

آليات تنظيم الموارد البشرية بالمؤسسات  
العمومية الاقتصادية في الجزائر  
- دراسة حالة بنك الجزائر الخارجي BEA -

**The organic mechanism of human resources in  
Algerian public economic institutions  
- Case study of the foreign bank of Algeria -**

تاريخ قبول النشر: 2021/06/13

تاريخ الاستلام: 2021/05/18

هدادة سمية<sup>1</sup>، المؤسسة: جامعة الجزائر 03، الجزائر، مخبر الصناعات التقليدية (LITA)،  
البريد الإلكتروني: soumaya.hedada@yahoo.com

حشماوي محمد، المؤسسة: جامعة الجزائر 03، الجزائر، مخبر دراسات وبحوث حول الاقتصاد الرقمي،  
البريد الإلكتروني: mhachemaoui@yahoo.fr

**Abstract :**

Among specialization of human resources management, is to attracting the employees, to select, training, and evaluate and reward them, also follow the organic management of human resources and make sure their practice of the labor law. Whereas our study case is about study the organic mechanism of human resources in external bank of Algeria we are going to describe the most important organic text which it's adopted by bank to organize labor relationships, and also in hiring process ,training ,and compensate and reward employees, founded in labor code, This is to enable researchers to become familiar with the relevant legal aspects

---

<sup>1</sup> - المؤلف المراسل

Management of human resources that To perform their work and duties in a refined way, to improve the overall performance of public institutions Economic Affairs in Algeria, and deepening the concepts of studying the laws and regulations in force in Regulation of policies Human resources within these organizations.

**Key words:** human resources, public institutions Economic, labor law.

### ملخص:

تختص ادارة الموارد البشرية بجذب الموظفين، الاختيار، التكوين، والتقييم ومكافأة الموظفين، وأيضا متابعة الادارة التنظيمية للمؤسسة والتأكد من الامتثال بقوانين العمل. وبما أن موضوع دراستنا يتعلق بدراسة آليات تنظيم الموارد البشرية على مستوى بنك الجزائر الخارجي، فسوف نقوم بعرض أهم النصوص التنظيمية التي يعتمد عليها البنك في تنظيم علاقات العمل، وكذلك في عمليات التوظيف، التكوين، وتعويض ومكافأة الموظفين، والواردة في قانون العمل، وذلك من أجل تمكين الباحثين من الالمام بالجوانب القانونية المرتبطة بإدارة الموارد البشرية التي تكفل سلامة أدايتهم لمهام أعمالهم وواجباتهم، بهدف الارتقاء بمستوى الأداء العام للمؤسسات العمومية الاقتصادية في الجزائر، وأيضا تعميق المفاهيم الخاصة بدراسة القوانين واللوائح المعمول بها في تنظيم الموارد البشرية داخل هذه المؤسسات.

**الكلمات المفتاحية:** الموارد البشرية، المؤسسات العمومية الاقتصادية، قانون العمل.

## 1. مقدمة:

بظهور الثورة الصناعية في أوروبا، بدأت صورة جديدة لعلاقات العمل تختلف اختلافا جوهريا عما كان سابقا لها من علاقات عمل تقليدية بين العمال وأصحاب العمل، حيث عمل العمال في ظل ظروف وشروط قاسية، تتضمن أجورا منخفضة، وزيادة رهيبية في عدد ساعات العمل. ولقد أدت هذه الوضعية الاقتصادية المزرية إلى ضرورة التضامن، وتوحيد الصفوف، وجمع الضعف وتحويله إلى قوة تمكنها من مواجهة تسلط أصحاب العمل، واستغلالهم، وهذا ما حدث فعلا، حيث تجمع العمال، وتكتلوا في تجمعات واتحادات نقابية للدفاع عن حقوقهم ومصالحهم المشتركة. وتعد المفاوضة الجماعية الوسيلة التي دفعت العمال للتكتل، وتكوين نقابات لمواجهة الاستغلال الرأسمالي، وبابتداع العمال لهذا الأسلوب الخاص بالحوار الاجتماعي قدموا أسلوبا جديدا في العمل، فأصبحت المفاوضة الجماعية أنجع السبل وأكثر فاعلية لتنظيم علاقات العمل من خلال إبرام اتفاقيات عمل جماعية، باعتبار هذه الأخيرة وسيلة مثلى لحكم علاقات العمل.

ونظرا لأهمية هذه الآلية، فإن المشرع الجزائري وعلى غرار التشريع المقارن، وضع قانون العمل الذي ينظم علاقات العمل الفردية والجماعية من خلال الباب السادس من القانون رقم 90-11 الصادر بتاريخ 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل، فحدد أطرافها ومحتواها وكيفية تنفيذها، حيث تتباين قوانين العمل المعاصرة في احالة ضبط حقوق والتزامات العمال الى الاتفاقيات الجماعية. فمنها من تكفل بضمان

مجموعة الحقوق الأساسية والعامّة للعمال مقابل مجموعة من الالتزامات العامّة المفروضة عليهم، تاركة استكمال قائمة الحقوق والواجبات الخاصّة بكل قطاع وكل فئة مهنيّة وبكل مؤسسة إلى الاتفاقيّة الجماعيّة التي تشكّل القانون المهني الاتفاقي لهذا القطاع أو المهنة أو المؤسسة، ومنها من تكفل بوضع مجموعة من الالتزامات العامّة على العامل دون أن يقرر له ما يقابلها من الحقوق.

أ- الإشكالية:

ما هو دور قانون العمل في صنع وتنظيم العلاقات الفرديّة والجماعيّة للعمل، وفي طرق التوظيف والتكوين ودفع الأجور على مستوى بنك الجزائر الخارجي؟

#### ب- الفرضيات:

من أجل معالجة إشكالية دراستنا قمنا بصياغة فرضيتين أساسيتين هما:

- يساهم بنك الجزائر الخارجي في زيادة إنتاجية الفرد خلال تبنيه لنظام داخلي فعال في تنظيم العلاقات وطرق دفع الأجور.
- يساهم بنك الجزائر الخارجي في تحسين أداء المؤسسة خلال تبنيه لسياسة فعالة في طرق التوظيف والتكوين.

