام وأهميتها في معالجة البطالة في الجزائر 2004-2018

المسابقات والاختبارات المهنية للالتحاق بالرتب والأسلاك المشتركة،<sup>1</sup> نذكر منها على سبيل المثال: سلك المتصرفين.

- رتبة متصرف

ويتمثل برنامج الاختبار كما يلي:

- اختبار في الثقافة العامة، المدة 3 ساعات، معامل 02.
- اختبار في أحد الميادين التالية: (القانون العام: القانون الإداري والقانون الدستوري، الاقتصاد والمالية العامة، المناجمنت العمومي) المدة 3 ساعات، المعامل 03.
- اختبار في اللغة الأجنبية، المدة ساعتان، المعامل 02.

ب- المسابقات على أساس الشهادات: هذا النوع من المسابقات يكون على أساس الشهادة أو المؤهل العلمي الذي تحصل عليه المترشح وفي هذا الإطار جاء المرسوم رقم 194 / 12، وبين في الفقرة الثانية من المادة 3 منه الحالات التي يلجأ فيها لمسابقات التوظيف على أساس الشهادات ويكون حين تتوفر المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية على أعوان متعاقدين بمعنى في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني للشباب حاملي الشهادات الذين يستوفون الشروط القانونية،<sup>2</sup> وما يأخذ على هذا الأسلوب في التوظيف أنه عبارة عن توظيف ظرفي أو مؤقت.

**2/ الفحص المهني:** تطرق الأمر رقم 03/06 إلى هذا النوع من التوظيف في الفقرة الثالثة من المادة 80، ويهدف الفحص المهني إلى تقييم قدرة المترشحين على الممارسة الفعلية للمهام المنوطة ببعض الرتب والأسلاك مثل: الكاتب، عون حفظ البيانات والتي تنتمي إلى الأفرج (ب، ج، د) المنصوص عليها في المادة 08 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية وهي:<sup>3</sup>

<sup>1</sup> - التعليم رقم 38، المؤرخة في 02/08/2008 التي تحدد المسابقات والامتحانات والاختبارات المهنية والبرامج المتعلقة بها للالتحاق بمختلف الرتب والأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية، مجموعة المنشائر والتعليمات، المديرية العامة للوظيفة العمومية، أكتوبر 2008، ص.227.

<sup>2</sup> - المرسوم رقم 194/12، المؤرخ في 25 أبريل 2012 الذي يحدد كليات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في الإدارات العمومية وإجرائها، ص.2.

<sup>3</sup> - رشيد حباني، دليل الموظف والوظيفة العمومية. دراسة تحليلية مقارنة لأحكام الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية (الجزائر: دار النجاح، 2012)، ص.54.

## الفصل الثاني: إستراتيجية التوظيف في القطاع العام وأهميتها في معالجة البطالة في الجزائر 2004-2018

✓ المجموعة "ب": تضم مجموع الموظفين الحائزين على مستوى التأهيل المطلوب لممارسة نشاطات التطبيق أو كل مستوى تأهيل مماثل.

✓ المجموعة "ج": تضم مجموع الموظفين الحائزين على مستوى التأهيل المطلوب لممارسة نشاطات التحكم أو كل مستوى تأهيل مماثل.

✓ المجموعة "د": تضم مجموع الموظفين الحائزين على مستوى التأهيل المطلوب لممارسة نشاطات التنفيذ أو كل مستوى تأهيل مماثل.

تستوجب هذه الطريقة أن تجرى الامتحانات أو الفحوص المهنية في مؤسسات عمومية مؤهلة كمركز امتحان.

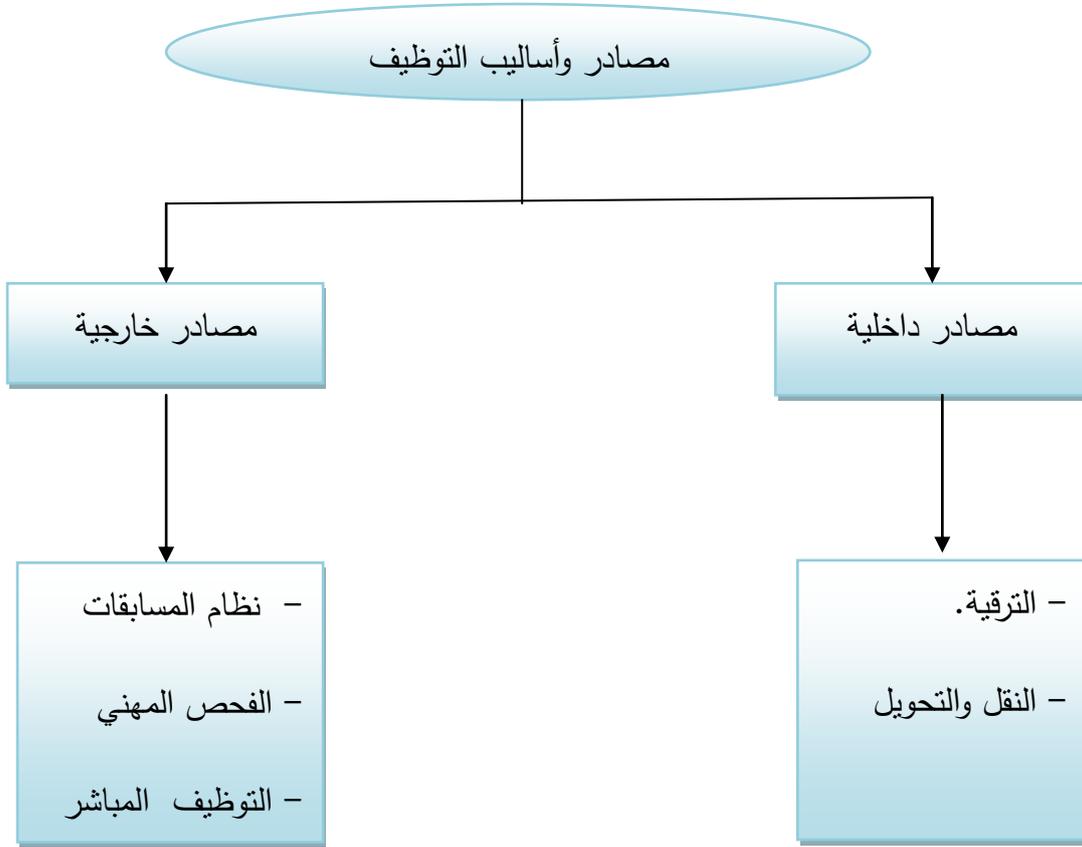
**3/ التوظيف المباشر:** أي دون الحاجة إلى إجراء مسابقة، حيث تكون الشهادة هي الأساس في هذا النوع من التوظيف ويخص هذا النمط الأشخاص الذين تابعوا دراستهم في المدارس المؤهلة قانونا مثل: الأشخاص الذين تابعوا دراستهم في المدرسة الوطنية للإدارة ENA أو المدرسة العليا للأساتذة<sup>1</sup> ENS وقد تطرق الأمر رقم 03/06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية للتوظيف المباشر بموجب المادة 80 منه بنصها: "التوظيف المباشر من بين المترشحين الذين تابعوا تكويننا متخصصا منصوص عليه في القوانين الأساسية لدى المؤسسات التكوينية المؤهلة"<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> - تيشات، مرجع سابق، ص.85.

<sup>2</sup> - الأمر رقم 03/06، مرجع سابق، ص.09.

## الفصل الثاني: إستراتيجية التوظيف في القطاع العام وأهميتها في معالجة البطالة في الجزائر 2004-2018

شكل رقم 2 : يوضح مصادر الحصول على القوى البشرية .



من إعداد الطالبتين.

### 2/- التوظيف والبطالة في ظل الوفرة المالية (2004 - 2013):

شهد الاقتصاد الجزائري في هذه الفترة تحسنا واستقرارا، وهذا نتيجة إرتفاع أسعار النفط والتي انعكست إيجابا على التوظيف وانخفاض نسبة البطالة، كون أن قطاع المحروقات هو الممول لجميع القطاعات في الدولة، وبهدف الاستفادة من العوائد المالية التي جنتها الدولة، عمدت هذه الأخيرة إلى تبني مجموعة من البرامج التنموية والتي كان الغرض منها محاولة إحداث تنمية بعيدا عن قطاع المحروقات والاستثمار في المجالات الأخرى فعمدت إلى إتباع سياسة الإنفاق العام دون وجود سياسات اقتصادية واضحة، حيث كان الهدف من هذه السياسة هو تحقيق السلم الاجتماعي.

## الفصل الثاني: إستراتيجية التوظيف في القطاع العام وأهميتها في معالجة البطالة في الجزائر 2004-2018

إنّ إقدام الدول الجزائرية على الإنفاق العام في تلك الفترة راجع إلى:<sup>1</sup>

- ارتفاع أسعار البترول.
- الفوائض المالية المتوفرة.
- المشاريع المبرمجة سنويا في المخططات الاتفاقية التمويلية
- المناصب المالية المفتوحة سنويا.
- إرتفاع قيمة الواردات.
- ضعف الإنتاج المحلي الوطني.
- ضعف القطاع الخاص في الجزائر.
- التضخم الناتج عن ارتفاع تكاليف عوامل الإنتاج دون الارتفاع في الإنتاج.
- ضعف الأسواق والمؤسسات المالية في الاقتصاد الجزائري يجعل الجزائر تعتمد على الإنفاق العام لبلوغ الأهداف الاقتصادية والمالية والاجتماعية.<sup>2</sup>

جدول رقم 2: يوضح تطور أسعار النفط والإستثمار العمومي في الجزائر خلال الفترة

2013-2004

السنوات	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
أسعار النفط بالدولار	36.05	50.59	61.00	74.43	98.45	62.2	80.01	112.6	111.39	109.17
الاستثمار العمومي بالمليار	639.05	806.84	992.28	1442	1973	1926	1943	1508.6	1761.90	1632.80

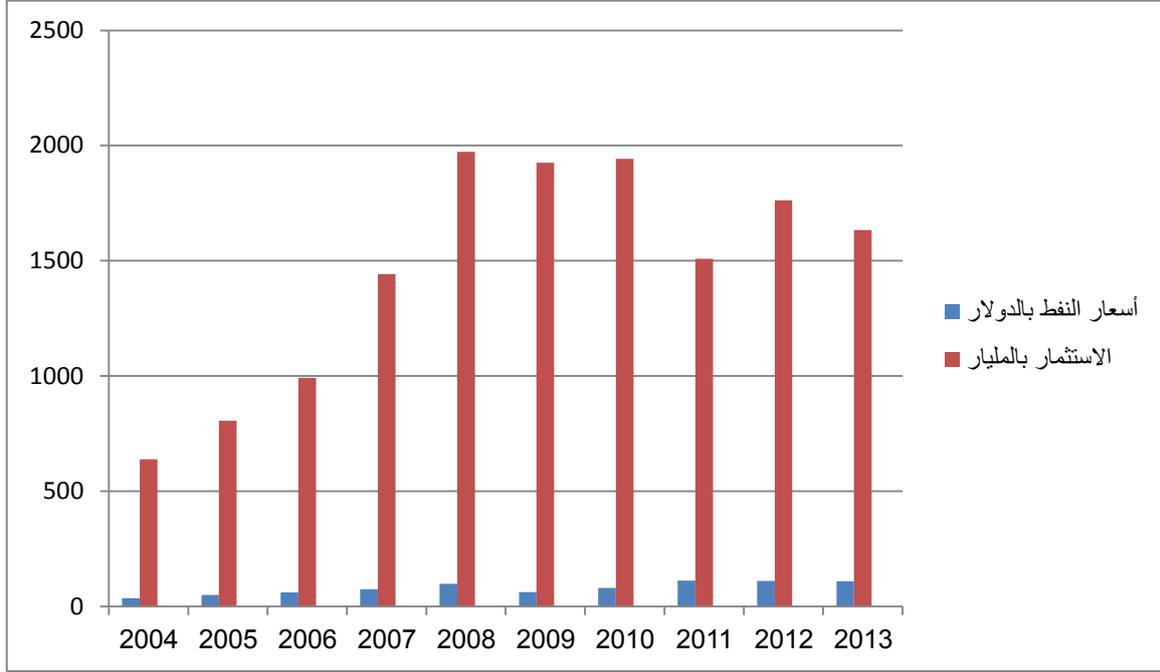
المصدر: رزق قطوش ، رمضان بن لوكيل، تقلبات أسعار النفط وتأثيرها على سوق العمل في الجزائر مقارنة تحليلية، مجلة اقتصاديات شمال افريقيا، ع17(السداسي الثاني 2017)، ص.188.

<sup>1</sup>- كمال الدين بن عيسى، "أثر الإنفاق العام على الدخل والتوظيف وتوزيع الدخل ومستوى الأسعار في الجزائر"، المؤتمر الدولي حول تقييم آثار وبرامج الاستثمارات العامة وانعكاساتها على التشغيل والاستثمار والنمو الاقتصادي خلال 2001-2004 (جامعة سطيف 1: كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير 12/11 مارس 2013)، ص.8.

<sup>2</sup>- نفس المرجع، ص.8.

## الفصل الثاني: إستراتيجية التوظيف في القطاع العام وأهميتها في معالجة البطالة في الجزائر 2004-2018

شكل رقم 3: يوضح أسعار النفط والاستثمار العمومي في الجزائر



من إعداد الطالبتين اعتمادا على معطيات الجدول.

لقد كان للإنفاق العام في الجزائر ولاسيما في هذه الفترة الأثر الإيجابي على تطور الدخل الوطني بحيث زاد الاستثمار والاستهلاك صورة إيجابية،<sup>1</sup> مما أثر إيجابا على تعداد التوظيف العمومي الذي قدر 1.526.710 عون سنة 2005 والذي أصبح في سنة 2012 يقدر بـ 1.906.875 عون أي بزيادة 380.165، وبذلك نظرا لزيادة المشاريع والانفتاح نتيجة الاستقرار السياسي والاقتصادي وأيضا لزيادة البرامج التنموية من بينها:

1- برنامج الإنعاش الاقتصادي (2001-2004): الذي توجه أساسا إلى دعم إنشاء مناصب عمل للشباب وبالتالي عرفت معدلات البطالة انخفاض مستمرا بفضل هذه البرامج الإصلاحية التي أعادت بعث الاستثمارات العمومية والأجنبية وتشجيع المبادرات الخاصة وهذا بفضل الوضعية المالية المريحة نتيجة إرتفاع عوائد البترول والذي سمح بتراجع معدّل البطالة من 17.7% سنة 2004 إلى 9.8% سنة 2013 وقد ساهم هذا البرنامج في استحداث 728000 منصب عمل منها 455512 منصب عمل مؤقت والذي خصص له مبلغ قدر بـ

<sup>1</sup> - نفس المرجع، ص. 12.

## الفصل الثاني: إستراتيجية التوظيف في القطاع العام وأهميتها في معالجة البطالة في الجزائر 2004-2018

525 مليار دينار جزائري ما يعادل 7 مليار دولار،<sup>1</sup> غير أنه لم يوفر إلا 296300 منصب دائم وهذا ما يدل أن المناصب المستحدثة في إطار هذا البرنامج كانت معظمها مناصب ظرفية، أي بعد انتهاء فترة العمل سوف يصبحون هؤلاء العمال في حالة بطالة، بمعنى أن الحكومة انتهجت حولا ظرفية فقط تأزم من الوضع على المدى البعيد.

أما برنامج الأشغال الكبرى والهيكل القاعدية فقد سلهم في خلق 148800 منصب عمل منها 146000 منصب مؤقت، في حين ساهم برنامج التنمية المحلية في استحداث 50750 منصب عمل منها 9900 منصب دائم، إضافة ساهم برنامج تنمية الموارد البشرية في خلق 13680 منصب عمل أيضا برنامج الفلاحة والصيد البحري ساهم في استحداث 330000 منصب عمل.

2- البرنامج التكميلي لدعم النمو (2005-2009): خصص له غلاف مالي 5510.9 مليار دج من ميزانية التجهيز العمومي وقد تم استحداث من خلاله 1.3 مليون منصب عمل خلال هذه الفترة وهو ما كان له الأثر البالغ على معدلات البطالة والتي وصلت اتجاهها التنازلي إلى 10.2% سنة 2009.

3- البرنامج الخماسي (2010-2014): خلال الأربع سنوات الأولى من هذا البرنامج واصلت الدولة سياستها من خلال تنفيذ الاستثمارات العمومية الضخمة، حيث انتقل الاستثمار العمومي من 1508.60 مليار دج سنة 2010 إلى 1632.80 مليار دج سنة 2013 مرورا بـ 1761.90 مليار دج سنة 2012 ورغم الزيادة المعتبرة في حجم المجتمع النشط خلال هذه الفترة إلى أن عدد المناصب المستحدثة كان أكبر، وهو ما يفسر تراجع معدلات البطالة 09.8% سنة 2013،<sup>2</sup> وقد قدر الغلاف المالي لهذا البرنامج حوالي 21.214 مليار دينار جزائري ما يعادل 286 مليار دولار.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> - مزيان، مرجع سابق، ص.33.

<sup>2</sup> - بلقاسم رحالي، الاستثمار العمومي والتشغيل والبطالة في الجزائر.دراسة تحليلية قياسية من 1970 إلى 2013، (جامعة محمد البشير الإبراهيمي برج بوعريريج: كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير)، ص.ص. 166، 167.

<sup>3</sup> - محمد بوهزة، صباح براج، "أثر الاستثمارات العمومية على متغيرات مربع كالدور للاقتصاد الجزائري"، المؤتمر الدولي حول تقييم برامج الاستثمارات العامة وانعكاساتها على التشغيل والاستثمار والنمو الاقتصادي خلال الفترة 2001-2002 (جامعة سطيف 1: كلية الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، 11/12/2013)، ص.6.

## الفصل الثاني: إستراتيجية التوظيف في القطاع العام وأهميتها في معالجة البطالة في الجزائر 2004-2018

جدول رقم 3: يوضح معدلات البطالة والعمالة في الجزائر خلال الفترة 2004-2013.

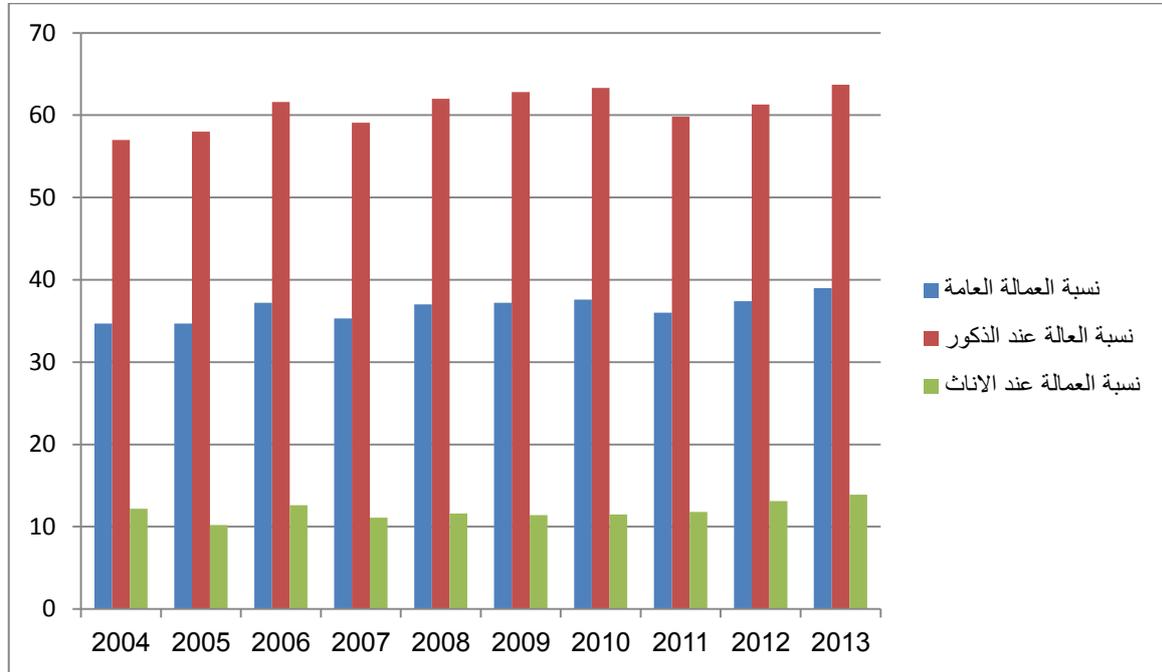
السنوات	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
نسبة العمالة العامة %	34.7	34.7	37.2	35.3	37	37.2	37.6	36	37.4	39
نسبة العمالة عند الذكور	57	58.9	61.6	59.1	62	62.8	63.3	59.8	61.3	63.7
نسبة العمالة عند الإناث	12.2	10.2	12.6	11.1	11.6	11.4	11.5	11.8	13.1	13.9

المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات.

ما يمكن ملاحظته من خلال هذا الجدول أن نسبة العمالة عند الذكور تفوق نسبة العمالة عند الإناث، كما أن نسبة العمالة العامة شهدت ارتفاعا من 34.7% سنة 2004 إلى 39% سنة 2013، وذلك راجع لمختلف السياسات الاقتصادية المتبعة من قبل الدولة أثناء الوفرة المالية والتي ساهمت في خلق مناصب عمل.

## الفصل الثاني: إستراتيجية التوظيف في القطاع العام وأهميتها في معالجة البطالة في الجزائر 2004-2018

الشكل رقم 4: معدلات البطالة والعمالة في الجزائر خلال الفترة 2004-2013.



من إعداد الطالبتين اعتمادا على معطيات الجدول.

جدول رقم 4: يوضح طلبات وعروض التوظيف المنجزة خلال الفترة 2004-2013.

توظيفات منجزة		عروض التوظيف المسلمة	طلبات التوظيف المسلمة	السنوات
توظيفات مؤقتة	توظيفات دائمة			
45357	11689	73311	570736	2004
52136	11956	86067	401670	2005
79223	17627	132117	590784	2006
106334	19307	168950	749678	2007
133968	21304	213194	1176156	2008
149572	21286	235606	963016	2009
176788	21988	234666	1090963	2010
193442	18580	253605	1647047	2011
191805	23007	287110	903134	2012
233527	26627	349179	1136477	2013

## الفصل الثاني: إستراتيجية التوظيف في القطاع العام وأهميتها في معالجة البطالة في الجزائر 2004-2018

المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات.

ما يمكن ملاحظته من خلال هذا الجدول ان عدد التوظيفات المؤقتة عن عدد التوظيفات الدائمة حيث قدرت هذه الأخيرة سنة 2012 بـ 23007 في حين عدد الوظائف المؤقتة هو 191805 وبالتالي فإن الحلول التي وجدتتها الدولة آنذاك للتخفيف من البطالة هي حلول ترقية ظرفية ما من شأنه أن يخلق مشاكل فيما بعد، فالهدف من الوظيفة الدائمة هو توفير مصدر دخل مع تلبية حاجات الأسرة في حين أن الوظيفة المؤقتة تساهم في تلبية حاجات الفرد فقط.

### الجدول رقم 5: يوضح السكان النشيطون والبطالون والمشتغلون في الجزائر خلال الفترة - 2013 .2004

السنوات	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
السكان النشيطون بالألف	9469946	9492508	10109645	9968906	10315	10544	10812	10661	11423	11964
المنشغلون بالألف	7798412	8044220	8868804	8594243	9146	9472	9736	9599	10170	10789
البطالون بالألف	1671534	1448288	1240841	1374663	1169	1072	1076	1062	1253	1175
نسبة النشاط %	42.13	40.98	42.46	40.89	41.72	41.4	41.7	40	42	43.2
نسبة التشغيل %	24.4	24.7	26.8	25.48	26.6	26.9	27.2	26	27	28

المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات، المجلس الاقتصادي والاجتماعي.