#### ج- أهداف الدراسة:

تهدف دراستنا لهذا الموضوع إلى:

- محاولة معرفة طبيعة علاقات العمل بين الموارد البشرية التي من شأنها التأثير على الفعالية الإنتاجية للفرد داخل المؤسسة العمومية الاقتصادية بالجزائر.

- محاولة دراسة وضعية علاقات العمل داخل المؤسسة العمومية الاقتصادية بالجزائر من أجل تجاوز كل أشكال التوترات والخلافات أو النزاعات التي يمكن أن تحدث بين الموارد البشرية، النقابة، وأصحاب العمل.

د- أهمية الدراسة:

تكمّن أهمية دراستنا لهذا الموضوع في ابراز:

- الأهمية العلمية لهذا الموضوع، باعتباره من بين المواضيع التي تتطلب دراسة علمية وعملية جادة، ومحاولة توضيح مختلف جوانبه ومتغيراته داخل المؤسسة العمومية الاقتصادية الجزائرية محل الدراسة.

- الأهمية الاجتماعية لقانون وعلاقات العمل في تحديد الوضع الانساني واللائساني لحياة الموارد البشرية، باعتباره من أهم عوامل اقرار السلم في المؤسسة.

- الأهمية الاقتصادية لقانون وعلاقات العمل في توجيه الاقتصاد الوطني بصورة عامة.

هـ منهجية الدراسة:

تدخل هذه الدراسة ضمن الدراسات الوصفية التي تسعى الى وصف الظاهرة وتحليلها تحليلًا دقيقًا والوقوف على قضية محددة.

**2. مفاهيم حول المؤسسات العمومية الاقتصادية وقانون العمل في التشريع الجزائري:**  
سنتطرق خلال هذه الفقرة الى تحديد كل من مفهوم المؤسسات العمومية الاقتصادية وقانون العمل الجزائري.

### **1.2 مفهوم المؤسسات العمومية الاقتصادية:**

عرف المشرع الجزائري المؤسسة العمومية الاقتصادية في المادة الثانية من الأمر رقم 04-01 كما يلي: "المؤسسات العمومية الاقتصادية هي شركات تجارية تحوز فيها الدولة أو أي شخص آخر خاضع للقانون العام أغلبية رأسمالها الاجتماعي مباشرة أو غير مباشرة وهي تخضع للقانون العام"<sup>2</sup>.

تصنف المؤسسات العمومية الاقتصادية الى ثلاثة قطاعات أساسية وهي:

**أ. القطاع الأول:** يمثل هذا القطاع الذي يرتبط نشاطه بالمواد الطبيعية الفردية للاستهلاك واستغلال الغابات، وعليه فان كل المؤسسات التي يتعلق نشاطها الانتاجي بالزراعة والصيد البحري وتربية المواشي أي المؤسسات الفلاحية وكذا المؤسسات الاستخراجية (المنجمية) تصنف ضمن هذا القطاع<sup>3</sup>.

<sup>2</sup> أمر رقم 04-01، مؤرخ في 20 اوت 2001، يتعلق بتنظيم المؤسسات العمومية وتسييرها وخصصتها، جريدة رسمية عدد 47، صادر في 23 اوت 2001، معدل ومتمم.  
<sup>3</sup> لقصير رزيقة، (2007)، دور العلاقات العامة في تحسين صورة المؤسسة العمومية الاقتصادية، مذكرة نيل شهادة الماجستير في علوم الاعلام والاتصال، تخصص وسائل الاعلام والمجتمع، كلية العلوم الانسانية والعلوم الاجتماعية، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، ص 120.

ب. **القطاع الثاني:** في هذا القطاع تتجمع مختلف المؤسسات التي تعمل في تحويل المواد الطبيعية أساسا الى منتجات قابلة للاستهلاك الوسيط أو النهائي وتشمل مؤسسات تحويل المواد الطبيعية من معادن الى تجهيزات ووسائل انتاج مختلفة وكذا مؤسسات تحويل الموارد الى مواد البناء.<sup>4</sup>

ج. **القطاع الثالث:** يتضمن هذا القطاع المؤسسات التي تشغل في المجال الخدماتي، كمؤسسات النقل، البريد والمواصلات، الصحة والمؤسسات المالية التي تقوم بالنشاط المالي كالبانوك والمؤسسات التجارية التي تقوم بعملية التوزيع.....الخ.<sup>5</sup>

## 2.2 مفهوم قانون العمل:

يتضمن قانون العمل رقم 90-11 الصادر بتاريخ 21 أفريل 1990 مجموعة من القواعد ذات طبيعة مختلفة، فهو ينظم علاقات فردية وجماعية لا تتعلق بالسلطة العامة، كعقد العمل الفردي والمشارك، ونقابات العمل، ويتضمن من جهة ثانية قواعد تتدخل السلطة العامة بمقتضاها في روابط العمل، كالقواعد المتعلقة بتوظيف وتشغيل العاطلين والعاجزين المؤهلين عن طريق جهات ادارية خاصة، وتسجيل عقد

<sup>4</sup> عدون دادي ناصر، (1998)، اقتصاد مؤسسة، ط01، دار المحمدية العامة، الجزائر، ص 26.  
<sup>5</sup> زاوي فضيلة، (2009)، تمويل المؤسسات الاقتصادية وفق الميكانيزمات الجديدة في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علوم التسيير والعلوم التجارية، جامعة احمد بوقرة، بومرداس، الجزائر، ص10.

العمل المشترك لدى جهة ادارية، وتفتيش العمل وما يتعلق بالقواعد الجزائية التي تضفي الحماية لقواعد قانون العمل<sup>6</sup>.

### 3. دور قانون العمل في صنع أنظمة الموارد البشرية على

#### مستوى بنك الجزائر الخارجي:

سنقوم خلال هذه الفقرة بتعريف مؤسسة بنك الجزائر الخارجي وتحديد مهامه ووظائفه، وكذلك تحديد مهام وآليات عمل ادارة الموارد البشرية بذات المؤسسة.

#### 1.3 نشأة وتعريف بنك الجزائر الخارجي:

انشئ بنك الجزائر الخارجي في 01 أكتوبر 1967 برأسمال قدره 20 مليون دينار جزائري، وقد مر بعدة مراحل خلال تطوره، فلعب دور التسهيل (تقديم القروض)، والتنمية في مجال التخطيط الوطني والعلاقات الاقتصادية والمالية بين الجزائر والدول الاخرى، وتمثل دوره الأساسي في القيام بكل العمليات البنكية بين المؤسسات الصناعية الكبرى والمؤسسات الأجنبية. وخلال الثمانينيات وبفضل تطبيق القانون 88-02 المؤرخ في 12 جانفي 1988 والذي يتعلق باستقلالية المؤسسة، عرف بنك الجزائر الخارجي تغيرات جديدة، وهو يعتبر من البنوك الأولى التي تحولت إلى مؤسسات مستقلة ضمن مرسوم 88-61 في 12 جانفي 1988.<sup>7</sup>

<sup>6</sup> عيسى لعلاوي، (2012/2011)، محاضرات في قانون العمل، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1، الجزائر، ص04.

<sup>7</sup> معلومات مقدمة من طرف بنك الجزائر الخارجي.

هو مؤسسة حكومية تم إنشاؤها في فترة الاستقلال بعد تأميم البنوك الأجنبية بموجب المرسوم رقم 204/67 الصادر في 01 أكتوبر 1967، ويعتبر بنك ودائع مملوكة للدولة ويخضع للقانون التجاري، مقره الرئيسي في الجزائر العاصمة، كانت مهمته عند إنشائه تمويل التجارة الخارجية، أما حاليا فيقوم بعدة اختصاصات كمنح الاعتمادات عن الاستيرادات، وإعطاء ضمانات للمصدرين الجزائريين لتسهيل مهامهم. ومن أهم خصائصه تمويل الاستثمارات على المستوى الخارجي والمحلي، منح أنواع مختلفة من القروض (القروض الاستثمارية، الاستهلاكية، قروض تشغيل الشباب، اعتمادات مستنديه).<sup>8</sup>

لبنك الجزائر الخارجي مجموعة من المهام والوظائف تتمثل في<sup>9</sup>:

#### 1/ المهام : نذكر منها :

- تنمية العلاقات التجارية بين المتعاملين الخواص والقطاع العام.
- دراسة القروض البنكية الممنوحة للعملاء وإخضاعها لشروط المديرية في حالة القروض ذات المبالغ المرتفعة.
- دراسة القروض البنكية الممنوحة للعملاء وإخضاعها لشروط المديرية في حالة القروض ذات المبالغ المرتفعة.
- استقبال مختلف الإيداعات.

<sup>8</sup> معلومات مقدمة من طرف بنك الجزائر الخارجي.

<sup>9</sup> معلومات مقدمة من طرف بنك الجزائر الخارجي.

- تمويل المشاريع الاقتصادية الكبرى.
- تقديم خدمات لزيائن المؤسسات العمومية وكذا الزيائن الخواص في إطار العمل.
- تمويل عمليات الاستيراد والتصدير مع الهيئات وشبكات البنك.
- 2/ **الوظائف:** وتتمثل في:
  - تسهيل وتطوير العلاقات الاقتصادية بين الجزائر والدول الأخرى .
  - تدخل بضمانه الاحتياطي وضمان الوفاء أو حتى باتفاقيات القرض مع المراسلين الأجانب لترقية الصفقات التجارية مع الدول الأخرى.
  - إعادة تسيير المخازن العمومية أو القيام بشراء وكراء عمليات عقارية غير متصلة بنشاط الشركة أو اتخاذ إجراءات اجتماعية لمصالح مستفيديها .
  - ينشئ ويضع تحت تصرف المؤسسات المهتمة مصلحة خدمة مركزية للمعلومات التجارية في الخارج ومصلحة ترقية العمليات مع الخارج.

### 2.3 مهام إدارة الموارد البشرية ببنك الجزائر الخارجي:

لإدارة الموارد البشرية ببنك الجزائر الخارجي مهام عديدة تتمثل في<sup>10</sup>:

- العمل على جلب واكتشاف المهارات والخبرات بين العمال والراغبين في العمل بهدف توظيفهم وتعيين المناسبين منهم في الأعمال الملائمة لهم.
- تشجيع العمال على تحقيق تقدم ورفع مستوى كفاءاتهم بتوفير الرعاية الضرورية والخدمات اللازمة.
- الاحتفاظ بسجلات منظمة وجاهزة للعمال.
- القيام بمهام تسيير الأجور.
- فتح مجال الترقية للعمال .

### 3.3 آليات عمل ادارة الموارد البشرية ببنك الجزائر الخارجي:

تعمل ادارة الموارد البشرية على تنفيذ وتحقيق الانسجام بين مختلف سياساتها والمتمثلة في: سياسة علاقات العمل، سياسة التوظيف، سياسة التكوين، سياسة التعويضات.

#### 1) سياسة علاقات العمل لدى بنك الجزائر الخارجي:

<sup>10</sup> معلومات مقدمة من طرف بنك الجزائر الخارجي.

يمكننا تحديد علاقات العمل لدى بنك الجزائر الخارجي من خلال نظامها الداخلي المستمد من قانون العمل، بحيث يطبق هذا النظام على جميع عمال البنك دائمين أو مؤقتين، باستثناء الاطارات المسيرة التي تخضع لأحكام خاصة.

**أولاً: حقوق وواجبات العمال:** تتمثل حقوق وواجبات العمال وفقاً للنظام الداخلي لبنك الجزائر الخارجي كما يلي<sup>11</sup>:

**أ. حقوق العمال:** تتمثل حقوق العمال وفقاً للمادة 03 والمادة 04 فيما يلي:

**المادة 03:** يتمتع العمال بالحقوق الأساسية التالية:

- ممارسة الحق النقابي.
- التفاوض الجماعي.
- المشاركة في الهيئة المستخدمة.
- الضمان الاجتماعي والتقاعد.
- الوقاية، الأمن وطب العمل.
- الراحة والعطل.
- المساهمة في الوقاية وتسوية نزاعات العمل.
- الراحة والعطل.
- المساهمة في الوقاية وتسوية نزاعات العمل.