1- السكان النشيطين بالنسبة إلى السكان البالغين سن العمل.

2- نسبة السكان المشغلون إلى إجمالي السكان.

3- نسبة السكان البطالون إلى السكان النشيطون.

ما يمكن ملاحظته من خلال هذا الجدول أن كل من عدد السكان النشيطين والمشتغلين تزايد في الفترة ما بين 2004 إلى غاية 2013 لتبلغ نسبة النشاط 43.2 % سنة 2013، اما عن عدد البطالين فشهد انخفاض محسوس في هذه الفترة ليلبلغ 1175 الف سنة 2013 و هذا راجع لسياسة الدعم التي تبنتها الدولة نتيجة ارتفاع العوائد المالية البترولية .

الفصل الثاني: إستراتيجية التوظيف في القطاع العام وأهميتها في معالجة البطالة في الجزائر 2004-2018

جدول رقم 6: يمثل تطور التصريحات بالاستثمار خلال الفترة (2002-2011) ومساهمته في خلق مناصب العمل.

قطاع النشاط	عدد المشاريع	المبلغ (مليار دج)	مناصب العمل
الزراعة	847	73369	33151 6.8%
الصناعة	3105	2492723	163205 27.71%
الصحة	507	19051	13511 1.48%
النقل	53426	409666	136150 19.9%
السياحة	358	118719	93546 6.22%
الخدمات	7004	7281075	27784 11.17%
التجارة	2	37514	15500 2.05%
الاتصالات	2	204447	3550 0.47%
<b>المجموع</b>	<b>28447</b>	<b>5226578</b>	<b>451754 100%</b>

المصدر: بوهزة، مرجع سابق، ص 13.

نلاحظ من خلال هذا الجدول بأن عدد المشاريع الخاصة بقطاع الخدماتي وحجم الأموال التي سخرت لتجسيد هذه المشاريع فاقت ما تم تسخيرها للقطاع الزراعي المنتج، كما أنه بالرغم من حجم الأموال المسخرة للقطاع الخدماتي المقدر بـ 7281075 مليار دينار إلا أنه لم يخلق سوى 27784 منصب عمل أي نسبة 11.17% وهي نسبة ضئيلة مقارنة مع النتائج المفترض تحقيقها.

الجدول رقم 7: يمثل عدد البطالون والمشتغلون حسب فئات العمر.

السنوات	فئة العمر	المشتغلون	البطالون	فئة العمر	المشتغلون	البطالون
2004	20 سنة	469538	256907	44-40 سنة	880621	58291
	20-24 سنة	1123794	205378	45-49 سنة	704841	41583
	25-29 سنة	1275676	462633	50-54 سنة	562296	24577
	30-34 سنة	1157632	206447	55-59 سنة	315166	11422
	35-39 سنة	1054982	104297	60 سنة فأكثر	253866	-
2005	20 سنة	393147	205417	44-40 سنة	950859	43096
	20-24 سنة	1129925	481169	45-49 سنة	743339	31613
	25-29 سنة	1357067	398779	50-54 سنة	615927	19498
	30-34 سنة	1217917	176666	55-59 سنة	337505	7791

الفصل الثاني: إستراتيجية التوظيف في القطاع العام وأهميتها في معالجة البطالة في الجزائر 2004 - 2018

-	242826	60 سنة فأكثر	84257	1055709	35 - 39 سنة	
48942	1205074	40 - 44 سنة	166414	469379	20 سنة	<b>2006</b>
28415	825347	45 - 49 سنة	369982	1201696	20 - 24 سنة	
22544	622754	50 - 54 سنة	333483	1360371	25 - 29 سنة	
6553	346483	55 - 59 سنة	170394	1305236	30 - 34 سنة	
-	279364	60 سنة فأكثر	91115	1253100	35 - 39 سنة	
48364	1080505	40 - 44 سنة	175245	385352	20 سنة	<b>2007</b>
22192	804121	45 - 49 سنة	421404	1194515	20 - 24 سنة	
24182	630888	50 - 54 سنة	393025	1477470	25 - 29 سنة	
9613	389470	55 - 59 سنة	187488	1292775	30 - 34 سنة	
-	252831	60 سنة فأكثر	93151	1086317	35 - 39 سنة	
34000	1082000	40 - 44 سنة	140000	415000	20 سنة	<b>2008</b>
19000	916000	45 - 49 سنة	388000	1276000	20 - 24 سنة	
15000	662000	50 - 54 سنة	348000	1591000	25 - 29 سنة	
7000	429000	55 - 59 سنة	149000	1337000	30 - 34 سنة	
-	260000	60 سنة فأكثر	69000	1178000	35 - 39 سنة	
32000	1116000	40 - 44 سنة	125000	414000	20 سنة	<b>2009</b>
19000	995000	45 - 49 سنة	342000	1317000	20 - 24 سنة	
15000	709000	50 - 54 سنة	320000	1673000	25 - 29 سنة	
1000	473000	55 - 59 سنة	142000	1355000	30 - 34 سنة	
-	251000	60 سنة فأكثر	65000	1169000	35 - 39 سنة	
32000	1124000	40 - 44 سنة	116000	383000	20 سنة	<b>2010</b>
22000	1060000	45 - 49 سنة	349000	1311000	20 - 24 سنة	
13000	728000	50 - 54 سنة	336000	1694000	25 - 29 سنة	
1000	513000	55 - 59 سنة	140000	1438000	30 - 34 سنة	
-	274000	60 سنة فأكثر	58000	1211000	35 - 39 سنة	
36000	1113000	40 - 44 سنة	95000	304000	20 سنة	<b>2011</b>
32000	1085000	45 - 49 سنة	342000	1207000	20 - 24 سنة	
14000	740000	50 - 54 سنة	323000	1696000	25 - 29 سنة	
12000	519000	55 - 59 سنة	134000	1453000	30 - 34 سنة	
-	247000	60 سنة فأكثر	74000	1235000	35 - 39 سنة	
57000	1225000	40 - 44 سنة	129000	278000	20 سنة	<b>2012</b>
38000	1145000	45 - 49 سنة	408000	1135000	20 - 24 سنة	
17000	795000	50 - 54 سنة	337000	1770000	25 - 29 سنة	
17000	539000	55 - 59 سنة	159000	1694000	30 - 34 سنة	
-	280000	60 سنة فأكثر	91000	1309000	35 - 39 سنة	

الفصل الثاني: إستراتيجية التوظيف في القطاع العام وأهميتها في معالجة البطالة في الجزائر 2004-2018

50000	1340000	40 - 44 سنة	129000	301000	20 سنة	<b>2013</b>
31000	1096000	45 - 49 سنة	373000	1221000	20 - 24 سنة	
23000	872000	50 - 54 سنة	306000	1973000	25 - 29 سنة	
13000	543000	55 - 59 سنة	163000	1771000	30 - 34 سنة	
-	301000	60 سنة فأكثر	87000	1371000	35 - 39 سنة	

المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات، المجلس الاقتصادي والاجتماعي.

ما يمكن ملاحظته من الجدول التالي أن عدد المشتغلين يفوق عدد البطالين، كما أن الفئة العمرية من 40 سنة فما فوق عدد المشتغلين يفوق عدد المشتغلين الفئة الشبابية .

جدول رقم 8: يوضح توزيع المشتغلون حسب قطاعات النشاط.

المشتغلون حسب قطاعات النشاط				السنوات
تجارة وخدمات	بناء وأشغال عمومية	الصناعة	الزراعة	
4152934 %53.25	967568 %12.41	1060785 %13.60	1617125 %20.74	<b>2004</b>
4392843 %54.61	1212022 %15.07	1058835 %13.16	1380520 %17.16	<b>2005</b>
4737877 %53.42	1257703 %14.18	1263591 %14.25	1609633 %18.15	<b>2006</b>
4871918 %56.69	1523610 %17.73	1027817 %11.96	1170898 %13.62	<b>2007</b>
5178000 %56.61	1575000 %17.22	1141000 %12.48	1252000 %13.69	<b>2008</b>
5377000 %56.14	1718000 %18.14	1194000 %12.61	1242000 %13.11	<b>2009</b>
5377000 %55.23	1886000 %19.37	1137000 %13.37	1136000 %11.67	<b>2010</b>
5603000 %58.4	1595000 %16.6	1367000 %14.5	1034000 %10.8	<b>2011</b>

الفصل الثاني: إستراتيجية التوظيف في القطاع العام وأهميتها في معالجة البطالة في الجزائر 2004-2018

6260000	1663000	1335000	912000	<b>2012</b>
%61.6	%16.3	%13.1	%9	
6450000	1791000	1407000	114100	<b>2013</b>
%59.8	%16.6	%13	%10.6	

المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات.

ما نلاحظه من خلال هذا الجدول أن قطاع التجارة والخدمات بلغ عدد المشتغلين فيه نسبة 52.25% سنة 2004 أي بنسبة تفوق باقي القطاعات من فلاحية 20% وصناعة 13% وهذا راجع للسياسة التي اتبعتها الدولة بتركيزها على التوظيف في القطاعات الغير منتجة ما من شأنه ان يآزم مشكلة البطالة على المدى الطويل.

جدول رقم 9: يمثل تطور التعدادات الإجمالية لمستخدمي الوظيفة العامة في الفترة الممتدة من 2004-2013.

السنة	الموظفين	المتعاقدين	التعداد الإجمالي
2004	1277975	130775	1511659
2005	1289460	129949	1526710
2006	1298215	139371	1553546
2007	1336736	267258	1603994
2008	1376553	283563	1660116
2009	1417564	301687	1719251
2010	1468291	341798	1810089
2011	1511952	394923	1906875
2012	1533106	380852	1913958
2013	1552097	398981	1951078

المصدر: المديرية العامة للتوظيف العمومي والاصلاح الاداري.

يتبين لنا من خلال الجدول التالي تطور عدد الموظفين والمتعاقدين العموميين في هذه الفترة وهذا نتيجة سياسة الإنفاق العمومي التي اتبعتها الدولة، نتيجة ارتفاع أسعار النفط وزيادة الاستثمارات

## الفصل الثاني: إستراتيجية التوظيف في القطاع العام وأهميتها في معالجة البطالة في الجزائر 2004-2018

العمومية، نلاحظ عدد كبير من المتعاقدين ويرجع السبب في الاعتماد على التعاقد لسببين : عدم قدرة القطاع العام على استيعاب مزيد من الموظفين الدائمين من جهة واعتماد الدولة على التعاقد كوسيلة للتخفيف من حدة البطالة وشراء السلم الاجتماعي.

نستنتج في الأخير أن معدلات البطالة خلال هذه الفترة عرفت تراجعا مستمرا أين كان المتوسط 23.66% خلال الفترة 1986-2000 إلى 16.54% في المتوسط في الفترة 2001-2010 واستقراره في حدود 10% خلال السنوات الأخيرة، إلا أنه ورغم هذا التحسن خاصة في السنوات الأخيرة يبقى معدل البطالة مرتفعا إذا ما قورنا مع المتوسط العالمي البالغ 5.7% وكذا مع إمكانيات وموارد الدولة.<sup>1</sup>

فبالرغم من العوائد المالية الهائلة وسياسة الإنفاق العام التي اتبعتها الدولة الجزائرية خلال الفترة (2004-2013) بسبب الوفرة المالية النفطية، إلا أنها لم تستطع تحويل مؤشرات النمو إلى مؤشرات تنمية، حيث أن العوائد المالية وجهت نحو القطاعات الغير المنتجة للثروة كالخدمات والأشغال العمومية على حساب القطاعات المنتجة كالصناعة والفلاحة، ما جعل الاقتصاد الجزائري شديد الحساسية للتقلبات والصدمات الخارجية نتيجة لعدم قدرته الخروج من التبعية لقطاع المحروقات وهو ما حدث في الأزمة الاقتصادية سنة 2014 واتجاه الجزائر إلى سياسة التقشف وهو ما أدى إلى تجميد التوظيف ومنه ارتفاع معدلات البطالة والذي سنتطرق إليه في المطلب الموالي.

### 3/- انعكاسات الأزمة الاقتصادية على التوظيف والبطالة (2014-2018):

يلعب قطاع المحروقات دورا مهما في الاقتصاد الوطني الجزائري، حيث تساهم صادرات المحروقات بأكثر من 90% في إيرادات الجزائر، كما تعتبر المصدر الرئيسي لتمويل مشاريع التنمية الوطنية ومنه توفير مناصب عمل، إلا أنه منذ سنة 2014 بدأت أسعار البترول في الإنخفاض إلى أن وصلت إلى أقل من 50%، فعرفت الجزائر وضعية اقتصادية حرجة والتي انعكست سلبا على التوظيف ومنه ارتفاع نسبة البطالة.

<sup>1</sup> - مزيان، مرجع سابق، ص.34.

## الفصل الثاني: إستراتيجية التوظيف في القطاع العام وأهميتها في معالجة البطالة في الجزائر 2004-2018

### I/ آثار الأزمة النفطية على الاقتصاد الوطني:

عرفت أسواق النفط العالمية تدهورا في أسعار البترول في النصف الثاني من سنة 2014، بعد أن وصلت الأسعار إلى مستويات منخفضة لم تسجلها منذ خمس سنوات، فاشتدت المخاوف من أزمة يرجعها الخبراء إلى تخمة المعروض العالمي من هذه المادة الحيوية، إضافة إلى تراجع حصة منظمة الدول المصدرة للنفط (أوبك) وتضائل سلطتها على تحديد الأسعار مع ظهور منتجات بديلة للنفط وظهور منتجين جدد وإلى توازنات إقليمية وجيوسياسية.<sup>1</sup>

أدى اعتماد الاقتصاد الجزائري على النفط كمصدر وحيد للمداخيل إلى تأثره بالأزمة البترولية، إذ كان لهذه الأخيرة تداعيتها الرهيبة على الاقتصاد الجزائري، حيث انخفض السعر من 112.92 دولار للبرميل سنة 2011 إلى 52.79 دولار للبرميل سنة 2015، إلى 39.4 دولار للبرميل في مارس 2016 في ظل لا منطقية عمل السوق النفطي الذي لا تحركه آليات العرض والطلب وإنما المصالح الاقتصادية والسياسية للبايعين أحيانا والمستهلكين في أغلب الأحيان.<sup>2</sup>

### جدول رقم 10: يمثل تطور أسعار النفط خلال الفترة 2014-2016.

السنة	2014	2015	2016	2017	2018
سعر البرميل بالدولار	99.68	52.79	39.4	57	60

المصدر: عمارة، مرجع سابق، ص 130.

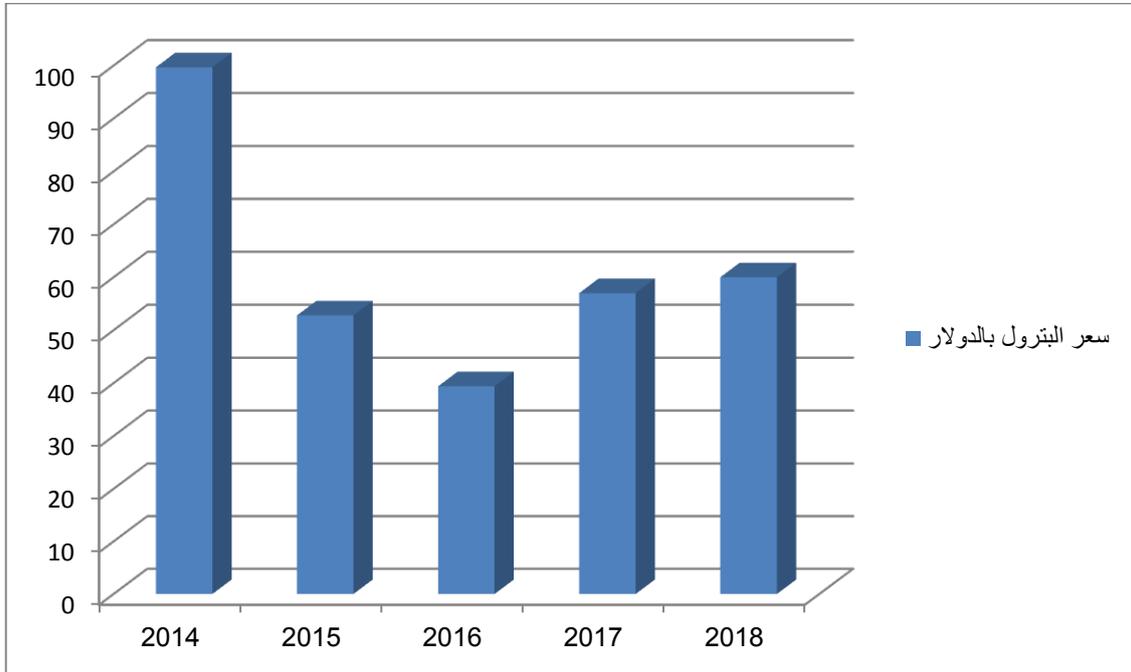
نلاحظ من خلال الجدول التالي انخفاض في اسعار البترول، حيث بلغ 60 دولار للبرميل سنة 2018 مقارنة بسنة 2014 الذي بلغ 99.4.

<sup>1</sup> البشير عمارة، " آثار الأزمة النفطية على البطالة 2014-2017"، مجلة مجاميع المعرفة، ع.06 (2018)، ص.55.

<sup>2</sup> حكيمة حلبي، " ربوع النفط بين لجنة الموارد، الفساد الاقتصادي وتداعيات الأزمة الحالية، قراءة تحليلية في أوجه النفط السلبية في الجزائر"، مجلة ميلاف للبحوث والدراسات، ع.5 (جوان 2017)، ص.130.

## الفصل الثاني: إستراتيجية التوظيف في القطاع العام وأهميتها في معالجة البطالة في الجزائر 2004-2018

شكل رقم 4: يوضح تطور اسعار النفط في الجزائر خلال الفترة 2014-2018



من اعداد الطالبتين اعتمادا على معطيات الجدول.

من انعكاسات الازمة البترولية على الاقتصاد الوطني مايلي:

1- على الناتج المحلي الإجمالي: تعدت مساهمة قطاع المحروقات (النفط والغاز) اكثر من 45% سنة 2008 في تكوين الناتج المحلي الإجمالي، وقد ولدت الطبيعة الريعية للاقتصاد الوطني علاقة طردية بين نمو مداخل القطاع من جهة، ونمو الناتج المحلي الإجمالي من جهة أخرى، حيث أدى انخفاض أسعار النفط إلى انخفاض الناتج المحلي الإجمالي خاصة في السنوات الأخيرة، حيث بلغ في سنة 2015 (-2.55%) بالموازاة مع حالة الانكماش التي شهدتها القطاع النفطي بسبب انعكاسات الأزمة النفطية.<sup>1</sup>

<sup>1</sup>- نفس المرجع، ص ص.130، 131.

## الفصل الثاني: إستراتيجية التوظيف في القطاع العام وأهميتها في معالجة البطالة في الجزائر 2004-2018

جدول رقم 11: يوضح تطور معدل الناتج المحلي الإجمالي خلال الفترة 2014-2016.

السنوات	2014	2015	2016	2017	2018
الناتج المحلي الإجمالي مليار دولار	213.98	164.77	156.08		

المصدر: مصطفى حيمور، محمد عيسى محمد محمود، "قياس وتحليل معدلات البطالة في الجزائر: دراسة تحليلية في الفترة 2000-2016"، مجلة دفا تر اقتصادية، م.10، ع.2 (ديسمبر 2018)، ص.124.

2/ انخفاض كبير في قيمة الدينار الجزائري: بعد ما كان 1 دولار يقابله 79.5 دينار جزائري نهاية جوان 2014، صار 99.5 دينار جزائري بعد سنة أي مع نهاية جوان 2015، أي بانخفاض 20% من قيمة الدينار، بينما بلغ 110.38 دينار للدولار نهاية جوان 2016، وقد تراجع قليلا مع نهاية جوان 2017 ليبلغ 107.85 دينار.<sup>1</sup>

3/ على التضخم: امتدت آثار الأزمة النفطية على التضخم، حيث شهدت معدلات التضخم ارتفاعا كبيرا سنة 2015 و2016 والموضحة في الجدول التالي:<sup>2</sup>

جدول رقم 12: يوضح معدل التضخم في الجزائر في الفترة 2014-2016.

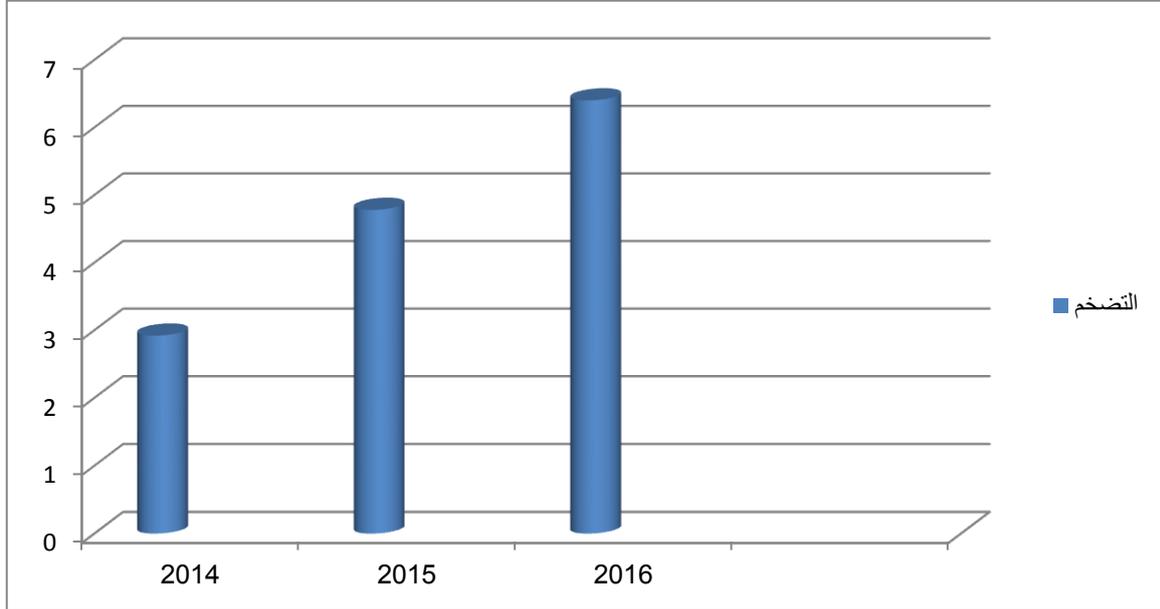
السنة	2014	2015	2016
التضخم %	2.92	4.78	6.4

<sup>1</sup> - عمارة، مرجع سابق، ص.60.

<sup>2</sup> - حليمي، مرجع سابق، ص.134.

## الفصل الثاني: إستراتيجية التوظيف في القطاع العام وأهميتها في معالجة البطالة في الجزائر 2004-2018

شكل رقم 5: يوضح معدلات التضخم في الجزائر خلال الفترة 2014-2016.



من اعداد الطالبتين اعتمادا على معطيات الجدول.

4/ انخفاض كبير في نفقات التجهيز: حسب موقع وزارة المالية فإن نفقات التجهيز للثلاثي الأول من سنة 2015 تراجمت بقيمة 457.3 مليار جزائري وقد قدرت هذه النفقات بـ 1829.4 مليار دينار في مقابل 2493 مليار دينار سنة 2014، أي هناك انخفاض بنسبة 26.6%.