<sup>11</sup> النظام الداخلي لبنك الجزائر الخارجي- ص ص6\_7

- اللجوء الى الاضراب في حدود القانون و/أو التنظيم.

**المادة 04:** يتمتع العمال أيضا في اطار علاقة العمل بالحقوق التالية:

- التشغيل الفعلي.
- احترام سلامتهم البدنية والمعنوية وحفظ كرامتهم.
- الحماية من أي تمييز لشغل منصب عمل غير المنصب القائم على أساس أهليتهم واستحقاقهم.
- التكوين المهني والترقية في العمل.
- الاستفادة من نشاطات الخدمات الاجتماعية والثقافية للبنك.
- كل المنافع المترتبة بعقد العمل ارتباطا نوعيا.

ب. واجبات العمال: تتمثل واجبات العمال وفقا للمادة 05 والمادة

06 فيما يلي:

**المادة 05:** يخضع العمال في اطار علاقة العمل التي تربطهم بالبنك

للاوجبات الأساسية التالية:

- أن يؤديوا بأقصى ما لديهم من قدرات، الواجبات المرتبطة بمنصب عملهم ويعملوا بعناية ومواظبة في اطار تنظيم العمل الذي يعده البنك.
- أن يساهموا في جهود البنك لتحسين التنظيم، الانتاجية والمردودية.

- أن ينفذوا التعليمات التي تصدرها السلطة السلمية التي يعينها البنك أثناء ممارستها العادية لسلطتها في الادارة.
- أن يراعوا تدابير حفظ الصحة والأمن التي يعدها البنك وفقا للتشريع والتنظيم الساري المفعول.
- أن يخضعوا للفحوصات الطبية الداخلية والخارجية التي قد يباشرها البنك في اطار طب العمل أو الفحوصات الدورية.
- أن يشاركوا في دورات التكوين وتحسين المستوى وتجديد المعارف التي يقوم بها المستخدم في اطار تحسين التسيير أو فعالية الهيئة المستخدمة أو من أجل تحسين الوقاية الصحية والأمن.
- أن لا تكون لهم مصالح مباشرة أو غير مباشرة في مؤسسة او شركة منافسة أو زبونة أو مقابلة مناولة الا اذا كان هناك موافقة من البنك وأن لا تنافسه في مجال نشاطه.
- أن لا يفشوا المعلومات المهنية المتعلقة بالتقنيات والتكنولوجيا، ومسار العمل وطرق التنظيم بصفة عامة أن لا يكشفوا مضمون الوثائق الداخلية الخاصة بالبنك الا اذا فرضها القانون أو طلبتها سلطتهم السلمية.
- أن يراعوا بدقة الالتزامات الناجمة عن عقد العمل.
- الامتناع عن المشاركة في مظاهرات ذات طابع سياسي أو حزبي في أماكن العمل.

**المادة 06:** يمكن للبنك اذا اقتضى الأمر أن يطلب من كل عامل القيام بالمداومة يمنح له بموجبها الحق في الراحة للاسترجاع.

**ثانيا: تنظيم علاقات العمل:** يتضمن تنظيم علاقات العمل من خلال النظام الداخلي لبنك الجزائر الخارجي المواد القانونية التالية<sup>12</sup>:

أ. **مدة ومواقيت العمل:** يتم تنظيم مدة ومواقيت العمل وفقا للمواد

القانونية التالية:

**المادة 22:** المدة القانونية للعمل أربعون (40) ساعة في الأسبوع موزعة على خمسة (05) أيام عمل مفتوحة، تجرى ساعات العمل حسب نظام الدوام المستمر.

**المادة 23:** يخصص البنك وقتا للاستراحة لا يتجاوز ساعة (01) واحدة في اليوم ويترك تحديد وقت الاستراحة لمسؤولي الهيئات وذلك بغية عدم عرقلة النشاط العادي للمصالح.

**المادة 24:** يتم اعلام العمال بمواقيت العمل بواسطة ملصقات و/أو عن طريق مذكرة داخلية.

**المادة 25:** يمكن تكيف مواقيت العمل بالنسبة للوكالات البنكية حسب الأماكن المتواجدة فيها والتي تتطلب تنظيما خاصا كالمناطق الصناعية والمطارات والموانئ وكذا مركز المكالمات الهاتفية.

<sup>12</sup> النظام الداخلي لبنك الجزائر الخارجي- ص ص 11\_14.

**المادة 26:** يتم اعلام العمال عن كل تعديل و/أو اعادة تنظيم مواقيت العمل لا سيما خلال شهر رمضان بنفس الوسائل المحددة أعلاه.

**المادة 27:** يستطيع البنك في الحالات الاستثنائية اللجوء الى العمل الليلي وذلك طبقا للتشريع المعمول به.

**ب. الغيابات:** يتم مراقبة الغيابات وفقا للمواد القانونية التالية:

**المادة 28:** يوضع نظام مراقبة الحضور في كل هيئة تابعة للبنك. يتم مراقبة حضور العمال بجميع الوسائل. يجب على المسؤولين السلميين السهر على احترام مواقيت العمل.

**المادة 29:** يمنع استعمال وسائل مراقبة الحضور عن طريق الغش منعا باتا سواء كان لصالح الغير أو لصالح العامل ذاته. يتعرض مرتكب هذه المخالفة الى العقوبات المنصوص عليها في النظام الداخلي.

**المادة 30:** لا يمكن للعامل أن يترك منصب عمله أثناء أوقات العمل دون ترخيص مسبق من مسؤوله السلمي. على العامل المسموح له بالتغيب أو الخروج لضرورة الخدمة أثناء أوقات العمل أن يحصل على رخصة ممضاة من طرف المسؤول توضح سبب ومدة التغيب.

**المادة 31:** باستثناء الحالات المنصوص عليها في القانون، التنظيم أو الاتفاقية الجماعية، لا يمكن للعامل مهما كانت وضعيته في الترتيب السلمي أن يتقاضى أجرا لفترة لم يعمل فيها.

ج. غيابات مرخص بها مع خصم الراتب: يتم الترخيص للغيابات غير المدفوعة الأجر وفقا للمادة 32 والتي تنص على ما يلي:

**المادة 32:** يمكن للمسؤول السلمي اذا اقتضت ضرورة الخدمة أن يمنح للعمال رخص تغيب غير مدفوعة الأجر وذلك مقابل تقديم مبررات.

د. غيابات مرخص بها دون خصم الراتب: يتم الترخيص للغيابات المدفوعة الأجر وفقا للمواد القانونية 33 و 34 و 36 والتي تنص كل منها على:

**المادة 33:** تمنح رخص تغيبات خاصة دون خصم الراتب في الحالات التالية:

- زواج العامل.
- ولادة طفل للعامل.
- زواج أحد فروع العامل.
- وفاة أحد أصول أو فروع أو حواشي العامل من الدرجة الأولى أو زوجته.
- وفاة زوج العامل.
- ختان طفل العامل.

يستفيد العامل في هذه الحالات من ثلاثة (03) أيام مفتوحة مدفوعة الأجر. أما في حالة وفاة أحد الحواشي من الدرجة الثانية للعامل أو زوجته يمنح الحق في التغيب مدته يومين (02) مفتوحين.

**المادة 34:** يمكن للعامل أن يتغيب دون فقدان الأجر شرط تقديم تبريرات وذلك لغرض متابعة دورات تكوينية مهنية أو نقابية مرخص بها من طرف المسؤول المخول، ولإجراء امتحانات أكاديمية أو مهنية.

**المادة 36:** خلال فترة (01) سنة ابتداء من انتهاء فترة الأمومة يحق للأم المرضعة في التغيب لمدة ساعتين في اليوم مدفوعة الأجر خلال الستة (06) أشهر الأولى وساعة واحدة في اليوم خلال الستة (06) أشهر الثانية.

**هـ. العطلة السنوية:** يشمل تحديد وتنظيم العطلة السنوية للعاملين وفقا للنصوص القانونية للمواد التالية:

**المادة 38:** لكل عامل الحق في عطلة سنوية مدفوعة الأجر طبقا للنصوص التشريعية والتنظيمية المعمول بها. تمتد فترة العطلة من 01 جويلية من السنة الجارية الى غاية 30 جوان من السنة الموالية.

**المادة 39:** لا يمكن للعامل أن يتنازل عن كل أو جزء من عطلته التي يجب أن تستهلك خلال السنة نفسها.

**المادة 40:** يحق للأزواج العاملين في البنك الاستفادة من العطلة السنوية في آن واحد ان أرادو ذلك.

**المادة 41:** في حالة تأجيل العطلة السنوية لضرورة الخدمة وبطلب مكتوب من طرف المسؤول السلمي، فلا يجب أن يتعدى في أية حالة من الأحوال مجموع تراكم العطل المؤجلة 30 يوما.

**المادة 42:** يجب على كل هيئة اعداد برنامج الذهاب للعطلة السنوية لعمالها وتجزئته ان توجب ذلك.

**المادة 43:** تعد وتمضى وثيقة العطلة من طرف المسؤول الأول لكل هيئة بناء على طلب مقدم من طرف العامل ومصادق عليه من طرف مسؤوله السلمي المباشر.

**المادة 44:** يفتح على مستوى كل هيئات البنك سجلا قانونيا خاصا بالعطلة السنوية مؤشر عليه من طرف مفتشية العمل المختصة اقليميا.

**المادة 45:** لا يمكن تعليق ولا قطع علاقة العمل خلال فترة عطلة العامل السنوية.

و. العطلة الخاصة: يتم منح عطل خاصة وفقا لنصوص

المادتين 46 و 47 للفئات التالية:

**المادة 46:** يحق للنساء العاملات الحصول على عطلة أمومة قبل وبعد الولادة وذلك طبقا للنصوص التشريعية والتنظيمية المعمول بها.

**المادة 47:** في حالة تأدية فريضة الحج يحصل العامل على عطلة خاصة دون فقدان الأجر قدرها شهر (01) واحد مرة واحدة خلال مساره المهني.

(2) سياسة التوظيف لدى بنك الجزائر الخارجي:

تهدف مؤسسة بنك الجزائر الخارجي خلال اتباعها لعملية التوظيف الى تحقيق مجموعة من الأهداف المتمثلة في<sup>13</sup>:

- تعيين عاملين من ذوي المهارات المناسبة سواء الفنية أو الشخصية في الأماكن المناسبة.
  - التأكد من أن العاملين المعنيين في الوظائف مؤهلين لتنفيذ الواجبات المكلفين بها من حيث التأهيل العلمي والمهني المناسب من خلال تقييم أدائهم.
  - ضمان تحقيق تكافؤ الفرص للأشخاص المؤهلين حسب فرص العمل المتاحة، وتنمية مهارات وقدرات قوة العمل، وذلك من خلال اعتماد المؤسسة على اجراءات توظيف عادلة وفعالة وهو ما يتسق مع تشريعات العمل والمساواة والتنوع في السياسات والممارسات.
  - توظيف قوة العمل ذات الانتاجية العالية سيما الموظفين المهرة والذين يتمتعون بقدرات عالية بالعمل.
- ويعتمد بنك الجزائر من أجل تعيين موظفين أو عاملين مؤهلين كما ونوعا لشغل فرص العمل المتاحة على التوظيف الداخلي والتوظيف الخارجي<sup>14</sup>:

<sup>13</sup> وزارة التخطيط (2015) - دائرة تنمية الموارد البشرية- قسم سياسات التشغيل -العراق- ص02.

<sup>14</sup> معلومات مقدمة من طرف بنك الجزائر الخارجي.

أ. مراحل التوظيف الداخلي : تتضمن هذه المراحل ما يلي:

- بيان إعلامي حول أماكن العمل .
- تسجيل الطلبات.
- اختيار المرشحين.
- جمع النتائج وتقسيمها.
- اختتام تكوين الملفات.
- القرار النهائي.