5/ تجميد المشاريع وخفض مناصب الشغل المفتوحة: قامت الحكومة بالتخلي مؤقتا حسب المسؤولين عن تنفيذ بعض المشاريع كما خفضت مناصب الشغل المتوقع فتحها في التوظيف العمومي والمؤسسات الاقتصادية تماشيا مع قلة الموارد وانعكاساتها على الميزانية وسياسات الحكومية.

6/ الميزان التجاري: الذي يعبر عن الفرق بين الصادرات والواردات.<sup>1</sup>

جدول رقم 13: يوضح معدلات الميزان التجاري في الجزائر خلال الفترة 2014-2016.

السنوات	2014	2015	2016
الميزان التجاري مليار دينار جزائري	-760.19	-1711.62	-1953.79

<sup>1</sup> - عمارة، مرجع سابق، ص.60.

## الفصل الثاني: إستراتيجية التوظيف في القطاع العام وأهميتها في معالجة البطالة في الجزائر 2004-2018

7/ النفقات العمومية: وتتعلق النفقات العمومية بالنفقات المنفذة عن طريق الدولة.

جدول رقم 14: يوضح حجم النفقات العامة في الجزائر خلال الفترة 2014-2016.

السنة	2014	2015	2016
النفقات العامة مليون دولار	87.301	93.285	92.86

نستنتج أمام النمو الذي لا يقاوم للنفقات وانخفاض أسعار البترول فإن النفقات العامة لا يمكن تمويلها إلا عن طريق العوائد خارج المحروقات والتي هي ضعيفة في الاقتصاد الجزائري، والذي يدفع الاقتصاد الجزائري إلى تحقيق عجز متزايد خلال السنوات القادمة.<sup>1</sup>

نستنتج أن كل هذه الأرقام والبيانات تصب في الأثر غير المباشر للأزمة النفطية على معدلات البطالة من خلال المشاريع التي تم تجميدها وإجراءات التوظيف التي تم تثبيطها والقروض التي توقفت الدولة أو خفضت منها من منحها للبطالين والمستثمرين كان لها الأثر في زيادة معدلات البطالة،<sup>2</sup> التي بلغ سنة 2018 11.1%.

### II/ تأثير الأزمة النفطية على التوظيف والبطالة:

إن لانهايار أسعار البترول أثرها على الجانب الاجتماعي وتحديدًا على معدلات البطالة التي مثلما ساهمت الطفرة النفطية سابقًا في تخفيضها عبر الدعم المالي اللامحدود في إطار البرامج التنموية وسياسة التشغيل لمختلف الأجهزة والمؤسسات المسؤولة عنها، فقد كان للازمة النفطية دورها في ارتفاع معدلات البطالة بعد تجميد العديد من المشاريع والاستثمارات والمضي نحو سياسة تقشفية في الكثير من المجالات ومنها التوظيف.

فالنفط تأثير كبير يتعدى كونه مادة خامًا وحسب إلى اعتباره مادة إستراتيجية ترتبط بها مختلف المؤشرات القومية للدولة وبعوائدها.

<sup>1</sup> - نفس المرجع، ص ص. 60، 61.

<sup>2</sup> - عمارة، مرجع سابق، ص. 62.

## الفصل الثاني: إستراتيجية التوظيف في القطاع العام وأهميتها في معالجة البطالة في الجزائر 2004-2018

فإن كانت هذه الأخيرة قد رفعت من الناتج المحلي والاحتياطيات وجعلت الفوائض ميزة موازين الدولة وقلصت من البطالة وزادت مستوى التوظيف، فإن خضوع الأسعار والعوائد لمتغيرات خارجية وحالة اللااستقرار التي تميزها، تنقل تلك العلاقة وذلك الارتباط عدواها إلى الاقتصاد بكامله فيظهر وجه آخر لربوع البترول<sup>1</sup> للدولة الريفية ذات المصدر الوحيد وهو النفط.

جدول رقم 15: يمثل عدد المشتغلون حسب قطاعات النشاط خلال الفترة 2014-2018.

المشتغلون حسب قطاعات النشاط				السنوات
تجارة وخدمات	بناء وأشغال عمومية	الصناعة	الزراعة	
6224000 %60.8	1826000 %17.8	1290000 %12.6	899000 %8.8	<b>2014</b>
6524000 %61.6	1776000 %16.8	1377000 %13	917000 %8.7	<b>2015</b>
6620000 %61	1895000 %17.5	1465000 %13.5	865000 %8	<b>2016</b>
6417000	1847000	1493000	1102000	<b>2017</b>
6513000	1901000	1489000	1146000	<b>2018</b>

المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات.

نلاحظ من خلال الجدول التالي أن التوظيف في القطاع العام بقي مقتصرًا على قطاع الخدمات بنسبة 60.8% يليه قطاع البناء والأشغال العمومية فبدل من الاستثمار في القطاعات كالصناعة والزراعة المنتجة المولدة لمناصب العمل كان التركيز فقط على القطاعات المنتجة ما من شأنه تأزيم مشكلة البطالة أكثر.

<sup>1</sup> - حليمي، مرجع سابق، ص 125.

## الفصل الثاني: إستراتيجية التوظيف في القطاع العام وأهميتها في معالجة البطالة في الجزائر 2004-2018

جدول رقم 16: يمثل تطور نسبة العمالة والبطالة في الجزائر خلال الفترة 2014-2018.

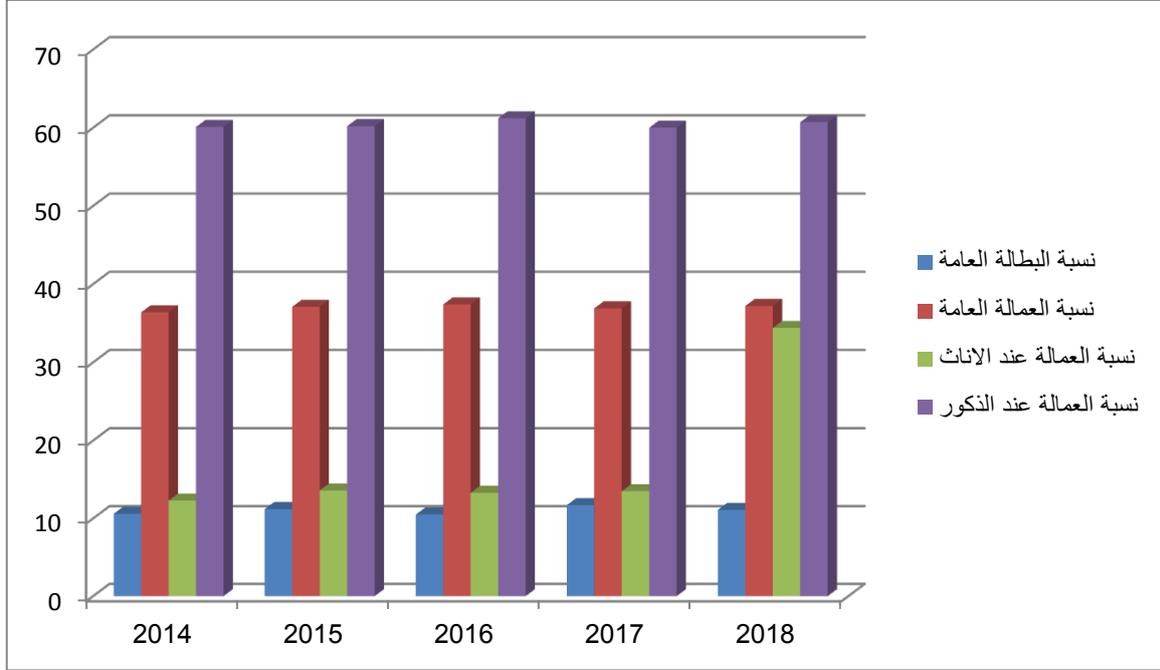
السنوات	2014	2015	2016	2017	2018
نسبة البطالة العامة %	10.6	11.2	10.5	11.7	11.1
نسبة العمالة العامة %	36.4	37.1	37.4	36.9	37.2
نسبة العمالة عند الإناث	12.3	13.6	13.3	13.5	34.4
نسبة العمالة عند الذكور	60.1	60.2	61.2	60	60.7

المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات ONS، المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي.

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة العمالة العامة تعرف ارتفاعا طفيفا حيث انتقلت من 36.4% سنة 2014 إلى 37.2% سنة 2018 بينما عرفت نسبة العمالة عند الذكور ارتفاعا مقارنة بنسبة العمالة عند الإناث

## الفصل الثاني: إستراتيجية التوظيف في القطاع العام وأهميتها في معالجة البطالة في الجزائر 2004-2018

شكل رقم 6: يوضح نسبة العمالة والبطالة في الجزائر.



من اعداد الطالبتين اعتمادا على معطيات الجدول اعلاه.

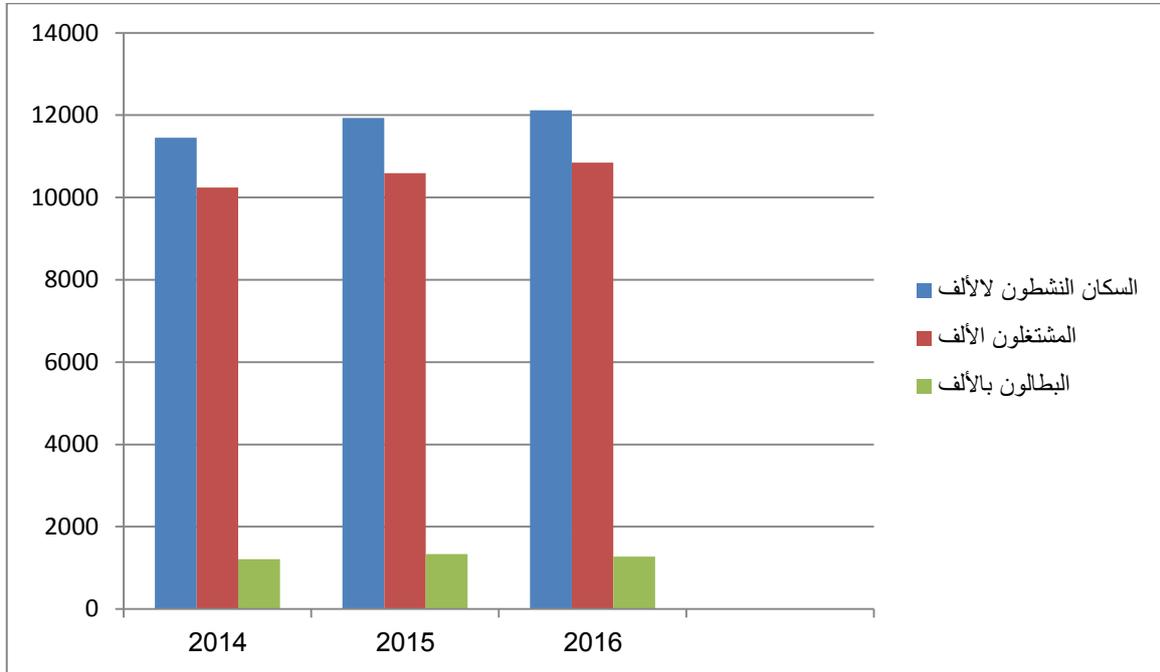
الجدول رقم 17: يوضح السكان النشيطون والمشتغلون والبطالون في الجزائر في الفترة 2014-2016.

السنوات	2014	2015	2016
السكان النشيطون بالآلاف	11453	11932	12117
المشتغلون بالآلاف	10239	10594	10845
البطالون بالآلاف	1214	1338	1272

المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات ONS.

## الفصل الثاني: إستراتيجية التوظيف في القطاع العام وأهميتها في معالجة البطالة في الجزائر 2004-2018

شكل رقم 7: يمثل السكان النشيطون والمشتغلون والبطالون في الجزائر.



من اعداد الطالبتين اعتمادا على معطيات الجدول اعلاه.

جدول رقم 18: يوضح نسبة النشاط والتشغيل في الجزائر خلال الفترة 2014-2018.

السنوات	2014	2015	2016	2017	2018
نسبة النشاط	40.7	41.8	41.8	41.8	41.9
نسبة التشغيل	26	26.4			

المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات ONS.

نلاحظ من خلال الجدول 16، 17، أن نسبة النشاط في تزايد حيث بلغت سنة 2018 %41.9 مقارنة بسنة 2014 الذي بلغ 40.7 وهذا بالرغم من الأزمة البترولية، بينما عرفت نسبة التشغيل زيادة من 26% سنة 2014 إلى 26.4% سنة 2015، لكن تبقى هذه الأرقام والإحصائيات تفقد مصداقيتها بسبب اتساع القطاع غير الرسمي.

الفصل الثاني: إستراتيجية التوظيف في القطاع العام وأهميتها في معالجة البطالة في الجزائر 2004-2018

جدول رقم 19: يوضح عدد المشتغلون والبطالون في الجزائر حسب فئات العمر خلال الفترة-2016  
2014.

السنوات	فئة العمر	المشتغلون	البطالون	فئة العمر	المشتغلون	البطالون
<b>2014</b>	20 سنة	265000	114000	40-44 سنة	1241000	53000
	20-24 سنة	1153000	365000	45-49 سنة	1096000	34000
	25-29 سنة	1749000	354000	50-54 سنة	855000	20000
	30-34 سنة	1698000	178000	55-59 سنة	846000	80000
	35-39 سنة	1350000	88000	60 سنة فأكثر	286000	-
<b>2015</b>	20 سنة	215000	137000	40-44 سنة	1320000	64000
	20-24 سنة	1001000	382000	45-49 سنة	1169000	33000
	25-29 سنة	1724000	390000	50-54 سنة	964000	25000
	30-34 سنة	1805000	198000	55-59 سنة	522000	14000
	35-39 سنة	1554000	95000	60 سنة فأكثر	320000	-
<b>2016</b>	20 سنة	223000	99000	40-44 سنة	1387000	63000
	20-24 سنة	1010000	350000	45-49 سنة	1185000	32000
	25-29 سنة	1719100	401000	50-54 سنة	954000	18000
	30-34 سنة	1747000	203000	55-59 سنة	507000	11000
	35-39 سنة	1643000	95000	60 سنة فأكثر	295000	-

المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات.

نلاحظ من خلال الجدول التالي ان عدد المشتغلين يفوق عدد البطالين سواء عند فئة الشباب أو الكهول، ففي سنة 2014 بلغ عدد المشتغلين 265000 في حين عدد البطالين 114000 عند فئة الشباب .

## الفصل الثاني: إستراتيجية التوظيف في القطاع العام وأهميتها في معالجة البطالة في الجزائر 2004-2018

جدول رقم 20: يوضح عدد الموظفين حسب القطاع العام والخاص في الجزائر خلال الفترة 2018-2014.

القطاع القانوني	2014	2015	2016	2017	2018
عام	4100000	4455000	4355000	4001000	4088000
خاص	6139000	6139000	6490000	6857000	6961000

المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات.

يبين هذا الجدول الدور المحدود للقطاع الخاص مقارنة بالقطاع العام، فالبرغم من قدرته على توفير مناصب عمل والتي بلغت 6961000 سنة 2018 إلا أن هذه المناصب تبقى غير كافية مقارنة بمساهمة القطاع الخاص في خلق وتوفير مناصب عمل في الدول المتقدمة والتي بلغت 70% في القطاع الخاص و30% في القطاع العام عكس الدول النامية والتي من بينها الجزائر.

جدول رقم 21: يوضح طلبات وعروض التوظيف في الجزائر خلال الفترة 2014-2016.

السنوات	طلبات التوظيف المسلمة	عروض التوظيف المسلمة	توظيفات منجزة	
			توظيفات دائمة	توظيفات مؤقتة
2014	1198088	400734	25202	279181
2015	1005506	441812	19204	318917
2016	1037095	465901	10482	359662

المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات.

ما نلاحظ من خلال هذا الجدول بأن طلبات التوظيف المسلمة في هذه الفترة كانت أكثر من عروض التوظيف المقدمة وهذا راجع لازمة الاقتصادية التي عرفتھا الدواة الجزائرية آنذاك، والتي أثرت على سيرورة عملية التوظيف، كما أن عدد التوظيفات المؤقتة فاقت عدد التوظيفات الدائمة، وهذا راجع للسياسة المتبعة من قبل الدولة التي تركز على العقود للتخفيف من البطالة لشراء السلم الاجتماعي، وهذا ما يؤزم البطالة على المدى البعيد.

## الفصل الثاني: إستراتيجية التوظيف في القطاع العام وأهميتها في معالجة البطالة في الجزائر 2004-2018

جدول رقم 22: يمثل تعداد مستخدمي الوظيفة العمومية حسب طبيعة الإدارات العمومية لسنة 2017.

قطاع النشاط	تعداد الموظفين والأعوان العموميين
الإدارات المركزية للدولة	335.041 عون 15.99%
المصالح غير الممركزة للدولة	870.299 عون 41.53%
الإدارات الإقليمية	311.149 عون 14.85%
المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري	570.433 عون 27.22%
المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والمهني	110 عون 0.005%
المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والتكنولوجي	4926 عون 0.24%
الهيئات الأخرى	3591 عون 0.17%

المصدر: المديرية العامة للتوظيف العمومي والإصلاح الإداري.

نلاحظ من خلال الجدول التالي تراجع تعداد الموظفين العموميين في سنة 2017 والذي بلغ 2.095.549 موظف وعون ومتعاقد مقارنة بسنة 2016 التي بلغت 5162 عون بمعدل نمو قدر بـ 0.24% وهذا نتيجة لتجميد التوظيف في المؤسسات والإدارات العمومية وأيضا تطبيقا لتعليمات السيد الوزير الأول رقم 484 المؤرخة في 25 ديسمبر 2014 المتعلقة باقتصار توظيف المستخدمين في قطاع الوظيفة العمومية فقط على قطاعات التربية الوطنية والصحة والتعليم العالي والتكوين المهني.

جدول رقم 23: يمثل تعداد مستخدمي الوظيفة العمومية حسب قطاعات النشاط لسنة 2017.

قطاع النشاط	تعداد الموظفين والأعوان العموميين
التربية الوطنية	638.191 30.45%
الداخلية والجماعات المحلية	607.652 29%
الصحة والسكان وإصلاح المستشفيات	276.514 13.20%
التعليم العالي	185.031 8.83%
المالية	80.635 3.85%

## الفصل الثاني: إستراتيجية التوظيف في القطاع العام وأهميتها في معالجة البطالة في الجزائر 2004-2018

التكوين والتعليم المهنيين	56.359	2.69 %
العدل	44.379	2.12 %
قطاعات أخرى	206.788	9.87 %

المصدر: مديرية التوظيف العمومي والإصلاح الإداري.

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن قطاع التربية الوطنية هو أكبر القطاعات من حيث تعداد الموظفين العموميين بنسبة 30.45% من التعداد الإجمالي، يليه قطاع الداخلية والجماعات المحلية بنسبة 29%، يليه قطاع الصحة والسكان وإصلاح المستشفيات العمومية بنسبة 13.20%، يليه قطاع التعليم العالمي بنسبة 8.83% وهذا نتيجة لتجميد التوظيف في المؤسسات العمومية واقتصره فقط على قطاع التربية الوطنية والصحة والتعليم العالي.

جدول رقم 24: يمثل تطور التعدادات الإجمالية لمستخدمي الوظيفة العمومية في الفترة الممتدة من 2014-2018.

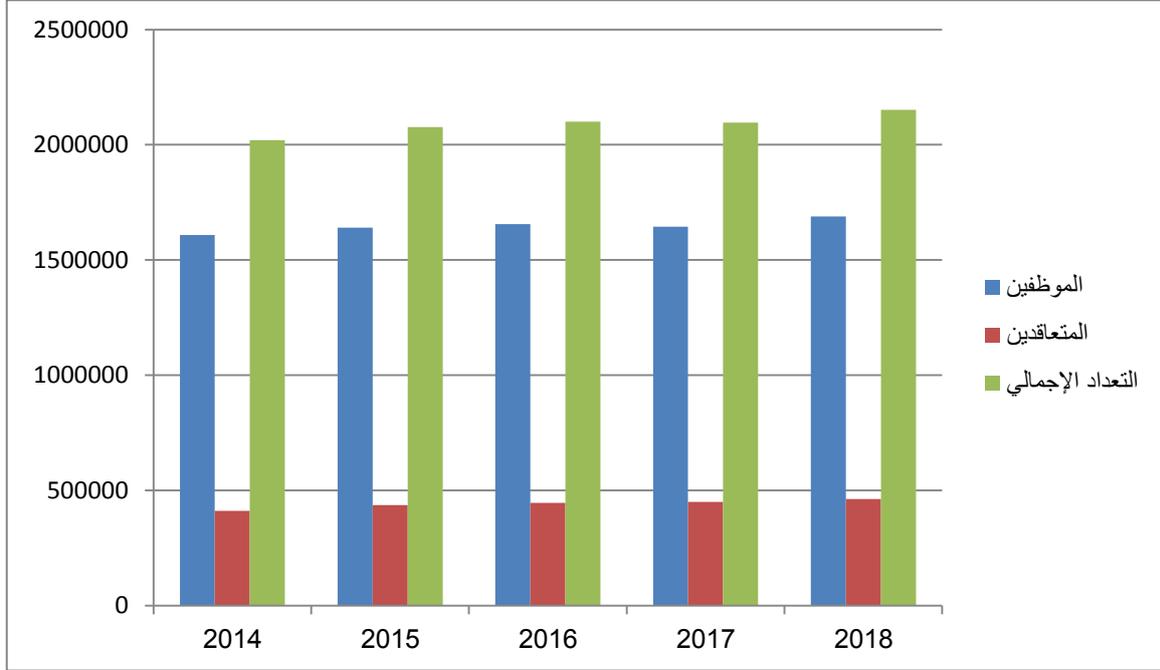
السنوات 2014	الموظفين	المتعاقدين	التعداد الإجمالي
2014	1608964	411208	2020172
2015	1639958	436616	2076574
2016	1655033	445678	2100711
2017	1645254	450295	2095549
2018	1688647	462587	2151234

المصدر: المديرية العامة للتوظيف العمومي والإصلاح الإداري.

نلاحظ من خلال هذا الجدول تطور عدد الموظفين والمتعاقدين العموميين في هذه الفترة، مقارنة بسنة 2013 الذي بلغ 1951078 عون، وهذا من خلال احالة العديد من الموظفين على التقاعد كما نلاحظ أن الدولة تعتمد على العقود في التوظيف، حيث شهد عدد المتعاقدين تزايد مستمر كل سنة باعتبار أن القطاع العام لم يستطع استيعاب العديد من الموظفين .

## الفصل الثاني: إستراتيجية التوظيف في القطاع العام وأهميتها في معالجة البطالة في الجزائر 2004-2018

شكل رقم 8: يبين التعدادات الاجمالية لمستخدمي الوظيفة العمومية.



من اعداد الطالبتين بالاعتماد على معطيات الجدول.