ب. مراحل التوظيف الخارجي: وتشمل:

- تسجيل طلبات العمل.
- تسجيل وتنظيم الطلبات.
- اختيار وانتقاء الطلبات.
- استدعاء المرشحين.
- جمع النتائج وإتمام الملفات.

كما تحرص مؤسسة بنك الجزائر الخارجي من جهة على تطبيق مبدأ المساواة بين كل المترشحين للوظيفة رجالا ونساء فقد نصت المادة 9 من قانون علاقة العمل على أنه: "يتم إبرام عقد العمل حسب الأشكال التي تتفق عليها الأطراف المتعاقدة". وفي هذا الشأن تتضمن أحكام الاتفاقيات الجماعية للمؤسسات مع مراعاة أحكام المادة 17 من قانون علاقات العمل فيما يتعلق بعدم التمييز بين المترشحين عند التوظيف مهما كانت اعتبارات التمييز غير تلك

المتعلقة بالمؤهلات العلمية أو المهنية، أو البدنية بالنسبة لبعض الوظائف، كقناة العمال القصر، أو الأشخاص المعوقين<sup>15</sup>.

ومن جهة أخرى يجب على كل مترشح للتوظيف لدى بنك الجزائر الخارجي أن يستوفي بصورة اجبارية ووفقا للمادة 07 من القانون الداخلي الشروط الأساسية التالية<sup>16</sup>:

- أن يبلغ السن القانونية للتشغيل.
- تسليم ملف اداري كامل يحتوي خاصة على:
- طلب خطي مع السيرة الذاتية.
- كشف تسجيل بالوكالة الوطنية للتشغيل.
- وثائق الحالة المدنية.
- صورة طبق الأصل للشهادات العلمية مصادق عليها.
- شهادة عمل للوظائف التي يكون قد شغلها من قبل.
- شهادة السوابق العدلية.
- وضعية المترشح تجاه الخدمة الوطنية.
- أن يستجيب للفحوصات الطبية التي يتطلبها التوظيف.
- أن يستجيب لمتطلبات منصب العمل.
- أن يتمتع بالحقوق المدنية ويتصف بأخلاق حميدة.

<sup>15</sup> المادة 9 والمادة 17 من القانون رقم 11/90 الصادر بتاريخ 1990/04/21 المتعلق بعلاقات العمل، جريدة رسمية عدد 17.

<sup>16</sup> النظام الداخلي لبنك الجزائر الخارجي، ص 8.

وكذلك نصت المادة 08 من القانون الداخلي للبنك على أنه لا يسري مفعول التوظيف الا بعد التوقيع على عقد عمل أو رسالة تعهد. حيث تحدد هذه الوثائق ما يلي<sup>17</sup>:

- تاريخ ابتداء سريان علاقة العمل.
  - منصب العمل ومكان التعيين.
  - التصنيف.
  - مدة الفترة التجريبية.
  - أجل الأشعار المسبق.
  - طبيعة عقد العمل.
  - مدة عقد العمل اذا كان العمل مؤقتا (CDD).
  - الانتقال.
  - أوقات العمل اذا تعلق الأمر بعقد عمل لوقت جزئي.
- وفيما يخص الفترة التجريبية فهي الفترة التي يتم فيها تقييم العامل لمدة زمنية معينة وفقا لما نصت عليه المادة 12 من النظام الداخلي للبنك" خلال الفترة التجريبية يتم تقييم العامل بواسطة دفتر مخصص لذلك يوضع تحت تصرف المسؤولين السلميين". حيث يملأ هذا الدفتر ويرسل إلى مديرية الموارد البشرية في مدة أقصاها شهرا واحدا قبل انقضاء الفترة التجريبية. ففي حالة حصول العامل على نتائج ايجابية، يثبت في منصب عمله بموجب قرار. أما في حالة حصول العامل على

<sup>17</sup> النظام الداخلي لبنك الجزائر الخارجي، ص 8.

نتائج سلبية خلال هذه الفترة، يفسخ عقد العمل بموجب قرار يبلغ للمعني بالأمر. وبعد انقضاء فترة التجربة وفي حالة عدم حصول العامل على أي قرار، يثبت هذا الأخير في منصب عمله بقوة القانون<sup>18</sup>.

### 3) سياسة التكوين لدى بنك الجزائر الخارجي:

ينص النظام الداخلي لبنك الجزائر الخارجي على ما يلي<sup>19</sup>:

**المادة 54:** يجب على كل عامل أن يتابع دروس، دورات أو نشاطات التكوين أو تحسين المستوى موضوع برنامج التكوين ماعدا في حالة وجود مبرر مانع.

**المادة 55:** كل غياب غير مبرر عن الدروس أو الدورات أو نشاطات التكوين والذي يتم إعلامه إلى مسؤول الهيئة، يعتبر غيابا غير قانوني يستدعي الخصم من الراتب.

**المادة 56:** يمكن للبنك أن يطلب من العمال الذين تتوفر فيهم المؤهلات أو الكفاءات أن يساهموا بفعالية في نشاطات التكوين وتحسين المستوى التي ينظمها مقابل تعويض يقره ويحدده المستخدم يوجد ثلاثة أنواع للتكوين يتم اعتمادها من طرف بنك الجزائر الخارجي والتي تتمثل في<sup>20</sup>:

<sup>18</sup> معلومات مقدمة من طرف بنك الجزائر الخارجي.

<sup>19</sup> النظام الداخلي لبنك الجزائر الخارجي، ص 16

<sup>20</sup> معلومات مقدمة من طرف بنك الجزائر الخارجي.