نستنتج من خلال تطرقنا لهذا المبحث أن سياسة التوظيف التي تبنتها الجزائر في فترة الوفرة البترولية من خلال سياسة الإنفاق العمومي، قد خفضت من نسبة البطالة، لكن لم تستطع تحويل مؤشرات النمو إلى مؤشرات تنمية، حيث أن التوظيف بقي مقتصرًا في قطاع الخدمات بدل من القطاعات المنتجة للثروة مثل القطاع الزراعي والصناعي التي تولد مناصب عمل، بمعنى أنّ الإقتصاد يسير بطريقة سياسية وإدارية، ونتيجة لارتباط الإقتصاد الوطني بعائدات النفط وعدم إيجاد مصادر تنويع أخرى أدى ذلك على ضعف الإقتصاد الوطني وهذا من خلال الأزمة البترولية سنة 2014 وتطبيق سياسة انكماشية تحد من التوظيف وتجميد المشاريع، فهذا ما أدى إلى ارتفاع نسبة البطالة، وهذا ما يدل أن الدولة لم تستطع إيجاد وخلق سياسات علاجية فعالة لظاهرة البطالة ما أدى إلى تفاقمها خلال الأزمة البترولية.

## الفصل الثاني: إستراتيجية التوظيف في القطاع العام وأهميتها في معالجة البطالة في الجزائر 2004-2018

### المبحث الثالث: تقييم سياسات التوظيف في الجزائر:

لقد باتت سياسة التوظيف في الجزائر تمثل الانشغال الأول لدى السلطات العمومية ويرجع ذلك إلى ارتفاع معدلات البطالة، لذلك سنحاول من خلال هذا المبحث التطرق لأهم الصعوبات والتحديات التي تواجه هذه السياسة إضافة إلى اقتراح حلول لنجاعتها.

#### 1/- معوقات وتحديات سياسة التوظيف في الجزائر:

بالنظر إلى واقع سوق العمل نلاحظ أن الجزائر لا توظف العلم في التوظيف، وذلك يتضح من خلال الجامعات التي أصبحت تقوم بتكديس الإطارات بدون معرفة الاحتياجات الحقيقية الدقيقة المطلوبة في سوق العمل لدى القطاع العام والقطاع الخاص، هذا يجعل المتخرجون من الجامعة لا يجدون من هم في حاجة إلى تخصصهم، وتحصيلهم العلمي لا فائدة تجدي منه.

تواجه عملية التوظيف في الجزائر مجموعة من الصعوبات والتحديات خاصة أمام تراجع القطاع العمومي عن تمويل الاستثمارات وإنجاز المشاريع المنشئة لمناصب العمل المستقرة والدائمة، والتقليص من عدد العمال إما بسبب الغلق والإفلاس أو بسبب مواجهة الأزمات التجارية والمالية نتيجة المنافسة الحادة للشركات والمنتجات الأجنبية، كل هذا أمام استمرار تزايد حجم طلبات العمل الجديدة من طرف الشباب الذي أنهى تكوينه أو الذي تخلى عن الدراسة مبكرا، حيث تنمو وتيرة السكان النشطين مقارنة بضعف النمو الاقتصادي ومن أهم الصعوبات التي تواجه سياسة التوظيف في الجزائر ما يلي:

❖ عجز في اليد العاملة المؤهلة وعدم التوافق بين مخرجات التعليم والتكوين واحتياجات التوظيف مما يعني تكوين مزيدا من الإطارات والعمال الذين سوف لن يجدوا عمل يناسب تكوينهم، مما يجعلهم عرضة للبطالة الحتمية عند تخرجهم.<sup>1</sup>

❖ ارتفاع مساهمة القطاع غير الرسمي: يلعب القطاع غير الرسمي دورا هاما في عملية خلق فرص العمل، وبما أن الأنشطة غير الرسمية والعمالة الناقصة تصل إلى نسبة كبيرة، فإن ذلك

<sup>1</sup> - شلوف، مرجع سابق، ص ص.444،445.

## الفصل الثاني: إستراتيجية التوظيف في القطاع العام وأهميتها في معالجة البطالة في الجزائر 2004-2018

يجعل معدلات العمالة والبطالة تفقد دلالتها.<sup>1</sup>

حيث يعتبر القطاع غير الرسمي أو غير المنظم البديل الحتمي للعديد من الشباب القادم إلى سوق العمل أمام ضعف بل ندرة العمل في المؤسسات المنظمة.

❖ عدم التحكم في الآليات القانونية والاجتماعية والاقتصادية التي شرعت الدولة في تنصيبها قصد معالجة ظاهرة البطالة، ولاسيما تلك التي كلفت بتنظيم وتأطير سوق العمل مثل الوكالة الوطنية للتشغيل التي تفنقر لوسائل التقييم والقياس الإحصائي الكافية حول حقيقة البطالة في أوساط الشباب إلى جانب عدم الانسجام والتناسق بين الأجهزة القائمة على مكافحة البطالة<sup>2</sup> مما يعرقل الجهود المعتمدة التي تم القيام بها من أجل التقليل من هذه الظاهرة.

❖ انعدام المرونة في المحيط الإداري والمالي الذي يشكل عائقا أمام المستثمرين الجزائريين والأجانب.

❖ ضعف مساهمة القطاع الصناعي: فشلت الجزائر في التخلص من اعتمادها المفرط على قطاع النفط والغاز، حيث شكل هذا القطاع نسبة 48% من مجموع الناتج المحلي الإجمالي وهو ما يساهم بما يعادل أكثر من 95% من الصادرات، 75% من إيرادات الميزانية، ومع ذلك فإن قطاع النفط والغاز الذي يتميز بكثافة رأس المال إلى حد كبير مسؤول عن أقل من 5% في خلق فرص العمل في الاقتصاد.

لقد وفر القطاع الصناعي الذي لا يزال غير قادر على المنافسة قدرا لأقل من الوظائف الجديدة في السنوات الأخيرة، حيث تتناقص حصة من مجموع العمالة، حيث بلغت 12.8% سنة 2008 مقارنة بـ 64.2% لقطاع الخدمات و14% للقطاع الزراعي، وهو ما بين أن قطاع الخدمات هو أول قطاع مولد لمناصب العمل<sup>3</sup>، مما يزيد من تعقيد وتأزم البطالة على المدى الطويل.

❖ ترجيح النشاط التجاري الذي لا ينشئ مناصب عمل كثيرة على حساب الاستثمار المنتج المولد لمناصب العمل.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> - عبد الرزاق لخضر مولاي، "تقييم أداء سياسات الشغل في الجزائر 2000-2011"، مجلة الباحث، ع.10 (2012)، ص.197.

<sup>2</sup> - شلوف، مرجع سابق، ص. 445، 446.

<sup>3</sup> - مولاي، مرجع سابق، ص.196.

<sup>4</sup> - شلوف، مرجع سابق، ص.445.

## الفصل الثاني: إستراتيجية التوظيف في القطاع العام وأهميتها في معالجة البطالة في الجزائر 2004-2018

- ❖ عدم تنسيق السياسات المتعلقة بالتوظيف بين جميع القطاعات في الدولة.
- ❖ ارتفاع البطالة لدى المتعلمين: على الرغم من انخفاض في معدل الإجمالي للبطالة مقارنة في السنوات التسعينات، إلا أن معدلها في صفوف الشباب والمتعلمين مرتفعا بل زاد هذا المعدل في بعض الحالات ويعكس هذا نوعية فرص العمل التي تم خلقها في الاقتصاد والتي أفادت في الأغلب العمال الأقل تعليما، إن ارتفاع معدل البطالة بين المتعلمين تعليما عاليا يشوه صورة الجامعة ويعكس عدم قدرتها على تلبية متطلبات الاقتصاد من حيث العمالة، تعكس إشكالية جودة التعليم وموائمته لمتطلبات سوق العمل في الجزائر.
- ❖ الوظائف غير اللائقة: من بين عيوب سياسة التوظيف أنها تعمل على توفير فرص العمل مؤقتة وفي مهن متدنية، وينظر إليها على أنها خطط مساعدة اجتماعية ولا تعالج القضايا البنيوية للبطالة وتركز سياسة التوظيف في الجزائر على كم الوظائف وليس على نوعيتها لذلك لا بد من الأخذ بعين الاعتبار نوعية تلك الوظائف وخصوصا الوظائف اللائقة المولدة للقيمة المضافة وذات الإنتاجية العالية وذلك لإتاحة المزيد من الاستدامة في سوق العمل، هذه الإنتاجية العالية مرتبطة بكفاءة النظم التعليمية، وتبني القطاع الخاص الممارسات المكثفة المعتمدة على التكنولوجيات وإصلاح الإدارة العامة، وإنشاء مصادر للدخل من غير الأجور مثل ضمان العاطلين عن العمل.<sup>1</sup>
- ❖ الدور المحدود للقطاع الخاص مقارنة بالقطاع العام: إن القطاع الخاص في الجزائر يشغل في متوسط الفترة 2003-2009 ما نسبته 64% من حجم التشغيل مقارنة بـ 36% للقطاع العام غير أن مساهمته مازالت متدنية على الرغم من التحفيزات التي يحصل عليها حيث يتيح القطاع الخاص أكثر من 85% من فرص العمل في الدول المتقدمة وهو ما يطرح تساؤلا هاما حول ضعف التوظيف في القطاع الخاص.

إن القطاع المصرفي في الجزائر لا يزال في غالبية مملوكا للقطاع العام لا يسهم إلا بشكل ضعيف في تمويل الاقتصاد إذ لا تتجاوز القروض المصرفية المقدمة للقطاع الخاص نسبة 35.6% من الناتج المحلي الإجمالي في الجزائر في حين وصلت إلى 54.8% من الناتج المحلي في تونس و77.5% في المغرب في عام 2009، إن ضعف الحصول على التمويل يعيق القطاع الخاص ويمنع

<sup>1</sup> - مولاي، مرجع سابق، ص ص. 197-199.

## الفصل الثاني: إستراتيجية التوظيف في القطاع العام وأهميتها في معالجة البطالة في الجزائر 2004-2018

أصحاب المشاريع المحتملين من الدخول في استثمارات ذات أحجام كبيرة والاعتماد على تقنيات حديثة.<sup>1</sup>

### 2/الحلول المقترحة لتفعيل ونجاح سياسة التوظيف في معالجة البطالة:

- من أجل نجاح سياسة التوظيف في الجزائر لا بد من مراعاة مجموعة من التدابير تتمثل فيما يلي:
- ضرورة بناء سياسة التوظيف على دراسات ومعطيات حقيقية بمشاركة الهيئات والمؤسسات المعنية بعالم الشغل مع ضرورة الأخذ بعين الاعتبار آراء واقتراحات هذه الهيئات والمؤسسات والابتعاد قد الإمكان عن القرارات العشوائية.<sup>2</sup>
  - دمج سياسة التوظيف في إطار الإقتصاد الكلي، بحيث تكون البطالة أحد مؤشرات صياغة السياسات الإقتصادية مع مشاركة القطاع الخاص والعام في إجراءات سياسة التوظيف.
  - العمل على تنويع الإقتصاد الوطني وخلق قاعدة إنتاجية بعيدا إنتاجية من خلال الحد من الإعتدال على النفط.
  - التنسيق بين برامج التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل.
  - مشاركة كل من القطاع العام والخاص ومنظمات المجتمع المدني في صياغة السياسة العامة للتوظيف.<sup>3</sup>
  - العمل على إنشاء مناصب عمل دائمة والابتعاد عن المناصب العمل المؤقتة التي تعد سياسة ترفيعية تخلق مشاكل على المدى الطويل.
  - العمل على ربط بين المؤسسات التعليمية والمؤسسات الإقتصادية عن طريق التدريب من أجل حصول الطلاب على خبرة ميدانية تساعدهم على الاندماج.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> - نفس المرجع، ص ص.196،197.

<sup>2</sup> - أحمد سليمان، السياسة العامة في مجال التشغيل ومكافحة البطالة في الجزائر، محاضرة أقيمت بالملتقى العلمي حول السياسات العامة ودورها في بناء الدولة وتنمية المجتمع، (جامعة طاهر مولاي سعيدة" كلية الحقوق والعلوم السياسية، 26/27 أفريل 2009)، ص.13.

<sup>3</sup> - الجناحي، مرجع سابق، ص.69.

<sup>4</sup> - حيمور، مرجع سابق، ص.137.

## الفصل الثاني: إستراتيجية التوظيف في القطاع العام وأهميتها في معالجة البطالة في الجزائر 2004-2018

---

- خلق تشريع لتحويل القطاع غير الرسمي إلى قطاع رسمي.<sup>1</sup>
- تفعيل دور القطاع الصناعي والزراعي في خلق واستحداث مناصب العمل.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup>- بلقايد، مرجع سابق، ص.134.

<sup>2</sup>- شليل، مرجع سابق، ص.15.

## الفصل الثاني: إستراتيجية التوظيف في القطاع العام وأهميتها في معالجة البطالة في الجزائر 2004-2018

ما يمكن قوله من خلال تطرقنا لهذا الفصل أن الدولة الجزائرية بذلت جهودا في سبيل التخفيف من البطالة تمثلت في وضع مجموعة من البرامج والسياسات في فترة الوفرة المالية، إلا أنها لم تستطع تحويل مؤشرات النمو إلى تنمية فعوض أن تستثمر هذه الأموال في تحقيق التنمية قامت بصرف هذه العوائد المالية على مظاهر التنمية، هذا ما يدل على أن إستراتيجيتها للتوظيف لم تكن فعالة مقارنة بالنتائج المتوقع تحقيقها، بحيث أن السياسة المتبعة كانت ترفيعية وفرت مناصب عمل مؤقتة أكثر من الدائمة ما من شأنه أن يزيد من تأزم ظاهرة البطالة، كما أن استثمار الدولة للتوظيف في القطاعات غير المنتجة كقطاع الخدمات والقطاع التجاري لن يخلق قيمة مضافة، فعدم الاستثمار في القطاعات المنتجة كقطاع الصناعي والزراعي جعلها تبقى دائما تابعة لقطاع المحروقات ما جعلها تتأثر بتقلبات أسعار النفط والتي أثرت على سياستها التوظيفية وهذا من خلال السياسة الانكماشية المعتمدة خلال الأزمة الاقتصادية، وهذا ما يدل على غياب ارادة سياسية حقيقية للحد من البطالة، لذا تحليل واقع البطالة والتوظيف في الجزائر يقتضي تحليل بيئة سوق العمل من جهة ومن جهة أخرى بناء سياسة توظيفية على بيانات ومعطيات حقيقية، إضافة إلى التخلص من التبعية لقطاع المحروقات وضرورة البحث عن مصادر أخرى لتنشيط الاقتصاد الوطني والدفع بعجلة التنمية ومنه خلق مناصب العمل اللائقة والحد من البطالة.

## الفصل الثالث: واقع سياسة التوظيف في القطاع العام "دراسة حالة وزارة التربية الوطنية"

بعد تطرقنا الى الإطار المفاهيمي للدراسة في الفصل الاول ومن ثم واقع سياسة التوظيف العمومي في الجزائر ودورها في الحد من البطالة في الفصل الثاني، سنحاول في هذا الفصل التعرف اكثر على واقع سياسة التوظيف من خلال دراسة حالة وزارة التربية الوطنية باعتبارها من المؤسسات الادارية التابعة للوظيفة العامة، لذلك قمنا بتقسيم هذا الفصل الى ثلاث مباحث:

المبحث الاول : تقديم عام لوزارة التربية الوطنية وهيكلها التنظيمي.

المبحث الثاني : طرق وأساليب وزارة التوظيف بوزارة التربية الوطنية ودورها في معالجة البطالة.

المبحث الثالث : تقييم سياسة التوظيف بوزارة التربية الوطنية.

## الفصل الثالث: واقع سياسة التوظيف في القطاع العام "دراسة حالة وزارة التربية الوطنية"

### المبحث الاول : تقديم عام لوزارة التربية الوطنية وهيكلها التنظيمي:

تعد سياسة التوظيف مجموعة من الطرق والإجراءات التي تعتمد عليها الدولة في توفير الموظفين الملائمين لشغل الوظائف، وبغرض محاولة تحليل وفهم واقع التوظيف العمومي في الجزائر قمنا بإجراء دراسة حالة بوزارة التربية الوطنية .

#### 1 -/ لمحة عن وزارة التربية الوطنية:<sup>1</sup>

شهد تنظيم الادارة المركزية لوزارة التربية الوطنية عدة تغيرات مند اول تنظيم لها في سنة 1962، خلال الفترة 1963-1994 صدرت ثلاثة وثلاثون مرسوم تناول صلاحيات وهيكله الوزارة كما صدرت في نفس الفترة أربعة قرارات تتعلق بنفس الموضوع. عرفت وزارة التربية الوطنية ومند نشأتها الأولى في الحكومة المؤقتة الى يومنا هذا تسميات عديدة مند سنة 1962 الى 2009 وهي:

- ✓ وزارة التربية الوطنية تشمل: التعليم الابتدائي والثانوي والعالى 1962
  - ✓ وزارة الارشاد الوطني: كذلك تشمل التعليم الابتدائي والثانوي والعالى 1963
  - ✓ وزارة التربية الوطنية : وتشمل التعليم الابتدائي والثانوي والعالى 1965
  - ✓ وزارة التعليم الابتدائي والثانوي: انفصال التعليم العالى واستقلاله بوزارة خاصة 1971.
  - ✓ وزارة التربية الوطنية 1978.
  - ✓ وزارة التربية والتعليم الاساسى 1979.
  - ✓ وزارة التربية الوطنية 1985.
  - ✓ وزارة التربية والتكوين: حيث ضم اليها قطاع التكوين المهني والتشغيل 1987.
  - ✓ وزارة التربية الوطنية: انفصال التكوين عن التربية واستقلاله بوزارة خاصة به 1988.
  - ✓ وزارة التربية :تشمل قطاع التربية والتعليم فقط 1989-1991
  - ✓ وزارة التربية الوطنية: عودت التعليم العالى الى وزارة التربية الوطنية 1993-1994.
- ومن اسماء الوزراء الذين اشرفوا على تسيير وزارة التربية الوطنية مند 1962-2018:

<sup>1</sup> -مقابلة مع السيد "صبياد فريد" مدير تسيير الموارد البشرية بالادارة المركزية بوزارة التربية الوطنية، يوم 22 نوفمبر 2018 على

## الفصل الثالث: واقع سياسة التوظيف في القطاع العام "دراسة حالة وزارة التربية الوطنية"

- ✓ السيد/شريف بلقاسم.
- ✓ السيد/ عبد الرحمان بن حمودة.
- ✓ السيد/ احمد طالب الابراهيمي.
- ✓ السيد/ مصطفى الشريف خروبي.
- ✓ كتاب الدولة للتعليم الثانوي كل من السيد/ محمد العربي ولد خليفة ثم السيدة ليلي الطيب.
- ✓ السيدة زهور ونيسي.
- ✓ السيد مصطفى بن عمار: كاتب الدولة للتكوين المهني والتشغيل
- ✓ السيد/ سليمان الشيخ.
- ✓ السيد/ محمد ملايلي الابراهيمي.
- ✓ السيد/ علي بن محمد.
- ✓ السيد/ احمد جيار.
- ✓ السيد/ بوبكر بن بوزيد.
- ✓ السيد/ صالح نور الدين.
- ✓ السيد/ عبد اللطيف بابا احمد.
- ✓ السيدة نورية بن غبريت ( اثر التعديل الحكومي في ماي 2014).

### 2/- الهيكل التنظيمي لوزارة التربية الوطنية:

حدد المرسوم الوزاري رقم 09-318 المؤرخ في 06 اكتوبر 2009 المتضمن تنظيم الادارة المركزية لوزارة التربية الوطنية بمختلف هياكلها ويمكن تعريف الهيكل التنظيمي للوزارة بأنه عبارة عن مخطط داخلي او خريطة للمكونات الداخلية نستطيع من خلاله التعرف عن مختلف المصالح والوظائف والفروع والوحدات الموجودة داخل الوزارة، وبعبارة اخرى يمكن تعريف الهيكل التنظيمي بأنه "عبارة عن خريطة او الصورة الاصلية للمكونات الداخلية التي تبنى عليها المؤسسات، من خلالها نستطيع تحديد المهام والوظائف والمسؤوليات لكل وحدة وكل مصلحة وفرع".<sup>1</sup>

<sup>1</sup> - الجريدة الرسمية لوزارة التربية، ع 58، 2009.

## الفصل الثالث: واقع سياسة التوظيف في القطاع العام "دراسة حالة وزارة التربية الوطنية"

شكل رقم 9: يوضح الهيكل التنظيمي للإدارة المركزية لوزارة التربية الوطنية وفق المرسوم 09-318 المؤرخ في 6 أكتوبر 2009.



## الفصل الثالث: واقع سياسة التوظيف في القطاع العام "دراسة حالة وزارة التربية الوطنية"

مديرية تطوير الموارد البيداغوجية والتعليمية	مديرية التعليم الاساسي	م/ الأنشطة الثقافية والرياضية	م/تسييلر الموارد المالية والمادية	مديرية الهياكل والتجهيزات
م/ف للتعلّمة والتجهيزات التقنية ز البيداغوجية وادماج تكنولوجيات الاعلام والاتصال	م/ف للبرامج التعليمية	م/ف للأنشطة الاجتماعية والصحية	م.ف / للمحاسبة والصفقات العمومية	م.ف الخريطة المدرسية
م/ف لترقية النخبة المدرسية ومتابعها	م/ف للتربية التحضيرية والتعليم المتخصص	م/ف للأنشطة الثقافية والرياضية	م.ف / لمراقبة تسيير المؤسسات العمومية تحت الوصاية	م.ف لمتابعة برامج الاستثمار وتقييمها
المديرية الفرعية للتوثيق التربوي	م/ف للتقويم البيداغوجي والتوجيه المدرسي		المديرية الفرعية لتقديرات الميزانية	م.ف لبنك المعطيات
	م/ف للتنظيم المدرسي		م.ف/ للوسائل العامة والممتلكات	

المصدر: وزارة التربية الوطنية تبعا للمرسوم 318-09 المؤرخ في 6 اكتوبر 2009.

## الفصل الثالث: واقع سياسة التوظيف في القطاع العام "دراسة حالة وزارة التربية الوطنية"

اما بالنسبة لوزارة التربية الوطنية فيشمل هيكلها التنظيمي على ما يلي:<sup>1</sup>

1/- الامين العام: يساعده ثلاثة مديري دراسات، ويلحق به مكتب البريد والاتصال والمكتب الوزاري للأمن الداخلي للمؤسسة.

2/- المفتشية العامة: تتكون من:

- المفتشية العامة للإدارة: يحدد تنظيمها وسيرها بمرسوم تنفيذي.
- المفتشية العامة للبيداغوجية: يحدد تنظيمها وسيرها بمرسوم تنفيذي.

3/- رئيس الديوان: يساعده ثمانية مكلفين بالدراسات التلخيص وستة ملحقين بالديوان

4/- الهياكل: تطلع هياكل الادارة المركزية في الوزارة في المهام التي تستهدف ضمان ديمومة العمل الاداري وحسن سير المصالح العمومية، تشمل على مديريات اساسية وهي:

- ❖ مديرية التعليم الاساسي.
- ❖ مديرية التعليم الثانوي.
- ❖ مديرية تطوير الموارد البيداغوجية والتعليمية.
- ❖ مديرية التكوين.
- ❖ مديرية التقويم والاستشراق.
- ❖ مديرية الانشطة والثقافية والرياضية والأنشطة الاجتماعية.
- ❖ مديرية الهياكل والتجهيزات.
- ❖ مديرية تسيير الموارد البشرية.
- ❖ مديرية تسيير الموارد المالية والمادية.
- ❖ مديرية الدراسات القانونية والتعاون.

<sup>1</sup> - الجريدة الرسمية لوزارة التربية الوطنية، ع رقم 58 / 2009.

## الفصل الثالث: واقع سياسة التوظيف في القطاع العام "دراسة حالة وزارة التربية الوطنية"

### 3/- مهام وزارة التربية الوطنية:<sup>1</sup>

- وفق المرسوم التنفيذي رقم 94. 265 المؤرخ في 6 سبتمبر 1994 تتولى وزارة التربية الوطنية على المستوى المركزي القيام بالمهام التالية:
- وضع السياسة الوطنية في ميدان التربية والسهر على تنفيذها ومتابعتها وتقييمها.
- وضع الخطط الانمائية لقطاع التربية وتنفيذها واخذ التدابير الضرورية لتصحيحها.
- السهر على اعداد سياسة الخريطة المدرسية وتحديد اهدافها ومنهجيتها ومقاييسها بما يكفل تكافئ الفرص في الالتحاق بالتعليم والتكوين.
- تتولى جميع الانشطة المتعلقة بتربية الاطفال الذين يبلغون سن الدراسة والمبادرة والتكوين لكل تدبر من شأنه ان يتضمن ترقية التدريب لتحسين نوعية التعليم وتحسين مستواه.
- تنشيط الاتصال مع الوزارات المعنية في مجال الصحة والرياضة والترفيه التربوي ووضع الخطط والاستراتيجيات في هذا المجال.
- اقامة النظام الاعلامي المتعلق بانشطة التربية والتعليم ووضع اهدافه واستراتيجياته.
- اقامة نظام التربية ووضع اهدافه واستراتيجياته وتنظيمه.
- تمثيل الدولة الجزائرية في الانشطة الخاصة بالتربية الوطنية في الخارج.
- تقديم ما تحتاج اليه وزارة التربية الوطنية من وسائل مادية وبشرية ومالية ملائمة لتوفيرها.

**1- مهام وزارة التربية على مستوى المديرية:** تتولى وزارة التربية مهام اخرى على مستوى كل مديرية ويمكن تلخيصها كما يلي:

1/- مديرية التعليم الأساسي: حيث تنفذ سياسة التعليم في مرحلة التعليم الاساسي وتتابعه من حيث تنظيم مناهجه ووسائله المختلفة ، اضافة الى تحديد التوجهات العامة لبناء البرامج التعليمية وكيفية تنفيذها، وتقديم اقتراحات بخصوص الاهداف العامة للتعليم ، والعمل على تجسيد السياسة التربوية في مجال التعليم.

<sup>1</sup> - نفس المرجع .

## الفصل الثالث: واقع سياسة التوظيف في القطاع العام "دراسة حالة وزارة التربية الوطنية"

2/- مديرية التعليم الثانوي العام والتكنولوجي: تقوم هذه المديرية بتقديم اقتراحات بخصوص الاهداف العامة للتعليم وذلك في اطار السياسة العامة للتربية والتكوين، وتنفيذ سياسة التعليم في مرحلة التعليم الثانوي العام والتكنولوجي ومتابعته من حيث تنظيم منهجه ووسائله، اضافة الى تحديد التوجهات العامة لبناء البرامج التعليمية وكيفية تنفيذها وتحديد المواقيت الرسمية والمبادئ المنهجية، واعداد مشاريع البرامج التعليمية والمواقيت، ووضع التصورات المتعلقة بالحياة المدرسية والمساهمة في تطويرها.

3/- مديرية التكوين: تمارس هذه المديرية الوصاية التربوية على مؤسسات التكوين التابعة لوزارة التربية الوطنية، كما تقوم باعداد مخطط تكوين المستخدمين الذي يحتاج اليهم القطاع وتحسين مستواهم وتنفيذه في حدود اختصاصه، وكذا المشاركة في تقدير ميزانية التكوين، والتنظيم والسهر على السير الحسن للدراسة في مؤسسات التكوين.

4/- مديرية الانشطة الثقافية والرياضية والنشاط الاجتماعي: تعد هذه المديرية استراتيجية التنشيط الثقافي والرياضي والترقية التربوية ومتابعة تنفيذها بالمؤسسات التعليمية، ولها المبادرة بكل الدراسات العامة المتعلقة بتنمية النشاطات الثقافية والرياضية والاجتماعية والصحية ، كما تسهر على ترقية التضامن المدرسي وكذا النشاطات الاجتماعية في مجالي المنح والمطاعم المدرسية، ودعم الصحة، مع متابعة النشاطات الاجتماعية لفائدة الموظفين.

5/- مديرية الهياكل والتجهيزات: وتتولى السهر على اقامة شبكة المؤسسات وفقا لاهداف مجال التربية والتهيئة العمرانية، ووضع مقاييس بناء المؤسسات وتجهيزاتها ومتابعة الانجازات ومراقبتها، وانجاز كل دراسة مستقبلية تتعلق بتطوير منظومة التربية والتكوين خاصة ما يتصل باعداد البرامج السنوية والمتعددة، وكذا ترقية صيانة التجهيزات المدرسية واستشارة وتطوير كل عمل من شأنه حماية الممتلكات العقارية والمنقولة التابعة للمؤسسات المدرسية.<sup>1</sup>

6/- مديرية التقويم والاستشراف: تضع هذه المديرية منهجا لتقويم المردود الداخلي والخارجي للنظام التربوي، وتطوير شبكة الاتصال بداخل وخارج المنظومة، مع تنمية العلاقات مع عالم الشغل بواسطة

<sup>1</sup> نفس المرجع.

## الفصل الثالث: واقع سياسة التوظيف في القطاع العام "دراسة حالة وزارة التربية الوطنية"

جمع المعلومات الخاصة بتطوير المسارات المهنية والحرفية ومعالجتها وتوزيعها، والقيام بكل دراسة تسمح بترقية المنظومة التربوية وتميبتها، كذلك السهر على وضع نظام دائم لتقويم النظام التربوي.

7/- مديرية تسيير الموارد البشرية: تساهم في اعداد السياسة العامة في مجال التوظيف وتسيير المستخدمين المدرسين والاداريين، والتي من شانها الاستجابة لمتطلبات التجديد والتحسين من حيث المردود النوعي للمنظومة التربوية، اضافة الى القيام بالتكفل بالمسار المهني لمستخدمي القطاع وتسيير ومتابعة ملفات الاساتذة الجزائريين العاملين بالخارج، وتمثيل الادارة المركزية مع الفروع النقابية بالادارة المركزية.<sup>1</sup>

شكل رقم 9: يوضح الهيكل التنظيمي لمديرية تسيير الموارد البشرية وفق القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 4 سبتمبر 2011 المتضمن تنظيم الادارة المركزية لوزارة التربية الوطنية في مكاتب.

### مديرية تسيير الموارد البشرية

المديرية الفرعية لتنظيم تسيير  
المسارات المهنية

المديرية الفرعية لموظفي الادارة  
المركزية والتأطير

المديرية الفرعية لمتابعة تسيير  
موظفي المصالح اللامركزية

المصدر: وزارة التربية الوطنية.

<sup>1</sup> نفس المرجع.

## الفصل الثالث: واقع سياسة التوظيف في القطاع العام "دراسة حالة وزارة التربية الوطنية"

8/- مديرية تسيير الموارد المالية والمادية: تقوم بالاتصال مع الهياكل المعنية بكل العمليات المرتبطة بالوسائل المادية والمالية، وخاصة بما يتعلق بتقدير الاحتياجات من حيث اعتمادات التسيير والتجهيز، اعداد الميزانية وتنفيذها وإمساك الحاسبة، تسيير الاملاك العقارية قصد تلبية احتياجات الادارة المركزية وملحقاتها، تحضير التزامات اعتمادات الرواتب، متابعة استهلاك الاعانات، مراقبة وتحديد الاعانات السنوية للتسيير بالتشاور مع المصالح المعنية.

9/- مديرية الدراسات القانونية والتعاون: وتتولى هذه المديرية القيام بالاعمال المرتبطة بالدراسات القانونية والجانب التنظيمي الخاص بوزارة التربية الوطنية، والاتصال والتنسيق مع هياكل الوزارة والهيئات الخارجية المعنية، وكذا القيام بالتعاون مع الهياكل المعنية بالوزارة لدراسة الحاجات ذات صلة بميدان التربية والتكوين في مجال التعاون والتبادل مع الدول الاجنبية، والهيئات الدولية ومحاولة لتلبية الطلبات بالدعم والمساندة. كما تنظر في قضايا المنازعات الادارية والقضائية التي تكون ادارة التربية والدفاع عن المصالح المعنوية والمادية امام الهيئات القضائية، وتقوم ايضا بالتعاون مع وزارة الشؤون الخارجية بضمان التحضير المادي لبرامج اقامة الوفود الاجنبية بالجزائر وكذا البعثات الجزائرية الى الخارج، ومتابعة قضايا المنازعات امام الهيئات القضائية اما مباشرة او عن طريق المحامين المعتمدين لديها.<sup>1</sup>

10/- المديرية الفرعية لموظفي الادارة اللامركزية والتأطير:

تعتبر المديرية الفرعية لموظفي الادارة المركزية والتأطير من اهم الاقسام في الوزارة ذلك لانها تقوم بامداد السلك الاداري بالموارد البشري الكفاء اما عن تنظيم الادارة المركزية لوزارة التربية الوطنية في مكاتب فقد حددها القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 4 سبتمبر 2019 وهي:

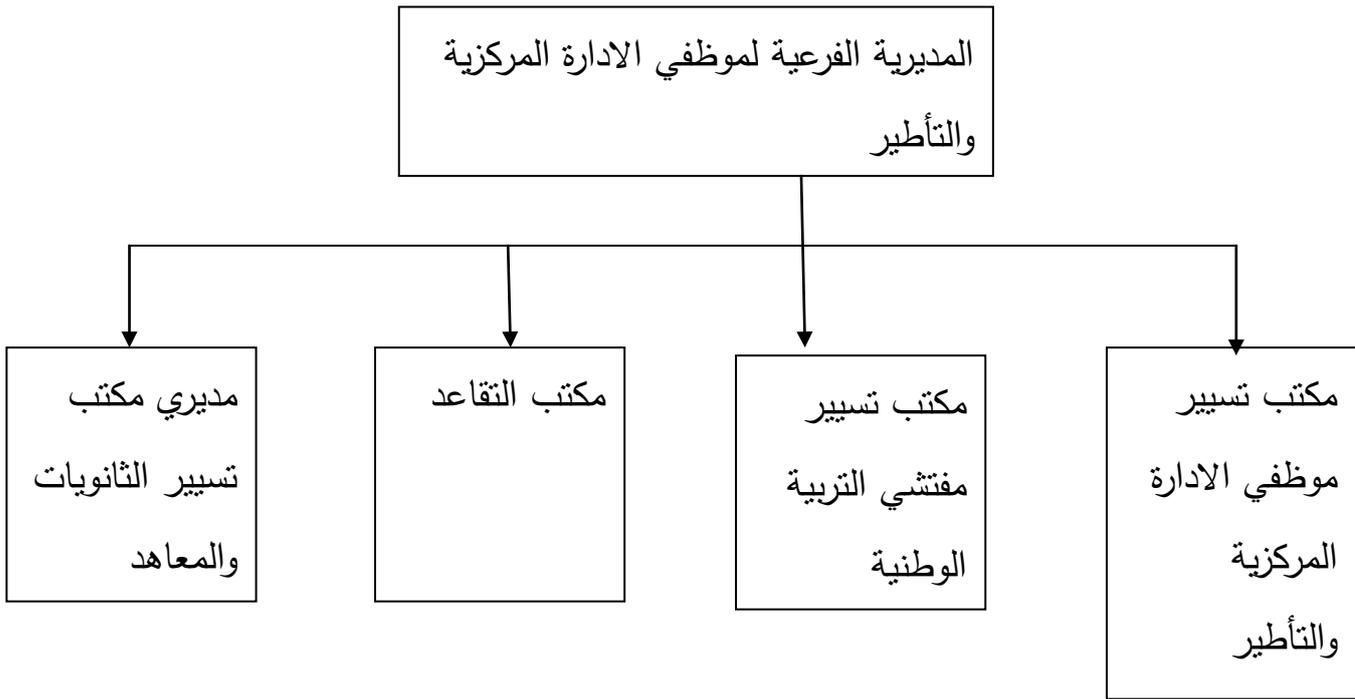
- ✓ مكتب تسيير موظفي الادارة المركزية.
- ✓ مكتب تسيير مفتشي التربية الوطنية.
- ✓ مكتب تسيير مديري الثانويات ومؤطري المؤسسات العمومية تحت الوصاية والمدرسين الاجانب.

<sup>1</sup> - نفس المرجع.

## الفصل الثالث: واقع سياسة التوظيف في القطاع العام "دراسة حالة وزارة التربية الوطنية"

✓ مكتب المعاشات والتقاعد.<sup>1</sup>

شكل رقم 10: يوضح الهيكل التنظيمي للمديرية الفرعية لموظفي الادارة المركزية والتأطير وفق القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 4 سبتمبر 2011 المتضمن تنظيم الادارة المركزية لوزارة التربية الوطنية في مكاتب.



المصدر: وزارة التربية الوطنية.

<sup>1</sup> - مقابلة مع السيد "صبياد فريد"، مدير تسيير الموارد البشرية بالإدارة المركزية لوزارة التربية الوطنية يوم 22 نوفمبر 2018 على الساعة 11:30.

## الفصل الثالث: واقع سياسة التوظيف في القطاع العام "دراسة حالة وزارة التربية الوطنية"

المبحث الثاني: طرق وأساليب التوظيف بوزارة التربية الوطنية ودورها في معالجة البطالة.

تنقسم المصادر المعتمدة في التوظيف بالوزارة الى نوعين هما:

### 1) التوظيف الداخلي وشروطه:

❖ الترقية: تتم الترقية في الرتبة الاعلى مباشرة في نفس السلك او السلك الاعلى مباشرة وفق

اربع طرق هي:

- على اساس الشهادة، من بين الموظفين الذين تحصلوا خلال مسارهم المهني على المؤهلات او الشهادات المطلوبة.
- عن طريق الامتحان المهني او الفحص المهني.
- بعد متابعة تكوين متخصص.
- على سبيل الاختيار عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل، وبعد اخذ رأي اللجنة المتساوية الاعضاء من بين الموظفين الذين يثبتون الاقدمية المطلوبة.

وتحدد القوانين الاساسية الخاصة شروط التوظيف الداخلي في مختلف الاسلاك والرتب ونمط الترقية وهي كالتالي:

- الامتحان المهني الذي يسمح للموظفين الذين أثبتوا سواء اقدمية في الرتبة مقترنة بتكوين قانوني أساسي بالاستفادة من الترقية الى رتبة اعلى، بعد اجراء اختبارات الامتحان المهني بنجاح.
- الترقية عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل الذي يسمح للموظفين بنتمين الاقدمية المكتسبة للخبرة المهنية، اذا اثبتوا من خلال طريقة ادائهم لمهامهم بكفاءة ونجاعة.

وتجدر الاشارة الى ان شروط الترقية في هذا الاطار يجب ان تتال موافقة اللجنة المتساوية الاعضاء المختصة بالسلك المهني.<sup>1</sup>

اما فيما يخص الترقية التي تقتضي الانتقال من فوج الى فوج اعلى مباشرة طبقا لنص المادة 08 من القانون الاساسي العام فإن هذه الترقية تبقى متوقفة على متابعة تكوين مسبق منصوص عليه بموجب

<sup>1</sup>- مقابلة مع السيد "فريد صياد"، مدير تسيير الموارد البشرية بالادارة المركزية بوزارة التربية الوطنية يوم 29 نوفمبر 2018 على الساعة 11:00

## الفصل الثالث: واقع سياسة التوظيف في القطاع العام "دراسة حالة وزارة التربية الوطنية"

القانون الاساسي الخاص والحصول على الشهادة المطلوبة وينبغي ان تحدد القوانين الاساسية الخاصة بالنسب المخصصة لمختلف انماط الترقية الداخلية بالنسبة لكل سلك.

### (2) التوظيف الخارجي وشروطه:

يتمثل المبدأ الدستوري المتمثل في المساواة للالتحاق بالوظائف العمومية وهذا في التوظيف الخارجي والذي يتمثل في تنظيم المسابقات في مختلف اسلاك ورتب الوظيفة العمومية وقد كرس هذا المبدأ بموجب احكام القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية 06-03 والذي ينص في المادة 80 منه على ان التوظيف يتم وفق احدى الطرق التالية:

✓ مسابقة على اساس الاختبارات.

✓ مسابقة على اساس الشهادات.

✓ الفحص المهني.

✓ التوظيف المباشر، من بين المترشحين الذين تابعوا تكوينا متخصصا محددًا بموجب القوانين الاساسية لدى مؤسسات التكوين المؤهلة.

لذلك وفي اطار اعداد القوانين الاساسية الخاصة الجديدة، يجب ان تشكل مسابقة على اساس الاختبارات الطريقة المفضلة من اجل انتقاء المترشحين للالتحاق بالوظيفة العمومية.

ويخصص التوظيف عن طريق المسابقة على اساس الشهادات من اجل الالتحاق ببعض الاسلاك والرتب التي تنتمي الى الفوج (أ) المحدد بموجب المادة 8 من القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية ويتم انتقاء المترشحين بناء على ملف الترشيح واجراء مقابلة.

اما فيما يتعلق بالتوظيف عن طريق الفحص المهني، فان هذا النمط من التوظيف يهدف الى تحقيق امكانية تقييم قدرة المترشحين على الممارسة الفعلية للمهام المنوطة ببعض الاسلاك والرتب التي تنتمي الى الافواج ب، ج، د، كما أشرنا سابقا.

في الأخير، يقتصر نمط التوظيف المباشر فقط على المترشحين الذين تابعوا بنجاح تكوينا متخصصا محددًا صراحة بموجب القانون الاساسي الخاص قصد التحضير للالتحاق بوظيفة عمومية.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> مقابلة مع السيد "صياح فريد"، مدير تسيير الموارد البشرية بالإدارة المركزية لوزارة التربية الوطنية يوم 29 نوفمبر 2018 على الساعة 11:30.

## الفصل الثالث: واقع سياسة التوظيف في القطاع العام "دراسة حالة وزارة التربية الوطنية"

جدول رقم 25: يوضح الترقية حسب المدة الدنيا والمتوسطة والقصى.

الترقية	المدة الدنيا	المدة المتوسطة	المدة القصوى
من الالتحاق بالمنصب الى الدرجة الاولى	سنتان وثلاثة أشهر	3 سنوات	3 سنوات و 6 أشهر
من الدرجة الاولى الى الدرجة الثانية	سنتان وثلاثة أشهر	3 سنوات	3 سنوات و 6 أشهر
من الدرجة الثانية الى الدرجة الثالثة	سنتان وثلاثة أشهر	3 سنوات	3 سنوات و 6 أشهر
من الدرجة الثالثة الى الدرجة الرابعة	سنتان وثلاثة أشهر	3 سنوات	3 سنوات و 6 أشهر
من الدرجة الرابعة الى الدرجة الخامسة	سنتان وثلاثة أشهر	3 سنوات	3 سنوات و 6 أشهر
من الدرجة الخامسة الى الدرجة السادسة	سنتان وثلاثة أشهر	3 سنوات	3 سنوات و 6 أشهر
من الدرجة السادسة الى الدرجة السابعة	سنتان وثلاثة أشهر	3 سنوات	3 سنوات و 6 أشهر
من الدرجة السابعة الى الدرجة الثامنة	سنتان وثلاثة أشهر	3 سنوات	3 سنوات و 6 أشهر
من الدرجة الثامنة الى الدرجة التاسعة	سنتان وثلاثة أشهر	3 سنوات	3 سنوات و 6 أشهر
من الدرجة التاسعة الى الدرجة العاشرة	سنتان وثلاثة أشهر	3 سنوات	3 سنوات و 6 أشهر
من الدرجة العاشرة الى الدرجة الحادية عشر	سنتان وثلاثة أشهر	3 سنوات	3 سنوات و 6 أشهر
من الدرجة الحادية عشر الى الدرجة الثانية عشر	سنتان وثلاثة أشهر	3 سنوات	3 سنوات و 6 أشهر
المجموع	30 سنة	36 سنة	42 سنة

المصدر: وزارة التربية الوطنية.

لقد حدد المنشور رقم 07 المؤرخ في 28 أبريل 2011، معايير الانتقاء في المسابقات في رتب الوظيفة العمومية كما يلي:

3- كيفية إنتقاء وتعيين المترشحين في المسابقات على أساس الشهادة :

1- معايير الانتقاء:

- يتم تقييم وانتقاء المترشحين في المسابقات على اساس الشهادة على ضوء المعايير التالية :

- ملائمة شعبة اختصاص تكوين المترشح لمتطلبات التربية المراد الالتحاق بها.

## الفصل الثالث: واقع سياسة التوظيف في القطاع العام "دراسة حالة وزارة التربية الوطنية"

- التكوين المكمل للشهادة المطلوبة في نفس التخصص.
  - الاشغال والدراسات المنجزة من قبل المترشح في نفس تخصصه.
  - الخبرة المهنية المكتسبة من قبل المترشح.
  - تاريخ الحصول على الشهادة.
  - نتيجة المقابلة مع لجنة الانتقاء.
  - يتم تقييم المترشحين حسب المعايير المذكورة اعلاه، ويترتب عنه منح علامة تتراوح بين 0 و 20 نقطة غير ان التقييط يتغير حسب طبيعة المنصب المراد شغله والخصوصيات المرتبطة به وفق الكيفيات التالية:<sup>1</sup>
- للالتحاق بكافة رتب الموظفين:

1) ملائمة شعبة اختصاص تكوين المترشح مع متطلبات الرتبة المراد الالتحاق بها من (0الى5) .

1- تطابق تخصص الشهادة مع متطلبات الرتبة المراد الالتحاق بها من (0-0 نقطتين) ترتب تخصصات المترشحين حسب الاولوية التي تحددها المؤسسة او الادارة العمومية المعنية والمذكورة في قرار او مقرر فتح المسابقة على اساس الشهادة.

تتقط التخصصات كما يلي:

التخصصات (1) 0 نقطة.

التخصصات (2) 1.5 نقطة.

التخصصات (3) نقطة واحدة.

التخصصات (4) 0.5 نقطة.

مسار الدراسة او التكوين (0-30 نقاط):

- يتم تنقيط مسار الدراسة او التكوين على اساس المعدل العام للسنة الاخيرة من الدراسة او التكوين المتوج بالمؤهل او الشهادة كما يلي:

<sup>1</sup> مصادر داخلية بوزارة التربية الوطنية.

## الفصل الثالث: واقع سياسة التوظيف في القطاع العام "دراسة حالة وزارة التربية الوطنية"

- ✓ 0.5 نقطة بالنسبة لمعدل يساوي 20/10 ويقل عن 20/11.
- ✓ نقطة واحدة بالنسبة لمعدل يساوي 20/11 ويقل عن 20/12.
- ✓ 1.5 نقطة بالنسبة لمعدل يساوي 20/12 ويقل عن 20/13.
- ✓ نقطتان بالنسبة لمعدل يساوي 20/13 ويقل عن 20/15.
- ✓ 3 نقاط بالنسبة لمعدل يساوي او يفوق 20/15.

فيما يخص المترشحين الحاصلين على شهادة الماجستير، فإن عملية التنقيط تتم كما يلي:<sup>1</sup>

- ✓ 3 نقاط لتقدير (حسن جدا).
- ✓ 2.5 نقطة لتقدير (حسن) او (مشرف).
- ✓ نقطتان لتقدير (قريب من الحسن) نقطة ونصف لتقدير (مقبول).

من جهة اخرى يستفيد خريجو المدارس الكبرى (المدارس الوطنية للتكوين العالي) من نقطتين اضافيتين ويستفيد الاوائل في دفعاتهم بالجامعات والمراكز الجامعية من نقطة اضافية واحدة.