- **التكوين أثناء العمل:** يقوم الفرد بأداء عمله تحت إشراف رئيس العمل أو عامل ماهر بالمؤسسة ثم تقدم له تعليمات حول العمل وعند قيامه بالمهمة يخضع للمراقبة ويتم تقديم المساعدة له عند الضرورة وتصحيح الأخطاء والاندماج بسرعة خلال فترة تعلمه مع الزملاء.
- **التكوين بغرض تجديد المعارف والرسكلة:** هنا يقوم الفرد بتخزين معلوماته وإعادة توظيفها والعمل على تحديثها وعدم اتلافها وهذا النوع من التكوين تم بصورة سريعة وفي مدة زمنية قصيرة تهدف إلى رفع المستوى.
- **التكوين بغرض الترقية:** تعني الترقية الانتقال من منصب إلى آخر ويحصل احتمال الاختلاف بين المعارف الخاصة للفرد والمهارات وبين ما هو مطلوب في المنصب.

#### 4) سياسة التعويضات لدى بنك الجزائر الخارجي:

هناك طريقتين يعتمدهما بنك الجزائر الخارجي لدفع أجور العمال والتي تتمثل في<sup>21</sup>:

<sup>21</sup> معلومات مقدمة من طرف بنك الجزائر الخارجي.

أولاً: طريقة الدفع بالوقت والدفع بالأقدمية: الجدول الموالي يوضح لنا مدى تأثير طريقة الدفع بالوقت والدفع بالأقدمية على سلوك العمال وأصحاب العمل على مستوى بنك الجزائر الخارجي:

الجدول رقم 01: طرق دفع الأجر وتأثيره على سلوك العمال وأصحاب العمل

الطريقة	السلوك الذي تنتهجه	القيم الخلقية	العائق الاساسي	الجماعة المنتفعة
الدفع بالوقت	احترام مواعيد العمل	المساواة في معدل الأجر	لا تبرز الكفاءة	العمال ذوي الكفاءات
الدفع بالأقدمية	البقاء اطول مدة في المؤسسة	زيادة فرص التطور	ضد العمال الجدد	ذوي الأقدمية

على مستوى بنك الجزائر الخارجي

المصدر: معلومات مقدمة من طرف بنك الجزائر الخارجي.

- **الدفع بالوقت** : وفيها يتم دفع الأجر لقاء ساعات أو أيام العمل التي قضاها العامل وهذه الطريقة تساعد العامل لكنها غير محبذة من أصحاب العمل لأنها لا تضمن قيام العامل بالمطلوب منه على وجه كامل.

- **الدفع بالأقدمية** : أي احتساب الأقدمية في الأجر وذلك لتشجيع البقاء لمدة طويلة في المؤسسة الجدول التالي

يلخص طرق دفع الأجر وتأثيره على سلوك العمال وأصحاب العمل على مستوى بنك الجزائر الخارجي:

**ثانيا: الدفع بالساعات الإضافية:** يعتبر اللجوء إلى العمل الإضافي إجراء استثنائي في أغلب قوانين النظم المقارنة، بما فيها قانون العمل الجزائري الذي نص في مادته 31 المعدلة بأنه: "يجب أن يكون اللجوء إلى الساعات الإضافية استجابة لضرورة مطلقة في الخدمة، كما يجب أن يكتسي هذا اللجوء طابعاً استثنائياً"<sup>22</sup>. وفي هذه الحالة، يجوز للمستخدم أن يطلب من أي عامل أداء ساعات إضافية زيادة على المدة القانونية للعمل، دون أن تتعدى 20% من المدة القانونية المذكورة، مع مراعاة أحكام المادة. ولم يتوقف المشرع عند هذه المسائل التنظيمية فقط، بل منح على غرار مختلف قوانين النظم المقارنة، العمل الإضافي زيادة في الأجر لا تقل عن 50 % عن أجر العمل الذي يؤدي في الوقت القانوني للعمل<sup>23</sup>.

ومنه فلقد وضع بنك الجزائر الخارجي مجموعة من الضوابط التي تحكم نظام منح وتقييم الساعات الإضافية للعامل، وذلك خلال

<sup>22</sup> المادة 31 من القانون رقم 11/90 الصادر بتاريخ 1990/04/21 المتعلق بعلاقات العمل، جريدة رسمية عدد 17.  
<sup>23</sup> معلومات مقدمة من طرف بنك الجزائر الخارجي.

المواد 48 و 49 و 50 و 51 و 52 و 53 لنظامه الداخلي ومع مراعاة الأحكام القانونية لعلاقات العمل كالاتي<sup>24</sup>:

**المادة 48:** يجب أن يكون اللجوء الى الساعات الاضافية لضرورة مطلقة وان يكتسي طابعا استثنائيا.

**المادة 49:** يمكن للبنك أن يطلب من كل عامل أداء الساعات الاضافية بعد انتهاء المدة القانونية للعمل شريطة أن لا تتعدى عشرون فالمائة 20% من المدة المذكورة للعمل، وان لا يتجاوز ساعات العمل اثني عشر 12 ساعة في اليوم. غير أنه يجوز مخالفة الحدود المنصوص عليها في الفقرة الأولى من هذه المادة في الحالات المذكورة صراحة أدناه:

- الوقاية من الحوادث الوشيكة الوقوع أو اصلاح الأضرار الناجمة عن الحوادث.

- انهاء الأشغال التي يمكن أن يتسبب توقفها بحكم طبيعتها في أضرار.

تؤدي الساعات الاضافية استثناء وذلك بعد استشارة ممثلي العمال التي تكون واجبة وكذا اخطار مفتشية العمل المختصة اقليميا.

<sup>24</sup> النظام الداخلي لبنك الجزائر الخارجي، ص15.

**المادة 50:** يحق للعامل أيضا الذي قام بأداء الساعات الاضافية الليلية في أيام الراحة القانونية أو في الأعياد للاستفادة من راحة تعويضية.

**المادة 51:** على العامل أن يستهلك راحته التعويضية خلال الثلاثين (30) يوما التي تلي أداء الساعات الاضافية.

**المادة 52:** يتم دفع التعويضات الخاصة بالساعات الاضافية على أساس كشف تعدده الهيئة التي ينتمي اليها العامل ويحتوي على العناصر التالية:

- تاريخ تأدية الساعات الاضافية.

- عدد الساعات الاضافية المنجزة.

- سبب اللجوء الى الساعات الاضافية وطبيعة العمل المنجز.