2-التكوين المكمل للشهادة المطلوبة في نفس التخصص (0 الى نقطتين):

يتم التنقيط على مستوى هذا التكوين على اساس 0.5 نقطة عن كل سداسي دراسي او تكوين مكتمل في حدود نقطتين.

3- الاشغال او الدراسات المنجزة من طرف المترشح في تخصصه، بالنسبة لمسابقات الالتحاق بالرتب المصنفة في الصنف 11 فما فوق (من 0 الى نقطتين).

يتم تنقيط البحوث او الدراسات المنشورة في مجلة متخصصة وطنية او اجنبية على اساس نقطة واحدة عن كل اصدار، في حدود نقطتين.

4- الخبرة المهنية المكتسبة من طرف المترشح في نفس المنصب او في منصب معادل (0 الى 6 نقاط):

يتم تنقيط الخبرة المهنية كما يلي:

<sup>1</sup>- مصادر داخلية بوزارة التربية الوطنية.

## الفصل الثالث: واقع سياسة التوظيف في القطاع العام "دراسة حالة وزارة التربية الوطنية"

- ✓ الخبرة المهنية المكتسبة في الإدارة العمومية المنظمة للمسابقة على أساس الشهادة، في إطار العقود الخاصة بما قبل التشغيل وإدماج حاملي الشهادات بالادماج المهني، والادماج الاجتماعي، أو بصفة متعاقد: نقطة واحدة عن كل سنة خدمة في حدود 6 نقاط.
  - ✓ الخبرة المهنية المكتسبة في مؤسسة أو إدارة عمومية أخرى: نقطة واحدة عن كل سنة خدمة، في حدود 3 نقاط.
  - ✓ الخبرة المهنية المكتسبة خارج قطاع الوظيفة العمومية: 0.5 نقطة عن كل سنة خدمة، في حدود 3 نقاط.
  - ✓ من جهة أخرى يتم تنقيط الخبرة المهنية المكتسبة في منصب شغل أدنى من المنصب المراد شغله، بمعدل 0.5 نقطة عن كل سنة خدمة في حدود نقطتين.
- 5- تاريخ الحصول على الشهادة (0 إلى نقطتين):
- ✓ يتم تحديد اقدمية الشهادة بالنظر إلى تاريخ فتح المسابقة، ويتم تنقيطها على أساس 0.25 نقطة عن كل سنة، في حدود نقطتين.
  - 6- المقابلة مع لجنة الانتقاء (0 إلى نقطتين):
  - ✓ القدرة على التحليل والتلخيص: نقطتان.
  - ✓ القدرات أو المؤهلات الخاصة: نقطة واحدة.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> - مصادر داخلية بوزارة التربية الوطنية.

## الفصل الثالث: واقع سياسة التوظيف في القطاع العام "دراسة حالة وزارة التربية الوطنية"

المبحث الثالث: تقييم سياسة التوظيف بوزارة التربية الوطنية.

1 -/ حصلة التوظيف المسيرة بوزارة التربية الوطنية:

جدول رقم 25: يمثل حصلة التوظيف والترقية بالادارة المركزية لوزارة التربية الوطنية لسنة 2010.

الرتبة	عدد المناصب المالية المفتوحة	ملاحظة
وثائقي امين محفوظات رئيسي	01	
متصرف	06	تكوين
كاتب مديرية رئيسي	01	تكوين
ملحق للادارة	05	تكوين
كاتب مديرية	02	تكوين
عون ادارة	03	
الكاتب	03	
مساعد رئيسي للمصالح الاقتصادية	01	
سائق سيارة من الصنف الاول	01	
حاجب رئيسي	01	
المجموع	24	

المصدر: وزارة التربية الوطنية.

جدول رقم 26 : يمثل حصلة الترقية عن طريق الامتحان المهني.

الرتبة	عدد المناصب المالية المفتوحة	
محاسب اداري	02	تكوين
ملحق للادارة	01	تكوين
كاتب مديرية	01	تكوين
المجموع	04	

المصدر: وزارة التربية الوطنية.

الفصل الثالث: واقع سياسة التوظيف في القطاع العام "دراسة حالة وزارة التربية الوطنية"

جدول رقم 27: يمثل حصيلة التوظيف الخارجي في وزارة التربية الوطنية لسنة 2011.

الرتبة	عدد المناصب المالية المفتوحة
مهندس دولة في الاعلام الالي	05
مهندس دولة في الاحصاء	02
متصرف	15
مترجم ترجمان	01
ملحق رئيسي للإدارة	05
تقني سامي في الاعلام الالي	06
تقني سامي في الاحصاء	05
كاتب مديرية	01
عون حفص البيانات	02
سائق السيارة من المستوى الاول	01
عون الخدمة من المستوى الاول	02
عامل مهني من المستوى الاول /التوقيت الكامل	03
عامل مهني من المستوى الاول /التوقيت الجزئي	01
عون مكتب	03
المجموع	52

المصدر: وزارة التربية الوطنية.

الفصل الثالث: واقع سياسة التوظيف في القطاع العام "دراسة حالة وزارة التربية الوطنية"

جدول رقم 28: حصيلة التوظيف والترقية وادماج المستخدمين العاملين في اطار جهازي الادمج المهني والاجتماعي لوزارة التربية الوطنية سنة 2013.

ملاحظة	عدد المترشحين	عدد المناصب المالية المفتوحة	الرتبة
	02	02	متصرف رئيسي
	02	02	وثائقي امين محفوظات رئيسي
تكوين	01	01	كاتب مديرية رئيسي
تكوين	02	01	كاتب رئيسي للادارة
تكوين	32	06	كاتب مديرية
	05	02	عون ادارة رئيسي
	11	02	الكتاب
	02	02	عامل مهني خارج الصنف
	02	02	عامل مهني من الصنف الاول
	01	01	عامل مهني من الصنف الثاني
	04	03	عامل مهني من الصنف الثالث
	09	01	حاجب رئيسي
	73	25	المجموع

المصدر: وزارة التربية الوطنية.

## الفصل الثالث: واقع سياسة التوظيف في القطاع العام "دراسة حالة وزارة التربية الوطنية"

جدول رقم 29: يمثل حصيلة التوظيف في المناصب المالية الشاغرة لسنة 2014.

الرتبة	عدد المناصب المالية المفتوحة
مهندس دولة في الاحصاء	01
متصرف	12
مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني	04
ملحق رئيسي للإدارة	02
عون ادارة رئيسي	02
كاتب مديرية	03
عون مكتب	04
المجموع	33

المصدر: وزارة التربية الوطنية.

يمثل هذا الجدول حصيلة التوظيف في اطار التعليم رقم 24 المؤرخة في 26/01/2014 للسيد الوزير الاول المتضمنة التوظيف في المناصب المالية الشاغرة، وهذا نظرا لشغور المناصب بعد احالة بعض الموظفين على التقاعد، فقامت مديرية تسيير الموارد البشرية بفتح مسابقات على اساس الشهادات.

## الفصل الثالث: واقع سياسة التوظيف في القطاع العام "دراسة حالة وزارة التربية الوطنية"

جدول رقم 30: يمثل وضعية المناصب المالية المشغولة خلال الفترة الممتدة من 2015-2017 في وزارة التربية الوطنية حسب الهياكل.

السنوات	2015	2016	2017
الادارة المركزية	480	450	471
مديريات التربية	13646	12627	12619
المؤسسات العمومية تحت الوصاية	14467	14379	14429
المؤسسات التربوية	586194	628519	645148

المصدر: وزارة التربية الوطنية

ما يمكن ملاحظته من خلال الجدول التالي أن عدد التوظيفات في المؤسسات التربوية يفوق عدد التوظيفات في المؤسسات العمومية تحت الوصاية ومديريات التربية والادارة المركزية وهذا ما يدل على ان استراتيجية التوظيف المعتمدة في الوزارة تركز على الكم اكثر من النوع وأيضا تركيز التوظيف على الاساتذة أكثر من الاداريين.

جدول رقم 31: يمثل وضعية المناصب المالية المشغولة خلال الفترة الممتدة من 2015-2017 في وزارة التربية الوطنية حسب الفئات.

السنوات	2015	2016	2017
الاداريين	137181	141280	138145
الاساتذة	407357	434316	447174
المتعاقدين	70249	80379	87348

المصدر: وزارة التربية الوطنية.

من خلال هذا الجدول يتبين لنا عدد المناصب المالية الخاصة بالمتعاقدين تتزايد في كل سنة وهذا راجع لاستراتيجية التوظيف المعتمدة من طرف الوزارة والتي تركز على التعاقد في الحصول على الموظفين وأيضا تلبية لمتطلبات فئة معينة تطالب بالتوظيف.

## الفصل الثالث: واقع سياسة التوظيف في القطاع العام "دراسة حالة وزارة التربية الوطنية"

جدول رقم 32: يمثل حصيلة التوظيف والترقية بالادارة المركزية بوزارة التربية الوطنية لسنة 2018.

عدد المناصب المفتوحة للتسجيل في قائمة التأهيل	السلك او الرتبة محل الترقية
28	متصرف رئيسي
01	مهندس رئيسي في الاعلام الآلي
02	مهندس رئيسي في الاحصائيات
01	وثائقي امين محفوظات رئيسي
01	متصرف
05	مساعد متصرف
03	مساعد مهندس مستوى 1 في الاعلام الآلي
01	كاتب مديرية رئيسي
01	ملحق رئيسي للإدارة
01	محاسب اداري رئيسي
01	ملحق ادارة
01	عون ادارة رئيسي
02	محاسب اداري
01	كاتب
01	عون تقني في الاعلام الآلي
01	مقتصد
50	المجموع

المصدر: وزارة التربية الوطنية.

نلاحظ من خلال الجداول 25، 26، 28، 32، حصيلة التوظيف في وزارة التربية الخاصة بالاداريين، حيث ان هذه المناصب المفتوحة قليلة جدا مقارنة بالمناصب المفتوحة للاساتذة، وهذا راجع للسياسة المعتمدة من قبل الوزارة.

## الفصل الثالث: واقع سياسة التوظيف في القطاع العام "دراسة حالة وزارة التربية الوطنية"

جدول رقم 33: يمثل عدد الاساتذة الموظفين بوزارة التربية الوطنية في فترة 2014-2018.

السنوات	عدد الاساتذة الموظفين
2014	23931
2015	26855
2016	68048
2017	59000
2018	23192
2019	21056

المصدر: وزارة التربية الوطنية.

نلاحظ من خلال الجدول التالي ان حصيلة التوظيف في الفترة ما بين 2014-2017 في الوزارة شهدت تزايد مستمر في عدد الاساتذة، حيث بلغت 68048 استاذ سنة 2016، وذلك راجع لحجم الاساتذة المحالين على التقاعد، اما في سنة 2018 شهدت حصيلة التوظيف انخفاضا مقارنة بسنتي 2016-2017 حيث بلغت 23192 استاذ.

## الفصل الثالث: واقع سياسة التوظيف في القطاع العام "دراسة حالة وزارة التربية الوطنية"

جدول رقم 34: يوضح عدد المناصب المالية المفتوحة في وزارة التربية الوطنية بجميع فروعها في الفترة الممتدة 2004-2018.

2013	2012	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2004	السنوات العناوين
3380	3271	3233	3121	3374	3274	3030	3003	2948	2.948	- مجموع الفرع الجزئي الاول للمصالح المركزية
14.495	13913	13416	13378	13726	12779	12779	12779	12764	12.764	- مجموع الفرع الجزئي الثاني للمصالح اللامركزية
97.967	96299	95993	94486	109940	93930	93930	93528	89225	88.725	الفرع الجزئي الثالث مؤسسات التعليم الاساسي ومؤسسات التعليم الثانوي والتقني - مؤسسات التعليم الاساسي * الموظفون الاداريون والعمال والمهنيون

الفصل الثالث: واقع سياسة التوظيف في القطاع العام "دراسة حالة وزارة التربية الوطنية"

324.274	323443	304384	300219	300219	284992	284992	284492	281965	280.965	الموظفون والمدرسون
54048	52615	52150	50713	58943	53349	53349	53083	50876	50.716	II - مؤسسات التعليم الثانوي والتقني الموظفون الإداريون والعمال والمهنيون
94.795	86113	77278	70436	68803	64667	64667	63767	63494	61.154	الموظفون المدرسون
371.084	558470	529805	518	537905	496938	496.938	494870	485560	481.560	مجموع الفرع الجزئي الثالث
588.999	575.654	546.454	535.022	555.005	512.747	512.747	510.652	501.272	497.272	مجموع المناصب المفتوحة

2018	2017	2016	2015	2014	السنوات
					العناوين
4100	4188	3294	3308	3308	- مجموع الفرع الجزئي الاول للمصالح المركزية
15894	16034	16106	16137	14805	- مجموع الفرع الجزئي الثاني للمصالح

## الفصل الثالث: واقع سياسة التوظيف في القطاع العام "دراسة حالة وزارة التربية الوطنية"

اللامركزية					
97636	101383	99804	102006	96677	الفرع الجزئي الثالث مؤسسات التعليم الاساسي ومؤسسات التعليم الثانوي والتقني I- مؤسسات التعليم الاساسي * الموظفون الاداريون والعمال والمهنيون
362628	354183	343214	334459	327598	الموظفون والمدرسون
54279	55271	54442	54372	53904	II- مؤسسات التعليم الثانوي والتقني الموظفون الاداريون والعمال والمهنيون
106706	105706	106706	1047558	100797	الموظفون المدرسون
621249	618523	604166	595803	578976	مجموع الفرع الجزئي الثالث
641243	638745	623566	615248	597.089	مجموع المناصب المفتوحة

المصدر: مديرية تسيير الموارد المالية والمادية التابعة لوزارة التربية الوطنية.

## الفصل الثالث: واقع سياسة التوظيف في القطاع العام "دراسة حالة وزارة التربية الوطنية"

ما يمكن استنتاجه من خلال الجدول التالي ان عدد المناصب المالية المفتوحة في تزايد مستمر على مستوى المصالح المركزية واللامركزية في الفترة ما بين 2004-2009 حيث بلغت سنة 2009 3374 منصب بالمصالح المركزية و 13726 منصب بالمصالح اللامركزية مقارنة ب 2004 التي بلغت 2948 و 12764 منصب لكن بداية من سنة 2010 عرف عدد المناصب المالية انخفاض طفيف بحيث قدر مجموع المناصب المالية بالمصالح المركزية ما يقارب 3121 منصب و 13378 منصب بالمصالح اللامركزية لتعود للارتفاع من جديد بداية من سنة 2011 الى غاية سنة 2013 وهذا راجع لسياسة الانفاق العمومي التي اتبعتها الدولة انذاك نتيجة ارتفاع اسعار البترول.

مع بداية 2014 نلاحظ انخفاض في عدد المناصب المالية وهذا راجع للازمة الاقتصادية والتي انعكست على التوظيف، وفي سنة 2017 عادت للارتفاع من جديد حيث بلغت 4188 منصب، وفي سنة 2018 عادت للانخفاض لتقدر ب 4100 منصب.

اما فيما يخص الموظفون المدرسون في الطورين الاساسي والثانوي شهدت هي الاخرى ارتفاع في الفترة ما بين 2004-2009 لتعود للانخفاض بداية من سنة 2010 لترتفع من جديد سنة 2011 لغاية 2018.

بينما عدد المناصب المفتوحة بالنسبة للموظفين الاداريين والعمال المهنيين عرف تذبذب، ففي سنة 2014 انخفض عددهم ليرتفع في سنة 2015 ويبلغ 102006 منصب ليعود للانخفاض في سنتي 2016، 2018، وهذا راجع للسياسة المتبعة من قبل الوزارة التي تركز على التوظيف في سلك الاساتذة اكثر من الاداريين.

## الفصل الثالث: واقع سياسة التوظيف في القطاع العام "دراسة حالة وزارة التربية الوطنية"

### 2/- الصعوبات التي تواجه سياسة التوظيف بوزارة التربية الوطنية:

- ✓ بطئ الأعمال وكثرة التعقيدات الإدارية بحيث قرار فتح مسابقة يتطلب موافقة الجهات العليا في الوزارة والتنسيق مع مديرية التوظيف العمومي ووزارة المالية وهذا بدوره يتطلب وقت وجهد.
- ✓ معظم الاجراءات التي تقوم بها الوزارة فيما يخص عملية التوظيف يتطلب مصادقة مصالح التوظيف العمومي، ما من شأنه ان يعرقل السير الحسن لعملية التوظيف.
- ✓ عدم وجود شفافية في الاحصائيات المتعلقة بالتوظيف، وبالتالي عدم مصادقية هذه الإحصائيات مما يحول دون تحقيق الهدف الاساسي لسياسة التوظيف وهو معالجة البطالة.
- ✓ عدم التنسيق بين مختلف القطاعات في مجال التوظيف لإيجاد حلول فعالة للحد من البطالة.

### 3/- الحلول المقترحة لنجاعة سياسة التوظيف في وزارة التربية الوطنية:

- ✓ الاعتماد على المرونة عند القيام بالأعمال الإدارية من اجل تسهيل الاجراءات وتقليل الجهد والوقت.
- ✓ ترقية تكوين العاملين بغرض زيادة فعالية الاداء.
- ✓ ضرورة اتباع استراتيجية محكمة عند فتح مسابقات التوظيف يكون الغرض منها تحقيق الجدوى والفعالية وليس تحقيق السلم الاجتماعي.
- ✓ الاعتماد على الشفافية في وضع الاحصائيات المتعلقة بالتوظيف، وتمكين جميع الباحثين من الوصول اليها بسهولة.

## الفصل الثالث: واقع سياسة التوظيف في القطاع العام "دراسة حالة وزارة التربية الوطنية"

نستنتج من خلال تطرقنا لهذا الفصل ان سياسة التوظيف في وزارة التربية الوطنية تعتمد على مصدرين في استقطاب الموارد البشرية، المصادر الداخلية والمصادر الخارجية.

خلال دراستنا لحالة وزارة التربية الوطنية تبين ان هذه الاخيرة لا تستخدم استراتيجية فعالة في التوظيف، حيث كان الهدف من هذه السياسة الابقاء على السيطرة على المجتمع وتحقيق السلم الاجتماعي من خلال فتح العديد من مسابقات التوظيف دون الحاجة اليها باعتبار ان القطاع العام لم يعد يستطيع استيعاب موظفين جدد، وهذا ما يدل على غياب ارادة ورغبة حقيقية في معالجة البطالة في الجزائر.

### الخاتمة

من خلال دراستنا لموضوع سياسة التوظيف في القطاع العام ودورها في الحد من البطالة تبين لنا بأن هذه السياسة هي جزء من السياسة العامة تلعب دورا هاما داخل المجتمع من حيث المحافظة على استقراره من خلال المساهمة في التخفيض من نسبة البطالة، حيث تعد هذه الأخيرة من بين أهم التحديات التي تواجه الحكومة الجزائرية والتي توليها اهتماما ويظهر ذلك من خلال برامجها التنموية والتي رصدت لها مبالغ ضخمة في سبيل استحداث مناصب عمل انطلاقا من برامج الإنعاش الإقتصادي ودعم النمو وتطوير النمو في الفترة ما بين (2001-2014)، حيث شهدت هذه الفترة انخفاض محسوس في معدل البطالة بفضل ارتفاع معدلات التوظيف نتيجة لارتفاع عوائد البترول، غير أن عدم استثمار الدولة في القطاعات المنتجة وارتباط الإقتصاد الوطني بعائدات النفط جعل الدولة في فترة الأزمة الاقتصادية تعتمد الى إتباع سياسة تقشفية بتجميد التوظيف، بالرغم من أن هذه السياسة التوظيفية ساهمت في التخفيف من نسبة البطالة إلا أن هذه المناصب كانت أغلبها مؤقتة ما من شأنه أن يخلق لنا نوع آخر من البطالة مستقبلا وهذا ما يدل على أن هذه السياسة جاءت بصفة غير مدروسة على المدى الطويل مما جعلها غير فعالة، كون هدف الدولة في الحد من البطالة سياسي أكثر مما هو اقتصادي ويظهر ذلك من خلال عدد المناصب المالية المفتوحة بوزارة التربية الوطنية والتي كان مبالغ فيها ما يبين رغبة الدولة في إبقاء السيطرة على المجتمع ما من شأنه تكريس التبعية.

من خلال دراستنا لهذا الموضوع توصلنا الى نتائج التالية:

-تبنّت الدولة الجزائرية في التخفيض من البطالة إستراتيجية تركز العمل غير اللائق والبطالة المقنعة وهذا من أجل تكريس التبعية ومنه شراء السلم الاجتماعي.

-عدم استثمار الدولة العوائد المالية في القطاع الاقتصادي المنتج للثروة واقتصادها التوظيف في القطاعات غير المنتجة أدى الى تفاقم نسبة البطالة وهو ما يثبت صحة الفرضية الثالثة.

-إتباع الجزائر في تخفيض البطالة وتوفير مناصب العمل على سياسة الإنفاق العام من خلال مجموعة من البرامج التنموية فبمجرد انتهاء هذه البرامج تعود معدلات البطالة للارتفاع لأن مناصب

العمل التي وفرتها اغلبها مؤقتة وقابلة للزوال على المدى الطويل وهذا ما يدل على أن هذه المناصب المستحدثة لا تعبر عن التوظيف الحقيقي.

-الحكومة الجزائرية في معالجتها للبطالة تلجأ الى حلول ترقيعية ما يدل على غياب الرغبة الحقيقية في معالجة هذه الظاهرة، بمعنى أن الدولة في معالجتها للبطالة لديها أبعاد سياسية أكثر منها إقتصادية.

-تتامي دور القطاع غير الرسمي في سوق العمل مما يضيف عدم مصداقية الإحصائيات المتعلقة بالتوظيف والبطالة.

-اقتصار التوظيف في القطاع العام مقارنة بضعف مساهمة القطاع الخاص ما خلق معدل بطالة مرتفع خاصة في فترة الأزمة الاقتصادية وهذا ما يثبت صحة الفرضية الاولى.

-عدم التنسيق بين الأطراف الفاعلة "القطاع الخاص، العام والمجتمع المدني"، في وضع السياسة العامة للتوظيف مما أدى الى عدم نجاعتها وفعاليتها، وهذا ما يثبت صحة الفرضية الثانية.

بعد معالجتنا لهذا الموضوع اقترحنا مجموعة من الحلول لنجاعة سياسة التوظيف للحد من البطالة تتمثل في :

-ضرورة إتباع إستراتيجية واضحة المعالم في التوظيف للحد من البطالة، وهذا من خلال توفير مناصب عمل دائمة عن طريق الاستثمار في القطاعات الزراعية والصناعية والسياحية المولدة لمزيد من مناصب العمل.

-التنسيق بين القطاعات " الخاص والعام " والمجتمع المدني، عند وضع السياسة العامة للتوظيف.

-وضع إحصائيات دقيقة وشفافة عن سوق العمل حتى يتم تحليلها بشكل منطقي.

-ضرورة الاعتماد على بدائل أخرى لتنويع الاقتصاد حتى يكون اقل عرضة للتقلبات الاقتصادية لاتخاذ التدابير اللازمة والفعالة للتخفيف من حدة البطالة مستقبلا.

## الخاتمة

---

-ابتعاد الحكومة الجزائرية عن معالجة البطالة من زاوية سياسية والانتقال الى اعتماد الحلول الاقتصادية الفعالة لهذه المشكلة من خلال إبراز دور القطاع الخاص.

-خلق قاعدة قانونية لتحويل القطاع غير الرسمي إلى إطاره الرسمي .

-إعادة النظر في البرامج التي تهدف الى التوظيف المؤقت وبأجور ضئيلة والذي يكرس العمل غير اللائق.

-تتمية بيئة استثمارية مولدة لرؤوس الأموال ما من شأنه زيادة الإنتاجية وخلق فرص توظيف تتناسب مع العمالة الداخلة لسوق العمل.

-ربط وتنسيق احتياجات سوق العمل مع برامج التعليم العالي والابتعاد عن التخصصات غير المطلوبة في سوق العمل.



### أولاً-المراجع باللغة العربية:

#### 1- النصوص القانونية:

1-الأمر رقم 76-57 المؤرخ في 5 جويلية 1976 المتضمن نشر الميثاق الوطني الجريدة الرسمية، ع 61.

2- الأمر 66-133 المؤرخ في 2 جوان 1966 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، الجريدة الرسمية، ع 16.

3- المرسوم الرئاسي رقم 85-59 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية، ع 13، الصادر في 23 مارس 1985.

4- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية، ع 17، الصادرة بتاريخ 21 أبريل 1990.

5- الأمر 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، الجريدة الرسمية، ع 46.

6- التعليم رقم 38، المؤرخة في 2 أوت 2008 التي تحدد المسابقات والإمتحانات والإختبارات بمختلف الرتب والأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية.

7- المرسوم التنفيذي رقم 12-194 المؤرخ في 25 أبريل 2012 الذي يحدد كيفية تنظيم المسابقات والإمتحانات والفحوص المهنية في الإدارات العمومية وإجرائها.

8- الجريدة الرسمية لوزارة التربية الوطنية، ع 58، 2009.

#### 2- المعاجم:

1-المنجد في اللغة والاعلام، لبنان، دار المشرق، ط 24، 1973.

2-المنجد في اللغة العربية المعاصرة، لبنان، دار المشرق، ط 2، 2001.

3-معجم إدارة الموارد البشرية وشؤون العاملين، عربي إنجليزي، مكتبة لبنان، ط 1، 1996.

3- الكتب:

- 1- الأشوح زينب صالح، الإطراد والبيئة ومداداة البطالة، القاهرة، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، 2003.
- 2- الجوهري السيد عبد العزيز، الوظيفة العمومية دراسة مقارنة مع التركيز على التشريع الجزائري، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، 1976.
- 3- الهيتي خالد عبد الرحيم، إدارة الموارد البشرية، الأردن، دار وائل للنشر والتوزيع، ط2، 2005.
- 4- الحاج طارق، علم الإقتصاد ونظرياته، عمان، دار صفاء للنشر والتوزيع، د،س،ن.
- 5- الحميري عباس، إدارة الخدمة الوطنية والوظيفة العامة، عمان، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، ط2.
- 6- الطائي يوسف وآخرون، الإدارة نظرة معاصرة، الكوفة، مؤسسة العيسى للطباعة والنشر، 2010.
- 7- الكبيسي عامر خضير، إدارة الموارد البشرية في الخدمة المدنية، مصر، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، ط2، 2010.
- 8- الليثي محمد علي وآخرون، مقدمة في الإقتصاد الكلي، مصر، الدار الجامعية، 1997.
- 9- السالم سعيد مؤيد، حروش صالح عادل، إدارة الموارد البشرية، الأردن، عالم الكتب الحديث للنشر والتوزيع، 2002.
- 10- السليجي ابراهيم عبد الهادي، استراتيجيات وعمليات الإدارة، الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث، د،س،ن.
- 11- السلمي علي، إدارة الموارد البشرية، مصر، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، 1997.
- 12- السريتي محمد السيد، نجا عبد الوهاب علي، النظرة الإقتصادية الكلية، مصر، الدار الجامعية، 2008.

- 13- العيسى نزار الدين، سليمان ابراهيم، الإقتصاد الكلي مبادئ وتطبيقات، عمان، دار حامد للنشر والتوزيع، ط1، 2006.
- 14- القيسي أعاد علي حمود، الوجيز في القانون الإداري، عمان، دار وائل، ط1، 1988.
- 15- القرشي مدحت، إقتصاديات العمل، عمان، دار وائل للنشر والتوزيع، ط1، 2007.
- 16- الشريف شمس الدين، الجدارة في تقلد الوظائف العمومية بين النظرية والتطبيق، الجزائر، دار الجامعة الجديدة، 2014.
- 17- بلوط حسن ابراهيم، إدارة الموارد البشرية من منظور إستراتيجي، لبنان، دار المنهل اللبناني، ط1، 2002.
- 18- بربر كمال، إدارة الموارد البشرية اتجاهات وممارسات، لبنان، دار المنهل اللبناني، ط1، 2008.
- 19- بن شهرة مدني، الإصلاح الإقتصادي وسياسة التشغيل التجربة الجزائرية، الأردن، دار حامد للنشر والتوزيع، 2008.
- 20- جمال الدين سامي، التنظيم الإداري للوظيفة العامة، الاسكندرية، دار الجامعة الجديدة للنشر، 1990.
- 21- جعفر محمد أنس أشرف، التنظيم الدستوري للوظيفة العامة دراسة مقارنة، دب،ن، دار الجامعة الجديدة، 2011.
- 22- زكي رمزي، الإقتصاد السياسي للبطالة تحليل لأخطر مشكلات الرأسمالية المعاصرة، الكويت، سلسلة عالم المعرفة، 1998.
- 23- حباني رشيد، دليل الموظف والوظيفة العمومية دراسة تحليلية لأحكام الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجزائر، دار النجاح، 2012.

- 24- منصور أحمد منصور، المبادئ العامة في إدارة تخطيط القوى العاملة، الكويت، وكالة المطبوعات، 1975.
- 25- مقدم سعيد، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، 2010.
- 26- نجا عبد الوهاب علي، مشكلة البطالة وأثر برنامج الإصلاح عليها، الإسكندرية، الدار الجامعية، 2005.
- 27- سواكر عبد الحكيم، الوظيفة العمومية في الجزائر دراسة تحليلية على ضوء آراء الفقهاء واجتهاد القضاء الإداريين، د، ب، ن: مطبعة مزاوي الوادي، ط1، 2011.
- 28- سليمان مصطفى وآخرون، مبادئ الإقتصاد الكلي، الأردن: دار المسيرة للنشر والتوزيع، 2000.
- 29- سلطان أنور محمد السعيد، إدارة الموارد البشرية، الإسكندرية: دار الجامعة الجديدة للنشر، 2003.
- 30- عباس محمد سهيلة، إدارة الموارد البشرية مدخل إستراتيجي، الأردن، دار وائل للنشر، ط2، 2006.
- 31- عبد الباقي صلاح الدين، الإتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية، د، ب، ن، دار الجامعة الجديدة، 2002.
- 32- عبد السميع السيد أسامة، مشكلة البطالة في المجتمعات العربية والإسلامية، مصر، دار الفكر الجامعي، ط1، 2008.2.
- 33- عبد العال أحمد جليبي صبري، نظام الجدارة في تولية الوظائف العمومية، مصر، دار الجامعة الجديدة، 2008.
- 34- عبد القادر محمد علاء الدين، البطالة أساليب المواجهة لدعم السلم الإجتماعي والأمن القومي في ظل العولمة وتحديات الإصلاح الإقتصادي، الإسكندرية، منشأة المعارف، 2003.

- 35- عبيدات محمد، أبو نصار محمد مبيضين عقلة، منهجية البحث العلمي القواعد والمراحل والتطبيقات، عمان، دار وائل للنشر، ط2، 1999.
- 36- عدون دادي ناصر، العايب عبد الرحمان، البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للإقتصاد من خلال حالة الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، 2011.
- 37- عيسى نزار سعد الدين، قطف ابراهيم سلمان، الإقتصاد الكلي، الأردن، دار حامد، 2007.
- 38- عليش محمد ماهر، إدارة الموارد البشرية، الكويت، وكالة المطبوعات، 1979.
- 39- فينيش محمد الصالح، ملخص محاضرات في الوظيفة العمومية، جامعة الجزائر، كلية الحقوق، ط3، 2010، 2011.
- 40- قاسم محمد أنس، مذكرات في الوظيفة العامة، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، 2010.
- 41- خرفي هاشمي، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، 2010.
- 42- الظاهر محمد عبد الله، الضرورات التي تفرضها سياسة الخصخصة في مجال علاقات العمل، بيروت، منشورات الحلبي الحقوقية، ط1، 2004.
- 4/ - المجالات والدراسات:
- 1- الجواد أحمد عادل، البطالة والجريمة، مجلة الأمن والحياة، ع178، سبتمبر 2005.
- 2- الحاج حسن، مؤشرات سوق العمل سلسلة خبر التنمية، المعهد العربي للتخطيط، ع16، الكويت، أفريل، 2003.
- 3- العابد سميرة، عباذ زهية، ظاهرة البطالة في الجزائر بين الواقع والطموحات، مجلة الباحث، ع11.
- 4- الغيطاني ابراهيم، سياسة النقشف في مصر، مبررات التطبيق وضوابط النجاح، مركز الدراسات والمعلومات، ديسمبر 2012.

- 5- بلقايد ثورية، بن زاير مبارك، البطالة والقطاع الغير الرسمي في الجزائر، مجلة البشائر الاقتصادية، ع6، 2016.
- 6- بن حسين ناجي، مباركي محمد الهادي، عيساوي عبد الحليم، البطالة في الجزائر دراسة تحليلية، مجلة الاقتصاد والمجتمع، ع1، 2002.
- 7- حيمور مصطفى، محمود محمد عيسى، قياس وتحليل معدلات البطالة في الجزائر دراسة تحليلية في الفترة 2000-2016، مجلة دفاتر إقتصادية، م10، ع2، ديسمبر 2018.
- 8- حلومي حكيم، ربوع النفط بين لعنة الموارد، الفساد الإقتصادي وتداعيات الأزمة الحالية قراءة تحليلية في أوجه النفط السلبية في الجزائر، مجلة ميلاف للبحوث والدراسات، ع5، جوان 2017.
- 9- حسين سعيد عيادة، البطالة في الإقتصاد العراقي أسبابها وسبل معالجتها، مجلة جامعة الأنبار للعلوم الإقتصادية والإدارية، مجلد4، ع8، 2012.
- 10- كويحل فاروق، السياسات الجزائرية والإجتماعية والإقتصادية لمواجهة البطالة، حوليات جامعة الجزائر1، ج1، ع32، 2018.
- 11- مزيان أمينة، عماروش إيمان خديجة، دعم وتشجيع المقاولاتية كأبرز آلية للقضاء على البطالة، مجلة الريادة لإقتصاديات الأعمال، م4، ع2، جوان 2018.
- 12- مولاي لخضر عبد الرزاق، تقييم أداء سياسات الشغل في الجزائر 2000-2011، مجلة الباحث، ع10، 2014.
- 13- ملجخ سليم، محددات البطالة في الجزائر دراسة تطبيقية، مجلة جامعة الشارقة للعلوم الإنسانية والإجتماعية، م13، ع2.
- 14- عبد القادر محمد عبد القادر، نحو مفهوم علمي للبطالة مع التطبيق على مصر، مجلة كلية التجارة للبحوث العلمية، ع1، مارس 1990.
- 15- عمارة البشير، آثار الأزمة النفطية على البطالة 2014-2017، مجلة مجاميع المعرفة، ع6، 2018.

- 16- قطوش رزق، بن لوكيل رمضان، تقلبات أسعار وتأثيرها على سوق العمل في الجزائر مقارنة تحليلية، مجلة إقتصاديات شمال إفريقيا، ع17، 2017.
- 17- ريوح ياسين، طبيعة الوظيفة العمومية في الإسلام، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، ع19، 2015.
- 18- رميني جمال، إصلاح منظومة الوظيفة العمومية في الجزائر خيار تنظيمي أم حتمية إجتماعية، مجلة العلوم الإنسانية والإقتصادية، ع31، ديسمبر 2017.
- 19- شلوف فريدة، واقع البطالة وسوق الشغل في الجزائر الأسباب والتحديات، مجلة الباحث الإجتماعية، ع13، 2017.
- 5- الرسائل والأطروحات:
- أ- الأطروحات:
- 1- الشعبي أحمد محمد سيف، سوق العمل في الجمهورية اليمنية، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة حلوان، مصر، 2008.
- 2- درواسي مسعود، السياسة المالية ودورها في تحقيق التوازن الإقتصادي حالة الجزائر 1990-2004، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة الجزائر، كلية العلوم الإقتصادية وعلوم التسيير، 2004.
- 3- سلاطنية بلقاسم، التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة الجزائر، 1996.
- 4- تيشات سلوى، آفاق الوظيفة العمومية الجزائرية في ظل تطبيق المناجمنت العمومي الجديد بالنظر إلى بعض التجارب الأجنبية، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة بومرداس، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية والتسيير، 2014-2015.

ب- الرسائل:

- 5- العبادي أحمد، أثر التكوين على تنمية الموارد البشرية في قطاع الوظيف العمومي دراسة حالة المدرسة الوطنية للمناجمت وإدارة الصحة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة وهران، كلية العلوم الإقتصادية، وعلوم التسيير، تخصص إدارة الموارد البشرية، 2012-2013.
- 6- بوراش شافية، سياسة التوظيف في ظل إصلاح الوظيفة العامة في الجزائر 2005-2007، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الجزائر بن يوسف بن خدة، كلية العلوم السياسية والإعلام، فرع تنظيم سياسي وإداري، لبنان، دار المشرق، ط2، 2001.
- 7- جباري عبد الرزاق، آثار سياسة التشغيل على التنمية المستدامة في الجزائر خلال 2001-2012، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة فرحات عباس سطيف، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير 2014-2015.
- 8- حمداش شهيرة، سياسة التوظيف في الإدارة العمومية، رسالة ماجستير في العلوم السياسية والعلاقات الدولية، جامعة الجزائر، قسم التنظيم الإداري والسياسي، 2000-2001.
- 9- كبير سليمة أشرف، الإستجابة لضغط البطالة لدى المتخرج الجامعي، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الجزائر، 2004-2005.
- 10- مازن محمد، الأسطل محمد، العوامل المؤثرة على معدل البطالة في فلسطين، رسالة ماجستير في إقتصاديات التنمية، الجامعة الإسلامية، كلية التجارة، 2014.
- 11- مسعودي زكرياء، واقع سياسة التشغيل من خلال الإصلاحات الإقتصادية بالجزائر خلال الفترة 1990-2010، رسالة ماجستير غير منشورة، المركز الجامعي الوادي، معهد العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، 2011-2012.
- 12- عقون سليم، أثر المتغيرات الإقتصادية على معدل البطالة، دراسة قياسية تحليلية حالة الجزائر، رسالة ماجستير، جامعة فرحات عباس سطيف، كلية العلوم الإقتصادية وعلوم التسيير، تخصص تقنيات كمية 2009-2010.

- 13- عقون شراف، سياسات تسيير الموارد البشرية بالجماعات المحلية دراسة حالة بولاية ميلة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة قسنطينة، 2007.
- 14- قنيدرة سمية، دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحد من ظاهرة البطالة دراسة ميدانية بولاية قسنطينة، رسالة ماجستير جامعة منتوري قسنطينة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، قسم علوم التسيير، فرع الموارد البشرية، 2009-2010.
- 15- قرش عبد القادر، دراسة سياسة التوظيف وتكاليفها في الجزائر، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية وقسم التسيير، 1997.
- 16- شبوطي حكيم، دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تحقيق الشغل، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الجزائر، معهد العلوم الاقتصادية، 2007.
- 17- تيشات سلوى، أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية، دراسة حالة جامعة أحمد بوقرة بومرداس، رسالة ماجستير، جامعة بومرداس، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، قسم تسيير المنظمات، 2010.
- 18- غرزي سليمة، دراسة قياسية لمشكلة البطالة في الجزائر، رسالة ماجستير، جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان، 2008.
- 6- الأعمال والملتقيات:
- 1- بوهزة محمد، براج صباح، أثر الإستثمارات العمومية على متغيرات مربع كالدور للإقتصاد الجزائري، المؤتمر الدولي حول تقييم برامج الإستثمارات العامة وانعكاساتها على التشغيل والإستثمار والنمو الإقتصادي خلال الفترة 2000-2001، جامعة سطيف، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، 11 ديسمبر 2013.
- 2- بن عيسى كمال الدين، أثر الإنفاق العام على الدخل والتوظيف وتوزيع الدخل ومستوى الأسعار في الجزائر، مؤتمر دولي حول تقييم أثار وبرامج الإستثمارات العامة وانعكاساتها على التشغيل والإستثمار والنمو الإقتصادي 2001-2004، جامعة سطيف، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، 12/11 مارس 2013.

3- براق محمد، بوسبعين تسعديت، أسباب إنتشار البطالة واجراءات مواجهتها في الجزائر، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، ملتقى حول إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، المسيلة 16/15 نوفمبر 2011.

4- طشطوش هايل عبد المول، البطالة المسببات والآثار رؤية إقتصادية إسلامية للعلاج، ملتقى دولي حول إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، المسيلة 16/15 نوفمبر 2011.

5- مشيمش نجاه، بن عبيد فريد، البطالة في الفكر الإقتصادي والآثار السلبية لها، مداخلة ضمن الملتقى الدولي حول إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة المسيلة 16/15 نوفمبر 2011.

6- سليمان أحمد، السياسة العامة في مجال التشغيل ومكافحة البطالة في الجزائر، ملتقى علمي حول السياسات العامة ودورها في بناء الدولة وتنمية المجتمع، جامعة الطاهر مولاي سعيدة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، 27/26 أبريل 2009.

7- رحالي بلقاسم، الإستثمار العمومي والتشغيل والبطالة في الجزائر دراسة تحليلية قياسية 1970-2013، جامعة محمد البشير الإبراهيمي برج بوعريريج، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية والتسيير.

8- شليل عبد اللطيف، بن عزة محمد، دور السياسات العمومية في ترقية قطاع الشغل والقضاء على البطالة في الجزائر خلال الفترة 1990-2010، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، ملتقى حول إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة مسيلة 16/15 نوفمبر 2011.

7/- المواقع الإلكترونية:

1-إتحاد المصارف العربية، "البطالة في العالم العربي"، إدارة الدراسات والبحوث

. <https://www.uabonline.org/ar/researcheconomic>

8- المقابلات:

1- صياد فريد، مدير تسيير الموارد البشرية بالإدارة المركزية لوزارة التربية الوطنية.

ثانيا - المراجع باللغة الأجنبية:

1-Chale debbech, **la fonction publique en europe**.paris.1957.

2-dimitrie weisse pierre morin , **pratique de la fonction personnelle**, paris,  
les édition d'organisation, 1982.

3- jean griot, **le recrutement méthodique du personnel entreprise  
moderne**, paris, 1979.



## قائمة الملاحق

ميزانية التسيير لسنة 2013.

العناوين	المناصب المسجلة 2012	المناصب الاضافية او المحذوفة	المناصب المسجلة 1/1/2013	مناصب الدخول المدرسي 2012/2013	مجموع المناصب المسجلة 2013
الفرع الجزئي الاول المصالح المركزية - الادارة المركزية	635	0	635	0	635
- المدرسة الدولية الجزائرية بفرنسا	3	0	3	0	3
- معاهد تكوين معلمي المدرسة الاساسية	639	99	802	0	802
- المعهد الوطني لتكوين مستخدمي التربية وتحسين مستواهم	80	0	80	0	80
- المعهد الوطني للبحث في التربية	99	0	99	0	99
- الديوان الوطني لمحو الامية وتعليم الكبار	370	0	370	0	370
- الديوان الوطني للتعليم والتكوين عن بعد	598	0	598	0	598
- مركز التموين وصيانة الاجهزة والوسائل التعليمية	246	0	246	0	246
- الديوان الوطني للائتحنانات والمسابقات	275	0	275	0	275
- المركز الوطني للوثائق البيداغوجية	104	0	104	0	104
- المرصد الوطني للتربية	45	0	45	0	45

## قائمة الملاحق

50	0	50	0	50	والتكوين - المركز الوطني البيداغوجي اللغوي لتعليم تمازيغت
66	0	66	0	66	- المركز الوطني لادماج الابتكارات البيداغوجية وتتمية تكنولوجيات الاعلام والاتصال في التربية .
7	0	7	0	7	- المجلس الوطني للتربية والتكوين
3.380	0	3.380	109	3.271	مجموع الفرع الجزئي I
14.495	0	14.495	0	14.495	الفرع الجزئي الثاني المصالح المركزية التابعة للدولة
14.495	0	14.495	0	14.495	مجموع الفرع الجزئي II
324.274	1851	322.423	-20	322.443	الفرع الجزئي الثالث * مؤسسات التعليم الاساسي - الموظفون المدرسون
97.967	0	97967	-148	98.115	- الموظفون الاداريون * مؤسسات التعليم الثانوي
94.795	2.458	92.337	0	92.337	- الموظفون المدرسون
54.048	0	54.048	0	54.048	- الموظفون الاداريون
371084	4309	566775	-168	566.943	مجموع الفرع الجزئي III
588999	4.309	584.650	-59	584709	مجموع المناصب المفتوحة

## قائمة الملاحق

- وزارة التربية الوطنية "توزيع تعداد المدرسين والمتربصين حسب المصالح"

العناوين	المناصب المسجلة 2013	المناصب المحولة	مجموع المناصب المسجلة الى غاية 1/1/2014	مناصب الدخول المدرسي 2015/2014	مجموع المناصب المسجلة لسنة 2014
الفرع الجزئي الاول المصالح المركزية - الادارة المركزية - المدرسة الدولية الجزائرية بفرنسا	635 3		635 3		635 3
- معاهد تكوين معلمي المدرسة الاساسية وتحسين مستواهم	253	-2	251		251
- الموظفين الاداريون والعمال المهنيون	549	-68	481		481
- المعهد الوطني لتكوين مستخدمي التربية وتحسين مستواهم	80		80		80
- المعهد الوطني للبحث في التربية	99		99		99
- الديوان الوطني لمحو الامية وتعليم الكبار	370		370		370
- الديوان الوطني للتعليم والتكوين عن بعد	598		598		598
- مركز التموين وصيانة التجهيزات والوسائل التعليمية	246		246		246

## قائمة الملاحق

273		273	-2	275	- الديوان الوطني للامتحانات والمسابقات
104		104		104	- المركز الوطني للوثائق البيداغوجية
45		45		45	- المرصد الوطني للتربية والتكوين
50		50		50	- المركز الوطني البيداغوجي واللغوي لتعليم تمازيغت
82	0	82	0	82	- المركز الوطني لإدماج الابتكارات البيداغوجية وتتمية تكنولوجيات الاعلام والاتصال في التربية
7	0	7	0	7	- المجلس الوطني للتربية والتكوين
3.374	0	3.374	100	3.274	مجموع الفرع الجزئي الاول
13.726	0	13.726	0	13.726	الفرع الجزئي الثاني المصالح المركزية التابعة للدولة
13.726	0	13.726	0	13.726	مجموع الفرع الجزئي الثاني
300.219	1.242	298.977	-55	299.032	الفرع الجزئي الثالث * مؤسسات التعليم الاساسي - الموظفون المدرسون
109.940	0	109.940	-5	109.945	- الموظفون الاداريون * مؤسسات التعليم الثانوي
68.803	1.435	67.368	0	67.368	- الموظفون المدرسون
58.943	0	58.943	0	58.943	- الموظفون الاداريون
537.905	2.677	535.228	-60	535.288	مجموع الفرع الجزئي الثالث
555.005	2.677	552.328	40	584709	مجموع المناصب المفتوحة