يعد هذا الكشف شهريا ويمضى من طرف المسؤول الأول للهيئة، ويتم ارساله لمديرية الموارد البشرية قصد الدفع.

**المادة 53:** يتم دفع التعويض الجزافي الخاص بالخدمة الدائمة بناء على طلب معد وممضى من طرف المسؤول الأول للهيئة، يرسل هذا الطلب شهريا الى مديرية الموارد البشرية.

### 3. تحليل النتائج:

من خلال هذه الدراسة نستنتج أنه في ظل التحولات الاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية التي شهدتها المؤسسات العمومية الاقتصادية في الجزائر على غرار بنك الجزائر الخارجي منذ بداية

التسعينيات، كان لابد من اعادة تنظيم العمل وترشيد علاقاته وتحديد واجبات وحقوق كل طرف في هذه العلاقة، وهذا لا يتم طبعاً الا بإصدار وسن قوانين ولوائح تنظم هذه العلاقات منها قانون العمل الجزائري 90/11، وذلك باعتبار أن:

- تحقيق الأمان الاجتماعي والعدالة الاجتماعية الى حد كبير يعتمد على درجة رقي قانون العمل وتقدمه.
- دراسة علاقات العمل ودورها في تنظيم الموارد البشرية تعتبر في الوقت الحالي أكثر من ضرورة على اعتبار أنها أساس قيام ونجاح أي مؤسسة اقتصادية كانت.

## 1. خاتمة:

بعد هذا العرض الشامل بمختلف الجوانب القانونية والتنظيمية لقانون العمل وآليات تنظيم الموارد البشرية على مستوى بنك الجزائر الخارجي، ووفقاً لعمل المشرع الجزائري منذ بداية التسعينيات على اصدار مجموعة من قوانين العمل تتماشى والنظام الاقتصادي الجديد في البلاد، وذلك باعتبار المؤسسات العمومية الاقتصادية تلعب دوراً أساسياً في مجال التنمية الاقتصادية والقطاع العام الاقتصادي، كذلك المورد البشري الذي يعد العمود الفقري الذي يؤثر بشكل مباشر على الفعالية التنظيمية للمؤسسة وباعتباره ميزة تنافسية كبرى واستثماراً طويلاً الأجل، فقد حرصت العديد من المؤسسات على غرار بنك الجزائر الخارجي على محاولة التوليف بين زيادة هذه الفعالية

التنظيمية وأشباع حاجات الفرد باعتبارهما يكملان بعضهما البعض، فتحقيق مكاسب في أحدهما لا يكون على حساب أو تكلفة الآخر، من هنا كان لابد أن نرى في قانون علاقات العمل الوسيلة لتحقيق الانسجام الاجتماعي والتوفيق بين مختلف المصالح المنافسة لطرفي العقد. حيث يمتاز قانون العمل عن سائر فروع القوانين الأخرى بمصادر ذاتية، فالى جانب المصادر الرسمية تلعب المصادر المهنية دورا هاما في تنظيم علاقات العمل الفردية والجماعية. وما يميز قانون العمل عن غيره، هو لجوئه للأساليب الجماعية في تنظيم علاقات العمل باعتبارها اطار للتشاور والتعاون بين أصحاب العمل والنقابات الممثلة للعمال، وذلك بهدف تنظيم شروط وظروف العمل، كما يركز على الجوانب القانونية المساعدة لترقية الموظفين والعاملين وتطوير الحلول العملية لمشاكلهم، وذلك خلال جميع مراحل ادارة الموارد البشرية، ارتكازا على القوانين المتبعة في عملية التكوين، التوظيف، توفير فرص عادلة، والاطار القانوني المستخدم في التعويض المالي، ..... وغير ذلك.

## 2. أفاق الدراسة:

بعد دراستنا لآليات تنظيم علاقات العمل الفردية والجماعية للموارد البشرية على مستوى المؤسسات العمومية الاقتصادية على غرار بنك الجزائر الخارجي، والتي تركز على قانون العمل، وبحيث تساعد هذه الأخيرة في تنظيم عملية التوظيف والتكوين وطرق دفع

الأجور، فهل تمكن أو سيتمكن بنك الجزائر الخارجي من تطبيق هذه الأنظمة أو السياسات على أرض الواقع في ظل الانتشار الواسع لما يعرف بظاهرة البيروقراطية؟

### 3. المراجع:

#### 1.6 الجرائد الرسمية:

- 1) أمر رقم 01-04، مؤرخ في 20 أوت 2001، يتعلق بتنظيم المؤسسات العمومية وتسييرها وخصصتها، جريدة رسمية عدد 47، صادر في 23 أوت 2001، معدل ومتمم.
- 2) المادة 9 والمادة 17 من القانون رقم 11/90 الصادر بتاريخ 1990/04/21 المتعلق بعلاقات العمل، جريدة رسمية عدد 17.
- 3) المادة 31 من القانون رقم 11/90 الصادر بتاريخ 1990/04/21 المتعلق بعلاقات العمل، جريدة رسمية عدد 17.

#### 2.6 الكتب:

- 4) عدون دادي ناصر (1998)، اقتصاد مؤسسة، ط01، دار المحمدية العامة، الجزائر.

#### 3.6 الرسائل والمذكرات:

5) زاوي فضيلة (2009)، تمويل المؤسسات الاقتصادية وفق الميكانيزمات الجديدة في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علوم التسيير والعلوم التجارية، جامعة احمد بوقرة، بومرداس، الجزائر.

6) نقصير رزيقة (2007)، دور العلاقات العامة في تحسين صورة المؤسسة العمومية الاقتصادية، مذكرة نيل شهادة الماجستير في علوم الاعلام والاتصال، تخصص وسائل الاعلام والمجتمع، كلية العلوم الانسانية والعلوم الاجتماعية، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر.

#### 4.6 المحاضرات:

7) عيسى لعلاوي، (2012/2011)، محاضرات في قانون العمل، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1، الجزائر.

#### 5.6 المقررات الوزارية:

8) وزارة التخطيط (2015)، دائرة تنمية الموارد البشرية، قسم سياسات التشغيل، العراق.