## قائمة الملاحق

العناوين	المناصب المسجلة 2012	المناصب الاضافية المحدوفة او	المناصب المسجلة 1/1/2013	مناصب الدخول المدرسي 2012/2013	مجموع المناصب المسجلة 2013
الفرع الجزئي الاول المصالح المركزية - الادارة المركزية	658	0	658	0	658
-المدرسة الدولية الجزائرية بفرنسا	3	0	3	0	3
- معاهد تكوين معلمي المدرسة الاساسية	712	0	712	0	712
- المعهد الوطني لتكوين مستخدمي التربية وتحسين مستواهم	96	0	96	0	96
- المعهد الوطني للبحث في التربية	107	0	107	0	107
- الديوان الوطني لمحو الامية وتعليم الكبار	231	194	425	0	425
- الديوان الوطني للتعليم والتكوين عن بعد	424	0	424	0	424
- مركز التموين وصيانة الاجهزة والوسائل التعليمية	255	0	255	0	255
- الديوان الوطني للائتحانات والمسابقات	275	0	275	0	275
- المركز الوطني للوثائق البيداغوجية	110	0	110	0	110
- المرصد الوطني للتربية والتكوين	15	0	15	0	15
	55	0	55	0	55

## قائمة الملاحق

82	0	82	0	82	- المركز الوطني البيداغوجي اللغوي لتعليم تمازيغت
7	0	7	0	7	- المركز الوطني لادماج الابتكارات البيداغوجية وتتمية تكنولوجيات الاعلام والاتصال في التربية . - المجلس الوطني للتربية والتكوين
3.274	0	3.274	244	3.030	مجموع الفرع الجزئي ا
12.779	0	12.779	0	12.779	الفرع الجزئي الثاني المصالح المركزية التابعة للدولة
12.779	0	12.779	0	12.779	مجموع الفرع الجزئي II
284.992	0	284.992	500	284.492	الفرع الجزئي الثالث * مؤسسات التعليم الاساسي - الموظفون المدرسون
93.930	0	93.930	402	93.528	- الموظفون الاداريون
64.667	0	64.667	900	63.767	* مؤسسات التعليم الثانوي - الموظفون المدرسون
53.349	0	53.349	0	53.349	- الموظفون الاداريون
496.938	0	496.938	2.068	494.870	مجموع الفرع الجزئي III
512.747	0	512.747	2.095	510.652	مجموع المناصب المفتوحة

## قائمة الملاحق

العناوين	المناصب المسجلة 2006	المناصب الاضافية او المحذوفة	المناصب المسجلة 1/1/2007	مناصب الدخول المدرسي 2008/2007	مجموع المناصب المسجلة 2007
الفرع الجزئي الاول المصالح المركزية - الادارة المركزية	658	0	658	0	658
-المدرسة الدولية الجزائرية بفرنسا	3	0	3	0	3
- معاهد تكوين معلمي المدرسة الاساسية	712	0	712	0	712
- المعهد الوطني لتكوين مستخدمي التربية وتحسين مستواهم	96	0	96	0	96
- المعهد الوطني للبحث في التربية	107	0	107	0	107
- الديوان الوطني لمحو الامية وتعليم الكبار	231	0	231	0	231
- الديوان الوطني للتعليم والتكوين عن بعد	424	0	424	0	424
- مركز التموين وصيانة الاجهزة والوسائل التعليمية	255	0	255	0	255
- الديوان الوطني للائتحنانات والمسابقات	275	0	275	0	275
- المركز الوطني للوثائق البيداغوجية	110	0	110	0	110
- المرصد الوطني للتربية والتكوين	15	0	15	0	15
- المركز الوطني	55	0	55	0	55

## قائمة الملاحق

82	0	82	27	55	البيداغوجي اللغوي لتعليم تمازيغت
7	0	7	0	7	- المركز الوطني لادماج الابتكارات البيداغوجية وتتمية تكنولوجيات الاعلام والاتصال في التربية . - المجلس الوطني للتربية والتكوين
3.030	0	3.030	27	3.003	مجموع الفرع الجزئي ا
12.779	0	12.779	0	12.779	الفرع الجزئي الثاني المصالح المركزية التابعة للدولة
12.779	0	12.779	0	12.779	مجموع الفرع الجزئي II
284.992	0	284.992	500	284.492	الفرع الجزئي الثالث * مؤسسات التعليم الاساسي - الموظفون المدرسون
93.930	0	93.930	402	93.528	- الموظفون الاداريون
64.667	0	64.667	900	63.767	* مؤسسات التعليم الثانوي - الموظفون المدرسون
53.349	0	53.349	266	53.083	- الموظفون الاداريون
496.938	0	496.936	2.068	494.870	مجموع الفرع الجزئي III
512.747	0	512.747	2.095	510.652	مجموع المناصب المفتوحة

## قائمة الملاحق

العناوين	المناصب المسجلة 2005	المناصب الاضافية او المحذوفة	المناصب المسجلة 1/1/2006	مناصب الدخول المدرسي 2007/2006	مجموع المناصب المسجلة 2006
الفرع الجزئي الاول المصالح المركزية - الادارة المركزية	655	3	658	0	658
- المدرسة الدولية الجزائرية بفرنسا	3	0	3	0	3
- المعهد الوطني لتكوين مستخدمي التربية وتحسين مستواهم	712	0	712	0	712
- المعهد الوطني للبحث في التربية	135	-28	107	0	107
- الديوان الوطني لمحو الامية وتعليم الكبار	231	0	231	0	231
- الديوان الوطني للتعليم والتكوين عن بعد	424	0	425	0	424
- مركز التموين وصيانة الاجهزة والوسائل التعليمية	255	0	255	0	255
- الديوان الوطني للائتحانات والمسابقات	275	0	275	0	275
- المركز الوطني للوثائق البيداغوجية	110	0	110	0	110
- المرصد الوطني للتربية والتكوين	15	0	15	0	15
- المركز الوطني البيداغوجي اللغوي لتعليم	15	40	55	0	55
تمازيغت	15	40	55	0	55

## قائمة الملاحق

7	0	7	0	7	- المركز الوطني لادماج الابتكارات البيداغوجية وتنمية تكنولوجيات الاعلام والاتصال في التربية . - المجلس الوطني للتربية والتكوين
3003	0	3003	55	2948	مجموع الفرع الجزئي I
12.779	0	12.779	15	12.764	الفرع الجزئي الثاني المصالح المركزية التابعة للدولة
12.779	0	12.779	0	12.746	مجموع الفرع الجزئي II
282492	0	282492	527	281965	الفرع الجزئي الثالث * مؤسسات التعليم الاساسي - الموظفون المدرسون
90278	0	90278	1053	89225	- الموظفون الاداريون
63767	0	63767	273	63494	* مؤسسات التعليم الثانوي - الموظفون المدرسون
5333	0	51333	457	50876	- الموظفون الاداريون
487870	0	487870	2310	485560	مجموع الفرع الجزئي III
503652	0	503652	2380	501270	مجموع المناصب المفتوحة

## قائمة الملاحق

العناوين	المناصب المسجلة 2003	المناصب الاضافية او المحذوفة	المناصب المسجلة 1/1/2004	مناصب الدخول المدرسي 2004/2003	مجموع المناصب المسجلة 2004
الفرع الجزئي الاول المصالح المركزية - الادارة المركزية -المدرسة الدولية الجزائرية بفرنسا	655	0	658	0	658
	3	0	3	0	3
- معاهد تكوين معلمي المدرسة الاساسية	764	0	712	0	712
- المعهد الوطني لتكوين مستخدمي التربية وتحسين مستواهم	96	0	96	0	96
- المعهد الوطني للبحث في التربية	135	0	107	0	107
- الديوان الوطني لمحو الامية وتعليم الكبار	231	0	231	0	231
- الديوان الوطني للتعليم والتكوين عن بعد	424	0	424	0	424
- مركز التموين وصيانة الاجهزة والوسائل التعليمية	255	0	255	0	255
- الديوان الوطني للائتحنانات والمسابقات	275	0	275	0	275
- المركز الوطني للوثائق البيداغوجية	110	0	110	0	110
مجموع الفرع الجزئي ا	2948	0	2948	0	2948
الفرع الجزئي الثاني المصالح المركزية التابعة	12.746	0	12.746	0	12.764

## قائمة الملاحق

					للدولة
12.764	0	12.764	0	12.764	مجموع الفرع الجزئي II
الفرع الجزئي الثالث					
* مؤسسات التعليم الاساسي					
280.965	0	280.965	0	280.965	- الموظفون المدرسون
88.725	0	88.725	0	88.725	- الموظفون الاداريون
* مؤسسات التعليم الثانوي					
61.154	0	61.154	0	61.154	- الموظفون المدرسون
50.716	0	50.716	0	50.716	- الموظفون الاداريون
481.560	0	481.560	0	481.560	مجموع الفرع الجزئي III
497.272	0	497.272	0	497.272	مجموع المناصب المفتوحة

## قائمة الملاحق

العناوين	المناصب المسجلة 2011	المناصب الاضافية او المحذوفة	المناصب المسجلة 1/1/2012	مناصب الدخول المدرسي 2012/2011	مجموع المناصب المسجلة 2012
الفرع الجزئي الاول المصالح المركزية - الادارة المركزية	635	0	635	0	635
-المدرسة الدولية الجزائرية بفرنسا	3	0	3	0	3
- معاهد تكوين معلمي المدرسة الاساسية	655	38	693	0	693
- المعهد الوطني لتكوين مستخدمي التربية وتحسين مستواهم	80	0	80	0	80
- المعهد الوطني للبحث في التربية	99	0	99	0	99
- الديوان الوطني لمحو الامية وتعليم الكبار	170	0	170	0	170
- الديوان الوطني للتعليم والتكوين عن بعد	598	0	598	0	598
- مركز التموين وصيانة الاجهزة والوسائل التعليمية	246	0	246	0	246
- الديوان الوطني للائتحنانات والمسابقات	275	0	275	0	275
- المركز الوطني للوثائق البيداغوجية	104	0	104	0	104
- المرصد الوطني للتربية والتكوين	45	0	45	0	45
- المركز الوطني	50	0	50	0	50

## قائمة الملاحق

66	0	66	0	66	البيداغوجي اللغوي لتعليم تمازيغت
7	0	7	0	7	- المركز الوطني لادماج الابتكارات البيداغوجية وتتمية تكنولوجيات الاعلام والاتصال في التربية . - المجلس الوطني للتربية والتكوين
3.271	0	3.271	38	3.233	مجموع الفرع الجزئي ا
13.913	0	13.913	0	13.913	الفرع الجزئي الثاني المصالح المركزية التابعة للدولة
13.913	0	13.913	0	13.913	مجموع الفرع الجزئي II
323.443	1.603	321.840	-52	321.892	الفرع الجزئي الثالث * مؤسسات التعليم الاساسي
96.299	0	96.299	-1.161	97.660	- الموظفون المدرسون - الموظفون الاداريون
86.113	1.720	84.393	0	84.393	* مؤسسات التعليم الثانوي
52615	0	52615	-847	53.462	- الموظفون المدرسون - الموظفون الاداريون
558.470	3.323	555.147	-2.260	557.407	مجموع الفرع الجزئي III
575.654	3.323	572.331	-02.222	574.553	مجموع المناصب المفتوحة

قائمة الملاحق

العناوين	المناصب المسجلة 2010	المناصب الاضافية او المحذوفة	المناصب المسجلة 1/1/2011	مناصب الدخول المدرسي 2011/2010	مجموع المناصب المسجلة 2011
الفرع الجزئي الاول المصالح المركزية - الادارة المركزية -المدرسة الدولية الجزائرية بفرنسا	635	0	635	0	635
	3	0	3	0	3
- معاهد تكوين معلمي المدرسة الاساسية	668	-13	655	0	655
- المعهد الوطني لتكوين مستخدمي التربية وتحسين مستواهم	80	0	80	0	80
- المعهد الوطني للبحث في التربية	99	0	99	0	99
- الديوان الوطني لمحو الامية وتعليم الكبار	408	-38	370	0	370
- الديوان الوطني للتعليم والتكوين عن بعد	598	0	598	0	598
- مركز التموين وصيانة الاجهزة والوسائل التعليمية	246	0	246	0	246
- الديوان الوطني للائتحنانات والمسابقات	275	0	275	0	275
- المركز الوطني للوثائق البيداغوجية	104	0	104	0	104
- المرصد الوطني للتربية والتكوين	45	0	45	0	45
- المركز الوطني	50	0	50	0	50

## قائمة الملاحق

66	0	66	0	66	البيداغوجي اللغوي لتعليم تمازيغت
7	0	7	0	7	- المركز الوطني لادماج الابتكارات البيداغوجية وتتمية تكنولوجيات الاعلام والاتصال في التربية . - المجلس الوطني للتربية والتكوين
3.233	0	3.233	-51	3.284	مجموع الفرع الجزئي ا
13.416	0	13.416	38	13.378	الفرع الجزئي الثاني المصالح المركزية التابعة للدولة
13.416	0	13.416	38	13.378	مجموع الفرع الجزئي II
304.384	1.667	302.717	168	302.549	الفرع الجزئي الثالث * مؤسسات التعليم الاساسي - الموظفون المدرسون
95.993	0	95.993	-929	96.922	- الموظفون الاداريون
77.278	2.015	75.263	-168	75.431	* مؤسسات التعليم الثانوي - الموظفون المدرسون
52.150	0	52.150	-411	52.561	- الموظفون الاداريون
529.805	3.682	526.123	1.340	527.463	مجموع الفرع الجزئي III
546.454	3.682	542.772	1.353	544.125	مجموع المناصب المفتوحة

## قائمة الملاحق

العناوين	المناصب المسجلة 2009	المناصب الاضافية او المحذوفة	المناصب المسجلة 1/1/2010	مناصب الدخول المدرسي 2010/2009	مجموع المناصب المسجلة 2010
الفرع الجزئي الاول المصالح المركزية - الادارة المركزية	658	-40	618	0	618
-المدرسة الدولية الجزائرية بفرنسا	3	0	3	0	3
- معاهد تكوين معلمي المدرسة الاساسية	712	-44	688	0	688
- المعهد الوطني لتكوين مستخدمي التربية وتحسين مستواهم	96	-16	80	0	80
- المعهد الوطني للبحث في التربية	107	-8	99	0	99
- الديوان الوطني لمحو الامية وتعليم الكبار	425	-17	408	0	408
- الديوان الوطني للتعليم والتكوين عن بعد	484	-32	452	0	452
- مركز التموين وصيانة الاجهزة والوسائل التعليمية	255	-9	246	0	246
- الديوان الوطني للامتحانات والمسابقات	325	-50	275	0	275
- المركز الوطني للوثائق البيداغوجية	110	-6	104	0	104
- المركز الوطني البيداغوجي اللغوي لتعليم	55	-5	50	0	50
تمازيغت	82	-16	66	0	66

## قائمة الملاحق

7	0	7	0	7	- المركز الوطني لادماج الابتكارات البيداغوجية وتنمية تكنولوجيات الاعلام والاتصال في التربية . - المجلس الوطني للتربية والتكوين
3.121	0	3.121	-253	3.374	مجموع الفرع الجزئي ا
13.378	0	13.378	-558	13.936	الفرع الجزئي الثاني المصالح المركزية التابعة للدولة
13.378	0	13.378	-558	13.936	مجموع الفرع الجزئي II
300.219	0	300.219	0	300.219	الفرع الجزئي الثالث * مؤسسات التعليم الاساسي - الموظفون المدرسون
94.486	0	94.486	-21.854	116.340	- الموظفون الاداريون
70.436	0	70.436	0	70.436	* مؤسسات التعليم الثانوي - الموظفون المدرسون
50.713	0	50.713	-11.923	62.636	- الموظفون الاداريون
518.523	2.669	515.854	-33.777	549.631	مجموع الفرع الجزئي III
535.022	2.669	532.353	-34.588	566.941	مجموع المناصب المفتوحة

## قائمة الملاحق

العناوين	المناصب المسجلة 2008	المناصب الاضافية او المحذوفة	المناصب المسجلة 1/1/2009	مناصب الدخول المدرسي 2010/2009	مجموع المناصب المسجلة 2010
الفرع الجزئي الاول المصالح المركزية - الادارة المركزية	658	0	658	0	658
-المدرسة الدولية الجزائرية بفرنسا	3	0	3	0	3
- معاهد تكوين معلمي المدرسة الاساسية	712	0	712	0	712
- المعهد الوطني لتكوين مستخدمي التربية وتحسين مستواهم	96	0	96	0	96
- المعهد الوطني للبحث في التربية	107	0	107	0	107
- الديوان الوطني لمحو الامية وتعليم الكبار	425	0	425	0	425
- الديوان الوطني للتعليم والتكوين عن بعد	424	0	424	0	424
- مركز التموين وصيانة الاجهزة والوسائل التعليمية	255	0	255	0	255
- الديوان الوطني للائتحنانات والمسابقات	325	0	325	0	325
- المركز الوطني للوثائق البيداغوجية	110	0	110	0	110
- المرصد الوطني للتربية والتكوين	15	0	15	0	15
- المركز الوطني	55	0	55	0	55

## قائمة الملاحق

---

				البيداغوجي اللغوي لتعليم تمازيغت
--	--	--	--	-------------------------------------

الفهرس

شكر وتقدير

الإهداء

مقدمة .....	ص 1-9
الفصل الأول: الإطار النظري والمفاهيمي للدراسة.....	ص 10
المبحث الأول: ماهية الوظيفة العمومية في الجزائر.....	ص 11
1- تعريف الوظيفة العمومية.....	ص 11-13
2- إيديولوجيات الوظيفة العمومية.....	ص 13-16
3- مراحل تطور الوظيفة العمومية في الجزائر.....	ص 16-23
4- المبادئ العامة للإلتحاق بالوظيفة العمومية في الجزائر.....	ص 23-25
المبحث الثاني: ماهية سياسة التوظيف.....	ص 27
1- مفهوم سياسة التوظيف.....	ص 28-31
2- أهمية وأهداف سياسة التوظيف.....	ص 31-34
3- العوامل المؤثرة في سياسة التوظيف.....	ص 34-36
4- الصعوبات التي تواجه سياسة التوظيف.....	ص 37-38
المبحث الثالث: ماهية البطالة .....	ص 39
1- مفهوم البطالة .....	ص 40-42
2- قياس البطالة وأنواعها.....	ص 43-47
3- البطالة في الفكر الإقتصادي.....	ص 48-52
4- أسباب البطالة وآثارها.....	ص 53-56

الفصل الثاني: إستراتيجية التوظيف في القطاع العام وأهميتها في معالجة البطالة في الجزائر 2004-  
2018.....ص58

المبحث الأول: واقع البطالة في الجزائر.....ص59

1- أسباب البطالة في الجزائر.....ص60-61

2- أشكال البطالة وتطورها في الجزائر.....ص61-63

3- آثار البطالة في الجزائر.....ص63-64

4- الإجراءات المتخذة للتخفيف من البطالة في الجزائر.....ص64-67

المبحث الثاني: سياسة التوظيف بين الوفرة المالية والأزمة الإقتصادية في الجزائر 2004-  
2018.....ص68

1- الأبعاد الرئيسية لسياسة التوظيف في القطاع العمومي.....ص69-75

2- التوظيف والبطالة في فترة الوفرة البترولية 2004-2013.....ص75-86

3- إنعكاسات الأزمة الإقتصادية على التوظيف والبطالة 2014-2018... ص86-100

المبحث الثالث: تقييم سياسة التوظيف في الجزائر.....ص101

1- معوقات وتحديات سياسة التوظيف في الجزائر.....ص101-104

2- الحلول المقترحة لتفعيل ونجاح سياسة التوظيف في الجزائر.....ص104-105

الفصل الثالث: واقع سياسة التوظيف في القطاع العام ( دراسة حالة وزارة التربية الوطنية).....ص107

المبحث الأول: تقديم عام لوزارة التربية الوطنية وهيكلها التنظيمي.....ص108

1- لمحة عن وزارة التربية الوطنية.....ص108-109

2- الهيكل التنظيمي لوزارة التربية الوطنية.....ص109-112

3- مهام وزارة التربية الوطنية.....ص113-117

المبحث الثاني: طرق وأساليب التوظيف بوزارة التربية الوطنية ودورها في معالجة البطالة...ص118

1- التوظيف الداخلي وشروطه.....ص118-119

2- التوظيف الخارجي وشروطه.....ص119

3- كيفية إنتقاء وتعيين المترشحين في المسابقات على أساس الشهادة.....ص120-123

المبحث الثالث: تقييم سياسة التوظيف بوزارة التربية الوطنية.....ص124

1- حصيلة التوظيف المسيرة بوزارة التربية الوطنية.....ص124-134

2- الصعوبات التي تواجه سياسة التوظيف بوزارة التربية الوطنية.....ص135

3- الحلول المقترحة لنجاعة سياسة التوظيف في وزارة التربية الوطنية.....ص135

الخاتمة .....ص137-139

قائمة المرجع.....ص140-150

قائمة الملاحق.

الفهرس.....ص151-153

## ملخص:

حاولنا من خلال هذه الدراسة العلمية التي قمنا بها معالجة موضوع سياسة التوظيف في القطاع العام ودورها في الحد من البطالة في الجزائر التطرق الى واقع التوظيف العمومي والبطالة والتركيز على النقائص التي تعاني منها سياسة التوظيف وتقييمها واقتراح التدابير الملائمة لنجاعتها، حيث أن البطالة تعتبر من أهم المشاكل التي تواجه دول العالم عامة والجزائر خاصة لما لها من آثار إقتصادية، اجتماعية وسياسية .

قد توصلنا من خلال هذه الدراسة الى أن هشاشة الاقتصاد الوطني الجزائري تعد أهم العوامل التي أدت لظهور وتفاقم البطالة، بالإضافة الى هيمنة القطاع العام على التوظيف مقارنة بالدور المحدود للقطاع الخاص، أيضا عدم استثمار الدولة عوائد البترول في القطاعات المنتجة وتكريسها للتوظيف الظرفي بغرض شراء السلم الاجتماعي، وهو ما يدل على غياب إرادة سياسية حقيقية للحد من البطالة، ما أدى الى عدم فعالية السياسة العامة التوظيفية في الجزائر .

## Résumé :

Dans cette étude, nous avons essayé d'aborder la question de la politique de l'emploi dans le secteur public et son rôle dans la réduction du chômage en Algérie.

En abordant la réalité de l'emploi public et du chômage, en nous concentrant sur les faiblesses de la politique de l'emploi, l'évaluant et en proposant des mesures appropriées pour assurer le succès de cette dernière. Dans la partie théorique on a constaté que les problèmes les plus importants auxquels sont confrontés les pays du monde selon leurs effets socio-économique et politique sont: la vulnérabilité des économies nationales, la dépendance aux pays développés, et la rente comme seule source de revenu nationale.

Pour l'Algérie, le facteur le plus important qui à participé à l'aggravation du chômage, est que l'économie nationale est incapable d'absorber les demandeurs d'emplois a cause du model économique commerciale et non productif qui absorbe la masse financière générée par le commerce des hydrocarbures. Plus de ça, la domination du secteur public comme employeur

en comparaison avec la capacité limitée du secteur privé. Et pour cause, l'Etat n'investit pas les revenus pétroliers dans les secteurs productifs et les consacre à des emplois temporaires a fin d' « acheter » la paix sociale, ce qui montre l'absence d'une réelle volonté politique pour lutter contre le chômage ,ce qui a conduit à une politique de l'emploi inefficace en Algérie .